

MENGATASI TANTANGAN IMPLEMENTASI KPI DAN OKR DALAM ORGANISASI
MODERN¹Suriyanti, ²Siti Hamidah, ³Rian Gunawan, ⁴Vega Pirnanda^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Universitas Pelita BangsaEmail: 1suriyanti308@gmail.com , 2deyhmidah.92@gmail.com ,
3riangunawan0504@gmail.com , 4vegapirnanda@gmail.com**Abstrak**

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi perlu memiliki cara yang jelas untuk mengukur dan meningkatkan kinerja mereka. Key Performance Indicators (KPI) dan Objectives and Key Results (OKR) adalah dua metode penting yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. KPI berfokus pada pengukuran kinerja jangka pendek, seperti produktivitas dan efisiensi, sementara OKR menitikberatkan pada pencapaian tujuan strategis jangka panjang. Implementasi yang efektif dari KPI dan OKR dapat membantu organisasi untuk menyelaraskan tujuan, meningkatkan akuntabilitas, serta memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data. Namun, tantangan utama dalam penerapan KPI dan OKR meliputi ketidaksesuaian antara keduanya, kurangnya pemahaman organisasi, kendala dalam pengukuran dan pemantauan, serta kurangnya kolaborasi dan komunikasi antar departemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam implementasi KPI dan OKR, serta menawarkan solusi praktis, seperti pendidikan dan pelatihan, penyelarasan tujuan antara OKR dan KPI, serta penggunaan teknologi untuk pemantauan kinerja secara real-time. Dengan demikian, organisasi dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan strategis, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mempercepat pencapaian kinerja yang optimal.

Kata Kunci: *Key Performance Indicator, Objectives and Key Results, Evaluasi Kinerja*

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism checker no
871.884.835Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.365**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis modern yang semakin kompetitif, organisasi perlu memiliki cara yang jelas untuk mengukur dan meningkatkan kinerja mereka. Key Performance Indicators (KPI) dan Objectives and Key Results (OKR) adalah dua metode yang sangat penting dalam mencapai hal ini. KPI memberikan metrik yang terukur untuk menilai kinerja jangka pendek, seperti produktivitas dan efisiensi, sedangkan OKR berfokus pada tujuan besar yang lebih visioner dan hasil kunci yang mendorong perubahan jangka panjang.

Penerapan KPI dan OKR membantu organisasi untuk fokus pada pencapaian tujuan yang terukur dan menyelaraskan semua bagian organisasi agar bergerak ke arah yang sama. KPI memberikan cara untuk memantau progres kinerja secara konkret, sedangkan OKR memberi ruang bagi karyawan untuk berinovasi dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan besar. Keduanya juga meningkatkan akuntabilitas dan transparansi di seluruh organisasi, karena setiap orang tahu apa yang diharapkan dan bagaimana kinerja mereka berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. (Muhammad Aditya et al., 2024)

Organisasi modern semakin mengandalkan KPI dan OKR karena keduanya memberikan fleksibilitas untuk menyesuaikan strategi dengan perubahan pasar, serta memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih tepat. Dengan penerapan yang efektif, KPI dan OKR mendorong efisiensi, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mempercepat pencapaian tujuan strategis, menjadikannya alat yang sangat berharga bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan. (Mulyasari & Bakrie, 2023)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam mengimplementasikan Key Performance Indicators (KPI) dan Objectives and Key Results (OKR), serta menawarkan solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi masalah tersebut. Penelitian ini akan menggali hambatan yang sering muncul, seperti ketidakjelasan tujuan, kesulitan dalam menyelaraskan KPI dan OKR di seluruh organisasi, serta kurangnya pemahaman atau keterlibatan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi praktis, seperti pentingnya pelatihan, penggunaan teknologi untuk pemantauan, dan penguatan komunikasi antar tim, untuk memastikan penerapan KPI dan OKR yang efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggali tantangan yang dihadapi organisasi dalam menerapkan Key Performance Indicators (KPI) dan Objectives and Key Results (OKR). Data dikumpulkan dalam bentuk teks atau kalimat dari sumber-sumber terkait, seperti wawancara dan dokumentasi, untuk memahami secara mendalam hambatan yang muncul selama implementasi kedua metode tersebut.

Pendekatan deskriptif ini memungkinkan peneliti untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai permasalahan yang dihadapi organisasi, serta menawarkan solusi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas penggunaan KPI dan OKR dalam mencapai tujuan strategis. (Asri & Julisman, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan Utama dalam implementasi KPI dan OKR.

- A. Ketidaksesuaian antara Key Performance Indicators (KPI) dan Objectives and Key Results (OKR). Hal ini sering terjadi karena perbedaan fokus dan tujuan dari kedua alat manajemen kinerja ini. KPI biasanya berorientasi pada pengukuran kinerja spesifik dan kuantitatif yang bersifat jangka pendek. Mereka memberikan gambaran jelas tentang seberapa efektif suatu proses atau individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Misalnya, KPI dapat digunakan untuk mengukur jumlah penjualan bulanan, tingkat kepuasan pelanggan, atau efisiensi operasional. (Danang et al., 2024)

Di sisi lain, OKR lebih menekankan pada penetapan tujuan yang ambisius dan inspiratif yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu. OKR membantu organisasi untuk fokus pada visi jangka panjang dan arah strategis yang ingin dicapai, dengan menetapkan serangkaian hasil kunci yang menunjukkan kemajuan menuju tujuan tersebut. Sebagai contoh, sebuah perusahaan mungkin menetapkan OKR untuk meningkatkan pangsa pasar secara signifikan dalam satu tahun ke depan, dengan hasil kunci seperti peluncuran produk baru atau ekspansi ke pasar internasional.

Perbedaan fokus ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam implementasinya jika tidak dipahami dengan baik. KPI yang terlalu berfokus pada hasil jangka pendek mungkin mengabaikan tujuan strategis jangka panjang yang ditetapkan dalam OKR. Sebaliknya, fokus eksklusif pada OKR tanpa mempertimbangkan KPI dapat

menyebabkan kurangnya perhatian terhadap kinerja operasional harian yang penting untuk kelancaran bisnis. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami perbedaan antara KPI dan OKR serta memastikan bahwa keduanya diselaraskan dengan baik untuk mencapai keseimbangan antara pencapaian tujuan jangka pendek dan visi jangka panjang.

- B. Yang kedua tantangan utama dalam implementasi KPI (Key Performance Indicators) dan OKR (Objectives and Key Results) adalah kurangnya pemahaman di seluruh organisasi. Banyak karyawan dan manajer tidak sepenuhnya mengerti cara kerja kedua alat ini, termasuk perbedaan, tujuan, dan cara menggunakannya secara efektif. Ketidaktahuan ini dapat menyebabkan kebingungan, penentuan prioritas yang salah, serta kurangnya dukungan dalam mencapai tujuan bersama. Tanpa pemahaman yang cukup, organisasi berisiko menghadapi hambatan dalam menyelaraskan upaya individu dengan visi strategis perusahaan, sehingga mengurangi efektivitas KPI dan OKR dalam mendorong kinerja yang optimal.
- C. Ketiga ada Kendala dalam pengukuran dan pemantauan menjadi tantangan besar dalam implementasi KPI (Key Performance Indicators) dan OKR (Objectives and Key Results). Ketidakakuratan atau inkonsistensi dalam mengukur kinerja dapat menyebabkan data yang dihasilkan tidak mencerminkan kenyataan, sehingga sulit untuk mengevaluasi pencapaian tujuan. Hal ini sering terjadi karena kurangnya standar pengukuran yang jelas, alat monitoring yang tidak memadai, atau kesalahan dalam pengumpulan data. Akibatnya, organisasi bisa mengalami kebingungan dalam menetapkan prioritas atau membuat keputusan strategis, yang pada akhirnya menghambat efektivitas KPI dan OKR dalam mendukung pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.
- D. Kurangnya kolaborasi dan komunikasi dalam organisasi sering menjadi hambatan utama dalam menyelaraskan KPI (Key Performance Indicators) dan OKR (Objectives and Key Results). Karena KPI dan OKR melibatkan berbagai departemen dan tingkatan hierarki, diperlukan koordinasi yang kuat untuk memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan metrik yang ingin dicapai. Tanpa komunikasi yang efektif, departemen atau individu mungkin bekerja dalam silo, mengarah pada konflik prioritas, duplikasi usaha, atau ketidaksesuaian antara upaya yang dilakukan dengan visi strategis organisasi. Akibatnya, potensi penuh KPI dan OKR sebagai alat manajemen kinerja menjadi tidak optimal.
- E. Budaya organisasi yang tidak mendukung, Hal ini sering menjadi hambatan dalam mengadopsi pendekatan berbasis hasil dan data, seperti implementasi KPI (Key Performance Indicators) dan OKR (Objectives and Key Results). Dalam organisasi dengan budaya yang resistif terhadap perubahan, karyawan dan manajer mungkin enggan beralih dari cara kerja tradisional yang sudah nyaman menuju pendekatan baru yang lebih terukur dan transparan. Kurangnya dukungan dari manajemen puncak atau ketakutan terhadap akuntabilitas juga dapat memperkuat resistensi ini. Akibatnya, organisasi sulit menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan berbasis data, sehingga membatasi efektivitas KPI dan OKR dalam mendorong kinerja dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Solusi untuk menghadapi tantangan nya adalah:

1. Pendidikan dan Pelatihan, Pendidikan dan pelatihan adalah langkah penting dalam memastikan keberhasilan implementasi KPI (Key Performance Indicators) dan OKR (Objectives and Key Results). Dengan mengedukasi karyawan dan manajer tentang

manfaat, perbedaan, dan cara penerapan kedua alat ini, organisasi dapat membangun pemahaman yang lebih baik di seluruh tim. Pelatihan ini membantu meningkatkan kepercayaan diri dalam menggunakan KPI dan OKR, memastikan semua pihak selaras dengan tujuan strategis perusahaan, serta menciptakan budaya kerja yang berbasis hasil dan data. Tanpa pendidikan yang memadai, upaya implementasi berisiko tidak mencapai potensi maksimalnya. (Hidayah et al., 2023)

2. Penyelarasan tujuan antara OKR (Objectives and Key Results) dan KPI (Key Performance Indicators) Menurut (Muhammad Aditya et al., 2024) sangat penting untuk memastikan bahwa arah strategis organisasi tercapai. OKR berfungsi sebagai panduan ambisius untuk menetapkan visi dan tujuan, sementara KPI menyediakan metrik konkret untuk mengukur kemajuan menuju tujuan tersebut. Ketika OKR dan KPI selaras, organisasi dapat memastikan bahwa setiap aktivitas operasional mendukung pencapaian visi yang lebih besar. Tanpa penyelarasan ini, ada risiko upaya menjadi terfragmentasi, dengan kinerja yang diukur tidak mencerminkan tujuan strategis sebenarnya.
3. Penggunaan teknologi, seperti alat atau perangkat lunak khusus, sangat membantu dalam memantau KPI (Key Performance Indicators) dan OKR (Objectives and Key Results) secara real-time. Dengan teknologi, organisasi dapat mengumpulkan dan menganalisis data secara lebih akurat dan efisien, memungkinkan pemantauan kemajuan yang lebih transparan dan responsif. Alat ini juga membantu dalam mengidentifikasi potensi masalah lebih cepat, sehingga tindakan perbaikan dapat diambil lebih awal. Dengan demikian, penggunaan teknologi meningkatkan akurasi, efisiensi, dan efektivitas dalam penerapan KPI dan OKR di seluruh organisasi. (An'ars, 2022)
4. Peningkatan komunikasi antar departemen dan antara manajemen dengan karyawan sangat penting untuk memastikan keberhasilan implementasi KPI (Key Performance Indicators) dan OKR (Objectives and Key Results). Komunikasi yang terbuka dan jelas membantu menyelaraskan tujuan dan ekspektasi di seluruh organisasi, memastikan bahwa setiap individu memahami peran mereka dalam mencapai tujuan bersama. Dengan komunikasi yang baik, hambatan dan mispersepsi dapat diminimalkan, memungkinkan kolaborasi yang lebih efektif dan mengarah pada pencapaian hasil yang lebih optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari tantangan utama dalam implementasi KPI dan OKR menunjukkan bahwa meskipun kedua alat ini memiliki peran penting dalam mendorong kinerja organisasi, tantangan besar muncul dari ketidaksesuaian antara keduanya, kurangnya pemahaman, kendala dalam pengukuran dan pemantauan, kurangnya kolaborasi dan komunikasi, serta budaya organisasi yang tidak mendukung. Tantangan-tantangan ini dapat menghambat efektivitas KPI dan OKR dalam mencapai tujuan strategis dan meningkatkan kinerja.

Namun, solusi-solusi seperti pendidikan dan pelatihan yang mendalam untuk karyawan dan manajer, penyelarasan tujuan antara OKR dan KPI, penggunaan teknologi untuk memantau kinerja secara real-time, serta peningkatan komunikasi yang efektif antar departemen dapat membantu mengatasi hambatan-hambatan ini. Dengan langkah-langkah tersebut, organisasi dapat memastikan bahwa penerapan KPI dan OKR berjalan dengan lancar, mendukung pencapaian tujuan jangka panjang, dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi operasional.

Saran

Untuk mengimplementasikan KPI dan OKR secara efektif, organisasi perlu melibatkan pemangku kepentingan di semua level melalui diskusi dan konsensus, sehingga setiap pihak memiliki pemahaman dan tujuan yang selaras. Pelatihan berkelanjutan dan workshop praktis penting untuk meningkatkan pemahaman serta keterampilan karyawan dalam menerapkan kedua alat ini. Pemantauan dan evaluasi rutin sangat diperlukan untuk memastikan kemajuan yang konsisten, dengan menggunakan alat teknologi untuk memantau kinerja secara real-time. Selain itu, penyelarasan KPI dengan OKR harus dilakukan dengan memastikan keduanya mendukung visi organisasi, serta membangun budaya yang mendukung transparansi, akuntabilitas, dan penggunaan data dalam pengambilan keputusan. Dengan langkah-langkah ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya

DAFTAR PUSTAKA

- An'ars, M. G. (2022). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (KPI) dalam Mengukur Kinerja Guru. *Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.33365/jdmsi.v3i1.1940>
- Asri, S. K., & Julisman, I. (2022). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Philips terhadap Minat Beli Konsumen pada Yogya Garnd Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(3), 282–287. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i3.40>
- Danang, F., Asmoro, D., & Ningtiyas, S. (2024). *Pengaruh Key Performance Indicator Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan*. 02(03), 817–823.
- Hidayah, S. W. N., Hidayati, D., Herlin, H., & Putra, K. E. (2023). Evaluasi Pencapaian Key Performance Indicator (KPI) untuk Merancang Training Need Analysis (TNA) Kompetensi Guru. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 1229–1243. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.5976>
- Muhammad Aditya, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(1), 147–155. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i1.317>
- Mulyasari, P., & Bakrie, U. (2023). Study Of Employee Performance Appraisal Systems In Start-Up Companies Studi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Start-Up. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1575–1593. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>