

## **EVALUASI PENCAPAIAN KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) UNTUK MERANCANG TRAINING NEED ANALYSIS (TNA) KOMPETENSI GURU**

**Sri Wahyuni Nur Hidayah, Dian Hidayati, Herlin, Krisna Erwintha Putra**

Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta Indonesia

Email: sri2008046034@webmail.uad.ac.id, dian.hidayati@mp.uad.ac.id,

herlin2008046042@webmail.uad.ac.id, krisna2008046027@webmail.uad.ac.id

### **Abstrak**

Evaluasi kinerja merupakan program yang harus diagendakan secara rutin oleh unit organisasi. Parameter yang digunakan akan lebih terukur dengan Key Performance Indicator. Obyektifitas evaluasi penilaian dengan KPI dapat dijadikan parameter Training Need Analisis dalam peningkatan kompetensi guru. Kompetensi guru perlu di upgrade secara periodik sehingga target kinerja dapat diselesaikan dengan maksimal. Kinerja guru yang maksimal akan menghasilkan iklim pendidikan yang bermutu, siswa yang berprestasi dan sekolah yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan metode evaluatif diskriptif yang mendikripsikan hasil penelitian pencapaian Key performance indicator (KPI) sebagai dasar menyusun Training need analysis (TNA) untuk meningkatkan kompetensi guru. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan tentang follow up penilaian kinerja guru di Yayasan Bumitama yang belum ada klaster tepat dalam penilaian maupun dalam pelatihan. Penelitian evaluatif ini dapat memberikan masukan agar pelatihan yang akan dilaksanakan oleh Yayasan lebih spesifik dan merujuk kepada kebutuhan pendidik. Selain itu pelatihan seharusnya disesuaikan dengan satuan pendidikan sehingga kompetensi guru di satuan pendidikan dapat meningkat. Dari hasil pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa Guru di Yayasan memerlukan pelatihan sebagai berikut: 1). Pelatihan Pengembangan Model Pembelajaran yang kreatif, inovatif dan menyenangkan untuk menginspirasi siswa dalam meningkatkan nilai hasil pembelajaran. 2). Pelatihan pembuatan Media pembelajaran untuk SMP. 3). Pelatihan Administrasi pendidikan guru untuk jenjang sekolah SD, SMP dan SMK di Yayasan sehingga semua guru merasa ikut bertanggungjawab terhadap kelengkapan administrasi pendidikan yang harus disiapkan oleh semua guru. 4). Pelatihan Teknologi Media Pembelajaran yang akan mengantarkan pendidikan era revolusi 4.0, yang menjadi tuntutan pendidikan saat ini.

**Kata kunci:** Evaluasi; KPI ; TNA; Kompetensi ; Guru

### **Abstract**

*Evaluation Achievement of Key Performance Indicators (KPI) to Designe Training Need Analysis (TNA) of Teacher Competencies at Yayasan Bumitama. Performance evaluation is a program that must be regularly scheduled by organizational units. The parameters used will be more measurable with Key*

*Performance Indicators. The objectivity of the evaluation assessment with KPI can be used to design a Training Need Analysis in improving teacher competence. Teacher competencies need to be upgraded periodically so that performance targets can be completed to the maximum. Maximum teacher performance will result in a quality education climate, outstanding students and quality schools. This study uses a descriptive evaluative method that describes the results of research on the achievement of Key Performance Indicators (KPI) to design a Training Needs Analysis (TNA) to improve teacher competence. This study was conducted to answer problems regarding the follow-up of teacher performance assessments at the Bumitama Foundation where there is no appropriate cluster in the assessment or in training. This evaluative research can provide input so that the training to be carried out by Yayasan Bumitama is more specific and refers to the needs of educators. In addition, training should be adjusted to the education unit so that the competence of teachers in the education unit can increase. From the results of the discussion, it was concluded that teachers at the Bumitama Foundation needed the following training: 1). Creative, innovative and fun Learning Model Development Training to inspire students to increase the value of learning outcomes. 2). Training on making learning media for SMP Bumitama. 3). Educational administration training for elementary, junior high and vocational schools at Bumitama Foundation Schools so that all teachers feel they are responsible for the completeness of educational administration that must be prepared by all teachers. 4). Learning Media Technology Training that will deliver education in the 4.0 revolution era, which is the current demand for education.*

**Keywords:** Evaluation; KPI; TNA; Competencies; Teacher

## **Pendahuluan**

Kinerja guru sebagai pelaksana pendidikan nasional sangat diharapkan maksimal dalam mencapai tujuan umum pendidikan, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam melaksanakan tupoksinya guru harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam kegiatan Belajar mengajar. Kepemimpinan guru dalam pembelajaran sangat menentukan output pembelajaran yang sudah ditetapkan sebelumnya, baik kompetensi pengetahuan siswa maupun karakter siswa yang terbentuk melalui proses pembelajaran. Guru yang baik adalah seorang guru yang secara individu peduli terhadap perkembangan siswa, mampu mendedikasikan waktu dan energi dalam mengelola kelas, serta mampu menguasai materi pelajaran yang harus disampaikan kepada siswa-siswi di kelas yang diampunya. (Fatimaningrum, 2011). Guru yang baik akan menghasilkan pendidikan yang baik, karena pendidikan akan mampu membentuk perilaku manusia yang baik dan sesuai dengan tuntutan jaman serta dapat menjadi wahana dalam mempersiapkan generasi milenial. Hal senada dituliskan oleh (Rahman, Sakti, Widya, & Yugafiati, 2019).

Untuk mengetahui sejauhmana tujuan pembelajaran tercapai perlu dilaksanakan evaluasi pencapaian kinerja guru. Pencapaian kinerja dapat diketahui dari penilaian kinerja tahunan yang dikenal dengan Performance Appraisal. Pencapaian kinerja ini dapat digunakan alat ukur yang tercakup dalam indikator kinerja atau Key Performance

Indicator. Key Performance indicator sebagai alat evaluasi keberhasilan program kerja yang sudah di tetapkan sebelumnya dan dapat dijadikan parameter kesuksesan dalam pelaksanaan program kerja (Flipse, 2019).

Indikator kinerja guru seharusnya dapat dicapai dengan maksimal sebagai bukti kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tupoksinya. Dengan kata lain bahwa guru yang kompeten adalah guru yang dapat mencapai hasil kinerja dengan pencapaian maksimal. Batas nilai maksimal antar instansi pendidikan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini, sebuah instansi pendidikan sudah menentukan indikator yang harus dicapai dan bobot penilaian yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Permasalahan yang menjadi dasar penelitian ini adalah: 1). Belum adanya Training Need Analysis yang lebih spesifik dari hasil pencapaian KPI Guru Yayasan Bumitama, sesuai dengan kebutuhan guru dalam meningkatkan kompetensinya. 2). Pencapaian Key Performance Indicator guru masih direkap secara acak tanpa memisahkan jenjang pendidikan yang ada, sehingga dalam pemberian fasilitas peningkatan kompetensi guru belum sesuai dengan jenjang pendidikan yang diampu oleh guru. Yang sudah dilaksanakan adalah memberikan atau mengikuti pelatihan baik seminar maupun webinar yang masih bersifat umum tanpa melakukan analisis terhadap kebutuhan peningkatan kompetensi atas dasar hasil pencapaian KPI yang sudah ditetapkan sehingga belum dapat memberikan fasilitas peningkatan kompetensi atas dasar kebutuhan guru dari empat jenjang pendidikan yang ada, misalnya beberapa guru masih memerlukan pendampingan dalam mengenal metode pembelajaran yang efektif sesuai dengan jenjang pendidikan yang diampu di sekolah Yayasan dan beberapa lainnya memerlukan pendampingan dalam pengembangan inovasi pembelajaran.

Obyek penelitian dalam artikel ini adalah guru di Sekolah Yayasan yang diambil dari unit sekolah TK/PAUD, SD, SMP dan SMK yang berada di Kabupaten Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah sebagai sample. Dari penelitian ini diharapkan ada tindak lanjut terhadap hasil penilaian kinerja dengan evaluasi pencapaian Key Performance indicator, sehingga akan diperoleh peringkat dari hasil penilaian dan selanjutnya dapat diberikan apresiasi bagi guru dengan pencapaian maksimal serta akan diperoleh analisa kebutuhan pembinaan atau Training Need Analysis guna meningkatkan kompetensi guru.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode evaluative diskriptif, yang akan mendiskripsikan hasil penelitian dengan data kuantitatif yang diperoleh dengan penarikan data hasil pencapaian Key Performance Indicator Guru di sebuah Yayasan Bumitama, dalam Performance Appraisal tahun 2020. Dari data yang diperoleh akan diolah dengan tabel rekapitulasi pencapaian KPI guru dan kemudian ditetapkan peringkat, diklasifikasikan sesuai dengan nilai pencapaian KPI tahun 2020 dengan hasil akhir menyimpulkan hasil penelitian untuk dibuatkan Training Need Analysis kompetensi guru.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Pokok Bahasan

Evaluasi Pencapaian Key Performance Indicator (KPI) sebagai dasar Penyusunan Training Need Analysis (TNA) Kompetensi Guru di Yayasan Bumitama akan dibahas secara runtut sebagai berikut:

#### a. Evaluasi

Evaluasi merupakan saduran dari bahasa Inggris "evaluation" yang diartikan sebagai penaksiran atau penilaian. Nurkencana (1983) menyatakan bahwa evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan berkenaan dengan proses untuk menentukan nilai dari suatu hal. Sementara Raka Joni (1975) menjelaskan bahwa evaluasi adalah proses untuk mempertimbangkan sesuatu barang, hal atau gejala dengan mempertimbangkan beragam faktor yang kemudian disebut Value Judgment. (Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. 23 Maret 2021. Web 23 Maret 2021. <https://id.wikipedia.org/wiki/Evaluasi>).

Evaluasi diperlukan untuk memastikan bahwa program yang sudah direncanakan terlaksana, tercapai sesuai standard dan hasilnya juga sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan (Zubaidi, 2020).

Dari pengertian diatas, evaluasi digambarkan sebagai proses dalam penilaian, sehingga aspek nilai dari sebuah pengukuran merupakan hal yang ditekankan dalam evaluasi. Evaluasi sering juga disebut dengan istilah Assessment. (Arifandi, 2020).

#### b. Key Performance Indicator (KPI)

Key Performance indicator (KPI) digunakan oleh unit organisasi yang membutuhkan tool atau alat dalam menilai kinerja staf dan karyawannya. Berikut adalah pengertian KPI menurut para ahli:

1. Menurut (Gabcanova, 2012), *Key Performance Indicator* (KPI) adalah
2. ukuran yang bersifat kuantitatif dan bertahap bagi perusahaan serta memiliki berbagai perspektif dan berbasiskan data konkret, dan menjadi titik awal penentuan tujuan dan penyusunan strategi organisasi.
2. Menurut Banerjee dan Buoti (2012) dalam (Nurwahidah, Sawal, Mulyadi, Afifudin, & Sari, 2021), KPI merupakan ukuran berskala dan kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dalam tujuan mencapai target organisasi.
3. Menurut (Parmenter, 2015) mendefinisikan Key Performance Indicator (KPI) yaitu sekumpulan indikator yang diciptakan terfokus kepada aspek kinerja organisasi yang paling kritis untuk kesuksesan organisasi pada kondisi sekarang dan di masa datang.
4. Menurut (Warren, 2011), KPI adalah parameter yang mengevaluasi bagaimana sebuah perusahaan menjalankan visi strategisnya. Istilah visi strategis mengacu pada bagaimana strategi interaktif diintegrasikan ke dalam strategi perusahaan secara keseluruhan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *Key Performance*

*Indicator* (KPI) merupakan alat ukur yang menjadi parameter penilaian kinerja untuk mengukur dan mengevaluasi kesuksesan program yang sudah ditetapkan dalam mencapai visi dan misi. Penetapan indikator kinerja antar unit organisasi berbeda satu dengan yang lainnya.

c. Training Need Analysis (TNA)

Training Need Analysis adalah analisa kebutuhan pelatihan bagi staf dan karyawan yang bekerja di unit organisasi. Training Need Analysis disusun setelah evaluasi dan penarikan data sehingga memiliki dasar yang kuat dalam perencanaan program pelatihan, analisa ini merupakan parameter dalam pelaksanaan pelatihan SDM. Hal senada juga dikuatkan oleh (Amin & Nurhadi, 2020) dimana dalam merancang pelatihan diperlukan adanya analisis yang menggambarkan keadaan real dilapangan dengan standar yang seharusnya ada dilapangan tupoksi guru.

Training Need analysis yang berpedoman pada pencapaian Key Performance Indicator dinilai lebih obyektif dan tidak memihak terutama oleh pihak-pihak yang menduduki jabatan fungsional maupun structural (Ningtyas & Sutrisno, 2020).

d. Kompetensi Guru

Guru adalah tokoh utama dalam pendidikan karena langsung bersinggungan dengan peserta didik. Keberhasilan dalam pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan dalam penguasaan kelas. Kemampuan guru ini disebut sebagai kompetensi guru. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, meliputi beberapa hal, seperti yang terkandung dalam Undang-undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kemampuan profesional.

Guru banyak mengalami tantangan dalam profesinya, selain memiliki kemampuan mengajar guru juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan peserta didik, wali murid juga dengan teman seprofesi dan dengan tenaga kependidikan (Fatimaningrum, 2011). Selain itu seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran juga berfungsi sebagai motivator dan fasilitator bagi siswa dalam tumbuh kembang minat dan bakat serta menjaga semua fasilitas pembelajaran yang tersedia sehingga pembelajaran dapat terlaksana secara kondusif (Qurbani, 2017).

Selain kondusifitas kegiatan pembelajaran, seorang guru perlu mencermati perkembangan peningkatan nilai peserta didiknya, guru dituntut kreatif, inovatif dan menyenangkan sehingga mampu mendorong effort siswa dalam perolehan nilai hasil belajarnya (Siregar, Wardani, & Hatika, 2017). Hal ini juga dikuatkan oleh (Pebrianto & Noor, 2015), yang menulis artikel tentang Pengaruh Kreativitas Guru Mengajar Dan Minat Belajar Siswa Terhadap Hasil Prestasi Siswa Kelas Xi Jurusan Ips Di SMAN Karubaga Kabupaten Tolikara.

## 2. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian tentang *Pencapaian Key performance Indikator (KPI) Guru Yayasan Bumitama tahun 2020* diperoleh data sebagai berikut :

- a. Tabel pencapaian *Key Performance Indicator* tertera dalam gambar Performance contract Guru Yayasan Bumitama sebagai berikut :

FORM LB-1. PERFORMANCE CONTRACT 2020								
Nama Karyawan		Nama Area		Karyawan		Atasan Langsung	Atasan Lebih Tinggi	
Jabatan Guru		Nama Sekolah						
Nama Atasan		Periode (Bln-Thr)						
Jabatan								
RAIAI TARGET KERJA DIAWAL TAHUN				KINERJA SAMPAI DENGAN AKHIR TAHUN				
No	KPI dan Target	Target 2020	Bobot (%)	Tanggal Pencapaian Target	Pencapaian			Nilai Akhir
					Aktual	Persentase (%)	Rating	
1	Hari Kerja Efektif	Target 90%	90%	20.0%	31-Dec-20			
2	Peningkatan nilai rata-rata kelas/ mapel	>5%	10.0%	31-Dec-20				
3	Pembuatan media pembelajaran	Index	90%	20.0%	31-Dec-20			
4	Evaluasi KBM sesuai standar penilaian	Target 100%	100%	15.0%	31-Dec-20			
5	Melaksanakan konseling Siswa	Penanganan 100%	100%	12.0%	31-Dec-20			
6	Tanggungjawab pengelolaan Kelas & Pelaksanaannya							
	- Tata tertib	90%	2.5%	31-Dec-20				
	- Absensi	90%	2.5%	31-Dec-20				
	- Jadwal pelajaran	100%	2.5%	31-Dec-20				
	- Jadwal Piket	100%	2.5%	31-Dec-20				
7	Peningkatan Prestasi Siswa							
	- Akademis	2 event (perlombaan)	2	4.0%	31-Dec-20			
	- Non Akademis	2 event (perlombaan)	2	4.0%	31-Dec-20			
8	Pengembangan Model pembelajaran		1	5.0%	31-Dec-20			
			100%				Total Score	0
						Konversi	Total Score	4
						Sub Total LB-1	0	0

Gambar 1.  
Tabel Performance Contract

b. Indikator Kinerja Guru dari gambar 1, yang sudah ditetapkan terdiri dari:

1. Hari Kerja Efektif
2. Peningkatan nilai rata-rata kelas/ mapel
3. Pembuatan media pembelajaran
4. Evaluasi KBM sesuai standar penilaian
5. Melaksanakan konseling Siswa
6. Tanggungjawab pengelolaan Kelas & Pelaksanaannya :
  - a. Tata tertib
  - b. Jadwal pelajaran
  - c. Jadwal Piket
7. Peningkatan Prestasi Siswa
  1. Akademis
  2. Non Akademis
8. Pengembangan Model pembelajaran

Keterangan masing-masing poin dari *Key Performance Indicator*

1. Hari Kerja Efektif, ditarik dari data input BPS kehadiran karyawan
2. Peningkatan nilai rata-rata kelas/ mapel, dirarik dari dashboard pengolahan nilai guru permapel/perkelas
3. Pembuatan media pembelajaran, ada 5 item yang wajib dijadikan bukti data pendukung, yaitu : Analisa perhitungan Hari Efektif, Program tahunan, program semester, Rencana Pembelajaran, dan perhitungan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).
4. Evaluasi KBM sesuai standar penilaian, data pendukung guru dalam Performance Appraisail terdiri dari: Soal evaluasi pembelajaran, rekap

ketuntasan peserta didik, dengan di lampirkan langkah yang diambil jika peserta didik tidak tuntas.

5. Melaksanakan konseling Siswa, dibuktikan dengan buku pembinaan yang ditandatangani oleh guru konselor dan orang tua muted.
6. Tanggungjawab pengelolaan Kelas & Pelaksanaannya :
  - a. Tata tertib, bukti pendukungnya adalah tata tertib sekolah yang diturunkan dalam tata tertib kelas dan kontrak belajar.
  - b. Absensi, bukti pendukung adalah absensi manual dari hari efektif sekolah
  - c. Jadwal pelajaran, bukti pendukung adalah Jadwal pelajaran dan jadwal extra kurikuler.
  - d. Jadwal Piket, bukti pendukung berupa jadwal piket kelas, dan jadwal PIC untuk petugas UKS.
7. Peningkatan Prestasi Siswa
  - a. Akademis, data ditarik dari perolehan prestasi siswa yang diampu dalam kejuaraan olimpiade dengan target berjenjang, 3 besar tingkat kecamatan, 3 besar tingkat Kabupaten dan seterusnya.
  - b. Non Akademis, data ditarik dari perolehan prestasi siswa yang diampu dalam kejuaraan olimpiade pengembangan diri baik yang diadakan oleh Dinas Pendidikan maupun dinas pemerintahan yang lain.
8. Pengembangan Model pembelajaran, data pendukung harus melampirkan inovasi pembelajaran baik *soft file* maupun *hard file*, dengan target 4 (empat) item pengembangan model pembelajaran.

### **3. Pengolahan Data**

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data hasil observasi dari Pencapaian Key Performance Indicator Guru di Sekolah Yayasan daerah Kotawaringin Timur dari jenjang pendidikan TK/PAUD, SD, SMP dan SMK.

**Tabel 1.**  
**Rekap Performance Appraisal tahun 2020**  
**Pencapaian Key Performance Indicator Guru**  
**Sekolah Yayasan**

No	NIK	NAMA KARYAWAN	unit sekolah	Performance Contract (PC) / LB-1												Nilai LB-1
				Key Performan					Key Performance Indicator							
				1	2	3	4	5	6			7		8		
				15%	10%	20%	15%	10%	6.1	6.2	6.3	6.4	7.1	7.2	10%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	00065	Person 1	TK	80	40	20	60	12	2,5	10	10	7,5	0	2,5	0	61,13
2	00022	Person 2	TK	80	40	20	60	24	5	10	10	7,5	0	2,5	0	64,75
3	00063	Person 3	TK	80	40	20	60	24	10	10	10	7,5	0	2,5	0	66,00
4	000312	Person 4	TK	80	40	80	30	24	5	7,5	5	5	0	2,5	0	69,75
5	00075	Person 5	SD	80	30	20	60	48	2,5	10	10	10	0	2,5	0	68,25
6	00007	Person 6	SD	80	30	20	60	48	2,5	10	10	10	0	0	0	67,63
7	00139	Person 7	SD	80	30	20	60	48	2,5	10	10	10	0	0	0	67,63
8	00140	Person 8	SD	80	10	80	60	12	2,5	10	10	10	0	0	0	68,63
9	00049	Person 9	SD	80	20	20	60	48	10	10	10	10	0	2,5	2,5	68,25
10	00005	Person 10	SD	80	40	20	45	36	2,5	10	10	10	0	2,5	0	64,00
11	00270	Person 11	SD	80	20	20	45	36	2,5	10	10	7,5	0	2,5	0	58,38
12	00175	Person 12	SD	80	40	20	45	36	2,5	10	10	10	0	0	0	63,38
13	00176	Person 13	SD	60	30	20	45	48	2,5	10	10	10	0	2,5	0	59,50
14	00217	Person 14	SD	60	10	80	45	36	2,5	10	10	10	2,5	2,5	5	68,38
15	00127	Person 15	SD	80	40	0	45	36	2,5	10	10	10	0	2,5	2,5	59,63
16	00269	Person 16	SD	60	10	80	45	36	2,5	10	10	10	2,5	2,5	5	68,38
17	00121	Person 17	SD	80	40	20	45	48	2,5	10	10	10	2,5	2,5	2,5	67,63
18	00006	Person 18	SD	80	20	20	45	36	2,5	10	10	10	0	2,5	0	59,00
19	00048	Person 19	SD	80	20	20	60	36	2,5	10	10	10	0	0	0	62,13
20	00453	Person 20	SMP	60	20	20	45	36	10	10	10	10	2,5	0	2,5	56,50
21	00231	Person 21	SMP	80	30	20	45	12	10	10	10	10	0	0	0	56,75
22	00473	Person 22	SMP	80	30	20	15	12	7,5	10	10	10	2,5	2,5	0	49,88
23	00182	Person 23	SMP	60	30	20	45	48	10	10	10	2,5	2,5	2,5	2,5	60,75
24	00086	Person 24	SMP	60	10	20	45	24	10	10	10	10	0	2,5	2,5	51,00
25	00464	Person 25	SMP	60	30	20	30	24	10	10	10	10	2,5	5	5	54,13
26	00089	Person 26	SMP	40	30	20	45	36	10	10	10	10	0	5	2,5	54,63
27	00303	Person 27	SMP	60	30	60	30	24	10	10	10	10	2,5	5	5	64,13
28	00010	Person 28	SMP	40	20	20	45	36	10	10	10	10	0	2,5	2,5	51,50
29	00076	Person 29	SMP	60	20	20	45	36	10	10	10	10	0	2,5	2,5	56,50
30	00142	Person 30	SMP	80	30	80	15	0	10	10	10	10	0	2,5	2,5	62,50
31	00108	Person 31	SMK	80	20	80	45	24	10	10	7,5	7,5	2,5	5	2,5	73,50
32	00177	Person 32	SMK	80	20	60	45	36	10	10	7,5	7,5	0	2,5	2,5	70,25
33	00096	Person 33	SMK	60	20	80	45	36	10	10	7,5	7,5	2,5	2,5	2,5	70,88
34	00162	Person 34	SMK	80	30	40	30	36	10	10	7,5	7,5	2,5	2,5	2,5	64,63
35	00034	Person 35	SMK	80	20	20	30	12	10	10	7,5	7,5	0	2,5	2,5	50,50
36	00101	Person 36	SMK	80	30	80	45	36	10	10	7,5	7,5	5	5	5	80,25
37	00129	Person 37	SMK	80	30	20	30	24	5	10	7,5	7,5	2,5	2,5	2,5	55,38
38	00080	Person 38	SMK	80	30	40	15	36	10	10	7,5	7,5	0	0	2,5	59,63
39	00130	Person 39	SMK	80	20	40	30	36	10	10	7,5	7,5	5	5	2,5	63,38
40	00152	Person 40	SMK	80	40	20	30	48	26	10	6,5	5	5	5	2,5	69,50
41	00452	Person 41	SD	80	20	60	30	48	10	10	10	7,5	2,5	2,5	2,5	70,75
42	00344	Person 42	SD	80	30	80	30	36	10	10	10	7,5	0	2,5	2,5	74,63
43	00357	Person 43	SD	80	20	60	15	48	10	10	10	7,5	0	2,5	2,5	66,38
44	00199	Person 44	SD	60	30	60	60	36	10	10	10	7,5	2,5	2,5	2,5	72,75
45	00431	Person 45	SD	60	30	40	45	36	10	10	10	7,5	0	2,5	2,5	63,38
46	00388	Person 46	SD	60	20	40	45	48	10	10	10	7,5	0	2,5	2,5	63,88
47	00274	Person 47	SD	60	20	60	15	36	10	10	10	7,5	0	0	0	57,13
48	00084	Person 48	TK	80	20	60	30	24	10	10	10	7,5	2,5	0	2,5	64,13
49	00293	Person 49	SD	60	20	60	15	48	10	10	10	10	0	0	0	60,75
50	00385	Person 50	SD	60	40	80	30	0	10	10	10	10	2,5	2,5	2,5	64,38
51	00273	Person 51	SD	80	30	40	30	12	10	10	10	5	0	0	5	58,00
52	00383	Person 52	TK	80	30	60	30	36	10	10	10	5	0	0	0	67,75

Dari data tabel 1, penulis akan mengklasifikasi data acak atas dasar jenjang pendidikan, kemudian melakukan evaluasi terhadap hasil pencapaian Key Performance Indikator di Sekolah Yayasan dari rata-rata perjenjang pendidikan, untuk mendapatkan



Evaluasi Pencapaian Key Performance Indicator (KPI) untuk Merancang Training Need Analysis (TNA) Kompetensi Guru

analisa pelatihan yang dibutuhkan atau *Training Need Analysis* berdasarkan jenjang Pendidikan.

**Tabel 2.**  
**Rekap Performance Appraisal tahun 2020**  
**Pencapaian Key Performance Indicator Guru TK**

No	NIK	NAMA KARYAWAN	unit sekolah	Performance Contract (PC) / LB-1												Nilai LB-1
				Key Performance Indicator												
				1	2	3	4	5	6				7		8	
									6.1	6.2	6.3	6.4	7.1	7.2		
															Total Score	
				15%	10%	20%	15%	10%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	5%	5%	10%	
1	00065	Person 1	TK	80	40	20	60	12	2,5	10	10	7,5	0	2,5	0	61,13
2	00022	Person 2	TK	80	40	20	60	24	5	10	10	7,5	0	2,5	0	64,75
3	00063	Person 3	TK	80	40	20	60	24	10	10	10	7,5	0	2,5	0	66,00
4	000312	Person 4	TK	80	40	80	30	24	5	7,5	5	5	0	2,5	0	69,75
5	00084	Person 5	TK	80	20	60	30	24	10	10	10	7,5	2,5	0	2,5	64,13
6	00383	Person 6	TK	80	30	60	30	36	10	10	10	5	0	0	0	67,75
		Average		80	35	43	45	24	7	10	9	7	0	2	0	66

**Tabel 3.**  
**Rekap Performance Appraisal tahun 2020**  
**Pencapaian Key Performance Indicator Guru SD**

No	NIK	Unit Sekolah	Performance Contract (PC) / LB-1													Nilai LB-1
			Key Performance Indicator													
			HKE	PNB	MPb	Ev. KBM	BK	Adm Pembelajaran				7		Improv ement Pemb.		
								Tatib	Presensi	Jad-Pel	Jad-Pik	Prest. Academic	Prest. Non			
															Total Score	
			15%	10%	20%	15%	10%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	5%	5%	10%		
1	00075	Person 1	SD	80	30	20	60	48	2,5	10	10	10	0	2,5	0	68,25
2	00007	Person 2	SD	80	30	20	60	48	2,5	10	10	10	0	0	0	67,63
3	00139	Person 3	SD	80	30	20	60	48	2,5	10	10	10	0	0	0	67,63
4	00140	Person 4	SD	80	10	80	60	12	2,5	10	10	10	0	0	0	68,63
5	00049	Person 5	SD	80	20	20	60	48	10	10	10	10	0	2,5	2,5	68,25
6	00005	Person 6	SD	80	40	20	45	36	2,5	10	10	10	0	2,5	0	64,00
7	00270	Person 7	SD	80	20	20	45	36	2,5	10	10	7,5	0	2,5	0	58,38
8	00175	Person 8	SD	80	40	20	45	36	2,5	10	10	10	0	0	0	63,38
9	00176	Person 9	SD	60	30	20	45	48	2,5	10	10	10	0	2,5	0	59,50
10	00217	Person 10	SD	60	10	80	45	36	2,5	10	10	10	2,5	2,5	5	68,38
11	00127	Person 11	SD	80	40	0	45	36	2,5	10	10	10	0	2,5	2,5	59,63
12	00269	Person 12	SD	60	10	80	45	36	2,5	10	10	10	2,5	2,5	5	68,38
13	00121	Person 13	SD	80	40	20	45	48	2,5	10	10	10	2,5	2,5	2,5	67,63
14	00006	Person 14	SD	80	20	20	45	36	2,5	10	10	10	0	2,5	0	59,00
15	00048	Person 15	SD	80	20	20	60	36	2,5	10	10	10	0	0	0	62,13
16	00452	Person 16	SD	80	20	60	30	48	10	10	10	7,5	2,5	2,5	2,5	70,75
17	00344	Person 17	SD	80	30	80	30	36	10	10	10	7,5	0	2,5	2,5	74,63
18	00357	Person 18	SD	80	20	60	15	48	10	10	10	7,5	0	2,5	2,5	66,38
19	00199	Person 19	SD	60	30	60	60	36	10	10	10	7,5	2,5	2,5	2,5	72,75
20	00431	Person 20	SD	60	30	40	45	36	10	10	10	7,5	0	2,5	2,5	63,38
21	00388	Person 21	SD	60	20	40	45	48	10	10	10	7,5	0	2,5	2,5	63,88
22	00274	Person 22	SD	60	20	60	15	36	10	10	10	7,5	0	0	0	57,13
23	00293	Person 23	SD	60	20	60	15	48	10	10	10	10	0	0	0	60,75
24	00385	Person 24	SD	60	40	80	30	0	10	10	10	10	2,5	2,5	2,5	64,38
25	00273	Person 25	SD	80	30	40	30	12	10	10	10	5	0	0	5	58,00
		Average		72,8	26	41,6	43,2	37,44	5,8	10	10	9	0,521	1,7	1,6	64,91

**Tabel 4.**  
**Rekap Performance Appraisal tahun 2020**  
**Pencapaian Key Performance Indicator Guru SMP**

No	NIK	Unit Sekolah	Performance Contract (PC) / LB-1													Nilai LB-1
			Key Performance Indicator													
			HKE	PNB	MPb	Ev. KBM	BK	Adm Pembelajaran				7		Improvement Pemb.		
								Tatib	Presensi	Jad-Pel	Jad-Pik	Prest. Academic	Prest. Non Academic			
15%	10%	20%	15%	10%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	5%	5%	10%	Total Score				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	00453	Person 1	SMP	60	20	20	45	36	10	10	10	10	2,5	0	2,5	56,50
2	00231	Person 2	SMP	80	30	20	45	12	10	10	10	10	0	0	0	56,75
3	00473	Person 3	SMP	80	30	20	15	12	7,5	10	10	10	2,5	2,5	0	49,88
4	00182	Person 4	SMP	60	30	20	45	48	10	10	10	2,5	2,5	2,5	2,5	60,75
5	00086	Person 5	SMP	60	10	20	45	24	10	10	10	10	0	2,5	2,5	51,00
6	00464	Person 6	SMP	60	30	20	30	24	10	10	10	10	2,5	5	5	54,13
7	00089	Person 7	SMP	40	30	20	45	36	10	10	10	10	0	5	2,5	54,63
8	00303	Person 8	SMP	60	30	60	30	24	10	10	10	10	2,5	5	5	64,13
9	00010	Person 9	SMP	40	20	20	45	36	10	10	10	10	0	2,5	2,5	51,50
10	00076	Person 10	SMP	60	20	20	45	36	10	10	10	10	0	2,5	2,5	56,50
11	00142	Person 11	SMP	80	30	80	15	0	10	10	10	10	0	2,5	2,5	62,50
		Average		61,82	25,45	29,09	36,82	26,18	9,773	10	10	9,318	1,136	2,727	2,5	56,20

**Tabel 5.**  
**Rekap Performance Appraisal tahun 2020**  
**Pencapaian Key Performance Indicator Guru SMK**

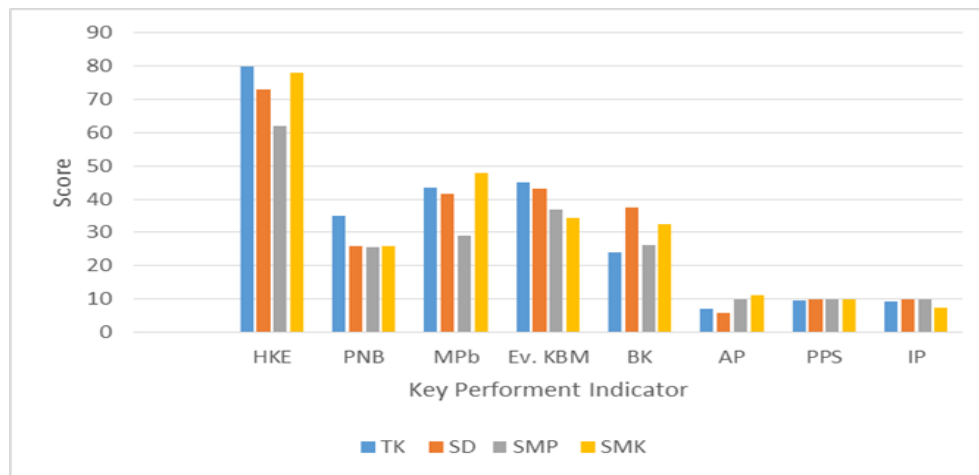
No	NIK	Unit Sekolah	Performance Contract (PC) / LB-1													Nilai LB-1
			Key Performance Indicator													
			HKE	PNB	MPb	Ev. KBM	BK	Adm Pembelajaran				7		Improvement Pemb.		
								Tatib	Presensi	Jad-Pel	Jad-Pik	Prest. Academic	Prest. Non Academic			
15%	10%	20%	15%	10%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	5%	5%	10%	Total Score				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	00108	Person 1	SMK	80	20	80	45	24	10	10	7,5	7,5	2,5	5	5	74,13
2	00177	Person 2	SMK	80	20	60	45	36	10	10	7,5	7,5	0	2,5	5	70,88
3	00096	Person 3	SMK	60	20	80	45	36	10	10	7,5	7,5	2,5	2,5	5	71,50
4	00162	Person 4	SMK	80	30	40	30	36	10	10	7,5	7,5	2,5	2,5	5	65,25
5	00034	Person 5	SMK	80	20	20	30	12	10	10	7,5	7,5	0	2,5	5	51,13
6	00101	Person 6	SMK	80	30	80	45	36	10	10	7,5	7,5	5	5	7,5	80,88
7	00129	Person 7	SMK	80	30	20	30	24	5	10	7,5	7,5	2,5	2,5	5	56,00
8	00080	Person 8	SMK	80	30	40	15	36	10	10	7,5	7,5	0	0	5	60,25
9	00130	Person 9	SMK	80	20	40	30	36	10	10	7,5	7,5	5	5	7,5	64,63
10	00152	Person 10	SMK	80	40	20	30	48	26	10	6,5	5	5	5	5	70,13
		Average		78	26	48	34,5	32,4	11,1	10	7,4	7,25	2,5	3,25	5,5	66,48

Evaluasi Pencapaian Key Performance Indicator (KPI) untuk Merancang Training Need Analysis (TNA) Kompetensi Guru

**Tabel 6.**  
**Rekap Performance Appraisal tahun 2020**  
**Pencapaian Key Performance Indicator Guru per unit Sekolah**

No	NIK	Unit Sekolah	Performance Contract (PC) / LB-1												Nilai LB-1
			Key Performance Indicator											Improvement Pemb.	
			HKE	PNB	MPb	Ev. KBM	BK	Adm Pembelajaran				7			
								Tatib	Presensi	Jad-Pel	Jad-Pik	Prest. Academic	Prest. Non Academic		
15%	10%	20%	15%	10%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	5%	5%	10%	Total Score			
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1		TK	80,00	35,00	43,33	45,00	24,00	7,08	9,58	9,17	6,67	0,42	1,67	0,42	65,58
2		SD	72,80	26,00	41,60	43,20	37,44	5,80	10,00	10,00	9,00	0,52	1,70	1,60	64,91
3		SMP	61,82	25,45	29,09	36,82	26,18	9,77	10,00	10,00	9,32	1,14	2,73	2,50	56,20
4		SMK	78,00	26,00	48,00	34,50	32,40	11,10	10,00	7,40	7,25	2,50	3,25	5,50	66,48
		Rerata pencapaian tingkat Regional	73,15	28,11	40,51	39,88	30,01	8,44	9,90	9,14	8,06	1,14	2,34	2,50	63,29

Dari tabel 6 tersebut di atas, dapat ditampilkan dalam bentuk grafik hasil per indikator dari 4 (empat) unit sekolah sebagai dasar penyusunan *Training Need Analysis*.



**Gambar 2.**  
**Grafik Pencapaian KPI Guru di Sekolah Yayasan**

Keterangan gambar:

- HKE : Hari Kerja Efektif
- PNB : Peningkatan Nilai Pembelajaran
- MPB : Media Pembelajaran
- Ev. KBM : Evaluasi Kegiatan Belajar Mengajar
- BK : Bimbingan Konseling
- AP : Administrasi Pembelajaran
- PPS : Peningkatan Prestasi Siswa
- IP : Improvement Pembelajaran

Gambar 2 di atas memberikan informasi pencapaian 8 (delapan) *Key Performance Indicator* Guru dalam *performance appraisal* Sekolah Yayasan tahun 2020, mulai dari dari jenjang pendidikan TK/PAUD, SD, SMP dan SMK yang berlokasi di Regional Kotawaringin Timur. Dari 8 (delapan) indikator tersebut,

pencapaian Key performance Indikator dapat di peroleh hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Hari Kerja efektif yang diambil dari input kehadiran guru menunjukkan bahwa secara umum baik guru TK, SD, SMP Maupun SMK cukup memiliki kedisiplinan tetapi untuk SMP masih memerlukan pembinaan.
2. Peningkatan Nilai Pembelajaran justru didominasi oleh guru TK, kreatifitas guru sangat diperlukan dalam meningkatkan perolehan nilai siswa baik sebagai guru kelas untuk jenjang SD maupun guru mapel untuk tingkat SMP dan SMK.
3. Indikator Media pembelajaran lebih di perhatikan oleh guru-guru SMK dan diikuti oleh guru TK dan guru SD, sedangkan guru SMP masih kurang memperhatikan dalam menyusun media pembelajaran.
4. Evaluasi Pembelajaran belum memberikan data pendukung yang kuat oleh guru – guru SD, SMP dan SMK.
5. Bimbingan dan konseling yang seharusnya lebih diutamakan di jenjang sekolah SMP justru kurang tertangani, sedangkan posisi guru BK tersedia untuk SMP.
6. Administrasi pembelajaran terlihat kurang tertib di sekolah TK san SD
7. Peningkatan prestasi siswa, baik akademis maupun non akademis dengan target perolehan kejuaraan olimpiade ditahun 2020 kurang tercapai di semua jenjang pendidikan karena kondisi pandemic.
8. Improovement pembelajaran masih kurang dikembangkan, sedangkan dilain pihak kondisi pandemic di tahun 2020 seharusnya lebih diberikan peran ekstra untuk para guru dalam mengembangkan model pembelajaran baik daring maupun luring.

Dari Evaluasi Pencapaian *Key Performance Indicator* Guru Yayasan dengan jenjang pendidikan TK, SD, SMP dan SMK maka dapat disusun *Training Need Analysis* yang sebaiknya dilaksanakan oleh Yayasan untuk memberikan *feedback* dan *follow up* dari hasil *Performance Appraisal* Sekolah Yayasan, ditampilkan di tabel 7.

**Tabel 7.**  
**Training Need Analysis Sekolah**

No	Training	Objective	TK	SD	SMP	SMK
1	Disiplin kinerja Guru	Meningkatkan kedisiplinan guru dalam perannya sebagai sosok yang diteladani			√	
2	Improvement Pembelajaran kreatif dan menyenangkan	Meningkatkan kreatifitas guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga peserta didik menyenangi pelajaran yang diberikan, daya serap siswa meningkat dan prestasi menanjak			√	√
3	Pengelolaan Administrasi guru dan Pengembangan Media Pembelajaran yang efektif dan informatif	Meningkatkan ketertiban guru dalam menyajikan media pembelajaran sehingga pengelolaan standar isi dan standar proses dapat terpenuhi	√	√	√	

## Evaluasi Pencapaian Key Performance Indicator (KPI) untuk Merancang Training Need Analysis (TNA) Kompetensi Guru

4	Administrasi dan evaluasi penilaian pembelajaran	Meningkatkan sikap <i>evaluative</i> dan <i>akuntable</i> guru dalam memberikan materi dihubungkan dengan pencapaian nilai yang sajikan dalam laporan hasil penilaian yang informatif.		√	√	√
5	Peningkatan Pelayanan Konseling siswa	Peningkatan layanan khusus Sekolah dibidang konseling sehingga permasalahan siswa dan teratasi lebih awal dan monitoring karakter terlaksana			√	
6	Transformasi Digital dalam implementasi Pembelajaran	Untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi guru dibidang ITC untuk menyongsong Education 4.0 dan menyetarakan dengan Revolusi Industri 4.0	√	√	√	√

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru diperlukan pelatihan-pelatihan baik secara *online* maupun *offline* yang memberikan fasilitas *upskill* bagi para guru di sekolah Yayasan terutama dalam menghadapi perubahan kebijakan pendidikan di era *New Normal*. Dari hasil penelitian diketahui bahwa hasil pencapaian KPI Guru dalam *Performance Appraisal* tahun 2020 belum mendapatkan apresiasi bagi pencapai tertinggi dan belum ada mapping kebutuhan pelatihan untuk *upskill* tenaga pendidik di Yayasan tersebut, Oleh karenanya perlu disusun *Training Need Analysis* yang mengacu pada pencapaian *Key performance Indicator*. Atas dasar hasil pencapaian KPI guru Sekolah Yayasan di Kalimantan Tengah, dapat dijadikan parameter tentang keperluan pelatihan guru dengan data pendukung yang obyektif sehingga pelatihan yang diusulkan benar – benar sesuai dengan kebutuhan guru dalam meningkatkan kompetensi diri dan kompetensi dalam mengimplementasikan keilmuannya secara professional.

Dengan analisa tersebut diatas diharapkan dapat meningkatkan pencapaian *Key Performance Indicator* guru Yayasan dalam *Performance Appraisal* tahun berikutnya.

## BIBLIOGRAFI

- Amin, Syaihol, & Nurhadi, Ali. (2020). Urgensi Analisis Kebutuhan Diklat Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pai Dan Budi Pekerti. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 83–100. [Google Scholar](#)
- Arifandi, Ahmad Shidqi Dian. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(2), 106–119. [Google Scholar](#)
- Fatimaningrum, Arumi Safitri. (2011). Karakteristik Guru Dan Sekolah Yang Efektif Dalam Pembelajaran. *Majalah Ilmiah Pembelajaran*, 7(2). [Google Scholar](#)
- Flipse, Steven. (2019). Best practice IV PRISMA KPI analysis tool. *Assessment of Responsible Innovation*, 272. [Google Scholar](#)
- Gabcanova, Iveta. (2012). Human Resources Key Performance Indicators. *Journal of Competitiveness*, 4(1), 117–128. <https://doi.org/10.7441/joc.2012.01.09>. [Google Scholar](#)
- Ningtyas, Septiana Ika, & Sutrisno, Wiriadi. (2020). Analysis Training Needs Assesment dalam Meningkatkan Keprofesian Guru (Studi Kasus di SMK PGRI 28 Jakarta). *Research and Development Journal of Education*, 6(2), 49. <https://doi.org/10.30998/rdje.v6i2.6155>. [Google Scholar](#)
- Nurwahidah, Andi, Sawal, Ahmad, Mulyadi, Mulyadi, Afifudin, Mohammad Thezar, & Sari, Hasmita. (2021). Perancangan Key Performance Indicator (Kpi) Sebagai Dasar Pengukuran Kinerja Karyawan Di Gudang Sparepart Pada Pt Xyz. *Arika*, 15(2), 88–93. [Google Scholar](#)
- Parmenter, David. (2015). *Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs*. John Wiley & Sons. [Google Scholar](#)
- Pebrianto, Tinton Tri, & Noor, M. Tauchid. (2015). Pengaruh Kreativitas Guru Mengajar Dan Minat belajar siswa terhadap hasil prestasi siswa kelas XI jurusan IPS di SMAN Karubaga Kabupaten Tolikara. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 9(2), 1170–1180. [Google Scholar](#)
- Qurbani, Derita. (2017). Peningkatan Kompetensi Dosen Dalam Cara Mengajar Melalui Pengembangan Training Need Analysis (Studi Kasus Di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(1). [Google Scholar](#)
- Rahman, Rahman, Sakti, Asri Wibawa, Widya, Rani Nurcita, & Yugafiati, Rasi. (2019). Elementary Education Literacy in the Era of Industrial Revolution 4.0. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 257, 190–193. [Google Scholar](#)
- Siregar, Pariang Sonang, Wardani, Lia, & Hatika, Rindi Genesa. (2017). Penerapan Pendekatan Pembelajaran Aktif Inovatif Kreatif Efektif Dan Menyenangkan (Paikem) Pada Pembelajaran Matematika Kelas Iv Sd Negeri 010 Rambah. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Sekolah Dasar (JP2SD)*, 5(2), 743.

Evaluasi Pencapaian Key Performance Indicator (KPI) untuk Merancang Training Need Analysis (TNA) Kompetensi Guru

<https://doi.org/10.22219/jp2sd.vol5.no2.743-749> [Google Scholar](#)

Warren, Jacques. (2011). Key Performance Indicators (KPI)–Definition and action. *London: ATI*. [Google Scholar](#)

Zubaidi, Ahmad. (2020). Supervisi, Monitoring, dan Evaluasi Pendidikan dalam Peningkatan Mutu Lembaga Formal dan Non-Formal di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo. *GUYUB: Journal of Community Engagement*, 1(2), 143–156. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Sri Wahyuni Nur Hidayah, Dian Hidayati, Herlin, Krisna Erwintha Putra (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

