Pelatihan Penerapan Key Performance Indicator Bagi Para Peternakan Sapi Di Desa Nagori Bahjoga

Key Performance Indicator Implementation Training for Cattle Ranchers in Nagori Bahjoga Village

Taufiq Risal[1)], Austin Alexander Parhusip[2)], Tika Nirmala Sari[3)], Wisnu Rayhan Adhitya[4)], Fitri Yani [5)]
Universitas Potensi Utama Medan[1,2,3,4,5]
Jalan K.L. Yos Sudarso Km. 6,5 No.3A Tanjung Mulia
Email: jifarkan@gmail.com, parhusip.austinalexander@gmail.com, t.nirmalasari@gmail.com, wisnurayhanadhitya@gmail.com, pidana80@gmail.com

Abstrak

Kegiatan ini berangkat dari permasalahan yang kami perhatikan yaitu banyaknya peternak lembu lokal tidak bisa bersaing peternakan lembu impor yang dimiliki perusahaan besar. Untuk mengukur sampai seberapa jauh strategi yang telah organisasi lakukan untuk mencapai visi dan misi, maka untuk itu dibutuhkan Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicator) yang sekaligus berfungsi sebagai alat ukur dan mengukur sampai dimana tercapainya visi dan misi organisasi tersebut. Khalayak sasaran dari pengabdian ini adalah Peternak Sapi di Desa Nagori Bahjoga Kabupaten Simalungun. Kegiatan pengabdian diikuti oleh peternak sapi di Desa Nagori Bahjoga, Dari hasil evaluasi diperoleh hasil dan manfaat dari kegiatan pengabdian ini diantaranya adalah dengan pelatihan ini maka kelompok ternak sapi memperoleh pengetahuan mengenai key performance indicator yang dapat meningkatkan kinerja peternak sapi, peserta mengetahui apa saja langkah-langkah dalam key performance indicator, peserta memahami dan menjalankan key performance indicator serta peserta merasakan manfaatnya dalam memudahkan HRD untuk membuat pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

Kata kunci*—key performance indicator, kinerja, strategi, perencanaan*

Abstract

This activity departs from the problem that we noticed that the number of local cattle farmers could not compete with imported cattle farms owned by large companies. To measure how far the strategy that the organization has done to achieve the vision and mission, therefore it takes a Key Performance Indicator (Key Performance Indicator) which at the same time serves as a measuring tool and measuring to where the vision and mission of the organization is achieved. The target audience of this devotion is Cattle Rancher in Nagori Bahjoga Village of Simalungun Regency. Devotional activities are followed by cattle farmers in Nagori Bahjoga Village, From the evaluation results obtained results and benefits of this devotional activity including this training, the cattle group gained knowledge about key performance indicators that can improve the performance of cattle farmers, participants know what are the steps in the key performance indicator, participants understand and run key performance indicators and

participants feel the benefits in make it easier for HRD to make measurements and evaluations of employee performance and their impact on company performance.

Keywords—*key performance indicators, performance, strategy, planning*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan atau kesuksesan bisnis biasanya dinyatakan sebagai kinerja dari bisnis tersebut, dimana kinerja dinyatakan sebagai pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi, yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika digunakan. [1]

Salah satu dari penyebab kegagalan utama bisnis berskala kecil adalah manajemen finansial yang buruk, akuntansi yang buruk, dan kurangnya pengalaman manajemen. Apabila perusahaan menerapkan manajemen kinerja, maka kinerja finansial perusahaan akan turut termonitor sehingga kinerja bisnis dapat terkelola dengan baik dan akan mendorong bisnis untuk berkembang pesat dan meraih kesuksesan [2]. Dalam mengukur kinerja Unit Usaha Mikro Menengah (UMKM) dengan tepat diperlukan pengumpulan, analisis, dan pelaporan hasil olah data terkait dengan hasil usaha dan hasil unjuk kerja karyawan selama periode tertentu. Ketepatan dalam mengukur hasil kinerja diperlukan adanya penetapan indikator kinerja yang relevan sesuai dengan misi strategik unit usaha. Sehingga agar pengukuran kinerja dapat dilaksanakan dengan tepat, perusahaan perlu menetapkan indikator kinerja yang relevan.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja terdiri atas: Indikator yang mengukur kinerja hasil (result indicator) dan Indikator yang mengukur kinerja proses (performance indicator). Key Performance Indicator (KPI) merupakan serangkaian indikator kinerja penting yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana sasaran strategis perusahaan sudah berhasil dicapai[3].

Key Performance Indicators (KPI) merupakan sebuah pengukuran kuantitatf dalam evaluasi kinerja organisast yang memiliki berbagai perspektif dan menjadi acuan pencapaian target organisasi[4]. KPI merupakan scbuah potret yang mengidentifikasi kinerja eksekusi visi strategis scbuah organisasi secara kuantitauf menghasilkan basis data yang konkret. Karakteristik KPI adalah selaras dengan visi strategis organisasi, dipahami dengan baik, terbuka terhadap monitoring dan evaluasi serta bersifat kontekstual.

Implementasi KPI dalam scbuah organisasi harus memenuhi tiga aturan utama yaitu keterlibatan seluruh elemen organisasi, sejalan dengan consensus umum dan tidak berlakunya universal solution terhadap seluruh permasalahan. implementasi KPI dalam organisasi berlandaskan pada empat faktor kunci yaitu kerjasama struktural, keseimbangan wewenang, integrasi metode pengukuran, pelaporan dan kesinambungan pengukuran kinerja terhadap penerapan strategi[5]. Pengukuran KPI tersusun atas penyusunan indikator yang scjalan dengan visi strategis, pendeskripsian hasil, identifikasi KPI, penentuan periode pengukuran, relevansi perbandingan, pengukuran performa sistem manajemen organisasi, penginterpretasian hasil, pengambilan keputusan dan strategi perubahan.

Beberapa aspek permasalahan yang diukur dalam KPI yaitu aspek finansial, aspck konsumen, aspek kinerja internal organisasi dan aspek pertumbuhan dan pembelajaran. Aspek finansial dapat melihat sisi penggunaan aset dan optimalisasi penggunaan modal kerja. Dalam aspek pelanggan terkait crat dengan tingkat kepuasan pelanggan dan target pelanggan yang dapat memberikan kcuntungan yang besar. Sedangkan, pada aspek lingkungan kerja, terkait crat dengan interaksi masyarakat dan peran organisasi terhadap lingkungan masyarakat sekitar. Aspek manajemen internal berkaitan dengan kinerja internal organisasi dan inovasi teknologi

tepat guna yang diterapkan. Aspek kepuasan karyawan terkait dengan kemampuan organisasi dalam menjaga kinerja karyawan dan mengelola iklim bekerja yang positif. Terakhir, aspek pembelajaran dan pertumbuhan erat kaitannya dengan pemberdayaan sumber daya manusia dengan meningkatkan keahlian dan daya adaptasi terhadap dinamika kerja.

Pengukuran kinerja dapat dilaksanakan dengan tepat jika perusahaan telah menetapkan indikator kinerja yang relevan dengan visi misi, rencana strategis perusahaan. Dalam menentukan indikator kinerja sebaiknya menggunakan ukuran-ukuran yang dapat dengan mudah dicari datanya, untuk diolah dan dianalisis secara wajar.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Persiapan Kegiatan Pengabdian pada Masyarakat

Sebelum kegiatan dilaksanakan maka dilakukan persiapan-persiapan sebagai berikut:

a. Melakukan studi pustaka tentang materi pengendalian internal aset biologis peternakan.
b. Melakukan persiapan alat dan bahan materi.
c. Menentukan waktu pelaksanaan dan lamanya kegiatan pengabdian bersama-sama tim pelaksana di karenakan keadaan lagi pandemi covid 19 jadi kegiatan hanya dilaksanakan 1 hari saja.
d. Menentukan dan mempersiapkan materi yang akan disampaikan dalam kegaitan pengabdian masyarakat.

2.2 Pelaksanaan kegiatan pengabdian

Pelaksanaan kegiatan pengabdian berlangsung pada hari Sabtu, Tanggal 24 Oktober 2020 pada pukul 08.00 sampai 12.00 WIB, dengan dihadiri 54 orang. Kegiatan berupa penyampaian materi pengenalan KPI untuk meningkatkan kinerja.

2.3 Khalayak Sasaran

Adapun yang menjadi sasaran dalam kegiatan pengabdian ini yaitu peternak sapi Desa Nagori Bahjoga. Lokasi kegiatan yang dipilih yaitu pada Pesantren Darul Hikmah Desa Nagori Bahjoga Utara Kecamatan Jawa Maraja Bah Jambi Kabupaten Simalungun.

Materi yang diajarkan/diberikan dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Materi yang akan di bawakan

No	Materi	Bentuk Kegiatan	Capaian Materi
1	Melakukan perkenalan kepada peserta	Ceramah	Peserta mengenal pemateri
2	Menjelaskan pengertian *Key Performance Indicator*	Ceramah	Peserta mengenal *Key Performance Indicator*
3	Menjelaskan aspek permasalahan yang diukur dalam *Key Performance Indicator*	Ceramah, Praktik dan diskusi	Peserta mengetahui aspek permasalahan yang diukur dalam Key Performance Indicator
4	Menjelaskan langkah-langkah penyusunan *Key Performance Indicator*	Ceramah, praktik dan diskusi	Peserta mengetahui apa saja langkah-langkah penyusunan *Key Performance Indicator*
5	Latihan penyusunan *Key*	Ceramah, praktik	Peserta dapat menyusun *Key*

Performance Indicator	dan diskusi	*Performance Indicator*

Penilaian kinerja karyawan seringkali menghadapi masalah subjektivitas karena tidak ada indikator kinerja yang terukur dan objektif. Manajemen kinerja karyawan seringkali tidak berfungsi secara optimal tanpa mengidentifikasi indikator kinerja utama dengan benar. Program pelatihan KPI atau KPI kini telah menjadi sebuah kebutuhan, pada tingkat yang melebihi kewajiban yang harus dipatuhi oleh bagian-bagian penting perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan salah satu kunci keberhasilan bisnis. Jadi, efektivitas adalah salah satu kunci keberhasilan ini dan akan mampu memajukan dan melambungkan sebuah perusahaan. Tentunya perbaikan semacam ini perlu dilakukan, dan dalam program pelatihan ini, kursus bertahap akan memberikan kursus tentang bagaimana meningkatkan kinerja perusahaan dari tingkat individu, tingkat departemen, hingga tingkat perusahaan. Pencapaian pengembangan strategi dan review serta monitoring KPI yang dibuat dan diimplementasikan juga merupakan kegiatan yang dilakukan dalam program.Pelatihan ini dirancang untuk memandu peserta dalam cara terbaik untuk mengidentifikasi indikator kinerja utama berdasarkan uraian tugas dan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Juga akan dijelaskan bagaimana mengukur dan memantau pencapaian KPI dan menetapkan target kinerja. Di samping tujuan dari program pelatihan KPI tersebut, tentu saja program pelatihan ini memiliki manfaat yang nantinya bisa dirasakan ketika pelatihan sudah dilakukan. Selain paham akan konsep dasar dari Key Performace Indicators, mulai dari penyusunan peta strategi, identifikasi dari strategi tersebut yang dimulai dari tingkatan perusahaan hingga individual kemudian mereview dan memonitornya.

Langkah-langkah yang dipelajari dalam mengimplementasikan KPI selanjutnya tidak hanya dapat dipahami tetapi juga praktis. Salah satunya adalah mengembangkan karyawan agar dapat memberikan kinerja terbaik dan dapat berkontribusi dalam menjalankan bisnis. Setelah itu, evaluasi kinerja pegawai dapat dibuat lebih terukur dan objektif. KPI juga akan menjadi insentif bagi karyawan untuk lebih memahami apa yang mereka lakukan dan hasil, termasuk memungkinkan karyawan masa depan untuk menentukan pencapaian pekerjaan mereka.

Pembinaan secara objektif dan terukur juga akan mengarah pada pembinaan yang sistematis dan transparan. Karyawan juga akan dapat menerima penghargaan atau hukuman yang diberikan ketika poin atau hasil yang dicapai dengan penetapan KPI dapat dilihat dan dirasakan karena objektivitas dan terukurnya. Karena dia bisa menilai kinerjanya sendiri. Supervisor adalah orang yang sangat berperan penting dalam mengimplementasikan KPI tersebut. Perhitungan atau evaluasi hasil kinerja KPI yang dilakukan secara berkala tidak hanya dilakukan oleh pegawai tetapi juga oleh atasan.

Formulir indikator kinerja utama yang diisi, ditandatangani dan disetujui oleh kedua belah pihak. Kegiatan ini tentunya akan berdampak pada proses pengembangan optimasi untuk kinerja saat ini. Akan lebih baik jika pertemuan diadakan setidaknya setiap bulan untuk membahas pencapaian indikator kinerja utama yang dinilai secara berkala setiap tahun. Supervisor mendiskusikan masalah ini dengan karyawan dan karyawan. Untuk pelatihan KPI, saat ini sudah banyak instansi. Berbagai pengalaman dan pelajaran dapat diperoleh dari pelatihan ini. Peserta tidak terikat pada bidang atau posisi tertentu, seperti keuangan perusahaan, dari pemasaran hingga posisi SDM atau TI, dan mereka juga dapat mengakses program pelatihan yang sangat dibutuhkan ini.

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut: diawali dengan memperkenalkan pengertian dan peran Key Performance Indicator sebagai salah satu bagian dari *Performance Appraisal* (Penilaian Kinerja). Pengukuran kinerja dapat dilaksanakan dengan tepat jika perusahaan telah menetapkan indikator kinerja yang relevan dengan visi misi, rencana strategis perusahaan. Dalam menentukan indikator kinerja sebaiknya menggunakan

ukuranukuran yang dapat dengan mudah dicari datanya, untuk diolah dan dianalisis secara wajar. *Keys Performance Indicator* disini merupakan bagian dari Penilaian Kinerja dari Aspek Result yaitu menggambarkan aspek hasil kerja (*results*) karyawan. Disini pengukuran hasil kerja dilakukan melalui penyusunan *Key Performance Indicator*.

Gambar 1. KPI sebagai bagian dari Penilaian Kinerja

Setelah itu dijelaskan tentang penyusunan Key Performance Indicator

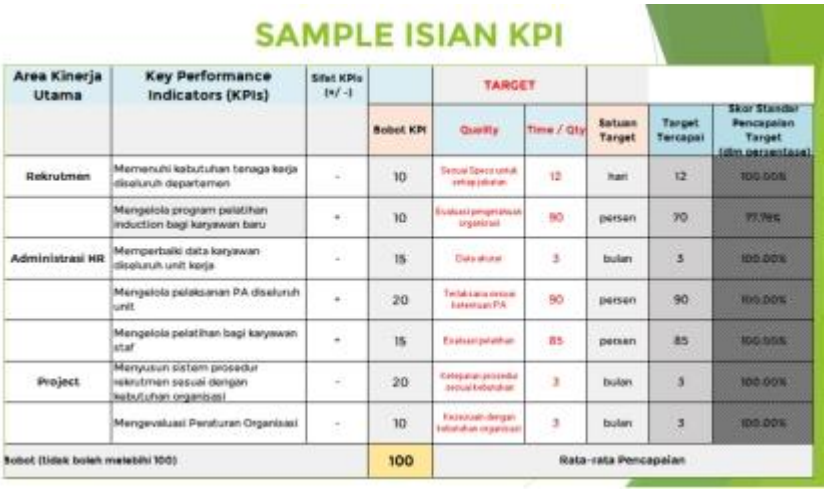
Gambar 2. Pengukuran Pencapaian Kinerja dengan Pembobotan *Key performance Indicator*

Pembobotan Key Performance Indicator (KPI) sesuai dengan level prioritas yang merupakan main value driver bagi operasional organisasi. Semakin tinggi level prioritas dengan kriteria tertentu, maka semakin tinggi alokasi bobot *Key Performance Indicator*. Sifat KPI didasarkan pada ukuran satuan yang akan digunakan dalam melakukan penilaian kinerja. (+) Arah pencapaian target maximize, menunjukan jika realisasi pencapaian semakin tinggi, maka semakin baik. ((--) Arah pencapaian target minimize, menunjukan jika realisasi pencapaian semakin rendah, maka semakin baik.

Bobot KPI berisi nilai per masing masing indikator yang ditetapkan sesuai dengan tingkat prioritas kepentingannya Total Bobot adalah 100.

Target adalah nilai besaran angka yang digunakan untuk mengukur suatu kinerja. Angka ini diperoleh merupakan kesepakatan dengan atasan didasarkan tingkat rasionalitas terhadap target yang akan dicapai. Angka per masing masing indikator yang telah ditetapkan

sejak awal pengukuran. Ditetapkan oleh pemberi tugas/ evaluator. Angka per masing masing indikator atas pencapaian kinerja selama periode pengukuran ditempatkan pada bagian Target Tercapai. Hasil pencapaian yang harus di cantumkan bersama dengan dokumen pendukung dan laporan kegiatan yang telah diselesaikan. Satuan target menyatakan dasar penentuan target, misalnya jumlah, durasi waktu, efisiensi, intensitas persentase dan lain-lain.



SAMPLE ISIAN KPI

Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators (KPIs)	Sifat KPIs (+/ -)		TARGET				
			Bobot KPI	Quality	Time / Qty	Satuan Target	Target Tercapai	Skor Standar Pencapaian Target (dlm persentase)
Rekrutmen	Memenuhi kebutuhan tenaga kerja diseluruh departemen	-	10	Sesuai Spec untuk setiap jabatan	12	hari	12	100.00%
	Mengelola program pelatihan induction bagi karyawan baru	+	10	Evaluasi pengenalan organisasi	90	persen	70	77.78%
Administrasi HR	Memperbaiki data karyawan diseluruh unit kerja	-	15	Data akurat	3	bulan	3	100.00%
	Mengelola pelaksanan PA diseluruh unit	+	20	Terlaksana sesuai ketentuan PA	90	persen	90	100.00%
	Mengelola pelatihan bagi karyawan staf	+	15	Evaluasi pelatihan	85	persen	85	100.00%
Project	Menyusun sistem prosedur rekrutmen sesuai dengan kebutuhan organisasi	-	20	Ketepatan prosedur sesuai kebutuhan	3	bulan	3	100.00%
	Mengevaluasi Peraturan Organisasi	-	10	Kesesuaian dengan kebutuhan organisasi	3	bulan	3	100.00%
Bobot (tidak boleh melebihi 100)			100	Rata-rata Pencapaian				

Gambar 3. Tampilan pada *Microsoft Office 2016*

Indikator ini haruslah spesifik serta terukur. Buat atau tetapkan juga Key Performances Indicators ini secara terperinci dan eksplisit, sehingga jelas apa hasil yang diinginkan nanti yang ingin dijadikan bahan ukurnya. Penetapan biaya dalam identifikasi dan monitoring Key Performances Indicators nanti, usahakan nilainya tidak melebihi nilai dari hasil pengukuran. Untuk itu, dalam memberikan nilai untuk tambah yang berlebihan dalam pengukuran sebaiknya dihindari. Setelah rumusan strategis untuk sasaran Key Performances Indicators ditetapkan, kemudian tentukan berapa angka yang menjadi target dalam setiap Key Performance Indicators. Kaidah SMART di atas merupakan metode yang sebaiknya digunakan ketika menetapkan angka untuk target ini.

Target hendaklah spesifik sifatnya, detailnya jelas, serta terfokus. Dapat diukur dan realistis apa yang sudah ditetapkan tersebut untuk dicapai, baik untuk nilai maupun peningkatan hasilnya. Pastikan juga bawa target yang menjadi pilihan dan ditetapkan, relevan aspek-aspek yang dimilikinya dan tetap memiliki kaitan dengan tugas pokok. Waktu untuk target pencapaian atau yang biasa disebut deadline pun menjadi hal penting terakhir yang harus diperhatikan dalam penetapannya. Jadi, semua terarah dan jelas. Umumnya Key Performance Indicators yang telah banyak digunakan adalah market share, laba bersih, customer satisfaction index, return on asset, sales growth, defect rate, production downtime, jumlah produk baru, utilisasi mesin, tingkat produktivitas karyawan, dan rata-rata skor komperensi karyawan.

2.4 Relevansi Bagi Peserta

Kegiatan pengabdian ini memiliki relevansi dengan kebutuhan masyarakat di lapangan. Dasar materi dan pelatihan diambil dari buku dan beberapa jurnal yang berkaitan dengan pengenalan KPI bagi peningkatan kinerja. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini melalui beberapa tahapan pelaksanaan, yang pertama analisa masalah, kedua analisa penyelesaian masalah dan melaksanakan kegiatan. Pemantauan pencapaian KPI ini dapat berbeda-beda untuk masing-masing KPI, sesuai dengan kebutuhan. Data dan informasi pencapaian KPI organisasi dapat diperoleh dari laporan kinerja bulanan dan tahunan, laporan

keuangan, survey kepuasan palanggan. Hasil pencapaian kinerja kemudian ditampilkan dalam bentuk tabel yang memuat data jenis KPI, frekwensi pemantauan, bobot masing-masing KPI, satuan yang digunakan, target, dan pencapaian pada masing-masing KPI, satuan yang digunakan, target, pencapaian pasa masing-masing triwulan, pencapaian, dimana target dari kegiatan Abdimas ini adalah pengenalan KPI yang akan digunakan untuk mengukur kinerja dan pencapaian target usaha mitra dalam hal ini peternak sapi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Lokakarya dan Pelatihan

Pelaksanaan pengabdian dibantu oleh tim panitia berjalan dengan lancar. Semua pihak terutama peternak setempat selaku peserta pengabdian berpartisipasi dengan baik, karena kegiatan yang dilakukan pada pelatihan ini yaitu keberhasilan peserta dalam memahami pembuatan KPI untuk meningkatkan kinerja pada peternakan yang mereka kelola melalui sesi tanya jawab secara interaktif.

Materi yang diberikan terkait pengawasan yang harus dilakukan terkait pembuatan KPI serta penyelesaian masalah yang dihadapi selama ini dalam menangani permasalahan manajemen peternakan sehingga mampu meningkatkan kinerja usaha peternakannya. Perternak peserta pengabdian mengidentifikasi permasalahan yang di alami dalam menjalankan peternakan terkait kinerja operasional.

Pengabdian yang dilaksanakan berjalan dengan lancar, hal tersebut terjadi karena partisipasi semua pihak dalam melaksanakan pengabdian tersebut baik pihak panitia terutama masyarakat setempat yang sekaligus sebagai peserta serta semua pihak yang membantu dalam proses jalannya kegiatan pengabdian ini. Pengabdian ini bertumpu pada keberhasilan peserta dalam menyerap materi melalui sesi tanya jawab secara interaktif diantara para peserta pengabdian.

Berdasarkan wawancara, tanya jawab dan pengamatan langsung selama kegiatan berlangsung, kegiatan pengabdian pada masyarakat ini memberikan hasil sebagai berikut

a. Pengenalan pembuatan KPI peternakan kepada peternak terlaksana dengan baik.
b. Perserta pengabdian mengetahui bagaiaman cara membuat KPI untuk peternakan yang dimilikinya sesuai standar manajemen yang ada.
c. Peserta pengabdian memahami cara mengatasi masalah yang terjadi pada kinerja operasional usaha peternakannya.
d. Peserta abdimas termotivasi untuk menerapkan KPI sebagai alat ukur kinerja dengan efektif dan efisien.
e. Pengabdian yang dilaksanakan menunjukkan peserta pengabdian yang merupakan peternak sangat antusias meningkatkan kinerja manajemen peternakan yang dimilikinya menjadi lebih baik. Peternak juga sadar akan pentingnya pembuatan KPI peternakan melalui pengabdian ini

3.2 Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

Metode pelatihan merupakan faktor penentu berhasil tidaknya pelatihan. Oleh karena itu, penerapan metode pelatihan ini memerlukan strategi. Mengajar atau menjelaskan berbagai teori atau pengalaman, kemudian mendirikan forum diskusi dan melakukan latihan sebagai latihan adalah metode yang efektif. Ketiga metode ini tentunya akan memperkaya wawasan dan pengetahuan, namun tidak hanya tersimpan di otak, namun dapat diwujudkan dalam praktik yang sebenarnya. Salah satu program dalam pelatihan KPI (Key Performance Indicators) adalah pelatihan membuat key performance indicators. Dalam Key Performances Indicators, finansial maupun hal lain yang sifatnya non finansial akan menjadi pengukur dari sebuah kinerja.

Pengukuran ini dilakukan untuk mengetahui kondisi dalam berbisnis, sehingga jika terjadi sesuatu maka tindakan serta sikap yang perlu dilakukan bisa diketahui. Umumnya, Key Performances Indicators dijadikan sebagai alat ukur bagi hal-hal yang sifatnya sulit diukur, misalnya tentang kualitas dalam kepemimpinan hingga kepuasan yang diterima pelanggan. Padahal, Key Performances Indicators memiliki isi matrik yang berbeda. Untuk isi dari Key Performances Indicators hal yang dijelaskannya adalah tentang pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan dengan kinerja seperti apa, berikut langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam merealisasikannya. Strategi adalah objek yang perlu direalisasikan tersebut.

Hal pertama yang harus diketahui ketika melakukan pelatihan membuat Key Performances Indicators adalah mengetahui apakah Key Performances Indicators mempunyai kriteria untuk dikategorikan sebagai sebuah matrik atau tidak. Target, Orientasi outcome, serta memiliki nilai ambang batas yang dikenal dengan threshold dimiliki atau tidak? Target akan berpengaruh pada waktu pencapaian, orientasi outcome akan berpengaruh pada hasil dan pengaruhnya sangat signifikan, serta ambang batas akan membedakan nilai aktual dengan nilai target. Sebuah perusahaan memerlukan Key Performances Indicators selain sebagai sebuah jalan meningkatkan kinerja untuk meraih kesuksesan, pada dasarnya sebuah perusahaan pun harus memiliki visi berikut misi. Visi dan misi ini tentu harus jelas serta memiliki langkah yang nyata dalam perealisasiannya. Tujuan dari Key Performances Indicators pun harus mampu menjadi cerminan bagi tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk itulah, setiap Key Performances Indicators berbeda, karena setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda pula. Jadi, persiapan selanjutnya dalam pelatihan membuat Key Performances Indicators adalah menetapkan apa tujuan yang ingin dicapai, baik itu yang sifatnya jangka panjang maupun pendek. Juga, proses bisnis yang dimiliki dapat didefinisikan secara jelas. Kemudian, ukuran yang sifatnya baik itu kuantitatif maupun kualitatif ditetapkan dan disesuaikan dengan tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai. Terakhir yaitu melakukan monitor terhadap kondisi yang terjadi serta perubahan pun dilakukan agar tujuan yang di awal telah ditetapkan dapat tercapai.

Perencanaan Key Performances Indicators dalam pelatihan membuat Key Performances Indicators dan yang belum masuk ke dalam Key Performances Indicators yang sebenarnya tetap harus dilakukan dengan matang. Tentu saja sebagai proses belajar, pelatihan membuat Key Performances Indicators akan peserta terapkan dalam Key Performances Indicators yang sebenarnya di perusahaan masing-masing. Perencanaan ini harus mendapat dukungan beberapa hal dan mesti tersedia, salah satunya adalah dari data termasuk informasi yang sifatnya harus konsisten dan akurat kebenarannya. Tidak salah jika akhirnya di tahap ini kita menyadari, bahwa dalam sebuah perusahaan sistem informasi memiliki peranan yang sangat penting. Keakuratan serta konsistensi data harusnya disediakan oleh perusahaan dengan akses yang mudah didapatkan oleh mereka para pegawai yang memerlukan data penting ini. Sehingga, data yang diperoleh serta digunakan setiap orang yang berkepentingan di perusahaan mampu dipertanggungjawabkan.

Beberapa faktor yang mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian pada masyarakat ini adalah besarnya minat dan antusiasme peserta selama kegiatan, sehingga kegiatan berlangsung dengan lancar dan efektif. Sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan waktu seminar sehingga para peternak kurang dapat berdiskusi lebih lama dalam kegiatan ini.

Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil kegiatan dapat disimpulkan berapa hal sebagai berikut :

a. Pengenalan pembuatan KPI peternakan kepada peternak terlaksana dengan baik.
b. Perserta pengabdian mengetahui bagaiaman cara membuat KPI untuk peternakan yang dimilikinya sesuai standar manajemen yang ada.
c. Peserta pengabdian memahami cara mengatasi masalah yang terjadi pada kinerja operasional usaha peternakannya.
d. Peserta abdimas termotivasi untuk menerapkan KPI sebagai alat ukur kinerja dengan efektif dan efisien.
e. Pengabdian yang dilaksanakan menunjukkan peserta pengabdian yang merupakan peternak sangat antusias meningkatkan kinerja manajemen peternakan yang dimilikinya menjadi lebih baik. Peternak juga sadar akan pentingnya pembuatan KPI peternakan melalui pengabdian ini.

5. SARAN

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat, penulis memberikan saran ke berbagai pihak, adapun saran yang diberikan yaitu :

a. Disarankan bahwa hendaknya melengkapi karakteristik Key Performance Indicator (KPI) agar pelaksanaan KPI lebih terintegrasi.

b. Disarankan juga untuk memonitoring KPI maksimal triwulan, serta memperluas implikasi atau dampak penggunaan KPI agar lebih baik untuk kedepannya.
c. Kegiatan selanjutnya, akan lebih baik bila dapat mengkaji mengenai Key Performance Indicator (KPI), tidak hanya pada peternakan saja, tetapi juga pada perusahaan yang terkait dengan peternakan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Dhamayantie, E., & Fauzan, R. (2017). Penguatan Karakteristik dan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kinerja UMKM. Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan.
[2] Gunartin, "Penguatan Umkm Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa,"Eduka, vol. 2, no. 2, 2017.
[3] Wang, P., & He, W. (2012). Research on key performance indicator (KPI) of Business Process. In Proceedings of the 2012 2nd International Conference on Business Computing and Global Informatization, BCGIN 2012.
[4] Warren, J. (2011). *Key Performance Indicators (KPI)-Definition and Action: Integrating KPIs into your company's strategy*. London: AT Internet.
[5] Parmenter, D. (2015). *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs*, 3rd Ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.