

## ABSTRAK

Penilaian kinerja berbasis *key performance indicator* (KPI) merupakan penilaian yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan target dan hasil terukur serta informasi dari suatu permasalahan yang diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi penilaian kinerja berbasis *key performance indicator* (KPI) di unit sumber daya manusia PT KAI Daop 7 Madiun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Hasil Penelitian Tugas Akhir ini menunjukkan bahwa PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun sudah menerapkan *key performance indicator* (KPI), yaitu *specific* (spesifik), indikator KPI sudah spesifik, fokus, dan detail terhadap tujuan yang menjadi indikator di dalamnya, terdapat penjelasan, bobot, formula, dan target yang harus dicapai. *Measurable* (terukur), penilaiannya sudah terukur dengan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. *Achievable* atau *attainable* (realistis atau dapat dicapai), target yang ditetapkan pada KPI dapat dicapai oleh masing-masing karyawan dan realistis dengan kondisi perusahaan saat ini. *Relevant* (relevan), KPI tersebut sudah disesuaikan dengan bidang dan masing-masing jabatan serta relevan dengan visi dan misi perusahaan. *Time bound* (batasan waktu), waktu yang ditetapkan oleh PT KAI Daop 7 Madiun dalam mencapai target KPI didasari pada penilaian yang dilakukan dua kali selama satu tahun anggaran, yaitu semester satu dan semester dua. *Challenging* (menantang), perusahaan memberikan strategi atau tantangan berupa indikator yang masuk akal tetapi menantang, dilihat dari potensi sumber dayanya dan akan diberikan pekerjaan diluar KPI.

Kata Kunci: *penilaian kinerja, key performance indicator, PT Kereta Api Indonesia*