

Penyuluhan Pemberdayaan Tenaga Kependidikan melalui Manajemen Berbasis Kinerja: Implementasi *Key Performance Indicators* (KPI) di Lingkungan Sekolah

Empowering Educational Staff through Performance-Based Management: Implementing Key Performance Indicators (KPIs) in the School Environment

Nur Rizkiyah¹, Tri Yuni Susilowati²

¹ Universitas Indraprasta Pgri Jakarta

² Politeknik Jakarta International

*Email penulis korespondensi: qytaman@yahoo.co.id

ABSTRAK

Manajemen pendidikan yang efektif memerlukan sistem penilaian kinerja yang terukur untuk menjamin akuntabilitas dan profesionalisme tenaga kependidikan. Selama ini, banyak sekolah masih terjebak pada sistem penilaian manual yang tidak efisien, rentan kesalahan, dan terfragmentasi, sehingga menghambat pengambilan keputusan strategis. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memberdayakan tenaga kependidikan di SMA Alhidayah Tangerang melalui implementasi *Key Performance Indicators* (KPI) sebagai instrumen manajemen berbasis kinerja. Metode kegiatan yang digunakan meliputi sosialisasi, penerapan, evaluasi, dan pendampingan intensif yang dilaksanakan pada Januari hingga Maret 2025 dengan melibatkan 17 guru. Evaluasi dilakukan melalui tes tertulis untuk mengukur pemahaman peserta terhadap materi manajemen kinerja. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman yang signifikan dengan rata-rata nilai peserta mencapai 81 (kategori baik). Implementasi KPI terbukti mampu mentransformasi sistem penilaian menjadi lebih objektif, efisien, dan berbasis data, sekaligus meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun rencana kerja individu yang selaras dengan tujuan sekolah. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar pihak sekolah melakukan integrasi KPI ke dalam budaya organisasi secara berkelanjutan dan memanfaatkan data kinerja sebagai basis utama dalam pengambilan keputusan manajerial.

Kata kunci: Tenaga Pendidik, kinerja, KPI

ABSTRACT

Effective educational management requires a measurable performance appraisal system to ensure the accountability and professionalism of educational staff. Currently, many schools remain trapped in manual assessment systems that are inefficient, error-prone, and fragmented, thereby hindering strategic decision-making. This community service activity aims to empower educational staff at SMA Alhidayah Tangerang through the implementation of Key Performance Indicators (KPIs) as an instrument for performance-based management. The methods employed include socialization, implementation, evaluation, and intensive mentoring, conducted from January to March 2025, involving 17 teachers. Evaluation was carried out through a written test to assess participants' understanding of performance management concepts. The results indicate a significant improvement in understanding, with participants achieving an average score of 81 (categorized as good). The implementation of KPIs has proven capable of transforming the assessment system into one that is more objective, efficient, and data-driven, while simultaneously enhancing teachers' ability to develop individual work plans aligned with institutional goals. Based on these findings, it is recommended that the school integrate KPIs into its organizational culture on a sustainable basis and utilize performance data as the primary foundation for managerial decision-making. This program is expected to serve as a model for improving the effectiveness of school management, fostering greater accountability and professionalism to meet the challenges of an increasingly dynamic educational landscape.

Keywords: Educational Staff, Performance, Key Performance Indicators (KPI).

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks, di mana tuntutan akan kualitas layanan dan akuntabilitas institusi menjadi tolok ukur utama keberhasilan sebuah lembaga. Dalam konteks manajemen pendidikan, perencanaan sekolah bukan sekadar rutinitas administratif, melainkan sebuah siklus strategis yang meliputi dua fungsi fundamental, yakni perencanaan dan evaluasi. Sebagaimana ditegaskan oleh Fauzi (2023), kedua fungsi ini harus diterapkan secara berkesinambungan sebagai langkah strategis untuk menentukan arah dan keberlanjutan langkah organisasi di masa depan. Tanpa adanya perencanaan yang matang dan evaluasi yang terukur, sebuah institusi pendidikan akan kehilangan daya saing dan arah pengembangan yang jelas. Oleh karena itu, penguatan manajemen internal menjadi prasyarat mutlak bagi sekolah yang ingin mencapai standar mutu yang unggul.

Kunci utama dalam mewujudkan manajemen sekolah yang efektif terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Performansi suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan, sangat ditentukan oleh performansi dari setiap individu yang ada di dalamnya. Ratnawati dan Putri (2023) menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan motor penggerak utama dalam mencapai visi lembaga. Namun, realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan kinerja dengan sistem penilaian yang ada. Banyak lembaga pendidikan masih terjebak pada sistem penilaian manual yang tidak efisien, rentan terhadap duplikasi data, rawan kesalahan manusia (*human error*), serta membutuhkan waktu yang sangat lama untuk proses rekapitulasi. Ketidakefektifan sistem ini pada akhirnya menghambat pengambilan keputusan strategis yang seharusnya berbasis data.

Permasalahan ini semakin diperparah dengan lemahnya sistem monitoring di banyak institusi pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan Islam. Karjuni dan Apriyadi (2023) menyoroti bahwa manajemen monitoring di lembaga pendidikan Islam sering kali masih bersifat terfragmentasi dan tidak memiliki indikator kinerja utama yang sistematis. Tanpa adanya *Key Performance Indicators* (KPI) yang selaras dengan tujuan institusi, hasil kerja tenaga kependidikan sulit diukur secara objektif. Dampaknya, tujuan strategis sekolah sering kali tidak terhubung dengan capaian nyata di lapangan. Padahal, penggunaan KPI merupakan alat strategis yang sangat krusial, tidak hanya untuk menilai kinerja guru dan staf, tetapi juga sebagai instrumen pendukung dalam pengambilan keputusan manajerial yang krusial, seperti promosi jabatan dan pengembangan karier, sebagaimana dijelaskan oleh Suheri (2026).

Implementasi KPI bukan sekadar tentang angka atau penilaian administratif, melainkan tentang membangun budaya kerja yang berbasis pada pencapaian dan profesionalisme. Ketika tenaga kependidikan memahami apa yang diharapkan dari mereka melalui indikator yang terukur, maka motivasi kerja akan meningkat secara signifikan. Hal ini didukung oleh temuan Hresnawanza dan Andi (2025), yang menunjukkan bahwa program pelatihan manajemen kinerja mampu meningkatkan pemahaman peserta hingga 85% dan kemampuan mereka dalam menyusun rencana kerja individu meningkat sebesar 78%. Dampak positif dari program tersebut tidak hanya dirasakan pada aspek administratif, tetapi juga secara nyata meningkatkan profesionalisme guru dan efektivitas manajemen sekolah secara keseluruhan.

Melihat urgensi tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini hadir sebagai solusi atas tantangan manajemen kinerja di lingkungan sekolah. Melalui penyuluhan dan pendampingan, tenaga kependidikan akan dibekali dengan pemahaman mendalam mengenai pentingnya manajemen berbasis kinerja. Fokus utama dari kegiatan ini adalah mentransformasi pola pikir tenaga kependidikan dari sistem kerja konvensional menuju sistem yang terukur dan akuntabel. Dengan mengadopsi KPI, sekolah diharapkan mampu memetakan potensi setiap individu, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, serta memastikan bahwa setiap kontribusi tenaga kependidikan berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi sekolah.

Penyuluhan ini dirancang untuk menjembatani kesenjangan antara teori manajemen pendidikan dengan praktik di lapangan. Dengan mengintegrasikan perencanaan dan evaluasi yang sistematis, sekolah akan memiliki instrumen yang kuat untuk melakukan monitoring secara berkelanjutan. Hal ini akan meminimalisir fragmentasi manajemen yang selama ini terjadi dan menggantinya dengan sistem yang terintegrasi, transparan, dan berbasis data. Pada akhirnya, pemberdayaan tenaga kependidikan melalui KPI akan menciptakan ekosistem sekolah yang lebih profesional, di mana setiap individu merasa dihargai berdasarkan kinerjanya yang nyata, dan lembaga pendidikan dapat memberikan layanan yang lebih berkualitas kepada para peserta didik.

Adapun tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk memberikan pemahaman komprehensif kepada tenaga kependidikan mengenai konsep manajemen berbasis kinerja, melatih tenaga kependidikan dalam menyusun dan mengimplementasikan *Key Performance Indicators* (KPI) yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi mereka, serta meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja di sekolah agar menjadi lebih

objektif, efisien, dan akuntabel guna mendukung pengambilan keputusan manajerial yang lebih baik di masa depan.

BAHAN DAN METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan selama periode Januari hingga Maret 2025, bertempat di SMA Alhidayah Tangerang dengan melibatkan 17 orang guru sebagai peserta utama. Fokus utama kegiatan ini adalah memberdayakan tenaga kependidikan melalui penguatan manajemen berbasis kinerja yang terukur. Metode pelaksanaan kegiatan disusun secara sistematis melalui empat tahapan utama, yaitu sosialisasi, penerapan, evaluasi, dan pendampingan berkelanjutan. Pada tahap sosialisasi, tim pengabdian memberikan pemahaman mendasar mengenai pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalisme guru. Selanjutnya, pada tahap penerapan, materi yang disampaikan mencakup empat pilar utama, yakni pendahuluan mengenai urgensi penilaian kinerja, penyusunan *Key Performance Indicators* (KPI) yang relevan dengan tugas pokok guru, teknik analisis hasil penilaian, serta mekanisme evaluasi kinerja yang efektif.

Untuk memastikan efektivitas transfer pengetahuan, tim pengabdian melakukan evaluasi kognitif dengan memberikan tes tertulis sebanyak 20 soal kepada seluruh peserta. Hasil dari tes ini berfungsi sebagai instrumen untuk mengukur sejauh mana pemahaman dan pengetahuan mengenai manajemen berbasis kinerja telah diserap oleh para guru. Data dari hasil evaluasi tersebut kemudian menjadi pedoman bagi tim pengabdian untuk menentukan langkah pendampingan lebih lanjut. Tahap pendampingan dilakukan secara intensif untuk membantu guru dalam mengimplementasikan KPI ke dalam rencana kerja individu mereka secara praktis. Melalui kombinasi metode sosialisasi yang informatif dan pendampingan yang aplikatif, kegiatan ini diharapkan mampu mengubah pola pikir tenaga kependidikan di SMA Alhidayah Tangerang menjadi lebih berorientasi pada hasil, sehingga tercipta sistem manajemen sekolah yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini menunjukkan adanya transformasi signifikan dalam pola pikir dan keterampilan manajerial tenaga kependidikan di SMA Alhidayah Tangerang. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan melalui tes tertulis sebanyak 20 soal, diperoleh nilai rata-rata peserta sebesar 81, yang mengindikasikan kategori "baik" dalam pemahaman konsep manajemen berbasis kinerja. Angka ini mencerminkan

bahwa mayoritas guru telah mampu menginternalisasi materi yang disampaikan, mulai dari urgensi penilaian kinerja hingga teknis penyusunan *Key Performance Indicators* (KPI). Keberhasilan ini sejalan dengan temuan Hresnawanza dan Andi (2025) yang menyatakan bahwa program pelatihan manajemen kinerja mampu meningkatkan pemahaman peserta secara drastis, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap profesionalisme guru dan efektivitas manajemen sekolah secara menyeluruh.

Pencapaian nilai rata-rata 81 ini bukan sekadar angka statistik, melainkan representasi dari kesiapan tenaga kependidikan untuk meninggalkan sistem penilaian manual yang selama ini dianggap tidak efisien. Sebagaimana dikemukakan oleh Ratnawati dan Putri (2023), penilaian kinerja secara manual sering kali menimbulkan permasalahan seperti duplikasi data, kerentanan terhadap kesalahan manusia, dan durasi rekapitulasi yang memakan waktu lama. Melalui implementasi KPI yang diperkenalkan dalam kegiatan ini, para guru kini memiliki instrumen yang lebih sistematis dan terukur. Hasil nyata dari kegiatan ini terlihat pada kemampuan guru dalam menyusun rencana kerja individu yang selaras dengan tujuan strategis sekolah. Dengan adanya KPI, setiap guru kini memahami indikator apa saja yang harus dicapai, sehingga penilaian kinerja tidak lagi bersifat subjektif, melainkan berbasis pada data dan capaian yang terukur.

Dalam konteks manajemen pendidikan, hasil ini menjawab tantangan yang diangkat oleh Karjuni dan Apriyadi (2023) mengenai manajemen monitoring di lembaga pendidikan yang sering kali bersifat terfragmentasi. Melalui pendampingan yang dilakukan, sekolah kini memiliki kerangka kerja yang lebih kohesif. KPI yang disusun tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai jembatan yang menghubungkan visi institusi dengan hasil kerja nyata di lapangan. Hal ini sangat krusial karena, seperti yang ditegaskan oleh Fauzi (2023), perencanaan sekolah yang efektif harus mencakup dua fungsi utama, yaitu perencanaan dan evaluasi yang diterapkan secara berkesinambungan. Dengan adanya sistem KPI, fungsi evaluasi di SMA Alhidayah Tangerang kini memiliki landasan yang kuat untuk menentukan langkah strategis selanjutnya, baik dalam pengembangan kurikulum maupun peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Lebih jauh lagi, implementasi KPI ini memberikan dampak strategis bagi pengambilan keputusan manajerial di sekolah. Suheri (2026) menekankan bahwa KPI adalah alat strategis untuk menilai guru dan mendukung pengambilan keputusan, seperti promosi jabatan atau pemberian penghargaan. Dengan data kinerja yang terdokumentasi dengan baik melalui KPI, pihak manajemen sekolah kini memiliki dasar yang objektif dalam melakukan pemetaan potensi guru. Hal ini secara langsung mengurangi bias dalam penilaian dan meningkatkan

transparansi di lingkungan sekolah. Guru-guru yang memiliki kinerja unggul dapat diidentifikasi dengan cepat, sementara mereka yang memerlukan pengembangan lebih lanjut dapat diberikan intervensi yang tepat sasaran.

Secara keseluruhan, hasil pengabdian ini membuktikan bahwa pemberdayaan tenaga kependidikan melalui manajemen berbasis kinerja adalah langkah yang sangat relevan untuk menjawab tantangan pendidikan modern. Peningkatan pemahaman peserta yang mencapai kategori "baik" menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki kapasitas untuk beradaptasi dengan sistem manajemen yang lebih profesional. Keberhasilan ini memberikan dampak nyata berupa efisiensi waktu dalam administrasi penilaian dan peningkatan akuntabilitas kinerja guru. Dengan sistem yang lebih teratur, beban administratif yang selama ini menghambat kreativitas guru dapat diminimalisir, sehingga fokus utama dapat dialihkan pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

Kegiatan ini juga menciptakan budaya kerja baru yang lebih berorientasi pada hasil (result-oriented). Guru tidak lagi bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban administratif, melainkan untuk mencapai target-target spesifik yang telah ditetapkan dalam KPI. Hal ini menciptakan iklim kompetisi yang sehat dan profesional di antara staf pengajar. Ke depan, keberlanjutan sistem ini sangat bergantung pada komitmen pihak sekolah untuk terus melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala. Dengan menjadikan KPI sebagai bagian integral dari budaya organisasi, SMA Alhidayah Tangerang telah melangkah lebih maju dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga tertata secara manajerial. Hasil ini menegaskan bahwa investasi pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui manajemen berbasis kinerja adalah kunci utama dalam menjaga keberlanjutan dan mutu sebuah lembaga pendidikan di tengah dinamika tantangan zaman yang terus berkembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi manajemen berbasis kinerja melalui Key Performance Indicators (KPI) merupakan solusi strategis untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas manajemen di SMA Alhidayah Tangerang. Keberhasilan kegiatan ini dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata evaluasi peserta sebesar 81, yang menunjukkan kategori "baik" dalam pemahaman konsep serta kemampuan teknis penyusunan indikator kinerja. Hasil nyata dari program ini adalah transformasi sistem penilaian yang semula bersifat manual, tidak efisien, dan rentan kesalahan, menjadi sistem yang lebih terukur, objektif, dan berbasis data.

Penerapan KPI telah berhasil menjembatani kesenjangan antara perencanaan strategis sekolah dengan capaian kinerja individu guru, sehingga meminimalisir fragmentasi manajemen yang selama ini menjadi kendala. Dengan adanya instrumen penilaian yang sistematis, pihak sekolah kini memiliki landasan yang kuat dan transparan dalam pengambilan keputusan manajerial, termasuk dalam aspek pengembangan karier dan promosi guru. Secara keseluruhan, pemberdayaan tenaga kependidikan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi administratif, tetapi juga membangun budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Keberlanjutan sistem ini diharapkan dapat terus dipelihara oleh pihak sekolah sebagai instrumen utama dalam menjaga mutu pendidikan, memastikan setiap tenaga kependidikan berkontribusi optimal terhadap visi institusi, serta menciptakan ekosistem sekolah yang lebih akuntabel, profesional, dan kompetitif di masa depan. Kesimpulan dari kegiatan penyuluhan literasi keuangan di Aula SMP Alhidayah Tangerang (3 Februari 2024) berhasil meningkatkan pemahaman peserta; rata-rata nilai post-test 77 dan mayoritas guru menunjukkan kesiapan menerapkan prinsip pengelolaan keuangan seperti penyusunan anggaran, prioritas pengeluaran, dan dana darurat. Temuan menegaskan kebutuhan mendesak literasi finansial bagi guru berpenghasilan rendah yang rentan terhadap masalah utang dan pinjaman online. Pemberian materi dan sumber daya praktis terbukti relevan dan meningkatkan kepercayaan diri peserta dalam pengelolaan keuangan. Saran: 1) Lanjutkan pendampingan berkala dan sesi konsultasi individual untuk memastikan penerapan rencana keuangan. 2) Kembangkan modul lanjutan tentang mitigasi risiko pinjol, investasi aman, dan manajemen utang. 3) Sediakan akses bahan ajar digital dan alat anggaran sederhana agar mudah diimplementasikan. 4) Dorong inisiatif teacherpreneurship untuk diversifikasi penghasilan guru. 5) Lakukan evaluasi follow-up setelah 3–6 bulan untuk mengukur perubahan perilaku dan menyesuaikan intervensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A. (2023). Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Man Kota Palangka Raya. *Sekapur sirih kajian mandiri manajemen pendidikan*, 114.
- Hresnawanza, M. H., & Andi, A. K. (2025). Peningkatan Kompetensi Manajerial Guru Dan Tenaga Kependidikan SMK Sabilil Muttaqin Melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja. *Qiblatuna*, 2(2), 63-73.
- Karjuni, A., & Apriyadi, T. (2023). MANAJEMEN MONITORING BERBASIS INDIKATOR KINERJA UTAMA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Eduvis: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 64-71.

Ratnawati, D. E., & Putri, R. R. M. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indikator (KPI) pada AR Rohmah Islamic Boarding School Group. *DIMASLOKA: Jurnal Pengabdian Masyarakat Teknologi Informasi Dan Informatika*, 2(2), 51-59.

Suheri, E. (2026). *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (HRD) DI SEKOLAH: Konsep, Tugas Pokok, Fungsi, Kewenangan, dan Key Performance Indicator (KPI)*. PT. Revormasi Jangkar Philosophia.