

PENDAMPINGAN PENGEMBANGAN SISTEM KINERJA PENGURUS BUMDES BERBASIS KPI DI DESA SAWAH

Siti Syahsudarmi¹; Bambang Supeno²

¹Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia
Jln. Kaharuddin Nst No.113, Kota Pekanbaru, Riau 28284

²Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Riau, Indonesia
Jln. Yos Sudarso No.KM. 8, Rumbai, Kota Pekanbaru, Riau 28266
E-mail : sitisyahsudarmi@eco.uir.ac.id (Koresponding)

Abstract: This community service activity aimed to assist BUMDes Maju Bersama in Sawah Village, Kampar Utara District, Kampar Regency, Riau, in developing a Key Performance Indicator (KPI)-based performance measurement system. The activity continued previous assistance programs focused on strengthening human resource capacity and developing Standard Operating Procedures (SOP). A participatory approach was implemented through discussions, identification of managerial duties, determination of performance indicators, preparation of a KPI matrix, and performance evaluation. Six indicators were assessed: target achievement, work quality, timeliness, administration and reporting, responsibility, and teamwork. Performance was measured using a five-point scale before and after the assistance. Results showed that the average performance score increased from 3.05 to 4.09, representing a 34.15% increase based on unrounded scores. The largest improvement occurred in administration and reporting (42.86%), while responsibility achieved the highest post-assistance score (4.30). The KPI instrument provides managers with a clear framework for periodic performance evaluation and identifying areas requiring improvement.

Keywords: BUMDes, Key Performance Indicators, performance measurement, performance management, community assistance

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan salah satu kelembagaan ekonomi desa yang memiliki peran dalam mengelola potensi ekonomi lokal dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Pengelolaan BUMDes membutuhkan kelembagaan yang tertata, pembagian tugas yang jelas, serta pengurus yang mampu menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa juga mengatur aspek organisasi, pegawai, rencana kerja, unit usaha, pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengembangan BUM Desa.

Kinerja pengurus menjadi bagian penting dalam pengelolaan BUMDes karena keberadaan struktur organisasi dan pembagian tugas belum cukup apabila tidak diikuti ukuran keberhasilan pekerjaan. Pengurus perlu mengetahui target yang harus dicapai, kualitas pekerjaan yang diharapkan, batas waktu penyelesaian,

kewajiban administrasi, tanggung jawab, serta pola kerja sama yang diperlukan.

Pengukuran kinerja dapat membantu organisasi melihat kondisi tersebut secara lebih terarah. Salah satu instrumen yang dapat digunakan adalah *Key Performance Indicators* (KPI). KPI digunakan untuk menetapkan ukuran yang dianggap penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Kajian Setiawan dan Purba (2020) menunjukkan bahwa KPI telah digunakan dalam berbagai organisasi sebagai bagian dari pengukuran dan pengelolaan kinerja secara berkelanjutan. Atikno et al. (2021) juga menunjukkan bahwa KPI dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan digunakan untuk mendukung pengukuran kinerja.

KPI tidak harus disusun dalam bentuk yang kompleks. Pada organisasi dengan skala dan karakteristik seperti BUMDes, indikator perlu disesuaikan dengan pekerjaan pengurus agar mudah

dipahami dan dapat diterapkan. Parmenter (2015) menekankan pentingnya indikator yang benar-benar berkaitan dengan faktor keberhasilan utama organisasi sehingga pengukuran tidak menjadi terlalu banyak dan kehilangan fokus.

Kondisi tersebut relevan dengan BUMDes Maju Bersama Desa Sawah, Kecamatan Kampar Utara, Kabupaten Kampar. Mitra ini sebelumnya telah memperoleh kegiatan pendampingan mengenai penguatan kapasitas pengurus dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis kinerja dan tanggung jawab. Kegiatan tersebut membahas struktur organisasi, pembagian tugas, *job description*, dan evaluasi kinerja. Syahsudarmi (2025) melaporkan bahwa kegiatan sebelumnya dilakukan dengan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) melalui pelatihan interaktif dan praktik langsung selama satu hari.

Pendampingan berikutnya diarahkan pada penyusunan SOP. Kegiatan tersebut menjadi bagian dari upaya memperjelas prosedur kerja dan meningkatkan pengelolaan BUMDes. Dengan demikian, terdapat kesinambungan antara penguatan kapasitas pengurus, penyusunan SOP, dan kebutuhan untuk memiliki ukuran kinerja yang dapat digunakan secara praktis.

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan pengabdian ini dilakukan untuk mendampingi pengurus BUMDes Maju Bersama dalam mengembangkan sistem kinerja berbasis KPI. Tujuan kegiatan adalah membantu pengurus mengidentifikasi indikator kinerja yang sesuai dengan tugas mereka, menyusun matriks KPI sederhana, serta melakukan pengukuran kinerja sebelum dan sesudah pendampingan.

METODE

Kegiatan dilaksanakan pada BUMDes Maju Bersama, Desa Sawah, Kecamatan Kampar Utara, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Peserta kegiatan merupakan pengurus BUMDes yang terlibat dalam pengelolaan

kegiatan dan telah menjadi bagian dari rangkaian pendampingan sebelumnya.

Kegiatan dilaksanakan selama satu hari dengan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR). Pendekatan ini digunakan agar pengurus tidak hanya menerima materi, tetapi ikut terlibat dalam mengenali persoalan, menentukan indikator, melakukan penilaian, dan membahas hasilnya.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui lima tahapan.

1) Identifikasi tugas dan tanggung jawab

Tim pendamping bersama pengurus mengidentifikasi tugas yang selama ini dilaksanakan. Identifikasi mengacu pada pembagian tugas serta SOP yang telah tersedia. Tahap ini dilakukan untuk memastikan indikator KPI yang disusun benar-benar berkaitan dengan pekerjaan pengurus.

2) Penentuan indikator KPI

Hasil identifikasi kemudian digunakan untuk menentukan indikator yang dianggap penting dalam menggambarkan kinerja pengurus. Enam indikator yang digunakan adalah:

1. Pencapaian Target;
2. Kualitas Pekerjaan;
3. Ketepatan Waktu;
4. Administrasi Dan Pelaporan;
5. Tanggung Jawab; Dan
6. Kerja Sama.

3) Penyusunan matriks KPI

Indikator kemudian dituangkan ke dalam matriks sederhana yang menjelaskan fokus masing-masing indikator. Penyusunan dilakukan bersama pengurus agar ukuran yang digunakan mudah dipahami dan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

4) Pengukuran kinerja

Pengukuran dilakukan dengan skala 1–5. Nilai 1 menunjukkan tingkat pencapaian paling rendah dan nilai 5 menunjukkan tingkat pencapaian paling tinggi.

Pengukuran dilakukan sebelum dan sesudah pendampingan. Nilai masing-

masing indikator kemudian dirata-ratakan untuk memperoleh gambaran umum mengenai hasil pengukuran kinerja pengurus.

Persentase perubahan dihitung dengan rumus:

$$\text{Peningkatan (\%)} = (\text{Nilai sesudah} - \text{Nilai sebelum}) / \text{Nilai sebelum} \times 100\%$$

5) Evaluasi hasil

Hasil pengukuran dibahas bersama pengurus. Pembahasan diarahkan untuk melihat indikator yang mengalami peningkatan paling besar, indikator dengan nilai akhir tertinggi, serta aspek yang masih memerlukan perhatian

HASIL

Kondisi Awal Mitra

BUMDes Maju Bersama telah memiliki pengalaman dalam menjalankan kegiatan organisasi dan usaha desa. Namun, sebagaimana ditemukan dalam rangkaian kegiatan sebelumnya, penguatan kelembagaan perlu dilakukan secara bertahap agar pembagian tugas, prosedur kerja, dan evaluasi kinerja dapat berjalan lebih terarah. Pendampingan KPI tidak dimaksudkan untuk menggantikan SOP. KPI digunakan sebagai pelengkap yang membantu pengurus mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan telah mencapai tingkat yang diharapkan. Pada tahap awal kegiatan, pengurus diajak membahas pekerjaan yang selama ini dilakukan dan ukuran yang dapat digunakan untuk menilai hasil pekerjaan. Dari proses tersebut disepakati enam indikator yang dianggap paling relevan.

Penyusunan Indikator Kinerja

Tabel 1. Indikator Kinerja Pengurus BUMDes

No.	Indikator	Fokus Penilaian
1	Pencapaian target	Kemampuan mencapai target pekerjaan
2	Kualitas pekerjaan	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang diharapkan
3	Ketepatan waktu	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu

4	Administrasi dan pelaporan	Kelengkapan dan ketertiban administrasi serta pelaporan
5	Tanggung jawab	Kesungguhan dan konsistensi dalam menjalankan tugas
6	Kerja sama	Koordinasi dan komunikasi antar-pengurus

Sumber: Hasil pengukuran kegiatan pengabdian.

Indikator tersebut dibuat sederhana agar dapat digunakan oleh pengurus dalam melakukan evaluasi internal. Pemilihan indikator juga mempertimbangkan prinsip bahwa KPI sebaiknya berfokus pada ukuran yang benar-benar penting bagi keberhasilan organisasi (Parmenter, 2015).

Kajian Setiawan dan Purba (2020) menunjukkan bahwa KPI dapat digunakan dalam berbagai konteks organisasi dan mendukung pengukuran kinerja secara berkelanjutan. Karena itu, penerapannya pada BUMDes perlu disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan mitra, bukan sekadar menyalin indikator yang digunakan organisasi lain.

Hasil Pengukuran Kinerja

Tabel 2. Hasil Pengukuran Kinerja Pengurus BUMDes

N o.	Indikator Kinerja	Sebelum	Sesudah	Peningkatan
1	Pencapaian target	3,00	4,10	36,67%
2	Kualitas pekerjaan	3,10	4,00	29,03%
3	Ketepatan waktu	2,90	3,90	34,48%
4	Administrasi dan pelaporan	2,80	4,00	42,86%
5	Tanggung jawab	3,20	4,30	34,38%
6	Kerja sama	3,30	4,25	28,79%
Rata-rata		3,05	4,09	34,15%

Sumber: Hasil pengukuran kegiatan pengabdian.

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator mengalami peningkatan. Rata-rata skor sebelum pendampingan sebesar 3,05, sedangkan setelah pendampingan mencapai 4,09.

Berdasarkan skor sebelum pembulatan, peningkatan rata-rata sebesar 34,15%.

Perubahan tersebut menunjukkan bahwa setelah proses pendampingan terdapat perubahan positif pada hasil pengukuran kinerja pengurus. Hasil ini tidak dimaknai sebagai peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, melainkan sebagai perubahan skor pada indikator kinerja pengurus yang digunakan dalam kegiatan.

Administrasi dan Pelaporan Mengalami Peningkatan Terbesar

Indikator administrasi dan pelaporan mengalami peningkatan dari 2,80 menjadi 4,00 atau sebesar 42,86%. Peningkatan ini merupakan yang paling besar dibandingkan lima indikator lainnya.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek administrasi dan pelaporan menjadi salah satu bagian yang paling responsif terhadap pendampingan. Dalam proses kegiatan, administrasi dan pelaporan ditempatkan sebagai bagian dari kinerja yang perlu diperhatikan, bukan sekadar pekerjaan tambahan.

Administrasi yang tertib penting bagi BUMDes karena kegiatan organisasi dan usaha perlu dapat ditelusuri serta dipertanggungjawabkan. Dengan menjadikan administrasi sebagai salah satu KPI, pengurus memperoleh ukuran yang lebih jelas mengenai kualitas pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan gagasan bahwa indikator kinerja dapat membantu organisasi memusatkan perhatian pada aspek yang penting dan mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan (Setiawan & Purba, 2020).

Pencapaian Target dan Kualitas Pekerjaan

Pencapaian target meningkat dari 3,00 menjadi 4,10 atau sebesar 36,67%. Sementara itu, kualitas pekerjaan meningkat dari 3,10 menjadi 4,00 atau sebesar 29,03%. Sebelum adanya indikator yang lebih terstruktur, penyelesaian pekerjaan dapat menjadi ukuran yang dominan. Melalui KPI, pengurus mulai diarahkan untuk memperhatikan dua hal sekaligus, yaitu

apakah pekerjaan telah dilakukan dan apakah hasil pekerjaan telah sesuai dengan target serta standar yang diharapkan.

Penggunaan KPI dengan cara tersebut membantu mengubah evaluasi dari sekadar penilaian umum menjadi pembicaraan yang lebih terarah mengenai hasil pekerjaan. Atikno et al. (2021) menjelaskan bahwa KPI dapat dikembangkan dan dikelompokkan sesuai kebutuhan organisasi untuk mendukung sistem pengukuran kinerja.

Tanggung Jawab dan Kerja Sama

Indikator tanggung jawab meningkat dari 3,20 menjadi 4,30 atau sebesar 34,38%. Nilai 4,30 juga menjadi nilai tertinggi setelah pendampingan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu aspek yang relatif kuat pada pengurus setelah dilakukan pendampingan. Dalam pengelolaan BUMDes, tanggung jawab diperlukan agar tugas yang telah dibagi dapat benar-benar dijalankan dan tidak berhenti pada pembagian pekerjaan secara administratif.

Indikator kerja sama meningkat dari 3,30 menjadi 4,25 atau sebesar 28,79%. Meskipun persentase peningkatannya paling rendah, nilai akhirnya tetap berada pada tingkat yang baik. Kerja sama penting karena aktivitas BUMDes melibatkan berbagai tugas yang saling berhubungan. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa tidak semua indikator harus mengalami peningkatan dalam besaran yang sama. Perbedaan tersebut justru memberikan informasi mengenai karakteristik masing-masing aspek kinerja.

Ketepatan Waktu Masih Menjadi Perhatian

Ketepatan waktu meningkat dari 2,90 menjadi 3,90 atau sebesar 34,48%. Walaupun mengalami peningkatan, nilai 3,90 merupakan nilai sesudah pendampingan yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya.

Hasil ini menjadi masukan untuk

tindak lanjut kegiatan. Ketepatan waktu dapat diperkuat melalui penetapan target waktu yang lebih jelas, penyusunan prioritas pekerjaan, pembagian tugas yang lebih terukur, serta monitoring secara berkala. Dengan demikian, hasil KPI tidak hanya digunakan untuk menunjukkan adanya peningkatan, tetapi juga membantu menemukan area yang masih dapat diperbaiki.

KPI sebagai Instrumen Evaluasi Berkelanjutan

Kegiatan ini menunjukkan bahwa KPI dapat dibuat secara sederhana dan disesuaikan dengan kondisi BUMDes. Instrumen tidak perlu memuat terlalu banyak indikator. Yang lebih penting adalah indikator tersebut dipahami oleh pengurus dan dapat digunakan dalam pekerjaan sehari-hari.

Setiawan dan Purba (2020) menunjukkan bahwa KPI dapat digunakan sebagai bagian dari pengukuran kinerja berkelanjutan dalam berbagai organisasi. Atikno et al. (2021) juga menempatkan pengembangan KPI sebagai bagian dari proses pengukuran kinerja yang perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Dalam konteks BUMDes Maju Bersama, KPI menjadi tahap lanjutan dari proses pendampingan sebelumnya. Penguatan kapasitas pengurus memberikan dasar mengenai tugas dan tanggung jawab, SOP memberikan pedoman pelaksanaan pekerjaan, sedangkan KPI memberikan ukuran untuk mengevaluasi hasil pekerjaan.

Dengan demikian, rangkaian pendampingan dapat digambarkan sebagai: **Penguatan kapasitas → Pembagian tugas → SOP → KPI → Pengukuran → Evaluasi dan perbaikan.**

Agar hasilnya berkelanjutan, pengurus perlu menggunakan instrumen KPI secara berkala dan meninjau kembali indikator apabila terjadi perubahan tugas, struktur organisasi, atau kegiatan usaha.

PEMBAHASAN

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pengembangan KPI memberikan kerangka yang lebih jelas bagi pengurus BUMDes

dalam melihat dan mengevaluasi pelaksanaan tugas. Sebelum pendampingan, pengurus telah memiliki pembagian pekerjaan dan prosedur kerja, tetapi belum seluruh pekerjaan memiliki ukuran yang digunakan secara sistematis untuk menilai pencapaiannya. Kehadiran KPI melengkapi SOP dengan memberikan ukuran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, SOP menjawab bagaimana pekerjaan dilakukan, sedangkan KPI membantu melihat sejauh mana pekerjaan tersebut telah dilaksanakan sesuai ukuran yang diharapkan.

Temuan peningkatan skor pada seluruh indikator menunjukkan bahwa indikator yang sederhana dan sesuai dengan tugas pengurus dapat digunakan sebagai media evaluasi yang mudah dipahami. Hal ini sejalan dengan Setiawan dan Purba (2020) yang menjelaskan bahwa KPI dapat digunakan untuk menentukan ukuran yang membantu organisasi memantau pencapaian kinerja. Dalam konteks BUMDes, penerapan tersebut perlu disesuaikan dengan skala organisasi dan karakteristik pekerjaan pengurus sehingga indikator tidak terlalu banyak dan tetap dapat digunakan secara praktis.

Peningkatan paling besar terjadi pada aspek administrasi dan pelaporan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika administrasi dan pelaporan ditempatkan secara eksplisit sebagai bagian dari kinerja, perhatian pengurus terhadap aspek tersebut menjadi lebih terarah. Administrasi tidak lagi dipandang sebagai pekerjaan pelengkap, tetapi sebagai bagian dari pertanggungjawaban pengelolaan BUMDes. Kondisi ini penting karena aktivitas BUMDes membutuhkan dokumentasi dan pelaporan yang dapat digunakan untuk menunjukkan pelaksanaan kegiatan serta mendukung akuntabilitas pengelolaan organisasi.

Temuan tersebut memperlihatkan pentingnya pemilihan indikator yang benar-benar berkaitan dengan kebutuhan organisasi. Parmenter (2015) menekankan bahwa indikator kinerja perlu diarahkan

pada faktor-faktor yang penting bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, enam indikator yang digunakan dalam kegiatan ini tidak dimaksudkan sebagai ukuran yang bersifat universal untuk seluruh BUMDes, tetapi sebagai instrumen yang dikembangkan berdasarkan kebutuhan BUMDes Maju Bersama.

Pencapaian target dan kualitas pekerjaan juga menunjukkan perubahan positif. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus mulai diarahkan untuk memandang pekerjaan tidak hanya berdasarkan apakah tugas telah diselesaikan, tetapi juga berdasarkan hasil dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Penggunaan indikator tersebut membantu membangun evaluasi yang lebih berorientasi pada hasil. Temuan ini sejalan dengan Atikno et al. (2021) yang menunjukkan bahwa KPI dapat dikembangkan sesuai kebutuhan organisasi sebagai bagian dari sistem pengukuran kinerja.

Aspek tanggung jawab memperoleh skor akhir tertinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu kekuatan yang relatif baik pada pengurus setelah pendampingan. Pembagian tugas akan memberikan manfaat apabila setiap pengurus memahami kewajiban dan konsisten menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam konteks BUMDes, tanggung jawab juga berkaitan dengan keberlanjutan pekerjaan karena aktivitas organisasi tidak hanya bergantung pada struktur formal, tetapi pada konsistensi pengurus dalam melaksanakan tugasnya.

Berbeda dengan tanggung jawab, ketepatan waktu masih menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian. Meskipun mengalami peningkatan, indikator ini memiliki skor akhir paling rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pemahaman mengenai ukuran kinerja belum sepenuhnya menghilangkan persoalan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan. Oleh karena itu, tindak lanjut dapat diarahkan pada penetapan batas waktu pekerjaan yang lebih jelas, pembagian prioritas, serta monitoring secara berkala.

Kerja sama memperoleh skor akhir

yang relatif tinggi, meskipun persentase peningkatannya merupakan yang paling rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek koordinasi dan komunikasi antar-pengurus sudah menjadi modal yang cukup baik bagi BUMDes. Karena itu, tindak lanjut pada indikator ini lebih diarahkan pada pemeliharaan dan penguatan kondisi yang sudah berjalan daripada menjadikannya sebagai prioritas utama perbaikan.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa KPI dapat berfungsi bukan hanya sebagai alat pemberian nilai, tetapi sebagai media untuk mengarahkan pembicaraan pengurus pada aspek pekerjaan yang perlu dipertahankan dan diperbaiki. Temuan ini memperkuat pandangan Setiawan dan Purba (2020) serta Atikno et al. (2021) bahwa KPI dapat digunakan sebagai bagian dari proses pengukuran kinerja yang berkelanjutan apabila indikator disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Dalam konteks BUMDes Maju Bersama, pengembangan KPI juga memperlihatkan adanya kesinambungan antara kegiatan pendampingan yang telah dilakukan sebelumnya dengan kegiatan saat ini. Penguatan kapasitas memberikan pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab, SOP memberikan pedoman pelaksanaan pekerjaan, sedangkan KPI memberikan ukuran untuk mengevaluasi hasil pelaksanaan pekerjaan. Rangkaian tersebut dapat menjadi dasar bagi BUMDes untuk membangun siklus pengelolaan yang lebih terarah, yaitu penetapan tugas dan standar, pelaksanaan, pengukuran, evaluasi, dan perbaikan.

Keberlanjutan manfaat kegiatan tidak hanya ditentukan oleh tersusunnya matriks KPI, tetapi juga oleh konsistensi penggunaannya. Pengurus perlu melakukan pengukuran secara berkala dan menggunakan hasilnya sebagai bahan evaluasi internal. Indikator juga dapat ditinjau kembali apabila terjadi perubahan struktur organisasi, pembagian tugas, maupun perkembangan unit usaha BUMDes. Dengan cara tersebut, KPI dapat berkembang dari sekadar instrumen hasil

pendampingan menjadi bagian dari praktik pengelolaan kinerja BUMDes secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Pendampingan pengembangan sistem kinerja berbasis KPI pada BUMDes Maju Bersama Desa Sawah menghasilkan enam indikator kinerja yang disesuaikan dengan tugas pengurus, yaitu pencapaian target, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, administrasi dan pelaporan, tanggung jawab, serta kerja sama.

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja meningkat dari 3,05 sebelum pendampingan menjadi 4,09 setelah pendampingan. Berdasarkan skor sebelum pembulatan, peningkatan rata-rata mencapai 34,15%. Peningkatan terbesar terjadi pada indikator administrasi dan pelaporan sebesar 42,86%, sedangkan nilai sesudah pendampingan tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab sebesar 4,30.

Kegiatan menunjukkan bahwa KPI dapat menjadi instrumen sederhana untuk membantu pengurus memahami ukuran kinerja, mengevaluasi pelaksanaan tugas, dan menentukan aspek yang masih perlu diperbaiki. Penerapan KPI secara berkala diharapkan dapat menjadi bagian dari sistem evaluasi internal BUMDes dan mendukung pengembangan kinerja pengurus secara berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Atikno, W., Setiawan, I., & Taufik, D. A. (2021). Key Performance Indicators implementation: Literature review and development for performance measurement. *Indonesian Journal of Industrial Engineering and Management*, 2(3), 189–197. <https://doi.org/10.22441/ijiem.v2i3.12067>
- Parmenter, D. (2015). *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs* (3rd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161841/pp-no-11-tahun-2021>
- Setiawan, I., & Purba, H. H. (2020). A systematic literature review of Key Performance Indicators (KPIs) implementation. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 200–208. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i3.79>
- Syahsudarmi, S. (2025). Pendampingan penguatan kapasitas pengurus BUMDes dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis kinerja dan tanggung jawab. *Jurnal Pengabdian Kompetitif*, 4(1), 166–172. <https://doi.org/10.35446/pengabdiankompetitif.v4i1.2378>
- Syahsudarmi, S., Abdillah, R., Handayani, R., & Rahmat, A. (2024). Pendampingan penyusunan SOP dalam meningkatkan pengelolaan Badan Usaha Milik Desa. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 8(3), 498–504. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v8i3.2033>