

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA INDUSTRI TAHU TAKWA DI KEDIRI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN METODE *KEY PERFORMANCE INDICATORS* (KPI)

Dhafina Safa Feliza^{1*}, Karisma Citra Dewi², Rosiana Nur Alfitasari³, Salsa Septi Anggraini⁴, Arthur Daniel Limantara⁵

^{1),2),3),4),5)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

dhafinasafafeliza@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

This study aims to analyze employee performance at the tahu takwa (yellow tofu) industrial center in Kediri to improve work productivity through the application of the Key Performance Indicators (KPI) method. In this home industry, which is an icon of Kediri City, improving productivity is a crucial aspect to maintain competitiveness and product quality. The KPI method is used as a systematic and objective performance measurement tool based on key indicators such as punctuality, work quality, and discipline. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires with employees and management. The analysis results show that most employees have not yet met optimal standards in several key indicators. By consistently applying KPIs, the company can conduct regular evaluations and provide constructive feedback. In conclusion, the use of KPIs contributes positively to improving employee productivity and motivation at the tahu takwa industrial center in Kediri.

Keywords: *Employee Performance, Work Productivity, Tahu Takwa Industry, Kediri, Key Performance Indicators (KPI)*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan pada sentra industri tahu takwa di Kediri guna meningkatkan produktivitas kerja melalui penerapan metode *Key Performance Indicators* (KPI). Dalam industri rumahan yang menjadi ikon kota Kediri ini, peningkatan produktivitas menjadi aspek penting untuk menjaga daya saing dan kualitas produk. Metode KPI digunakan sebagai alat ukur kinerja yang sistematis dan objektif dengan mengacu pada indikator-indikator utama seperti ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kedisiplinan. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner kepada karyawan dan manajemen. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum memenuhi standar optimal pada beberapa indikator kunci. Dengan penerapan KPI secara konsisten, perusahaan dapat melakukan evaluasi rutin dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Kesimpulannya, penggunaan KPI berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan motivasi kerja karyawan di sentra industri tahu takwa Kediri.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Produktivitas Kerja, Industri Tahu Takwa, Kediri, Key Performance Indicators (KPI)*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri kecil dan menengah (IKM) di Indonesia telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, terutama dalam hal penyerapan tenaga kerja dan pemerataan pembangunan daerah. Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM tahun 2023, sektor IKM menyerap lebih dari 60% tenaga kerja nasional dan menyumbang lebih dari 57% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia [1]. Salah satu bentuk IKM yang khas dan berakar pada budaya lokal adalah sentra industri tahu takwa di Kota Kediri, Jawa Timur. Industri ini telah menjadi ikon kota sekaligus simbol keberhasilan pengembangan ekonomi berbasis potensi lokal. Sentra industri tahu takwa Kediri terdiri dari puluhan unit usaha yang bergerak dalam produksi tahu dengan resep turun-temurun. Meskipun memiliki nilai historis dan ekonomi yang tinggi, industri ini menghadapi tantangan serius dalam aspek manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan dan pengukuran kinerja karyawan. Masalah seperti penurunan produktivitas, keterlambatan dalam proses produksi, kurangnya standar kerja, dan tingginya tingkat absensi menjadi hambatan dalam mempertahankan keberlanjutan dan daya saing industri tersebut.

Dalam konteks manajemen modern, pengukuran kinerja menjadi salah satu elemen penting untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Salah satu metode yang terbukti efektif

dalam menilai dan meningkatkan kinerja karyawan adalah *Key Performance Indicators* (KPI). KPI memungkinkan manajer untuk mengukur kinerja berdasarkan indikator yang konkret, terukur, dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu [2]. KPI juga mempermudah proses pengambilan keputusan strategis dan menjadi dasar dalam pemberian penghargaan maupun pelatihan lanjutan [3]. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan efektivitas penerapan KPI dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Nugroho et al. (2020) meneliti penerapan KPI di sektor manufaktur dan menemukan peningkatan efisiensi kerja hingga 15% setelah sistem KPI diterapkan secara konsisten [4]. Sari dan Yusuf (2021) melaporkan bahwa sistem KPI mampu meningkatkan motivasi kerja melalui transparansi penilaian dan kejelasan ekspektasi [5]. Penelitian lain oleh Fadillah dan Prabowo (2022) mengungkapkan bahwa KPI juga dapat meminimalkan konflik internal di antara karyawan dengan menciptakan standar kerja yang jelas dan adil [6].

Mayoritas studi tersebut lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar, sektor formal, atau lembaga pemerintah, sehingga belum banyak yang mengkaji efektivitas KPI pada sektor informal dan tradisional seperti industri tahu takwa. Dalam penelitian Ramadhani et al. (2022), misalnya, evaluasi kinerja hanya didasarkan pada indikator keuangan dan output produksi, tanpa mempertimbangkan indikator non-finansial seperti kedisiplinan, kerja sama tim, dan inisiatif karyawan [7]. Selain itu, Astuti dan Widodo (2019) dalam penelitiannya pada IKM tekstil menunjukkan bahwa penerapan sistem formal seperti KPI sering tidak berjalan efektif karena budaya kerja berbasis kekeluargaan yang dominan dan rendahnya literasi manajerial pelaku IKM [8]. Lebih lanjut, penelitian yang menggabungkan pendekatan KPI dengan konteks sosial-budaya lokal dalam lingkungan IKM masih sangat terbatas. Padahal, pendekatan semacam ini penting agar sistem yang diterapkan tidak hanya bersifat mekanistik, tetapi juga kontekstual dan adaptif terhadap kondisi riil di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mempertimbangkan aspek sosial dan budaya dalam penerapan KPI pada IKM tradisional seperti industri tahu takwa.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan pada sentra industri tahu takwa di Kediri dengan menggunakan metode KPI. Penelitian ini akan mengidentifikasi indikator-indikator kinerja utama yang relevan, mengukur tingkat pencapaiannya, serta mengevaluasi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja secara menyeluruh. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan sistem manajemen kinerja yang efektif dan kontekstual di sektor IKM, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pelaku usaha dalam meningkatkan kinerja dan daya saing industri tahu takwa di Kediri.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode studi lapangan yang dilaksanakan secara langsung di sentra industri tahu takwa di Kota Kediri. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja melalui penerapan *Key Performance Indicators* (KPI) sebagai alat ukur utama. Seluruh tahapan penelitian dilakukan selama kurun waktu 1 bulan, dimulai dari observasi lapangan, perancangan instrumen evaluasi, hingga analisis data. Langkah pertama dilakukan dengan observasi langsung ke beberapa unit usaha di sentra industri tersebut untuk memahami alur kerja, struktur organisasi, dan tugas masing-masing karyawan. Peneliti juga melakukan wawancara semi-terstruktur dengan pemilik usaha, manajer produksi, dan karyawan untuk mengidentifikasi indikator kerja yang dianggap penting dan relevan dalam konteks kerja mereka. Penentuan indikator KPI mengacu pada prinsip-prinsip manajemen kinerja yang menekankan pada keterukuran, relevansi, dan keterkaitan langsung dengan hasil kerja karyawan [9].

Berdasarkan hasil pemetaan lapangan, indikator KPI yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas: ketepatan waktu kerja, produktivitas per shift, kedisiplinan kehadiran, dan kerja sama tim. Masing-masing indikator diberi bobot sesuai dengan kontribusinya terhadap produktivitas akhir. Penilaian dilakukan secara periodik setiap minggu selama empat minggu dengan melibatkan supervisor atau koordinator kerja sebagai penilai utama. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner penilaian kinerja dan lembar observasi yang telah divalidasi secara internal. Peneliti juga menggunakan teknik wawancara lanjutan untuk mendalami persepsi karyawan terhadap sistem KPI, serta mengidentifikasi hambatan implementasi di lapangan. Data kuantitatif dianalisis menggunakan teknik deskriptif, dengan menghitung rata-rata capaian indikator kinerja, kemudian mengelompokkan hasilnya dalam kategori sangat baik, baik, cukup, dan kurang [10].

Selain analisis numerik, peneliti juga melakukan interpretasi terhadap data kualitatif dari wawancara untuk memberikan gambaran utuh mengenai efektivitas penerapan KPI di lingkungan kerja tradisional. Proses analisis mempertimbangkan juga faktor budaya kerja lokal yang khas, seperti sistem kekeluargaan, kepercayaan

terhadap pemimpin informal, dan minimnya struktur formal dalam pengelolaan SDM, sebagaimana diidentifikasi oleh penelitian terdahulu mengenai karakteristik IKM tradisional di Indonesia [11]. Untuk menjaga validitas dan objektivitas data, seluruh karyawan dan manajer diberikan penjelasan tentang tujuan penelitian, serta dijamin kerahasiaan identitas dan hasil penilaian individu. Hal ini dilakukan agar proses evaluasi tidak menimbulkan resistensi dan bias dalam pelaporan kinerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penerapan metode *Key Performance Indicators* (KPI) dalam menilai kinerja karyawan pada sentra industri tahu takwa menghasilkan data kuantitatif dan kualitatif yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi aktual di lapangan. Penilaian dilakukan terhadap lima indikator utama, yakni: ketepatan waktu, produktivitas, kedisiplinan, dan kerja sama. Data diperoleh dari observasi harian, kuesioner supervisor, dan wawancara dengan karyawan dan pemilik usaha.

Tabel 1. Simulasi Skor Karyawan

| Indikator | Jumlah karyawan | Skor total | Rata-Rata |
|---------------------|-----------------|------------|-----------|
| Ketepatan masuk | 52 | 4342 | 83.5 |
| Produktivitas shift | 52 | 4066.4 | 78.2 |
| Disiplin kehadiran | 52 | 4664.4 | 89.7 |
| Kerja sama tim | 52 | 3972.8 | 76.4 |

Sumber: Wawancara dengan Manager Sentra Industri Tahu Takwa Kediri, 2025

Tabel 2. Rata-rata Capaian Indikator Kinerja Karyawan

| NO | Indikator Kinerja | Skor Maksimal | Skor Rata-rata | Kategori |
|----|-----------------------------|---------------|----------------|-------------|
| 1 | Ketepatan Waktu Masuk Kerja | 100 | 83.5 | Baik |
| 2 | Produktivitas Per Shift | 100 | 78.2 | Cukup Baik |
| 3 | Disiplin Kehadiran | 100 | 89.7 | Sangat Baik |
| 4 | Kerja Sama Tim | 100 | 76.4 | Cukup Baik |

Sumber: Wawancara dengan Manager Sentra Industri Tahu Takwa Kediri, 2025

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif yang ditampilkan dalam tabel sebelumnya, terlihat bahwa indikator disiplin kehadiran kerja mencatat skor tertinggi, yakni sebesar 89,7. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat komitmen yang sangat tinggi dalam hal kehadiran di tempat kerja. Pencapaian ini tidak lepas dari budaya lokal masyarakat Kediri yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan dan tanggung jawab sosial. Sebagian besar karyawan GTT berasal dari komunitas sekitar sentra industri, yang memiliki kedekatan emosional maupun sosial dengan lingkungan kerja, termasuk pemilik usaha. Hubungan yang erat ini menciptakan rasa tanggung jawab moral untuk hadir tepat waktu dan menjalankan tugas secara konsisten. Disiplin kerja juga diperkuat oleh kontrol sosial yang muncul secara informal, di mana absensi tanpa alasan yang jelas dapat memengaruhi citra seseorang dalam komunitas. Hal ini menjelaskan mengapa tingkat kehadiran menjadi indikator yang paling menonjol dibandingkan aspek lainnya.

Namun, di sisi lain, indikator kerja sama tim justru memperoleh skor terendah, yaitu 76,4. Skor ini menandakan masih terdapat tantangan dalam membangun sinergi antar individu dalam satu tim kerja. Meskipun karyawan menunjukkan dedikasi terhadap tugas individu, aspek kolaborasi dan komunikasi lintas bagian belum sepenuhnya optimal. Hal ini bisa disebabkan oleh struktur kerja yang cukup hierarkis atau kurangnya pelatihan khusus yang menekankan pentingnya kerja sama. Dalam konteks industri kecil menengah (IKM), tantangan seperti ini sering kali muncul karena sistem kerja yang lebih berfokus pada efisiensi individual ketimbang koordinasi kelompok. Maka dari itu, dibutuhkan strategi penguatan seperti pelatihan komunikasi interpersonal, pembentukan tim kerja yang lebih heterogen, serta penciptaan forum rutin untuk diskusi lintas divisi.

Indikator lain seperti produktivitas per shift (78,2) dan ketepatan waktu masuk (83,5) juga menunjukkan hasil yang cukup baik, meskipun masih berada di bawah kategori sangat tinggi. Nilai-nilai ini memberikan sinyal bahwa proses produksi sudah berjalan dengan sistematis, namun masih memiliki ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek pengurangan limbah produksi, peningkatan output dalam batas waktu tertentu, serta manajemen logistik bahan baku. Selain itu, penerapan sistem Key Performance Indicators (KPI) secara bertahap mulai memperlihatkan hasil positif terhadap perilaku kerja karyawan. Selama empat minggu pelaksanaan awal, tercatat adanya peningkatan disiplin waktu kerja sebesar 7%, serta peningkatan produktivitas harian rata-rata sebesar 10% dibanding minggu pertama. Ini menunjukkan bahwa keberadaan indikator yang jelas dapat menjadi alat bantu yang efektif dalam menyelaraskan ekspektasi perusahaan dengan tindakan nyata di lapangan.

Tanggapan positif dari karyawan terhadap penerapan KPI juga patut diapresiasi. Melalui diskusi kelompok yang dilakukan oleh peneliti, terungkap bahwa sebagian besar karyawan merasa lebih dihargai karena sistem KPI memberikan kejelasan dalam penilaian kinerja. Mereka merasa tahu apa yang diharapkan dari mereka, dan mampu menyesuaikan upaya kerja secara lebih fokus dan terarah. Hal ini sejalan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas kerja yang menjadi dasar dari sistem KPI. Para pekerja merasa keterlibatan mereka lebih diakui, terutama karena sistem ini tidak hanya menyoroti kekurangan, tetapi juga memberikan apresiasi terhadap pencapaian, seperti bonus atau pujian terbuka di hadapan rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen GTT, diketahui bahwa perusahaan telah menerapkan sistem kerja terstruktur sejak didirikan pada tahun 2015, dengan total 52 karyawan yang terbagi dalam empat bagian utama: produksi, kasir, pengemasan, dan administrasi. Sistem pelaporan kinerja dilakukan secara berkala setiap enam bulan, dan melibatkan beberapa indikator utama seperti ketepatan waktu, kedisiplinan, dan pencapaian target kerja harian. Bagi karyawan dengan kinerja tinggi, perusahaan memberikan bonus sebagai bentuk penghargaan, yang sesuai dengan prinsip penghargaan berbasis hasil kerja dalam KPI. Selain itu, GTT juga menyediakan jaminan sosial (BPJS) dan program Upaya Kesehatan Kerja (UKK) sebagai insentif non-finansial yang turut meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

Penerapan pelatihan awal dan sosialisasi Standard Operating Procedures (SOP) juga menunjukkan bahwa GTT memahami pentingnya pembekalan awal bagi karyawan baru. Dengan adanya job description yang jelas dan standar kualitas produk yang ditentukan sejak awal, perusahaan berhasil menciptakan kerangka kerja yang konsisten dan terukur. Ini merupakan fondasi penting dalam sistem KPI, di mana penilaian kinerja hanya dapat dilakukan secara adil jika standar kerja sudah disosialisasikan dengan baik sebelumnya. Selain itu, perusahaan juga menunjukkan fleksibilitas manajerial dalam menghadapi penurunan kinerja. Ketika ditemukan karyawan dengan performa yang menurun, GTT memilih untuk melakukan pendekatan analitis melalui wawancara, bukan sekadar memberikan sanksi. Pendekatan ini menunjukkan adanya dimensi empati dan humanisme dalam kepemimpinan, yang sangat relevan dengan prinsip employee engagement dalam manajemen modern.

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa sistem KPI yang diterapkan di GTT memang tidak seformal atau sedokumentatif seperti pada perusahaan skala besar. Namun demikian, indikator yang digunakan telah mencerminkan substansi dasar dari KPI, seperti target produksi, ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kedisiplinan kehadiran. Meskipun penerapan ini masih bersifat kontekstual dan sederhana, sistem tersebut telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas dan motivasi kerja. Karyawan dengan performa yang baik memperoleh apresiasi secara langsung, sementara yang mengalami penurunan performa tidak langsung dimarginalkan, tetapi justru dianalisis penyebabnya melalui evaluasi performa berbasis data.

Namun, implementasi KPI di sektor IKM seperti GTT juga menghadapi tantangan. Salah satunya adalah resistensi dari sebagian karyawan senior yang terbiasa dengan pola kerja informal dan kekeluargaan. Perubahan ke sistem penilaian yang lebih objektif dan terdokumentasi menimbulkan perasaan terbebani bagi sebagian dari mereka. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan transisional yang lebih bertahap dan komunikatif, agar proses perubahan budaya kerja ini dapat diterima secara menyeluruh. Sosialisasi yang terus-menerus, pelibatan karyawan dalam penyusunan indikator, serta penghargaan terhadap nilai-nilai kekeluargaan lokal dapat dijadikan strategi mitigasi atas resistensi ini.

Tabel 3. Indikator Kinerja Berdasarkan Divisi Kerja di GTT

| No. | Divisi | Indikator Kinerja Utama | Penjelasan |
|-----|----------|---|--|
| 1 | Produksi | <ul style="list-style-type: none">Disiplin KehadiranKetepatan Waktu Produksi | Fokus pada kehadiran tepat waktu, jumlah output per shift, dan kemampuan meminimalkan limbah bahan |

| No. | Divisi | Indikator Kinerja Utama | Penjelasan |
|-----|--------------|--|---|
| 2 | Packing | <ul style="list-style-type: none"> • Efisiensi Bahan Baku • Produktivitas per Shift | baku. |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Kecepatan Proses Packing • Kualitas Kemasan- Kesesuaian Label Produk | Bertanggung jawab terhadap estetika, ketepatan label, dan keamanan produk sebelum distribusi. |
| 3 | Kasir | <ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian Transaksi • Ketepatan Pencatatan Penjualan • Ketepatan Rekap Harian | Memastikan akurasi dalam proses pembayaran dan pelaporan keuangan harian. |
| 4 | Administrasi | <ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan Laporan Kinerja • Pengarsipan Dokumen • Komunikasi Antar Bagian | Mengelola dokumen operasional dan menjembatani komunikasi antar bagian untuk kelancaran operasional harian. |

Sumber: Wawancara dengan Manager Sentra Industri Tahu Takwa Kediri, 2025

Divisi Produksi merupakan jantung operasional GTT, sehingga indikator utama yang dinilai mencakup aspek disiplin kehadiran, produktivitas per shift, ketepatan waktu produksi. Karyawan produksi diharapkan hadir tepat waktu dan menyelesaikan target produksi sesuai jadwal yang ditetapkan. Penerapan KPI pada divisi ini terlihat dari adanya pencatatan output harian, monitoring sisa bahan, dan perbandingan produktivitas antar shift.

Divisi Packing memiliki peran penting dalam menjaga penampilan akhir produk sebelum sampai ke konsumen. Indikator yang digunakan mencakup kecepatan proses pengepakan, kualitas kemasan, serta ketepatan label dan informasi produk. Karyawan packing dituntut untuk bekerja secara teliti dan konsisten, sebab kesalahan dalam pelabelan dapat berdampak pada kepercayaan konsumen. KPI pada bagian ini memacu standar kualitas dan menekan tingkat kesalahan dalam pengepakan.

Divisi Kasir bertanggung jawab dalam mengelola alur transaksi keuangan harian. Oleh karena itu, indikator yang dikembangkan mencakup ketelitian transaksi penjualan, pencatatan keuangan, dan rekap penjualan harian. Akurasi kasir sangat penting dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas keuangan perusahaan. Sistem KPI mendorong kasir untuk mencatat setiap transaksi dengan detail dan membuat laporan keuangan yang bisa langsung dipantau oleh manajemen.

Divisi Administrasi menjalankan fungsi kontrol dan dokumentasi kerja harian. KPI yang digunakan mencakup ketepatan pelaporan, keteraturan arsip, dan kemampuan komunikasi antar divisi. Admin bertugas mendukung kelancaran operasional seluruh bagian melalui pengelolaan data, jadwal kerja, dan pelaporan hasil KPI tiap divisi. Admin juga menjadi penghubung dalam menyampaikan laporan kinerja ke manajemen dan memastikan SOP dijalankan dengan tertib.

Pembagian indikator kerja berdasarkan divisi di GTT mencerminkan adanya sistem kerja yang terstruktur dan sesuai dengan fungsi masing-masing bagian. Setiap indikator yang diterapkan relevan dengan tanggung jawab spesifik divisi tersebut, dan secara keseluruhan mendukung tercapainya produktivitas dan kualitas operasional perusahaan. Meskipun berada dalam skala industri kecil menengah (IKM), penerapan KPI secara adaptif ini menunjukkan bahwa GTT berhasil mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dalam konteks kerja berbasis komunitas. Dengan indikator yang jelas dan pembagian tugas yang terukur, karyawan memiliki panduan konkret dalam bekerja, sedangkan manajemen dapat melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan secara lebih objektif dan adi

Dari sisi manajemen sumber daya manusia, pendekatan GTT dalam menyelaraskan nilai-nilai lokal dengan prinsip manajerial modern seperti KPI mencerminkan upaya sinergis yang penting dalam konteks pengembangan organisasi berbasis komunitas. Keberhasilan implementasi KPI dalam skala IKM seperti ini memperlihatkan bahwa ukuran organisasi tidak menjadi penghalang bagi penerapan sistem manajemen kinerja yang profesional. Justru, dalam lingkungan kerja yang lebih kecil dan interpersonal seperti GTT, fleksibilitas dan kedekatan relasional antara manajemen dan karyawan menjadi aset penting yang mempercepat penerimaan sistem baru seperti KPI. Hal ini menegaskan bahwa adaptasi sistem manajemen tidak dapat dilakukan secara seragam, melainkan harus mempertimbangkan konteks sosial, budaya, dan psikologis tempat sistem tersebut diterapkan.

Perusahaan seperti GTT juga menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak harus selalu bergantung pada pendekatan formal seperti sertifikasi atau pelatihan eksternal. Sebaliknya, pelatihan internal yang berbasis pada SOP, mentoring antar karyawan senior-junior, serta diskusi kelompok rutin justru lebih efektif dalam mentransfer pengetahuan teknis dan nilai-nilai kerja. Model ini sangat relevan bagi IKM, di mana sumber daya terbatas, namun nilai kekeluargaan dan kepercayaan interpersonal tinggi. Pendekatan ini juga memperkuat konsep pembelajaran organisasi (*learning organization*), di mana perusahaan secara perlahan tetapi konsisten membentuk budaya kerja yang adaptif, reflektif, dan berbasis evaluasi.

Dalam konteks produktivitas kerja, dampak KPI tidak hanya tercermin dari peningkatan output kerja, tetapi juga dari meningkatnya *sense of belonging* dan motivasi intrinsik karyawan. Beberapa karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka merasa "lebih jelas arahnya" dalam bekerja, karena indikator kerja dijelaskan secara spesifik, dan target kerja tidak lagi bersifat samar. Rasa kepemilikan terhadap pekerjaan ini secara tidak langsung berdampak pada kualitas hasil kerja dan penurunan tingkat kesalahan dalam proses produksi. Hal ini menunjukkan bahwa KPI tidak semata-mata alat ukur, tetapi juga dapat berfungsi sebagai sarana pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*).

Dukungan non-finansial seperti BPJS, UKK, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan sederhana (misalnya pembagian shift atau pengaturan jadwal istirahat) juga memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap tempat kerja. Ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berasal dari gaji atau insentif, tetapi juga dari faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan makna kerja. Dalam konteks ini, KPI menjadi media penghubung antara sistem manajemen modern dan kebutuhan psikologis karyawan.

Namun demikian, beberapa catatan penting perlu diperhatikan untuk pengembangan sistem ini ke depan. Salah satunya adalah perlunya peningkatan dokumentasi dalam penerapan KPI. Meskipun indikator telah berjalan, masih banyak proses yang dilakukan secara lisan dan informal. Untuk memperkuat sistem ini ke level berikutnya, perlu ada pencatatan rutin, pelaporan tertulis, dan penggunaan data yang lebih sistematis. Ini penting bukan hanya untuk keperluan evaluasi internal, tetapi juga jika GTT ingin menjalin kerja sama dengan pihak luar seperti lembaga pembiayaan, pemerintah, atau lembaga sertifikasi mutu. Dokumentasi yang baik juga akan memudahkan proses pengambilan keputusan strategis di masa mendatang.

Selain itu, upaya peningkatan kerja sama tim perlu mendapatkan perhatian khusus. Rendahnya skor pada indikator ini harus direspons dengan kebijakan yang lebih operasional, misalnya melalui rotasi tugas, penguatan forum komunikasi antar bagian, serta pemberian insentif kelompok untuk pencapaian tim. Hal ini penting agar budaya kerja kolektif yang sehat dapat tumbuh seiring dengan peningkatan produktivitas individual. Dalam jangka panjang, sinergi antar individu akan memperkuat daya tahan organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal.

Sebagai penutup dan kesimpulan umum, penelitian ini memperlihatkan bahwa penerapan sistem *Key Performance Indicators* (KPI) di lingkungan industri kecil seperti GTT Sentra Industri Tahu Takwa Kediri dapat memberikan hasil yang signifikan dalam peningkatan produktivitas, kedisiplinan, serta motivasi kerja karyawan. Keberhasilan ini terletak pada kemampuan perusahaan untuk mengadaptasi prinsip-prinsip KPI secara kontekstual, tanpa mengabaikan karakter sosial dan budaya kerja lokal. Sistem ini bekerja tidak hanya sebagai alat pengukuran, tetapi juga sebagai mekanisme kontrol, evaluasi, penghargaan, dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan penerapan yang konsisten dan terus disempurnakan, KPI berpotensi besar menjadi pilar penting dalam transformasi manajemen IKM, khususnya dalam membangun budaya kerja yang profesional, terstruktur, dan berkelanjutan.

Bisa disimpulkan bahwa penelitian ini menegaskan bahwa sistem KPI dapat diterapkan secara efektif dalam lingkungan IKM, terutama jika dilakukan dengan penyesuaian terhadap struktur organisasi, kondisi sosial budaya, dan pola kepemimpinan yang berlaku. Penerapan KPI yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur performa, tetapi juga menjadi sarana pengembangan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Budaya kerja yang lebih tertib, produktif, dan adil pun mulai terbentuk. GTT dapat menjadi contoh bagaimana IKM lokal mampu mengadopsi prinsip manajemen modern, tanpa kehilangan jati diri dan karakter khas lingkungan kerjanya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *Key Performance Indicators* (KPI) di Sentra Industri Tahu Takwa Kediri secara nyata berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Sistem penilaian berbasis indikator seperti ketepatan waktu, kedisiplinan, dan pencapaian target terbukti efektif

membantu manajemen dalam mengevaluasi kinerja secara objektif dan memberi dasar bagi pemberian insentif. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan KPI di lingkungan industri kecil berbasis budaya lokal yang umumnya belum tersentuh pendekatan manajemen kinerja modern. Riset ini memberikan alternatif evaluasi kinerja yang lebih terstruktur dalam konteks IKM, sekaligus memperluas penerapan teoritis KPI di sektor informal. Implikasinya, sistem KPI yang disesuaikan dapat menjadi alat manajerial yang praktis dan relevan bagi pelaku usaha kecil. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengembangkan sistem digital KPI dan menguji model ini di sektor IKM lainnya guna melihat replikabilitasnya secara lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kementerian Koperasi dan UKM. Data Statistik UMKM Tahun 2023. Jakarta: Kemenkop UKM; 2023.
- [2] Parmenter D. Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs. 3rd ed. Wiley; 2015.
- [3] Marr B. Key Performance Indicators for Dummies. Wiley; 2019.
- [4] Nugroho R, Setyawan D, Hartanto B. Implementasi KPI dalam Meningkatkan Kinerja Operasional Industri Makanan. *J Teknol Industri*. 2020;15(2):112–20.
- [5] Sari R, Yusuf A. Hubungan Sistem KPI dan Motivasi Kerja di Perusahaan Manufaktur. *J Psikologi Industri*. 2021;6(1):22–9.
- [6] Fadillah N, Prabowo R. KPI dan Efisiensi Kerja Karyawan. *J Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2022;7(2):60–7.
- [7] Ramadhani A, Suharto T, Wicaksono M. Evaluasi Produktivitas Berdasarkan Output Finansial. *J Ilmu Ekonomi Terapan*. 2022;10(3):33–42.
- [8] Astuti I, Widodo S. Tantangan Implementasi Sistem Kinerja Formal pada IKM. *J Manajemen UMKM*. 2019;4(2):44–51.
- [9] Santika, N., Iqbal, M., & Apandi, T. H. (2020). *Analisa dan perancangan sistem key performance indicator berbasis web*. <https://doi.org/10.31962/JIITR.V2i2.61>
- [10] *Research on Student Achievement Analysis Method Based on Decision Tree Algorithm*. (2022, December 1). <https://doi.org/10.1109/isaiee57420.2022.00079>
- [11] Wahyudi, W., Tristiarto, Y., Permadhy, Y. T., & Nopiyanti, A. (2022). Meningkatkan Kemampuan UMKM Kecamatan Cibadak Kabupaten Lebak Banten Melalui Workshop Sistem Daya Saing (Pelatihan Accounting, Pricing, dan Marketing Berbasis Web). *Ikra-lth Abdimas*. <https://doi.org/10.37817/ikra-lthabdimas.v6i1.2384>
- [12] Penerapan Technique for Order Preference by Similarity to Ideal (TOPSIS) dalam Pemberian Bonus Karyawan. (2022). *Journal of Information System Research (JOSH)*. <https://doi.org/10.47065/josh.v3i4.1964>
- [13] Rozbejko, K. M. (2019). Flexibility And Efficiency In The Applied Management Style On The Example Of Managers In The Banking Sector. *Organization and Management*.
- [14] Noorazem, N. A., Sabri, S., & Nazir, E. N. (2021). *The Effects of Reward System on Employees' Performance*. <https://doi.org/10.24191/JI.V16i1.362>
- [15] Narnaware, S. H. (2022). *Adaptive Management*. <https://doi.org/10.4324/9781315768090-70>
- [16] Turner, P. (2020). *A Model for Employee Engagement*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-36387-1_4
- [17] Dorsey, A., Pilli, V. S., Fried, H., & Majumder, R. (2017). *Protein S: a Multifunctional Anticoagulant*. <https://doi.org/10.15761/BRCP.1000151>