

Benefits of Key Performance Indicators (KPI) and Proposed Applications in the Defense Industry: *A Literature Review*

Santana Dipura¹, Dwi Soediantono²

^{1,2}Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Laut

Corresponding email : santanafahri@gmail.com

Abstract- The purpose of this article is to explore the benefits of Key Performance Indicators (KPI) in various industries and provide recommendations to be applied to the defense industry. The method of writing this article is a literature review, which is a review by collecting, understanding, analyzing and then concluding as many as 21 international journal articles published from 2015 to 2021 regarding the application of Key Performance Indicators (KPI) in various industrial sectors and the defense industry. The analysis used used 21 content analysis of journal articles, then coding was carried out on the contents of the reviewed journals. The data that had been collected was then searched for similarities and differences and then discussed to draw conclusions. The results of the literature review analysis state that the application of Key Performance Indicators (KPI) can. Based on the results of the literature review, it can be concluded that the benefits of key performance indicators are that KPI makes it easier to determine items as translating from the financial and non-financial KPIs. The KPI chosen must be in accordance with the final goal of the proposed strategy which is a target determined by top management. With the impact of Covid-19, companies can use KPI as a decision-making tool during this pandemic as a strategy for employee reduction plans, expansion strategies (long-term relocation), strategies to reduce costs, and others. Determining a target, top management performs a projection or forecast that is adjusted to the available resources to describe the capacity of the process capability by comparing the benefits to be achieved by the company. Other factors are also compared between the achievements of the previous year as an illustration of determining a target. So that the target given will be in accordance with the SMART rules. Based on the literature review, it is recommended that key performance indicators be applied to the defense industry. . Based on the literature review, it is recommended that Key Performance Indicators (KPI) be applied to the defense industry.

Keywords: Defense Industry Key Performance Indicators (KPI), Literature Review

Manfaat Key Performance Indicators (KPI) dan Usulan Penerapan di Defense Industry: *A Literature Review*

Santana Dipura¹, Dwi Soediantono²

^{1,2}Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Laut

Corresponding email : santanafahri@gmail.com

Abstrak- Tujuan artikel ini adalah mengeksplorasi manfaat Key Performance Indicators (KPI) di berbagai industri dan memberikan rekomendasi untuk diterapkan pada industri pertahanan. Metode penulisan artikel ini adalah literature review yaitu mereview dengan mengumpulkan, memahami, menganalisa lalu menyimpulkan sebanyak 21 artikel jurnal internasional yang terbit tahun 2015 sampai 2021 tentang penerapan Key Performance Indicators (KPI) berbagai sector industry dan industry pertahanan. Analisis yang digunakan menggunakan 21 analisis isi artikel jurnal, kemudian dilakukan koding terhadap isi jurnal yang direview, Data yang sudah terkumpul kemudian dicari persamaan dan perbedaannya lalu dibahas untuk menarik kesimpulan. Hasil analisis literature review menyatakan bahwa penerapan Key Performance Indicators (KPI) dapat Berdasarkan hasil literature review disimpulkan bahwa manfaat key performance indicators adalah KPI mempermudah dalam menentukan item sebagai menerjemah dari sisi finansial dan non finansial KPI. KPI yang dipilih haruslah sesuai dengan tujuan akhir dari usulan strategi yang menjadi sebuah target yang ditentukan oleh top managemen. Dengan adanya dampak Covid-19, perusahaan dapat menjadikan KPI sebagai alat pengambilan keputusan selama pandemi ini sebagai strategi untuk rencana pengurangan karyawan, strategi ekspansi (relokasi jangka panjang), strategi menekan biaya yang rendah, dan lain-lain. Menentukan sebuah target top manajemen melakukan proyeksi atau peramalan yang disesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki untuk menggambarkan kapasitas kemampuan proses dengan membandingkan keuntungan yang ingin dicapai perusahaan. Faktor lainnya juga dilakukan perbandingan antara pencapaian tahun sebelumnya sebagai gambaran penentuan sebuah target. Sehingga target yang diberikan akan sesuai dengan kaidah SMART. Berdasarkan kajian literature review tersebut maka key performance indicators direkomendasikan untuk diterapkan pada industri pertahanan. . Berdasarkan kajian literature review tersebut maka Key Performance Indicators (KPI) direkomendasikan untuk diterapkan pada industri pertahanan.

Kata kunci: Key Performance Indicators (KPI) Industri Pertahanan, Literature Review

Pendahuluan

Industri pertahanan merupakan bagian dari Industri nasional (pemerintah maupun swasta) yang produksinya baik secara sendiri maupun kelompok, termasuk jasa pemeliharaan dan perbaikan, atas penilaian pemerintah dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pertahanan negara. Industri

pertahanan, juga disebut industri militer, terdiri dari pemerintah dan industri komersial yang terlibat dalam penelitian, pengembangan, produksi, dan pelayanan peralatan dan fasilitas militer. Industri pertahanan adalah sebagian dari tatanan industri nasional yang secara khusus memiliki kemampuan ataupun potensi yang dapat maupun dikembangkan untuk menghasilkan produk berupa sistem senjata, peralatan dan perlengkapan, dukungan administrasi/logistik ataupun jasa-jasa bagi kepentingan penyelenggaraan pertahanan negara.

Dalam bidang pembangunan kemampuan pertahanan, industri pertahanan yang kuat tercermin dari tersedianya jaminan pasokan kebutuhan alutsista serta sarana pertahanan secara berkelanjutan. Ketersediaan pasokan tersebut juga menjadi prasyarat mutlak bagi kepastian dan keleluasaan dalam menyusun rencana jangka panjang pembangunan kemampuan pertahanan, sehingga meminimalisir kekhawatiran akan faktor-faktor politik dan ekonomi, seperti embargo atau restriksi. Industri pertahanan dapat memberikan efek pertumbuhan ekonomi dan industri nasional, yakni ikut menggairahkan pertumbuhan industri nasional yang berskala internasional, penyerapan tenaga kerja dalam jumlah yang cukup signifikan, transfer teknologi yang dapat menggairahkan sektor penelitian, dan pengembangan sekaligus memenuhi kebutuhan sektor pendidikan nasional di bidang sains dan teknologi. Di antara industri pertahanan di Indonesia.

Pemerintah berpandangan bahwa pertahanan yang kuat membutuhkan industri pertahanan yang kuat. Jika industri pertahanan tidak kuat, pertahanan pun tidak kuat. Prinsip dasarnya adalah untuk membangun pertahanan yang tangguh tidak bisa terpusat, tapi harus disebar. Di antara industri pertahanan di Indonesia adalah PT Dirgantara Indonesia, PT Pindad, serta PT PAL. Ketiga industri pertahanan tersebut merupakan industri yang sangat penting untuk membangun kemandirian alutsista. PT Dirgantara Indonesia merupakan industri pesawat terbang yang pertama dan satu-satunya di Indonesia dan di Asia Tenggara. Adapun PT Pindad merupakan perusahaan industri dan manufaktur yang bergerak dalam pembuatan produk militer yang berpusat di Bandung, Jawa Barat dan Malang, Jawa Timur. Produk militer yang dimaksud mulai dari amunisi, senjata serbu dan pistol hingga kendaraan tempur. Sementara PT PAL yang bermarkas di Surabaya memproduksi berbagai jenis kapal perang dan kapal niaga, jasa perbaikan, pemeliharaan kapal, dan rekayasa.

Menurut Amrina et al. (2015); Badawy et al. (2016) Perkembangan dunia industri yang semakin cepat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dan berkembang. Setiap harinya muncul pelaku-pelaku industri yang memperkenalkan produk-produk usahanya, sehingga dunia industri dan bisnis saat ini semakin kompetitif. Ketika semuanya serba sulit, maka dituntut semangat untuk memecahkan kebuntuan tatanan sistem melalui cara-cara inovatif dan kreatif (*creative destruction*). Menurut Govindan et al. (2021) Pelaku industri harus siap berkompetisi untuk mempertahankan industri dan bisnis yang dijalankan. Salah satunya dengan mempersiapkan sistem penilaian kinerja perusahaan. Menurut Bishop et al. (2018); Govindan et al. (2021) Perubahan yang cepat dalam persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia dan penanganan transaksi antar perusahaan dengan pelanggan dan perusahaan dengan perusahaan lain, menyebabkan pengukuran kinerja perusahaan menjadi hal yang penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap performa perusahaan sebagai perencanaan tujuan di masa mendatang. Sistem penilaian kinerja merupakan alat untuk melakukan evaluasi internal dan penilaian strategis]. Menurut Amrina et

al. (2015);Badawy et al. (2016);Bishop et al. (2018);Govindan et al. (2021) Dengan melakukan perancangan sistem penilaian kinerja dapat diketahui sejauh mana perusahaan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat diketahui apa saja yang telah dilakukan dan yang belum dilakukan untuk melakukan perbaikan guna mencapai keberhasilan

Menurut Shirouyehzad et al. (2016);van Wyk et al. (2021) Salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu industri adalah faktor kinerja dalam meningkatkan kesejahteraan dan mutu perusahaan (Zabidi & Astuti, 2020). Perusahaan harus dihadapkan dengan penentuan strategi dalam pengelolaan bisnisnya sebagai salah satu faktor penting yang harus diperhatikan untuk menghasilkan kinerja yang baik. sehingga, mampu bertahan dan bersaing dengan pelaku bisnis lainnya. Manajemen kinerja yang baik, dapat membantu perusahaan mengelola seluruh aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Varouchas et al.. (2018);Zhu et al. (2018) *Performance management measurement* merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan dalam melakukan identifikasi, pengukuran, pengembangan kinerja individu beserta tim dan menyelaraskan kinerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi sehingga dapat menjadi sarana untuk pencapaian target yang lebih baik. *Balanced scorecard* merupakan salah satu *tools performance management* yang cukup populer dan diminati berbagai perusahaan di dunia untuk membantu organisasi untuk menerjemahkan dan memperjelas visi dan strategi ke dalam aksi dengan memanfaatkan sekumpulan indikator finansial dan nonfinansial yang seluruhnya terjalin dalam suatu hubungan sebab akibat

Menurut Pirlog et al (2016);Raza et al. (2016) Peningkatan kinerja suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat dipertimbangkan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam industri yang sama. Hal ini menuntut setiap perusahaan untuk dapat melaksanakan strateginya dalam memenangkan persaingan dan mampu menggunakan sumber daya manusianya secara lebih efektif dan efisien sehingga visi perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian, perusahaan akan terus berupaya untuk merumuskan dan menyempurnakan strategi-strategi bisnis mereka dalam rangka memenangkan persaingan. Menurut Pîrlog et al (2016);Raza et al. (2016);Rees et al. (2016);Stricker et al. (2017) Kemampuan perusahaan dalam menetapkan keputusan dan kebijakan strateginya akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Pengelolaan kinerja pegawai secara efektif merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja bisnis perusahaan. Dalam hal ini, pengelolaan kinerja yang efektif mencakup proses pengukuran hasil kerja karyawan secara obyektif melalui serangkaian indikator kinerja yang tepat. Melalui metode pemilihan *Key Performance Indicator* (KPI), diharapkan proses pembinaan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan optimal, obyektif dan memberikan kontribusi positif bagi kinerja bisnis perusahaan. Oleh karena itu peneliti akan merancang suatu sistem pengukuran kinerja (*Key Performance Indicator*) dan *Performance Dashboard* yang efektif dan efisien dengan metode unit *Balanced Scorecard* dalam suatu perusahaan.

Metode

Metode penulisan artikel ini adalah literature review yaitu mereview dengan mengumpulkan, memahami, menganalisa lalu menyimpulkan sebanyak 21 artikel jurnal internasional yang terbit tahun 2015 sampai 2021 tentang penerapan metode Key Performance Indicators (KPI) berbagai

sector industri dan industri pertahanan. Analisis yang digunakan menggunakan 25 analisis isi artikel jurnal, kemudian dilakukan koding terhadap isi jurnal yang direview, Data yang sudah terkumpul kemudian dicari persamaan dan perbedaannya lalu dibahas untuk menarik kesimpulan.

Artikel jurnal international tentang penerapan metode Key Performance Indicators (KPI) yang akan direview adalah Amrina et al. (2015);Badawy et al. (2016);Bishop et al. (2018);Govindan et al. (2021);Harris et al. (2001);Hsu et al. (2017);Kaganski et al. (2017);Kang et al.. (2016);Mazlum, A. R. (2017);Mourtzis et al. (2017);Nozari et al. (2019); Pirlog et al (2016);Raza et al. (2016);Rees et al. (2016);Stricker et al. (2017); Shirouyehzad et al. (2016);van Wyk et al. (2021);Varouchas et al.. (2018);Zhu et al. (2018)

Literature Review ini di sintesis menggunakan metode naratif dengan mengelompokkan data-data hasil ekstraksi yang sejenis sesuai dengan hasil yang diukur untuk menjawab tujuan Jurnal penelitian yang sesuai dengan kriteria inklusi kemudian dikumpulkan dan dibuat ringkasan jurnal kemudian dilakukan analisis terhadap isi yang terdapat dalam tujuan penelitian dan hasil/temuan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil literature review terhadap artikel-artikel jurnal international mengenai penerapan key Performance indicators sebagai berikut:

Menurut Shirouyehzad et al. (2016);van Wyk et al. (2021);Varouchas et al.. (2018);Zhu et al. (2018)Beberapa manfaat KPI bagi perusahaan di antaranya:

- Mempermudah HRD guna membuat pengukuran serta evaluasi kinerja karyawan lengkap dengan dampaknya terhadap kinerja suatu perusahaan
- Membuat karyawan bisa menjadi lebih paham dengan ekspektasi manajemen dan perusahaan.
- Karyawan dapat melakukan pengelolaan kinerja pribadi untuk lebih baik lagi dengan mengetahui KPI serta acuan yang diberikan
- Menjadi semacam parameter berharga bagi perusahaan guna membuat sistem penghargaan sekaligus hukuman yang jauh lebih objektif
- Subjektivitas atasan dapat dikurangi dan karyawan merasakan adanya atmosfer pertumbuhan yang bisa memacu kinerja agar lebih alami

Menurut Harris et al. (2001);Hsu et al. (2017);Kaganski et al. (2017);Kang et al.. (2016) Manfaat KPI bagi Karyawan adalah:

- KPI adalah hal paling kritikal demi kesuksesan suatu organisasi atau bisnis pada kondisi saat ini dan di masa yang akan datang.
- KPI tentunya bukan hanya bermanfaat bagi perusahaan saja, melainkan juga sangat bermanfaat bagi karyawan. Manfaat KPI bagi karyawan di antaranya:
- Memberikan referensi bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas

- Karyawan menjadi jauh lebih mudah untuk mengukur maupun mengevaluasi kinerja karyawan dan mengurangi unsur subjektivitas tertentu
- Karyawan menjadi lebih mengerti tentang apa yang diharapkan oleh manajemen terhadap dirinya
- Hasil kinerja karyawan menjadi jauh lebih terukur dan bagus

Menurut Pirlog et al (2016);Raza et al. (2016);Rees et al. (2016);Stricker et al. (2017) manfaat yang bisa didapatkan dari KPI adalah:

- Memberikan gambaran arah dan sasaran yang harus dicapai karyawan
KPI merupakan bentuk informasi yang memberitahukan tentang tujuan pekerjaan karyawan, apa yang harus dicapai, bagaimana caranya, apa ukuran keberhasilan, dan berapa lama waktu yang dibutuhkan. Dengan memahami arah dan sasaran yang jelas, karyawan dapat bekerja lebih efisien dalam memenuhi target mereka. Selain itu, sasaran KPI yang jelas dan realistis akan mendorong motivasi karyawan.
- Memberikan hasil pengukuran kinerja yang objektif
Indikator kinerja mengukur dan membandingkan bagaimana seorang karyawan mencapai sasaran yang diharapkan, sementara karyawan lainnya tidak. Alat ukur ini lebih objektif ketimbang sekadar penilaian yang hanya didasarkan pada opini dan pengamatan manajer terhadap karyawan. KPI menjadi standar penilaian yang adil dan transparan.
- Menjadi dasar menentukan *reward* karyawan
Alasan lain kenapa KPI itu penting adalah karena KPI menyediakan hasil evaluasi kinerja karyawan yang dapat diukur, sehingga memudahkan HR dalam menentukan *reward* karyawan. Dengan KPI, Anda lebih mudah mengenali mana karyawan yang menonjol dan mana yang kinerjanya di bawah rata-rata.
- Melacak kemajuan dan memperbaiki situasi
KPI dapat ditinjau secara periodik sehingga membantu memperbaiki situasi lebih cepat dalam hal proses tidak berjalan sesuai rencana. Apabila kinerja tim atau individu tidak menggambarkan capaian yang memuaskan di awal, maka perbaikan dapat segera dilakukan tanpa menunggu hingga target gagal dicapai.
- Menentukan standar ekspektasi untuk peran dan jabatan
Jika muncul lagi pertanyaan “kenapa KPI itu penting?”, maka bisa merujuk ke sini. Ketika merekrut kandidat baru, maka perusahaan akan menggunakan indikator yang telah digunakan sebelumnya dan telah berhasil dicapai sebagai standar minimal. Biasanya, HR dan manajer akan membicarakan soal target yang harus dicapai karyawan baru tersebut.
- Indikator kinerja yang baik adalah yang diselaraskan dengan tujuan yang ingin dicapai.
KPI tidak dibuat untuk menyulitkan, sebaliknya sebagai alat pelacak yang mudah. Karena itu, KPI seharusnya bersifat praktis, sederhana, terukur, dan mudah diterapkan.

Menurut Amrina et al. (2015);Badawy et al. (2016);Bishop et al. (2018);Govindan et al. (2021) KPI merupakan cara penting untuk memastikan tim mendukung tujuan perusahaan secara keseluruhan. Memahami KPI dan bagaimana cara pembuatan serta penggunaannya dapat membantu perusahaan menjalankan strategi bisnis dengan lebih tepat. Selain itu penggunaan KPI pada perusahaan dapat memberikan beberapa banyak manfaat bagi perusahaan, diantaranya:

- Memberikan bukti objektif kemajuan menuju hasil pencapaian yang diinginkan
- Mengukur hal-hal yang ingin diukur untuk membantu menentukan pengambilan keputusan yang lebih baik
- Membantu melihat dengan jelas indikator keberhasilan atau kegagalan dalam bisnis
- Menawarkan perbandingan yang mengukur tingkat perubahan kinerja dari waktu ke waktu
- Dapat melacak efisiensi, efektivitas, kualitas, ketepatan, waktu, tata kelola, kepatuhan, perilaku, keuangan, risiko, kinerja proyek atau pemanfaatan sumber daya

Menurut Harris et al. (2001);Hsu et al. (2017);Kaganski et al. (2017);Kang et al.. (2016) Manfaat positif yang akan didapatkan ketika sebuah perusahaan menerapkan pengelolaan kinerja karyawannya melalui sistem KPI adalah sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan KPI akan mempermudah perusahaan untuk mengukur atau mengevaluasi kinerja karyawannya, serta dapat mengurangi unsur subyektivitas karena penilaian kinerja karyawan diukur secara lebih obyektif.
2. Membantu manajemen SDM untuk pelaksanaan monitoring dan analisa terhadap kinerja karyawan sehingga mempermudah perusahaan untuk mencapai sukses melalui proses pengaturan ini.
3. Karyawan menjadi lebih fokus terhadap job description yang diberikan oleh perusahaan dan lebih mengerti mengenai apa yang diharapkan dari manajemen SDM.
4. Membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat dan optimal sehingga target yang telah ditetapkan perusahaan bisa dicapainya.
5. Kinerja karyawan menjadi lebih terukur sehingga bisa dijadikan acuan bagi manajemen SDM untuk memberikan penghargaan atau [reward](#) bagi karyawan dengan kinerja bagus, dan sebaliknya hukuman atau punishment bagi karyawan dengan kinerja buruk.
6. KPI dapat memberikan referensi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya karena KPI tersebut menjadi sebuah buku panduan baik bagi setiap karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Menurut Mazlum, A. R. (2017);Mourtzis et al. (2017);Nozari et al. (2019) Manfaat KPI untuk Perusahaan merupakan cara penting untuk memastikan tim mendukung tujuan perusahaan secara keseluruhan. Memahami KPI dan bagaimana cara pembuatan serta penggunaannya dapat membantu perusahaan menjalankan strategi bisnis dengan lebih tepat. Selain itu penggunaan KPI pada perusahaan dapat memberikan beberapa banyak manfaat bagi perusahaan, diantaranya:

- Memberikan bukti objektif kemajuan menuju hasil pencapaian yang diinginkan
- Mengukur hal-hal yang ingin diukur untuk membantu menentukan pengambilan keputusan yang lebih baik
- Membantu melihat dengan jelas indikator keberhasilan atau kegagalan dalam bisnis
- Menawarkan perbandingan yang mengukur tingkat perubahan kinerja dari waktu ke waktu
- Dapat melacak efisiensi, efektivitas, kualitas, ketepatan, waktu, tata kelola, kepatuhan, perilaku, keuangan, risiko, kinerja proyek atau pemanfaatan sumber daya

Menurut Pîrlog et al (2016);Raza et al. (2016);Rees et al. (2016);Stricker et al. (2017)Manfaat KPI untuk perusahaan bertujuan agar kinerja karyawan lebih meningkat, sehingga bisa memajukan perusahaan. Selain itu, berikut ini manfaat dari *Key Performance Indicator* untuk perusahaan yang harus Anda ketahui.

- Mengevaluasi Kinerja Karyawan
Manfaat pertama bagi perusahaan dari adanya KPI adalah kemudahan untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan. Jika perusahaan tidak memiliki *Key Performance Indicator*, maka biasanya HRD akan cukup kesulitan untuk mengukur performa kinerjanya. Namun, saat sudah dibuatkan KPI, mengevaluasi hasil kinerja akan lebih mudah dan terlihat jelas hasilnya.
- Memacu Karyawan untuk Lebih Berkembang
KPI (*Key Performance Indicator*) juga bisa dijadikan sebagai salah satu alat untuk memacu karyawan agar bisa meningkatkan kinerja. Saat karyawan melakukan performa yang baik, tentunya akan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan. Saat karyawan belum bisa memenuhi KPI yang telah diberikan, mereka akan berusaha lebih keras hingga berhasil memenuhinya. Hal itu akan menjadi motivasi bagi para karyawan untuk lebih berkembang.
- Dapat Dijadikan Acuan untuk Membuat Sistem *Reward* Bagi Karyawan
Sistem *reward* masih menjadi salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan performa dari karyawan. Dengan membuat sistem *Key Performance Indicator*, sistem ini bisa dijadikan acuan bagi perusahaan untuk membuat program *reward* bagi karyawan. Hal itu tentunya bisa memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat.

Menurut Shirouyehzad et al. (2016);van Wyk et al. (2021);Varouchas et al.. (2018);Zhu et al. (2018) Manfaat KPI Bagi Karyawan

- Dapat memberikan referensi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya karena terdapat pegangan baik bagi setiap karyawan maupun perusahaan itu sendiri.
- Lebih mudah untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta dapat mengurangi unsur subjektivitas karena penilaian kinerja karyawan diukur secara lebih obyektif.
- Karyawan menjadi lebih memahami terkait apa yang diharapkan manajemen terhadap dirinya. Oleh karena itu, karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target yang sudah ditetapkan.
- Hasil kinerja yang mana menjadi lebih terukur dapat dijadikan sebagai acuan untuk memberikan reward bagi karyawan yang kinerjanya lebih bagus, pun sebaliknya.

Menurut Pîrlog et al (2016);Raza et al. (2016);Rees et al. (2016);Stricker et al. (2017); Shirouyehzad et al. (2016);van Wyk et al. (2021);Varouchas et al.. (2018);Zhu et al. (2018) manfaat KPI bagi perusahaan adalah:

- Memudahkan HRD untuk membuat pengukuran, evaluasi kinerja karyawan, dan dampak terhadap kinerja perusahaan.
- Menjadi parameter bagi perusahaan untuk membuat sistem reward dan punishment yang lebih objektif.
- Membuat karyawan menjadi lebih paham terkait ekspektasi manajemen atau perusahaan.

Menurut Shirouyehzad et al. (2016);van Wyk et al. (2021);Varouchas et al.. (2018);Zhu et al. (2018) manfaat KPI bagi perusahaan adalah:

- Melalui transparansi data KPI, karyawan akan meningkatkan motivasinya untuk menggapai seluruh tujuan perusahaan. Jangan sampai terjadi hal yang tidak diinginkan, seperti alasan resign kerja dan hak karyawan yang tidak terpenuhi.
- Berfungsi untuk mengukur sejauh mana bisnis kalian sudah berkembang, apakah menuju ke arah yang baik, atau justru sebaliknya. Kalian akan lebih mudah mendapatkan solusi tentang pengambilan keputusan yang harus diambil, entah itu menambah jumlah karyawan, memotong biaya produksi, atau yang lain, tentunya berdasarkan data.
- Setelah mengetahui detail dari KPI lalu membuatnya seefektif mungkin, maka ketika dalam proses berjalannya bisnis kalian terjadi suatu masalah yang harus dihadapi nih, kemampuan dari pemegang tanggung jawab dari salah satu departemen akan terasah menjadi lebih tajam untuk memutuskan terkait jalan terbaik untuk tetap sanggup menggapai tujuan bisnis perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil literature review disimpulkan bahwa manfaat key performance indicators adalah KPI mempermudah dalam menentukan item sebagai menerjemah dari sisi finansial dan non finansial KPI. KPI yang dipilih haruslah sesuai dengan tujuan akhir dari usulan strategi yang menjadi sebuah target yang ditentukan oleh top manajemen. Dengan adanya dampak Covid-19, perusahaan dapat menjadikan KPI sebagai alat pengambilan keputusan selama pandemi ini sebagai strategi untuk rencana pengurangan karyawan, strategi ekspansi (relokasi jangka panjang), strategi menekan biaya yang rendah, dan lain-lain. Menentukan sebuah target top manajemen melakukan proyeksi atau peramalan yang disesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki untuk menggambarkan kapasitas kemampuan proses dengan membandingkan keuntungan yang ingin dicapai perusahaan. Faktor lainnya juga dilakukan pembandingan antara pencapaian tahun sebelumnya sebagai gambaran penentuan sebuah target. Sehingga target yang diberikan akan sesuai dengan kaidah SMART. Berdasarkan kajian literature review tersebut maka key performance indicators direkomendasikan untuk diterapkan pada industri pertahanan.

Daftar Pustaka

- Amrina, E., & Vilsy, A. L. (2015). Key performance indicators for sustainable manufacturing evaluation in cement industry. *Procedia Cirp*, 26, 19-23.
- Badawy, M., Abd El-Aziz, A. A., Idress, A. M., Hefny, H., & Hossam, S. (2016). A survey on exploring key performance indicators. *Future Computing and Informatics Journal*, 1(1-2), 47-52.

- Bishop, D. A. (2018). Key performance indicators: Ideation to creation. *IEEE Engineering Management Review*, 46(1), 13-15.
- Govindan, K., Dhingra Darbari, J., Kaul, A., & Jha, P. C. (2021). Structural model for analysis of key performance indicators for sustainable manufacturer–supplier collaboration: A grey-decision-making trial and evaluation laboratory-based approach. *Business Strategy and the Environment*, 30(4), 1702-1722.
- Harris, P. J., & Mongiello, M. (2001). Key performance indicators in European hotel properties: general managers' choices and company profiles. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Hsu, C. H., Chang, A. Y., & Luo, W. (2017). Identifying key performance factors for sustainability development of SMEs—integrating QFD and fuzzy MADM methods. *Journal of Cleaner Production*, 161, 629-645.
- Kaganski, S., Majak, J., Karjust, K., & Toompalu, S. (2017). Implementation of key performance indicators selection model as part of the Enterprise Analysis Model. *Procedia Cirp*, 63, 283-288.
- Kang, N., Zhao, C., Li, J., & Horst, J. A. (2016). A Hierarchical structure of key performance indicators for operation management and continuous improvement in production systems. *International journal of production research*, 54(21), 6333-6350.
- Mazlum, A. R. (2017). Determining of key performance indicators in business. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 1(2), 1-14.
- Mourtzis, D., Fotia, S., & Vlachou, E. (2017). Lean rules extraction methodology for lean PSS design via key performance indicators monitoring. *Journal of manufacturing systems*, 42, 233-243.
- Nozari, H., Najafi, E., Fallah, M., & Hosseinzadeh Lotfi, F. (2019). Quantitative analysis of key performance indicators of green supply chain in FMCG industries using non-linear fuzzy method. *Mathematics*, 7(11), 1020.
- Pîrlog, R., & Balint, A. O. (2016). An analyze upon the influence of the Key Performance Indicators (KPI) on the decision process within Small and Medium-sized Enterprises (SME). *Hyperion International Journal of Econophysics & New Economy*, 9(1), 173-185.
- Raza, T., Muhammad, M. B., & Majid, M. A. A. (2016). A comprehensive framework and key performance indicators for maintenance performance measurement. *ARP Journal of Engineering and Applied Sciences*, 11(20), 12146-12152.

-
- Rees, C. J., Gibson, S. T., Rutter, M. D., Baragwanath, P., Pullan, R., Feeney, M., & Haslam, N. (2016). UK key performance indicators and quality assurance standards for colonoscopy. *Gut*, 65(12), 1923-1929.
- Stricker, N., Echsler Minguillon, F., & Lanza, G. (2017). Selecting key performance indicators for production with a linear programming approach. *International Journal of Production Research*, 55(19), 5537-5549.
- Shirouyehzad, H., Rafiei, F. M., & Shahgholi, E. (2016). Performance evaluation of organisational units based on key performance indicators with agility approach by using MADM, QFD; a case study in Darakar Company. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 17(2), 198-214.
- Vosoughi, S., Chalak, M. H., Yarahmadi, R., Abolaghasemi, J., Alimohammadi, I., Kanrash, F. A., & Pourtalari, M. (2020). Identification, Selection and Prioritization of Key Performance Indicators for the Improvement of Occupational Health (Case Study: An Automotive Company). *Journal of UOEH*, 42(1), 35-49.
- van Wyk, L. M., & Wesson, N. (2021). Alignment of executive long-term remuneration and company key performance indicators: An exploratory study. *Journal of Economic and Financial Sciences*, 14(1), 17.
- Varouchas, E., Sicilia, M. Á., & Sánchez-Alonso, S. (2018). Academics' perceptions on quality in higher education shaping key performance indicators. *Sustainability*, 10(12), 4752.
- Zhu, L., Johnsson, C., Varisco, M., & Schiraldi, M. M. (2018). Key performance indicators for manufacturing operations management—gap analysis between process industrial needs and ISO 22400 standard. *Procedia Manufacturing*, 25, 82-88.