

**ABSTRACT**

*As a result of the increasing regional minimum wages that increase every year has make difficult to company to predict the increment in the last three years, it requires Aerofood ACS SUB must be able to improve the productivity of its employees to be able to give more contribution to the company. To measure the productivity, companies need tools to measure the extent to which employees can meet the targets set by the company so that the necessary measurement of individual performance is not only measured competencies or behaviors such as running today but the measurement by job performances. This study analyzes the vision, mission, goals, corporate strategies, as well as job analysis and develop individual performance indicators consist of key performance indicators (KPI) and work behavior (competencies) in Production and Operations. Vision, mission, goals and strategy of the company cascade to the level of division to develop a vision, mission, goals and strategies of production and operational divisions. Based on job analysis and analysis of the vision, mission, objectives and strategies for the Operations division is then compiled a draft of key performance indicators (KPI) and work behavior (competencies).*

*This study is a qualitative study of the performance appraisal PT Aerofood ACS Surabaya. The aim of the research is to design individual performance assessment for production and operation, the draft proposal includes key performance indicators and competence, performance indicators weights, as well as performance assessment scale. For the position analysis using interviews, observation and documentation as a method of data collection. This research resulted in 66 indicators of individual performance, scale assessment and employee performance appraisal format*

**Key Words:** *performance appraisal, job analysis, key performance indicators, competency*

## ABSTRAK

Sebagai dampak dari kenaikan UMK yang terus meningkat setiap tahunnya dimana peningkatan UMK yang ditetapkan oleh pemerintah sangat sulit untuk dipredikasi pada tiga tahun terakhir, hal ini menuntut Aerofood ACS SUB harus mampu untuk meningkatkan produktivitas karyawannya untuk mampu memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan. Untuk mengukur produktivitas tersebut perusahaan memerlukan alat untuk dapat mengukur sejauh mana karyawan dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga diperlukan pengukuran kinerja individu yang tidak hanya diukur secara kompetensi atau perilaku seperti yang berjalan saat ini namun pengukuran kinerja yang diukur secara hasil kerja. Penelitian ini menganalisa visi, misi, sasaran, strategi perusahaan, serta analisa jabatan dan menyusun indikator kinerja individu yang terdiri atas indikator kinerja utama (KPI) dan perilaku kerja (kompetensi) di bagian Produksi dan Operasi. Visi, misi, sasaran dan strategi perusahaan diturunkan ke level divisi untuk menyusun visi, misi, sasaran dan strategi divisi produksi dan operasional. Berdasarkan analisis jabatan dan analisis visi, misi, sasaran dan strategi divisi Operasional maka kemudian disusun sebuah rancangan indikator kinerja utama (KPI) dan perilaku kerja (kompetensi).

Penelitian ini adalah studi kualitatif mengenai penilaian kinerja karyawan PT Aerofood ACS Surabaya. Tujuan dari penelitian adalah membuat rancangan penilaian kinerja individu untuk bagian produksi dan operasi, Usulan rancangan meliputi indikator kinerja utama dan kompetensi, bobot indikator kinerja, serta skala penilaian kinerja. Untuk itu dilakukan analisis jabatan dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini menghasilkan 66 indikator kinerja individu, skala penilaian, dan format penilaian kinerja karyawan

**Kata Kunci:** penilaian kinerja, analisa jabatan, indikator kinerja utama (KPI), kompetensi.