

## Analisis Efektivitas OKR vs KPI dalam Manajemen Kinerja Industri

*Jopinus Saragih<sup>1</sup>, Margono<sup>2</sup>, Idayanti Adelina Silalahi<sup>3</sup>*

<sup>1, 2, 3</sup> Universitas Efarina, Indonesia

\*Email Corresponding Author: [jr.saragih68@gmail.com](mailto:jr.saragih68@gmail.com)

Whatsapp Corresponding Author (hanya untuk kepentingan editorial): 082122288997

### ABSTRAK (Bahasa Indonesia)

Penelitian ini mengkaji efektivitas dan perbandingan antara Key Performance Indicators (KPI) dan Objectives and Key Results (OKR) dalam manajemen kinerja pada perusahaan industri. KPI berfokus pada pengukuran hasil operasional yang terukur dan cenderung stabil untuk mendukung pengawasan rutin, sedangkan OKR menekankan tujuan ambisius dengan penilaian berbasis hasil utama dalam siklus yang relatif singkat, sehingga mendorong inovasi serta adaptasi terhadap perubahan pasar. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, menganalisis perbedaan fokus, struktur, rentang waktu, fleksibilitas, serta implementasi lintas fungsi. Hasil menunjukkan bahwa KPI efektif untuk memastikan konsistensi kinerja operasional dan membantu identifikasi area perbaikan, sementara OKR lebih efektif dalam membangun transparansi, keterlibatan, kolaborasi lintas departemen, dan integrasi tujuan strategis. Kesimpulannya, KPI dan OKR bersifat saling melengkapi; pemilihan metode perlu disesuaikan dengan budaya dan kebutuhan industri, serta sinergi keduanya berpotensi memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja dari aspek stabilitas operasional hingga adaptasi strategis.

**Kata kunci:** OKR, KPI, manajemen kinerja, industri, kolaborasi,

### ABSTRACT (Bahasa Inggris)

This study examines the effectiveness and comparison between Key Performance Indicators (KPI) and Objectives and Key Results (OKR) in performance management within industrial companies. KPI focuses on measuring operational outcomes that are quantifiable and generally stable for routine monitoring, whereas OKR emphasizes ambitious objectives assessed through key results within relatively short cycles, thereby encouraging innovation and faster adaptation to market changes. Using a qualitative approach with a literature review method, the research analyzes differences in focus, structure, time horizon, flexibility, and cross-functional implementation. The findings indicate that KPI is effective for ensuring consistent operational performance and supporting systematic identification of improvement areas, while OKR is more effective in building transparency, engagement, and cross-department collaboration to integrate strategic goals. In conclusion, KPI and OKR are complementary; selecting the most suitable approach should consider industry needs and organizational culture, and combining both can provide a comprehensive view of performance—from operational stability to strategic adaptability.

**Keywords:** OKR, KPI, performance management, industry, collaboration

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen kinerja merupakan aspek krusial dalam operasional perusahaan, terutama di sektor industri. Dua kerangka kerja yang sering digunakan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja adalah Key Performance Indicators (KPI) dan Objectives and Key Results (OKR). Manajemen kinerja merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan melalui penetapan tujuan, pemantauan, penilaian, serta pemberian umpan balik kinerja. Menurut Wibowo (2016). Arini Tathagati Soemoadiwidjojo (2024) menyatakan Manajemen kinerja adalah ilmu untuk menerapkan konsep manajemen guna mewujudkan visi dan misi organisasi dengan mempergunakan sumberdaya organisasi untuk melaksanakan kegiatan di organisasi secara maksimal. KPI biasanya berfokus pada pengukuran hasil operasional melalui indikator

kuantitatif, sedangkan OKR membantu menetapkan tujuan ambisius yang diukur melalui hasil kunci yang spesifik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas, perbedaan, serta implementasi lintas fungsi kedua kerangka kerja tersebut di perusahaan industri guna memberikan gambaran tentang bagaimana masing-masing metode dapat mendukung pencapaian tujuan strategis dan operasional.

Perusahaan industri menghadapi tantangan yang kompleks, mulai dari kebutuhan untuk mengukur kinerja operasional secara konsisten hingga upaya mendorong inovasi dan kolaborasi lintas fungsi. Dalam konteks ini, penggunaan KPI dan OKR menjadi semakin populer.

1. KPI merupakan alat ukur yang memberikan informasi kuantitatif mengenai performa operasional suatu tim atau departemen. Arini Tathagati Soemohadiwidjojo (2024:16) menyatakan bahwa Key Performance Indicator (KPI) atau ukuran kinerja Terpilih (UKT) adalah serangkaian indikator kunci yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana sasaran strategis yang dibebankan kepada suatu organisasi sudah berhasil dicapai. KPI sering digunakan untuk mengukur performa berdasarkan target yang telah ditetapkan dan bersifat stabil, sehingga cocok untuk pengawasan rutin.

2. OKR, di sisi lain, adalah kerangka kerja penetapan tujuan yang mendorong tim untuk menetapkan sasaran ambisius dan kreatif. OKR mendorong kolaborasi serta penyesuaian strategi secara dinamis melalui siklus evaluasi yang singkat, biasanya kuartalan.

Kebingungan antara kedua kerangka kerja ini sering muncul karena masing-masing memiliki pendekatan berbeda dalam mengukur kinerja. Di satu sisi, KPI memberikan tolok ukur untuk evaluasi jangka panjang yang berbasis data operasional, sedangkan OKR memungkinkan pendekatan strategis yang lebih fleksibel. Upaya mengintegrasikan kedua metode ini telah menjadi topik banyak diskusi praktis di kalangan manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja. Dalam penelitian ini, aspek efektivitas dan implementasi lintas fungsi dari kedua metode akan dianalisis secara komprehensif.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama sebagai berikut. Membedakan antara KPI dan OKR dalam hal fokus, struktur, fleksibilitas, dan rentang waktu penerapan. Menilai efektivitas masing-masing kerangka kerja dalam mengukur kinerja operasional dan strategis di perusahaan industri. Menganalisis bagaimana KPI dan OKR diterapkan secara lintas fungsi dalam organisasi, khususnya dalam meningkatkan kolaborasi antar departemen. Menyusun rekomendasi bagi perusahaan industri dalam memilih dan mengintegrasikan kedua metode untuk mendukung *objetivos* perusahaan

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi KPI dan OKR

#### **KPI (Key Performance Indicator):**

KPI adalah indikator kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian target operasional. KPI membantu perusahaan untuk mengukur hasil yang telah dicapai dan memastikan bahwa setiap bagian dari organisasi berkontribusi pada tujuan keseluruhan. KPI digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Dessler (2017) menyebutkan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis indikator dapat membantu organisasi dalam memberikan evaluasi yang adil dan transparan. Contoh KPI meliputi penjualan bulanan, tingkat kepuasan pelanggan, dan efisiensi operasional.

#### **OKR (Objectives and Key Results):**

OKR adalah kerangka kerja penetapan tujuan yang menggabungkan sasaran ambisius (Objectives) dengan pengukuran kuantitatif terhadap pencapaian tujuan tersebut (Key Results). OKR atau Objectives and Key Results merupakan sebuah metode manajemen kinerja yang diterapkan oleh perusahaan untuk menetapkan, menyampaikan, sekaligus memonitor tujuan dan hasil utama yang hendak diraih dalam jangka waktu tertentu (Nurakhim et al., 2025). OKR dirancang untuk menetapkan tujuan yang ambisius (Objectives) dan mengukur hasil kunci yang terperinci (Key Results) dalam siklus waktu

yang singkat (kuartalan atau bahkan bulanan) (Doerr, 2018). Adopsi Objectives and Key Results (OKR) menjadi krusial di ekosistem startup Indonesia karena ia berfungsi sebagai sistem operasi yang gesit. Pertama, OKR memaksa adanya Alignment dan Transparansi, memastikan seluruh tim, dari atas hingga bawah, memahami dan bergerak menuju tujuan strategis yang sama (Niven and Lamorte, 2023). Kerangka kerja ini dirancang agar tim tidak hanya fokus pada aktivitas tetapi juga pada dampak strategis, sehingga mendorong inovasi dan kolaborasi lintas fungsi.

**Perbedaan Utama KPI dan OKR**

Terdapat beberapa perbedaan mendasar antara KPI dan OKR yang dapat dilihat dari:

1. Fokus Tujuan:
  - a. KPI berfokus pada pengukuran hasil operasional harian atau jangka panjang yang spesifik.
  - b. OKR lebih menekankan pada penetapan tujuan strategis dan ambisius serta dorongan untuk inovasi.
2. Struktur dan Metodologi Pengukuran:
  - a. KPI menggunakan metrik numerik dan seringkali memiliki target yang ditetapkan secara realistis.
  - b. OKR terdiri dari Objectives (tujuan kualitatif) dan Key Results (ukuran kuantitatif) yang mengizinkan keluwesan dalam mencapai target.
3. Rentang Waktu:
  - a. KPI dapat diterapkan pada berbagai kerangka waktu, mulai dari harian hingga tahunan.
  - b. OKR umumnya dijalankan dalam siklus kuartalan yang mendorong evaluasi dan penyesuaian yang lebih cepat.
4. Fleksibilitas dan Implementasi:
  - a. KPI cenderung bersifat statis dan digunakan untuk mengawasi performa operasional.
  - b. OKR lebih dinamis, mendukung perubahan strategi sesuai dengan kondisi pasar dan inovasi internal.

**Keunggulan dan Keterbatasan**

Tabel 1. Perbandingan Keunggulan dan Keterbatasan KPI vs OKR

Aspek	KPI	OKR
<b>Keunggulan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengukuran kinerja operasional yang konsisten</li> <li>- Tolok ukur kuantitatif yang jelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mendorong inovasi dan pencapaian ambisius</li> <li>- Meningkatkan kolaborasi lintas fungsi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sangat efektif untuk evaluasi rutin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fleksibilitas dalam penyesuaian tujuan</li> </ul>
<b>Keterbatasan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus pada hasil operasional saja</li> <li>- Kurang mendukung inovasi</li> <li>- Tidak mendorong kerja kolaboratif secara menyeluruh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelaksanaan dan pelacakan yang lebih kompleks</li> <li>- Risiko penetapan target yang terlalu ambisius</li> <li>- Memerlukan budaya terbuka dan transparan</li> </ul>

Tabel di atas menunjukkan bahwa kedua kerangka kerja memiliki peran yang berbeda namun saling melengkapi, terutama antara stabilitas operasional dan dorongan inovatif

**Implementasi Lintas Fungsi dalam Perusahaan Industri**

Dalam konteks perusahaan industri, implementasi KPI dan OKR memiliki keunikan tersendiri. KPI umumnya digunakan di departemen operasional untuk memastikan target-

target spesifik tercapai dengan baik. Sementara OKR, dengan pendekatan yang lebih kolaboratif, mampu mengintegrasikan berbagai fungsi untuk mencapai tujuan strategis secara kolektif. Implementasi lintas fungsi melalui OKR telah terbukti meningkatkan transparansi dan kolaborasi antara berbagai departemen, sehingga membantu perusahaan mengatasi silos informasi dan mendorong inovasi yang lebih besar.

### 3. METODE

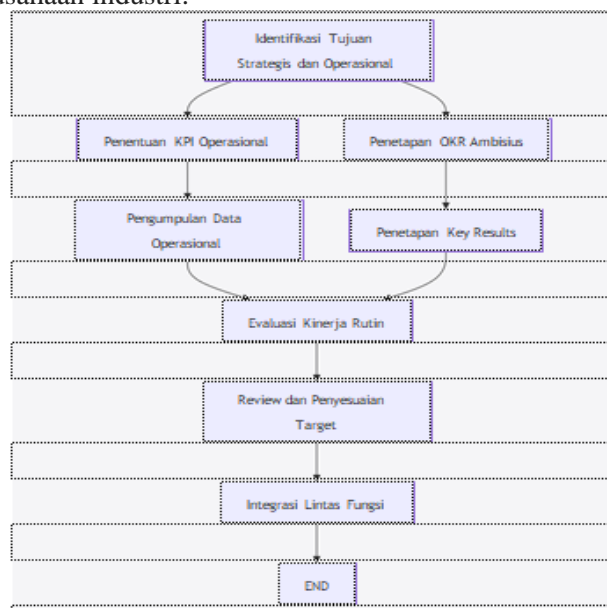
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Adapun langkah-langkah penelitian meliputi. Data dikumpulkan dari berbagai sumber terkait KPI dan OKR, termasuk artikel, blog, dan dokumen penelitian yang telah tersedia. Sumber-sumber tersebut mencakup informasi dari Quantive, RecruitFirst Indonesia, IBM, dan dokumen terkait lainnya Data dianalisis dengan membandingkan efektivitas dan implementasi KPI dan OKR di perusahaan industri. Aspek yang dibandingkan meliputi fokus pengukuran, struktur, rentang waktu, fleksibilitas, serta keunggulan dan keterbatasan masing-masing. Studi kasus diambil dari dokumen-dokumen yang menyajikan contoh penerapan KPI dan OKR di berbagai industri, serta analisis dari penelitian terdahulu. Meskipun tidak dilakukan pengumpulan data primer, analisis ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi nyata di lapangan.

**Keterbatasan Penelitian:**

Karena penelitian ini berbasis studi literatur, data empiris primer tidak tersedia sehingga analisis bergantung pada data sekunder yang telah dipublikasikan. Hal ini menjadi perhatian untuk studi lanjutan yang melibatkan pengumpulan data langsung dari perusahaan.

**Diagram Alur Proses Implementasi KPI dan OKR**

Berikut adalah diagram alur menggunakan Mermaid untuk menggambarkan proses implementasi KPI dan OKR di perusahaan industri:



**Diagram 1.** Proses Implementasi KPI dan OKR di Perusahaan Industri

Diagram ini menunjukkan langkah-langkah kunci mulai dari identifikasi tujuan hingga integrasi lintas fungsi dalam proses evaluasi kinerja.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Efektivitas KPI dan OKR di Perusahaan Industri**

Berdasarkan kajian literatur, terdapat perbedaan mencolok pada efektivitas KPI dan OKR, khususnya dalam konteks perusahaan industri:

1 KPI sebagai Alat Pengukuran Operasional:

KPI terbukti efektif dalam mengukur performa harian dan jangka panjang operasional. Di sektor industri seperti manufaktur, logistik, dan keuangan, KPI memberikan data yang stabil dan konsisten sehingga membantu manajemen dalam pengambilan keputusan secara tepat waktu. KPI juga berguna dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan secara sistematis.

2 OKR sebagai Alat Pendorong Inovasi:

OKR dirancang untuk mendorong inovasi dan perubahan. Penerapan OKR memungkinkan perusahaan industri untuk menetapkan tujuan strategis yang ambisius dan mendorong kolaborasi lintas fungsi. Hal ini berguna di sektor industri yang memerlukan adaptasi cepat terhadap perubahan pasar. Namun, strategi OKR memerlukan budaya perusahaan yang mendukung keterbukaan dan partisipasi aktif agar dapat berjalan efektif.

**Implementasi Lintas Fungsi**

Dalam implementasinya, KPI cenderung diterapkan secara spesifik pada masing-masing departemen atau fungsi. Misalnya, tim produksi dapat menggunakan KPI untuk memantau efisiensi lini produksi dan waktu penyelesaian, sedangkan tim pemasaran menggunakan KPI untuk mengukur respon pasar secara langsung. Di sisi lain, OKR mendorong integrasi lintas fungsi dengan cara menyatukan tujuan strategis di tingkat perusahaan yang kemudian dipecah ke dalam tim-tim yang berbeda. Hal ini meningkatkan kolaborasi dan sinergi antar departemen, memungkinkan perusahaan industri untuk beradaptasi dengan cepat terhadap tantangan eksternal dan internal.

**Perbandingan Efektivitas Melalui Tabel**

Tabel 2. Perbandingan efektivitas KPI dan OKR dalam konteks industry

Aspek Efektivitas	KPI	OKR
<b>Fokus Pengukuran</b>	Hasil operasional spesifik dan terukur	Tujuan strategis dan inovasi melalui pencapaian ambisius
<b>Stabilitas Data</b>	Menyediakan data konsisten untuk evaluasi rutin	Memerlukan evaluasi berkelanjutan dalam siklus pendek
<b>Fleksibilitas</b>	Kurang fleksibel, lebih mudah dibandingkan target tetap	Lebih fleksibel, dapat disesuaikan sesuai dinamika pasar
<b>Kolaborasi</b>	Umumnya terpusat pada fungsi individual/departemen	Mendorong kolaborasi lintas fungsi dan transparansi tim
<b>Kesesuaian Industri</b>	Cocok untuk sektor industri yang sangat terukur seperti manufaktur dan logistik	Cocok untuk sektor industri yang memerlukan inovasi dan adaptasi cepat

Tabel ini memberikan gambaran jelas mengenai kelebihan dan keterbatasan KPI dan OKR di lingkungan industri berdasarkan data literatur yang ada

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa KPI unggul dalam pengukuran operasional yang terukur dan konsisten, sementara. Implementasi lintas fungsi merupakan keunggulan OKR. Dengan transparansi dan kolaborasi, OKR lebih efektif dalam menyatukan berbagai fungsi di dalam perusahaan industri. Sektor dengan fokus pada pengukuran hasil

operasional mungkin lebih mengutamakan KPI, sedangkan sektor yang harus beradaptasi cepat terhadap perubahan dan inovasi akan mendapatkan manfaat dari OKR. Penggabungan kedua metode ini dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja, mulai dari stabilitas operasional hingga adaptasi strategis..

## 6. REFERENSI

- Aganta, N.T. et al. (2025) 'Evaluasi Efektivitas OKR Dan KPI Sebagai Alat Manajemen Kinerja Strategis', 4(2), pp. 3710–3715.
- Bernardin HJ, Russell JEA. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill, 2013.
- Cholifah, M. et al. (2025) 'Objectives and Key Results ( OKRS ) and Their Role in Enhancing Employee Performance : A Systematic Literature Review', 4(1), pp. 149–166.
- Dessler G. *Human Resource Management*. Pearson Education, 2017.
- Deu, I. (2022) 'Business Model Innovation and Startup Sustainability: Literature Review', 03(03), pp. 294–303.
- Doerr, J. (2018). *Measure what matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation rock the world with OKRs*. Portfolio/Penguin.
- Nappi, J., & Kelly, D. (2022). Implementing OKRs to accelerate innovation outcomes: A multidimensional framework. *Journal of Strategic Management Studies*, 14(2), 112–128.
- Niven, P. and Lamorte, B. (2023) 'Introduction to OKRs', (September 2016). Available at: <https://doi.org/10.1002/9781119255543.ch1>.
- Nurakhim, B. et al. (2025) 'Integrity Of OKRS And KPIS In Corporate Performance Appraisal System In Jakarta', 13(2), pp. 1301–1312.
- Parmenter D. *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs*. New Jersey: John Wiley & Sons, 2015.
- Saputra, A., Priadi,E., & Rustamaji (2024). Analysis Of Slope Stability Due to Illegal Gold Mining In Bengkayang Regency *Jurnal Teknik Sipil*, 24 (1) 766-777
- Setiawan, A., & Purba, J. T. (2020). Evaluating the integration of KPI and OKR in organizational performance management. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 240–256.
- Silva, R. and Santos, G. (2024) 'Surveying the Academic Literature on the Use of OKR ( Objectives and Key Results ) – Uma Atualizac , a", 17(Sbsi 2023), pp. 1–4. Available at: <https://doi.org/10.5753/isys.2024.3885>.
- Situmorang, D.,M et.al"Analysis Of Accounting Knowledge Behavior and Accounting Recording on Revenue with Cultural Behavior Moderating Variable" *Al-Mal: Journal Of Islamic Accounting and Finance [ONLINE] Volume 05 Number 02 (Des 31, 2024)*
- Soemohardiwidjojo TA. *Big Book KPI (Key Performance Indicator)*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2024.
- Wang, Y., & Sengupta, S. (2016). Aligning business performance with organizational goals through strategic KPIs. *Journal of Business Strategy*, 37(4), 45–54. Fokus pada strategi penerapan KPI dalam pengambilan keputusan dan evaluasi efektivitas organisasi.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Yunandra, M.T. (2022) 'Sistem Monitoring Implementasi OKR pada Tim Scrum Menggunakan Metode Prototyping.