



PERANCANGAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KEY PERFORMANCE INDICATOR UNTUK MENCIPTAKAN SUASANA KERJA YANG KONDUSIF (STUDI KASUS CV. RASYID)

Esti Fanani¹, Widyastuti^{2*}

Program Studi Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Gombong
Jalan Yos Sudarso No 461 Gombong, Kebumen, 54411, Indonesia

**Corresponding author : widyastuti@unimugo.ac.id*

ABSTRAK

Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengukur kinerja pada sebuah organisasi. CV. Rasyid adalah sebuah badan usaha swasta yang memproduksi berbagai jenis pakaian jadi. Belum disusunnya standar penilaian yang objektif mengakibatkan hasil pekerjaan kadang tidak sesuai dengan kualitas yang ditargetkan. Sebagai konsekuensi, proses pengerjaan ulang harus dilakukan yang berimbas pada penambahan waktu dan biaya produksi. Kondisi tersebut berpengaruh pada suasana kerja yang menjadi tidak nyaman karena supervisor terpancing emosi ketika melakukan inspeksi. Sebagai upaya untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif diperlukan standar penilaian kinerja yang objektif. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini dilakukan perancangan sistem penilaian kinerja. Standar penilaian dirancang berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) tiap stasiun kerja. Tahap penelitian diawali dengan mengidentifikasi stasiun kerja. Terdapat tujuh stasiun kerja yaitu desain, pemotongan kain, penjahitan, pengobrasan, pembordiran, penyablonan, penyetrikaan, dan packing. Langkah selanjutnya adalah merancang indikator penilaian berdasarkan Key Performance Indicator. Proses ini menghasilkan indikator untuk pekerjaan menggambar pola pada kertas doorslag, menggunting kertas yang sudah dipola, membuat desain sablon, mengukur kain, memotong kain, menjahit pakaian, membuat lubang kancing, memasang kancing, memasang ritsleting, mengobras pakaian, membordir pakaian, membuat klise sablon, meracik tinta sablon, menyablon, menyetrika, melipat pakaian, dan mengemas pakaian. Hasil rancangan penilaian kinerja divalidasi menggunakan uji chi square. Hasil uji menunjukkan hasil rancangan specific, measurable, achievable, dan relevant.

Kata kunci: penilaian, kinerja, KPI, karyawan

ABSTRACT

Performance appraisal is needed to measure employee performance in the organization. CV. Rasyid is a company that produces various types of cloth. Because objective assessment standards have not been prepared, the work results were sometimes not in accordance with the targeted quality. Rework was required for corrections thereby increasing production time and costs. This creates an uncomfortable working

atmosphere because supervisors got emotional when carrying out inspections. To create a conducive working atmosphere, objective performance appraisal standards were required. Key Performance Indicators (KPI) are tools used to assess performance based on each activities and operations. This study described the application of KPIs to design performance assessment instruments in that company. The research began with the identification of work stations and the quality standards of each station. There were seven work stations : design, fabric cutting, sewing, embroidering, embroidery, screen printing, ironing, and packing. The assessment indicators were designed based on the Key Performance Indicators at each work station. That were indicator for drawing patterns on paper, cutting pattern paper, making screen printing designs, measuring fabrics, cutting fabrics, sewing clothes, making buttonholes, attaching buttons, attaching zippers, sewing clothes, embroidering clothes, making screen printing cliches, mixing screen printing inks, screen printing, ironing, folding clothes and packing. These indicators were compiled into an assessment instrument and validated using the chi square test. It showed the design of the performance appraisal instrument was specific and clear, describing something that can be measured, relevant, and achievable.

Keywords: *performance, appraisal, KPI, employee*

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara akurat [1] Standar penilaian kinerja yang objektif diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meminimalisir tingkat kesalahan karyawan [2]. CV. Rasyid merupakan badan usaha yang memproduksi pakaian jadi. Karyawan yang bekerja digaji dengan sistem borongan dimana penggajian dihitung berdasarkan jumlah produk yang diselesaikan untuk setiap pekerjaan. Belum disusunnya standar penilaian yang objektif dan disepakati oleh pemilik usaha beserta karyawan menyebabkan beberapa perbedaan persepsi kualitas hasil pekerjaan. Hal ini mengakibatkan hasil pekerjaan kadang tidak sesuai dengan kualitas yang ditargetkan, sehingga harus dilakukan proses perbaikan yang berimbas pada penambahan waktu dan biaya produksi. Kondisi tersebut membawa konsekuensi supervisor terpancing emosi ketika melakukan inspeksi sehingga suasana kerja menjadi tidak nyaman. Penilaian kerja yang objektif untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif perlu dibangun. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan perancangan standar sistem penilaian kinerja karyawan yang tepat.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk merancang standar penilaian kinerja adalah Key Performance Indicator (KPI) [3]. Metode ini merupakan alat bantu manajemen untuk menilai kinerja dengan membandingkan apa yang telah dibuat dengan apa yang telah ditetapkan [4]. Beberapa penelitian yang menerapkan metode KPI antara lain perancangan alat pengukuran kinerja di PT Pertamina (Persero) RU II Dumai [5], CV. Bunda Bakery Pekanbaru [4], PT Tridharma Kencana [6], dan PT. Adhi Wijayacitra [7]. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini dilakukan (1) identifikasi stasiun kerja, (2) merancang KPI untuk hasil pekerjaan pada tiap stasiun kerja, dan (3) memvalidasi rancangan indikator penilaian pada tiap stasiun kerja.

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengobservasi, dan mengukur kinerja karyawan dalam beberapa waktu tertentu sehingga dapat mencapai tujuan organisasi [6]. Untuk menentukan indikator penilaian kinerja yang objektif dan terukur dapat dilakukan berdasarkan Key Performance Indicator [4]. Pada perancangan sistem kinerja karyawan yang dilakukan di PT Pertamina (Persero) RU II Dumai, KPI digunakan untuk mengidentifikasi strategi pencapaian target pada kuartal II tahun 2019 [5]. Penerapan metode KPI di CV. Bunda Bakery Pekanbaru dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar memenuhi target yang ditetapkan. Berdasarkan analisis KPI ditetapkan adanya sistem reward, jenjang karir dan pelatihan [4].

Pada penelitian yang dilakukan di PT. Tridharma Kencana, metode KPI diterapkan dalam pelaksanaan ISO 9001. Implementasi tersebut menunjukkan hasil peningkatan kinerja disemua level baik atasan (direktur), karyawan, dan operator [6]. Di PT. Adhi Wijayacitra dilakukan perancangan penilaian kinerja menggunakan metode KPI untuk mendapatkan indikator penilaian yang objektif. Penerapan sistem ini menunjukkan penilaian kinerja lebih efisien, mudah digunakan dan akurat [7]

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di CV. Rasyid dengan tiga tahapan utama yaitu : identifikasi pekerjaan dan standar produk dalam tiap stasiun kerja, merancang KPI pada tiap stasiun kerja, dan memvalidasi rancangan indikator penilaian.

A. Identifikasi pekerjaan dan standar produk dalam tiap stasiun kerja

Dalam tahap ini identifikasi pekerjaan dilakukan dengan cara observasi. Setelah itu penentuan standar hasil produk pada tiap stasiun kerja dilakukan berdasarkan diskusi dengan pemilik usaha.

B. Merancang KPI pada tiap stasiun kerja

Rancangan KPI disusun berdasarkan target kualitas yang akan dicapai pada tiap-tiap stasiun kerja dengan mengacu pada pedoman SMART (*specific, measurable, achievable, relevant, timebound*) [8]. Metode SMART juga digunakan sebagai pedoman penentuan target pencapaian masing-masing indikator [9]

C. Memvalidasi rancangan indikator penilaian

Tahap ini digunakan untuk memastikan bahwa rancangan KPI telah *specific, measurable, achievable, dan relevant*. Responden terdiri dari pemilik usaha dan karyawan yang berjumlah dua belas orang. Uji validasi dilakukan dengan uji chi square [10], dengan hipotesis :

Ho : Indikator penilaian kinerja *specific, measurable, achievable, dan relevant*

H1 : Indikator penilaian kinerja tidak *specific, measurable, achievable, dan relevant*

Ho diterima jika nilai chi square lebih besar dari 0.05

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil identifikasi stasiun kerja dan pekerjaan dalam tiap stasiun kerja

Stasiun kerja di CV. Rasyid berjumlah delapan dengan rincian pekerjaan sebagai berikut:

- a. Stasiun kerja desain : (1) menggambar pola pakaian dengan kertas *doorslag*, (2) menggunting kertas yang sudah di pola, dan (3) membuat desain sablon
- b. Stasiun kerja pemotongan kain : (1) mengukur kain dan (2) memotong kain sesuai pola
- c. Stasiun kerja penjahitan : (1) menjahit pakaian, (2) membuat lubang kancing, (3) memasang kancing, dan (4) memasang *ritsleting*
- d. Stasiun kerja pengobrasan : mengobras pakaian
- e. Stasiun kerja pembordiran : membordir
- f. Stasiun kerja penyablonan : (1) membuat klise sablon, (2) meracik tinta sablon, dan (3) menyablon
- g. Stasiun kerja penyetrikaan : (1) menyetrika dan (2) melipat pakaian
- h. Stasiun kerja *packing* : mengemas pakaian

Hasil identifikasi tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar penentuan KPI pada setiap pekerjaan yang dilakukan.

B. Hasil rancangan KPI dalam tiap stasiun kerja

Rancangan KPI disusun berdasarkan standar kualitas produk yang dihasilkan pada setiap

pekerjaan. Proses penentuan dilakukan dengan mengacu kepada standar SMART. Rumusan KPI yang dihasilkan dijelaskan pada tabel 1:

Tabel 1 Hasil rancangan KPI dalam tiap stasiun kerja

No	Pekerjaan yang dilakukan	SMART	Indikator Penilaian
1	Menggambar pola pakaian pada kertas <i>doorslag</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan menggambar pola pakaian pada kertas <i>doorslag</i> • <i>Measurable</i>: dilihat dari hasil menggambar pola pakaian pada kertas <i>doorslag</i> • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian menggambar pola pakaian pada kertas <i>doorslag</i> • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan menggambar pola pakaian dengan kertas <i>doorslag</i> • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk menggambar pola pakaian dengan kertas <i>doorslag</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil sesuai dengan petunjuk dalam ukuran umum atau rata-rata umum orang Indonesia seperti misalnya ukuran Small (S), Medium (M), Large (L), Extra Large (XL) • Hasil sesuai dengan petunjuk ukuran tubuh konsumen (<i>customize</i>) • Bekerja sesuai dengan proses dan hasil sama dengan sampel • Karyawan menyelesaikan desain sesuai waktu yang ditentukan • Karyawan bekerja dengan rapi dan teliti
2	Menggunting kertas yang sudah di pola	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan menggunting kertas yang sudah di pola • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil menggunting kertas yang sudah di pola • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian menggunting kertas yang sudah di pola • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan menggunting kertas yang sudah di pola • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk menggunting kertas yang sudah di pola 	<ul style="list-style-type: none"> • Pola yang dihasilkan rapi • Bentuk sesuai desain • Pola selesai sesuai waktu yang ditentukan • Karyawan bekerja dengan bersih dan teliti
3	Membuat desain sablon	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan membuat desain sablon • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil membuat desain sablon • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian membuat desain sablon • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan membuat desain sablon • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk membuat desain sablon 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil desain sesuai dengan pesanan konsumen • Karyawan menyelesaikan desain sesuai waktu yang ditentukan • Tidak ada komplain setelah produk diterima oleh konsumen
4	Mengukur kain	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan mengukur kain • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil mengukur kain 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil ukuran kain sesuai dengan pola yang telah dibuat

No	Pekerjaan yang dilakukan	SMART	Indikator Penilaian
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian mengukur kain • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan mengukur kain • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk mengukur kain 	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan menyelesaikan mengukur sesuai waktu yang ditentukan
5	Memotong kain	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan memotong kain • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil memotong kain • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian memotong kain • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan memotong kain • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk memotong kain 	<ul style="list-style-type: none"> • Potongan kain yang dihasilkan rapi • Bentuk sesuai dengan pola • Karyawan menyelesaikan pemotongan kain sesuai waktu yang ditentukan • Tidak ada komplain pada saat proses penjahitan
6	Menjahit pakaian	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan menjahit pakaian • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil menjahit pakaian • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian menjahit pakaian • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan menjahit pakaian • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk menjahit pakaian 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil jahitan sesuai dengan pesanan konsumen • Hasil jahitan tidak renggang • Hasil jahitan halus • Hasil jahitan sesuai bentuk tubuh • Karyawan menyelesaikan penjahitan sesuai waktu yang ditentukan • Tidak ada komplain setelah produk diterima konsumen
7	Membuat lubang kancing	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan membuat lubang kancing • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil membuat lubang kancing • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian membuat lubang kancing • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan membuat lubang kancing • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk membuat lubang kancing 	<ul style="list-style-type: none"> • Pembuatan lubang kancing yang dihasilkan rapi • Bentuk lubang kancing sesuai pesanan konsumen • Hasil pembuatan lubang kancing sesuai dengan tanda posisi • Hasil pembuatan lubang kancing ukuran tepat • Hasil pembuatan lubang kancing tidak mengerut pada kain • Karyawan menyelesaikan pembuatan lubang kancing sesuai waktu yang ditentukan • Tidak ada komplain setelah produk diterima konsumen
8	Memasang kancing	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan memasang kancing • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil memasang kancing • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian memasang kancing 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pemasangan kancing sesuai dengan pesanan konsumen • Hasil pemasangan kancing sesuai dengan warna • Hasil pemasangan kancing sesuai dengan posisi

No	Pekerjaan yang dilakukan	SMART	Indikator Penilaian
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan memasang kancing • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk memasang kancing 	<ul style="list-style-type: none"> • Bentuk pemasangan kancing halus bebas dari gumpalan benang • Karyawan menyelesaikan pemasangan kancing sesuai waktu yang ditentukan • Tidak ada komplain setelah produk diterima konsumen
9	Memasang <i>ritsleting</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan memasang <i>ritsleting</i> • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil memasang <i>ritsleting</i> • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian memasang <i>ritsleting</i> • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan memasang <i>ritsleting</i> • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk memasang <i>ritsleting</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemasangan <i>ritsleting</i> yang dihasilkan rapi • Hasil pemasangan <i>ritsleting</i> sesuai posisi • Karyawan menyelesaikan pemasangan <i>ritsleting</i> sesuai waktu yang ditentukan • Tidak ada komplain setelah produk diterima konsumen
10	Mengobras pakaian	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan mengobras pakaian • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil mengobras pakaian • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian mengobras pakaian • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan mengobras pakaian • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk memasang mengobras pakaian 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengobrasan yang dihasilkan rapi • Warna benang obras yang dihasilkan sesuai dengan warna bahan kain • Karyawan menyelesaikan pengobras sesuai waktu yang ditentukan • Tidak ada komplain setelah produk diterima konsumen
11	Membordir	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan membordir • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil membordir • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian membordir • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan membordir • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk membordir 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil bordir sesuai dengan desain bordir • Pembordiran yang dihasilkan rapi • Karyawan menyelesaikan bordir sesuai waktu yang ditentukan • Tidak ada komplain setelah produk diterima konsumen
12	Membuat klise sablon	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan membuat klise sablon • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil membuat klise sablon • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian membuat klise sablon • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan membuat klise sablon 	<ul style="list-style-type: none"> • Pembuat klise sablon yang dihasilkan sesuai dengan desain sablon • Pembuat klise sablon yang dihasilkan rapi • Karyawan menyelesaikan pembuat klise sablon sesuai waktu yang ditentukan • Tidak ada komplain pada proses penyablonan

No	Pekerjaan yang dilakukan	SMART	Indikator Penilaian
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk membuat klise sablon 	
13	Meracik tinta sablon	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan meracik tinta sablon • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil meracik tinta sablon • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian meracik tinta sablon • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan meracik tinta sablon • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk meracik tinta sablon 	<ul style="list-style-type: none"> • Peracikan tinta yang dihasilkan sesuai dengan warna desain sablon • Karyawan menyelesaikan peracikan tinta sesuai waktu yang ditentukan • Tidak ada komplain setelah produk diterima konsumen
14	Menyablon	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan menyablon • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil menyablon • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian menyablon • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan menyablon • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk menyablon 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil gambar sesuai dengan desain sablon • Penyablonan yang dihasilkan rapi • Karyawan menyelesaikan penyablonan sesuai waktu yang ditentukan • Tidak ada komplain setelah produk diterima konsumen
15	Menyetrika dan melipat pakaian	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan menyetrika dan melipat pakaian • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil menyetrika dan melipat pakaian • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian menyetrika dan melipat pakaian • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan menyetrika dan melipat pakaian • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk menyetrika dan melipat pakaian 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyetrikaan yang dihasilkan rapi • Pengepres lipatan-lipatan yang dihasilkan sesuai dengan desain • Karyawan menyelesaikan penyetrikaan dan pelipatan pakaian sesuai waktu yang ditentukan
16	Mengemas pakaian	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Specific</i> : khusus untuk pekerjaan mengemas pakaian • <i>Measurable</i> : dilihat dari hasil mengemas pakaian • <i>Achievable</i> : standar kerja bisa dicapai karyawan bagian mengemas pakaian • <i>Relevant</i> : sesuai dengan pekerjaan mengemas pakaian • <i>Time-Bound</i> : batas waktu yang ditetapkan untuk mengemas pakaian 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengemasan yang dihasilkan rapi • Karyawan menyelesaikan pengemasan sesuai waktu yang ditentukan

Hasil rancangan selanjutnya divalidasi untuk memastikan pihak pemilik dan karyawan memiliki persepsi yang sama terhadap rumusan KPI yang telah disusun.

C. Hasil validasi rancangan indikator penilaian

Hasil validasi pada tiap indikator penilaian CV. Rasyid menggunakan uji chi square dengan kriteria *specific*, *measurable*, *achievable*, dan *relevant*, dijelaskan pada tabel 2:

Tabel 2 Hasil validasi rancangan indikator penilaian

Indikator Penilaian Kinerja	Nilai <i>Chi Square</i>
<i>Specific</i>	0.705
<i>Measurable</i>	0.101
<i>Achievable</i>	0.313
<i>Relevant</i>	0.101

Hasil uji *chi square* menunjukkan masing-masing kriteria memiliki nilai chi square lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa indikator penilaian kinerja pegawai telah *specific*, *measurable*, *achievable*, dan *relevant*.

KESIMPULAN

Stasiun kerja di CV. Rasyid terdiri delapan stasiun kerja dengan 16 pekerjaan. KPI disusun berdasarkan standar kualitas produk pada pekerjaan: menggambar pola pakaian pada kertas *doorslag*, menggunting kertas yang sudah di pola, membuat desain sablon, mengukur kain, memotong kain, menjahit pakaian, membuat lubang kancing, memasang kancing, memasang ritsleting, mengobras pakaian, membordir, membuat klise sablon, meracik tinta sablon, menyablon, menyetrika dan melipat pakaian, mengemas pakaian. Uji *chi square* menunjukkan masing-masing kriteria memiliki nilai *chi square* lebih besar dari 0.05 yang berarti rancangan KPI pada tiap pekerjaan *specific*, *measurable*, *achievable*, dan *relevant*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. Adityansah dan Y. Arwiyah, "Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan Studi Pada PD. BPR Astanajapura Cabang Klagenan Cirebon," e-proceeding of management, vol. 7, p. 6782, 2020.
- [2] B. Natanael dan H. Mulyono, "Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Universal Sentosa," Manajemen Sistem Informasi, vol. 2, 2017.
- [3] A. Miraky, G. Prayogi dan A. Sukmana, "Penilaian Kinerja Organisasi Menggunakan Metode Key Performance Indicator (KPI) Studi Kasus : Himpunan Mahasiswa Teknik Industri Universitas Widyatama," Ilmiah Teknologi Informasi Terapan, vol. 6, p. 164, 2020.
- [4] P. I. Lubis dan I. Kusmanto, "Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicator (KPI) Studi Kasus: CV. Bunda Bakery Pekanbaru," Sanis, Teknologi dan Industri, vol. 15, p. 39, 2018.
- [5] H. Syafarani, "Analisis Key Performance Indicator (KPI) Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Perusahaan Studi Kasus: PT. Pertamina (Persero) RU II Dumai," 2020.
- [6] E. Setiobudi, "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana," E.Setiobudi/ Jurnal of applied Bussiness and Economics, vol. 3, pp. 171-177, 2017.
- [7] M. S. Al-Farisi dan S. Yulianti, "Sistem Informasi Penilaian Karyawan Dengan Menggunakan Metode Key Performance Indicator (KPI) (Studi Kasus: PT. Adhi Wijayacitra)," Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi, 2019.

- [8] I. Indahyati, "Rancang Bangunan Aplikasi Penilaian Kinerja Kayawan Menggunakan Metode Key Performance Indicator (KPI) Pada PT Dua Daya Sakti," p. 33, 2018.
- [9] M. Rokhim, "Penentuan Key Performance Indicator Dengan Metode Balanced Scorecard," Jurnal Teknik Industri, vol. 18, 2017.
- [10] C. Gaby, L. Kawet dan R. Taroreh, "Hubungan Pendidikan Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado," EMBA, vol. 2, p. 2832, 2017.