



PENGELOLAAN KINERJA GURU MELALUI PLATFORM MERDEKA MENGAJAR DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SD NEGERI 85 LUBUKLINGGAU

¹Buyung Kirana, ²Rambat Nur Sasongko, ³Manap Somantri
¹SDN 58 Lubuklinggau, ²Universitas Bengkulu, ³Universitas Bengkulu

e-mail: buyungkiranaai98@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana implementasi pengelolaan kinerja guru melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Negeri 85 Lubuklinggau. Metodologi penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan subjek penelitian adalah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah di SD Negeri 85 Lubuklinggau. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan teknik induktif, dimulai dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian adalah, bahwa pengelolaan kinerja guru melalui PMM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Negeri 85 Lubuklinggau sudah berjalan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada, dan berdampak dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Negeri 85 Lubuklinggau, jika dilaksanakan secara konsisten. Mulai dari perencanaan kinerja, pelaksanaan praktik kinerja, serta penilaian kinerja dan perilaku kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi pengelolaan kinerja guru melalui platform digital, serta memperkuat bukti empiris bahwa teknologi dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional, Pengelolaan Kinerja Guru, Platform Merdeka Mengajar

Abstract - This study aims to describe how the implementation of teacher performance management through the teaching merdeka platform in improving teachers' professional competence at Elementary School 85 Lubuklinggau. This research methodology uses descriptive qualitative methods with the research subjects being teachers, principals and school supervisors at Elementary School 85 Lubuklinggau. Data collection using interview, observation and documentation techniques. Data analysis techniques with inductive techniques, begin with data reduction, data display, and conclusion drawing. The result of the research is that the management of teachers' performance through the teaching merdeka platform in improving teachers' professional competence at Elementary School 85 Lubuklinggau has been running with the existing stages, and has an impact in improving teachers' professional competence at Elementary School 85 Lubuklinggau, if implemented consistently. Starting from performance planning, implementing performance practices, and assessing performance and performance behavior. This research contributes to the development of strategies for managing teacher performance through digital platforms and strengthens the empirical evidence that technology can improve teachers' professional competence.

Keyword: Professional Competence, Teaching Merdeka Platform, Teacher Performance Management,

PENDAHULUAN

Pengelolaan Kinerja memiliki tiga tahapan penting yang dilakukan oleh guru selama enam bulan dan terjadi dua kali dalam setahun. Hal ini tertuang dalam Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023 pasal 5 menyebutkan



bahwa, Pengelolaan kinerja guru dan kepala sekolah terdiri atas: a) perencanaan kinerja, yang meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi Kinerja; b) pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pengembangan kinerja; c) penilaian kinerja yang meliputi evaluasi kinerja.

Penilaian kinerja guru berbasis Platform Merdeka Mengajar dilakukan untuk menciptakan evaluasi yang lebih objektif, transparan, dan terintegrasi, yang membantu guru mengenali area yang perlu diperbaiki serta meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan dukungan teknologi, PMM memfasilitasi proses penilaian yang sistematis dari perencanaan hingga pelaksanaan, serta memberikan umpan balik yang spesifik. Selain sebagai alat evaluasi, PMM berfungsi sebagai instrumen pengembangan profesional, di mana guru didorong untuk terus mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan siswa dan sekolah. Hal ini juga berdampak pada peningkatan motivasi guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Transformasi Pengelolaan Kinerja diharapkan menghadirkan pengelolaan kinerja yang relevan dan berdampak nyata bagi kualitas pembelajaran di satuan pendidikan. Dalam transformasi Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah, harapannya semua pegawai mendapatkan pengakuan atas kinerjanya yang menunjang transformasi pembelajaran untuk memberikan pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik. Platform Merdeka Mengajar dibangun untuk menunjang penerapan Kurikulum Merdeka agar dapat membantu guru dalam mendapatkan referensi, inspirasi, dan pemahaman dalam menerapkan Kurikulum Merdeka. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa Platform Merdeka Mengajar merupakan senjata utama yang harus dimiliki dan dieksplorasi oleh guru untuk menghadapi kurikulum merdeka.

Fitur Pengelolaan Kinerja pada Platform Merdeka Mengajar ini merupakan alat bantu untuk memudahkan Guru dan Kepala Sekolah dalam menentukan sasaran kinerja yang lebih kontekstual sesuai kebutuhan satuan pendidikan dan pengembangan karir guna peningkatan kualitas pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Fitur Pengelolaan Kinerja ini telah terintegrasi dengan layanan e-kinerja yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara dalam bentuk Platform Merdeka Mengajar.

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Endang Setiariny, menyatakan bahwa, hasil pengolahan data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar dirasakan sangat besar manfaatnya yakni sebesar 87%, terdapat adanya peningkatan kualitas pembelajaran, baik itu dirasakan oleh peserta didik maupun para pendidik pada satuan Pendidikan. Namun walaupun signifikan cukup tinggi, perlunya optimalisasi, berupa pembiasaan dan penggunaannya dalam pembelajaran di sekolah (Setiariny, 2023).

Temuan penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Tuminah, dan Dhiniaty Gularso, menyatakan bahwa penggunaan PMM sebagai sarana peningkatan kompetensi guru di sekolah dasar sangat penting untuk mendukung proses pembelajaran. Melalui PMM, guru dapat meningkatkan kompetensinya yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial dan profesional serta penguasaan teknologi informasi untuk memperluas wawasan dan menemukan berbagai ide kreatif melalui fitur-fitur yang tersedia (Tuminah & Gularso, 2023).

Dari terdahulu yang telah dilakukan, peneliti menemukan satu penelitian yang sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Siagian



et al., 2024). Dalam penelitian ini, terdapat beberapa aspek kebaruan (*novelty*) yang menjadi pembeda signifikan dari penelitian terdahulu. Penelitian sebelumnya telah melakukan analisis kebijakan pendidikan terkait Program Merdeka Belajar, dengan fokus pada implementasi Aplikasi Platform Merdeka Mengajar dalam pengelolaan kinerja guru dan kepala sekolah di berbagai tingkatan pendidikan, mulai dari SD, SMP, hingga SMA/SMK. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan studi kasus yang menggabungkan subjek dari berbagai tingkatan pendidikan.

Sementara penelitian peneliti memberikan fokus yang lebih spesifik pada pengelolaan kinerja guru di tingkat Sekolah Dasar, khususnya di SD Negeri 85 Lubuklinggau. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengkajian mendalam mengenai bagaimana PMM digunakan secara efektif untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di satu institusi pendidikan tertentu. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, penelitian ini tidak hanya menganalisis implementasi PMM secara umum, tetapi juga mengeksplorasi interaksi langsung antara guru, dan kepala sekolah dalam konteks satuan pendidikan tertentu, yang memberikan data empiris yang lebih terfokus dan relevan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar.

Penelitian ini juga menambah dimensi baru dalam studi tentang PMM dengan menekankan pada pengaruh langsung platform tersebut terhadap peningkatan kompetensi profesional guru di sekolah yang menjadi subjek penelitian. Dengan demikian, penelitian ini mengisi celah dalam literatur dengan memberikan bukti yang lebih spesifik dan aplikatif terkait pengelolaan kinerja guru di tingkat sekolah dasar melalui platform Merdeka Mengajar. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi pengelolaan kinerja guru melalui platform digital, serta memperkuat bukti empiris bahwa teknologi dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.

Dari observasi awal yang peneliti lakukan, bahwa sejak kehadiran kebijakan pengelolaan kinerja guru melalui PMM ini terjadi banyak penolakan dari kalangan guru. Para guru beranggapan, bahwa pengelolaan kinerja guru di PMM ini hanya menambah beban kerja, menyita waktu, menguras tenaga, dan merepotkan guru saja. Sehingga, para guru merasa fokus perhatiannya lebih banyak kepada pemenuhan kebutuhan aplikasi daripada tugas utama mengajar. Belum lagi ketersediaan infrastruktur pendukung kegiatan pengelolaan kinerja ini yang belum merata. Selain itu, klaim dari pemerintah dalam hal ini Kemendikbudristek, bahwa pengelolaan kinerja guru melalui PMM ini lebih efektif, efisien dan memberikan dampak nyata dalam peningkatan kompetensi dan kualitas pembelajaran bagi peserta didik, karena sudah terintegrasi dengan e-Kinerja BKN.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu, bagaimana implementasi pengelolaan kinerja guru melalui Platform Merdeka Mengajar dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Negeri 85 Lubuklinggau. Dengan tujuan mendeskripsikan pengelolaan kinerja guru melalui Platform Merdeka Mengajar dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Negeri 85 Lubuklinggau. Adapun tujuan khusus penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian tentang Pengelolaan Kinerja Guru Melalui Platform Merdeka Mengajar Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SD Negeri 85 Lubuklinggau penting untuk dilakukan karena memberi banyak manfaat bagi guru. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh oleh guru dan kepala sekolah adalah, (1) memfasilitasi



guru dan kepala sekolah melakukan pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan, (2) memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi guru dan kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, (3) memberikan penguatan dan dukungan terhadap peningkatan karier guru dan kepala sekolah berdasarkan kualitas kerjanya.

METODE

Jenis pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post-positivisme* yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2018). Pendekatan dalam penelitian ini diambil karena peneliti ingin mendeskripsikan dan mendapatkan gambaran terkait implementasi pengelolaan kinerja guru melalui platform merdeka mengajar dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Negeri 85 Lubuklinggau. Subjek dalam penelitian ini adalah, guru, kepala sekolah SD Negeri 85 Lubuklinggau, dan pengawas sekolah. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data model yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman dalam (Solapari, 2022), pendekatan ini dilakukan dengan beberapa tahapan berikut ini: (1) Pengumpulan Data, (2) Reduksi Data, (3) Penyajian Data, (4) Verifikasi dan Penarikan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Pertama perencanaan pengelolaan kinerja guru melalui PMM dilakukan secara partisipatif dan terstruktur, sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada dengan fokus pada pengembangan kompetensi guru yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan rekomendasi rapor pendidikan di satuan pendidikan. Hal ini berhasil menciptakan sinkronisasi antara kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi guru. Keterlibatan aktif guru dan dukungan penuh dari kepala sekolah menjadi faktor utama keberhasilan dalam tahap perencanaan ini.

Kedua, pelaksanaan pengelolaan kinerja melalui PMM di SD Negeri 85 Lubuklinggau telah berjalan dengan baik, meskipun ada beberapa kendala terkait waktu pelaksanaan yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Observasi kelas dan diskusi tindak lanjut yang dilakukan secara berkala telah memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Peran kepala sekolah dalam memberikan umpan balik yang konstruktif juga mendorong guru untuk terus mengembangkan diri.

Ketiga, penilaian kinerja melalui PMM dilaksanakan dengan objektif dan transparan, yang berdampak pada motivasi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Proses penilaian yang objektif dan transparan ini memungkinkan membantu guru untuk mengenali area yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa PMM tidak hanya



sebagai alat untuk mengelola kinerja guru, tetapi juga menjadi instrumen bagi pengembangan kompetensi profesional guru.

Keempat, faktor pendukung implementasi PMM di sekolah ini meliputi dukungan teknologi, motivasi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat. Namun, **tantangan** seperti resistensi, beban kerja yang berat, keterbatasan pelatihan, dan masalah akses internet menjadi hambatan yang mempengaruhi efektivitas platform. Meskipun demikian, sekolah telah berupaya untuk mengatasi tantangan ini melalui penyediaan pelatihan berkelanjutan bagi guru, dan penyediaan infrastruktur teknologi terus ditingkatkan.

Pembahasan

1) Perencanaan Pengelolaan Kinerja Guru Melalui PMM dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Negeri 85 Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pengelolaan kinerja guru melalui platform Merdeka Mengajar dalam perencanaan telah memberikan dampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. Fokus utama perencanaan kinerja yang disusun bersama oleh kepala sekolah dan guru adalah pada perbaikan metode pembelajaran, sejalan dengan rekomendasi rapor pendidikan satuan pendidikan dan hasil evaluasi kinerja sebelumnya. Proses penyusunan perencanaan ini melibatkan guru secara aktif dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi mereka dan memanfaatkan berbagai sumber daya yang disediakan oleh platform. Dukungan penuh dari kepala sekolah, baik dalam bentuk pelatihan, akses teknologi, maupun kesempatan berdiskusi, telah menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kompetensi guru.

Proses perencanaan dan penetapan rencana kinerja guru melalui Platform Merdeka Mengajar di sekolah yang diteliti menunjukkan sistematika yang terstruktur dan partisipatif. Guru memulai dengan mengakses PMM untuk mendapatkan rekomendasi dari rapor pendidikan mengenai indikator yang perlu diperbaiki. Jika rekomendasi tidak ada, guru diberi opsi untuk memilih salah satu dari delapan indikator yang tersedia. Setelah memilih indikator, guru menyusun rencana kinerja di akun mereka masing-masing dan mengajukannya kepada atasan untuk penilaian dan persetujuan. Proses ini melibatkan semua guru, baik ASN, PPPK, maupun guru honorer, mencerminkan inklusivitas dan komitmen terhadap perbaikan kualitas pembelajaran. Rencana kinerja yang disusun secara konsisten fokus pada indikator yang relevan dengan hasil rapor pendidikan, seperti perbaikan metode pembelajaran, menunjukkan kesesuaian dengan kebutuhan institusi. Dengan demikian, proses perencanaan kinerja melalui PMM berhasil menyelaraskan antara kebutuhan siswa dan pengembangan kompetensi profesional guru, menjadikannya sebagai alat efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Namun, penelitian ini juga mengungkap adanya tantangan terkait pengembangan kompetensi guru, terutama potensi komersialisasi pelatihan yang tidak selalu berdampak positif pada peningkatan kualitas pengajaran. Hal ini menyoroti pentingnya bagi guru untuk memilih pelatihan yang relevan dan berkualitas. Selain itu, kolaborasi dan dukungan tim menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pelaksanaan rencana kerja guru.



Hasil penelitian di atas sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Siagian dalam Febrianti (2024). Perencanaan merupakan komponen penting dan strategis dalam bidang apa pun yang mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan yang efektif dan efisien harus memperhatikan prinsip-prinsip perencanaan dan memiliki kemampuan untuk memprediksikan, menganalisis kondisi, dan melakukan perhitungan yang akurat (Nurma Febrianti & Umami, 2024).

Menurut Sattar (2023:139). Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategik, yang dilaksanakan oleh instansi melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam rencana kinerja, ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran yang merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu (Sattar, 2023).

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi platform Merdeka Mengajar dalam perencanaan kinerja guru telah memberikan dampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran. Keterlibatan aktif guru dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi menjadi kunci keberhasilan. Namun, tantangan seperti komersialisasi pelatihan untuk tindak lanjut pengembangan kompetensi perlu menjadi perhatian. Kolaborasi tim, peran pengawas sekolah, serta prinsip-prinsip perencanaan yang efektif menjadi faktor pendukung keberhasilan implementasi platform ini. Perencanaan kinerja yang baik merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi dan individu guru.

2) Pelaksanaan Pengelolaan Kinerja Guru Melalui PMM dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Negeri 85 Lubuklinggau

Pelaksanaan kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mencapai target kinerja, yang termasuk di dalamnya pelaksanaan kinerja organisasi. Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan, bahwa pelaksanaan pengelolaan kinerja guru melalui Platform Merdeka Mengajar di SD Negeri 85 Lubuklinggau telah berjalan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada di dalam aplikasi PMM meskipun terdapat beberapa kendala, terutama terkait waktu. Secara keseluruhan, program ini memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi profesional guru, khususnya dalam hal observasi kelas, diskusi tindak lanjut, serta pengembangan kompetensi bagi guru.

Pelaksanaan tahapan pengelolaan kinerja yang terstruktur dan keterlibatan aktif guru menjadi kunci keberhasilan program ini. Observasi dan diskusi tindak lanjut memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga guru dapat terus mengembangkan keterampilannya. Kendala waktu yang dihadapi oleh beberapa guru menunjukkan perlunya pengelolaan waktu yang lebih baik agar seluruh tahapan kinerja dapat dilaksanakan dengan optimal.

Peran aktif kepala sekolah dalam memberikan pemantauan dan pembinaan secara berkala telah memberikan dampak terhadap guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Umpan balik yang konstruktif dari kepala sekolah mengenai berbagai aspek



pengajaran, seperti metode pembelajaran dan manajemen kelas, telah mendorong guru untuk terus memperbaiki praktik-praktik pembelajaran mereka. Pelaksanaan pengelolaan kinerja ini telah membantu guru di SD Negeri 85 Lubuklinggau untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan kompetensi profesional mereka, sesuai dengan tujuan dari Platform Merdeka Mengajar.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan yang diteliti oleh Siagian (2024), ia mengatakan untuk memastikan bahwa implementasi aplikasi PMM tersebut tetap relevan dan efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas utama guru, sangat penting dilakukan umpan balik dari pengguna aplikasi PMM ini. Dengan demikian, diharapkan aplikasi PMM dapat terus menjadi alat yang berharga dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah (Siagian et al., 2024)

Pengembangan kompetensi guru melalui berbagai pelatihan dan kegiatan juga telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme mereka. Meskipun ada beberapa kendala dalam mengimplementasikan hasil pengembangan kompetensi, para guru secara umum merasakan manfaatnya dari kegiatan-kegiatan tersebut.

Menurut Dudung dalam Firmadani (2022), kompetensi guru merupakan kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kompetensi dapat digunakan dalam dua konteks, yaitu: sebagai indikator kemampuan yang menunjuk pada perbuatan yang dapat diamati, dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan perbuatan serta terhadap pelaksanaannya secara utuh (Firmadani, 2022).

Partisipasi aktif guru dalam pelaksanaan praktik kinerja menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Keterlibatan kepala sekolah dalam observasi kelas juga dinilai sangat penting, meskipun diakui bahwa adanya kendala seperti situasi tak terduga dapat menghambat proses evaluasi. Namun, upaya sekolah dalam membentuk tim untuk membantu pelaksanaan observasi telah menunjukkan komitmen untuk memastikan kelancaran proses evaluasi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan praktik kinerja dan perilaku kerja di SD Negeri 85 Lubuklinggau telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang ada di Platform Merdeka Mengajar. Namun, pada bagian tertentu masih perlu peningkatan dalam pelaksanaannya, khususnya pada tahapan tindak lanjut.

3) Penilaian Pengelolaan Kinerja Guru Melalui PMM dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Negeri 85 Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi penilaian kinerja guru melalui Platform Merdeka Mengajar telah berjalan dengan sistematis dan terstruktur dan memberikan dampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. Proses penilaian yang sistematis dan terintegrasi dengan fokus pada praktik kinerja dan perilaku kinerja, telah memungkinkan kepala sekolah untuk memberikan penilaian yang objektif dan adil. Guru merasa bahwa penilaian melalui PMM mencerminkan kinerja mereka secara akurat dan umpan balik yang diberikan sangat bermanfaat dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Penilaian dengan sistem ini mampu memberikan efisiensi dalam administrasi, objektivitas dalam penilaian, dan dorongan untuk pengembangan profesional.



Penting untuk terus memantau dan mengevaluasi implementasi sistem PMM agar dapat dilakukan perbaikan berkelanjutan yang mendukung kualitas pendidikan yang lebih baik. Penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang dari sistem ini terhadap pengembangan profesional guru dan hasil belajar siswa.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alamiah dan Kartiwi (2021), mengemukakan bahwa penilaian kerja sangat penting untuk dilakukan karena sangat bermanfaat bagi suatu organisasi, yaitu: dapat mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, berguna untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan, membantu para guru untuk menentukan rencana kariernya, dan berguna untuk kepentingan mutasi pegawai. Dengan demikian penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah sangat perlu dilakukan guna mengetahui ketercapaian tujuan yang telah direncanakan dari kinerja guru (Alamiah & Kartiwi, 2021).

Umpan balik yang spesifik dan konstruktif dari kepala sekolah telah mendorong guru untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Selain itu, kepemimpinan yang adil dan transparan dari kepala sekolah telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional guru. Secara keseluruhan, sistem penilaian kinerja melalui PMM telah berhasil menciptakan siklus perbaikan yang berkelanjutan. Guru merasa termotivasi untuk terus belajar dan berinovasi, sementara kepala sekolah memiliki data yang akurat untuk memantau perkembangan kinerja guru dan memberikan dukungan yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa PMM tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga menjadi instrumen yang memudahkan guru dalam pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Heksarini, bahwa penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja (Heksarini dalam Siagian et al., 2024).

Hal di atas senada dengan yang diungkapkan oleh Rohman, bahwa penilaian kinerja merupakan suatu rangkaian proses dalam Sistem Manajemen Kinerja ASN yang diawali dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (Rohman dalam Siagian et al., 2024).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian guru yang dilakukan melalui platform Merdeka Mengajar di SD Negeri 85 Lubuklinggau telah dilaksanakan dengan sistematis, terstruktur, dan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada di PMM, serta telah memberi dampak bagi guru dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran di kelas.

4) Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan Kinerja Guru Melalui PMM dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Negeri 85 Lubuklinggau

Berdasarkan data hasil wawancara, observasi, dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mendukung pengelolaan kinerja guru melalui platform Merdeka Mengajar di SD Negeri 85 Lubuklinggau meliputi dukungan infrastruktur teknologi yang memadai, dukungan kepala sekolah, motivasi guru, dukungan antar teman sejawat, dan kemudahan penggunaan PMM. Sementara itu, faktor-faktor yang menghambat meliputi



keterbatasan teknologi, keterbatasan pelatihan, beban kerja dan keterbatasan waktu, resistensi guru terhadap perubahan, dan kesulitan akses platform bagi guru di daerah dengan jaringan internet terbatas. Semua faktor ini berinteraksi untuk menentukan efektivitas pengelolaan kinerja guru melalui PMM dalam meningkatkan kompetensi profesional di sekolah tersebut.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian Muspawi (2021), ia menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepala sekolah merupakan orang yang mengatur, mempengaruhi, dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru. Oleh karenanya, kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran strategis kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus dapat menuntun guru, memberikan motivasi, mengenal lebih dekat, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Muspawi, 2021).

Namun, penelitian ini juga mengungkap beberapa tantangan yang dihadapi dalam implementasi PMM. Beban kerja yang berat dan keterbatasan waktu menjadi hambatan signifikan bagi guru dalam mengoptimalkan penggunaan platform. Selain itu, kendala teknis seperti masalah integrasi dengan sistem lain dan ketidakstabilan jaringan internet juga perlu diperhatikan. Meskipun demikian, sekolah telah berupaya mengatasi tantangan ini melalui berbagai strategi, seperti pelatihan lanjutan dan evaluasi berkala.

Hasil penelitian di atas selaras dengan yang diteliti oleh Furqon (2023), beban kerja seorang guru antara lain ada yang mencakup kegiatan pokok berupa perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dilakukannya evaluasi hasil pembelajaran melalui sebuah penilaian pemberian latihan dan bimbingan kepada siswa sebagai peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang sesuai dengan kedudukannya. Dengan demikian, beban kerja guru meliputi kegiatan yang menuntut tanggung jawab fisik maupun mental (Syarief Hidayatulloh, 2023).

Secara keseluruhan, penggunaan PMM telah memberikan dampak bagi guru, terutama efisiensi waktu dan kemudahan dalam pengelolaan kinerja guru. Platform ini telah meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam proses penilaian kinerja. Meskipun masih ada beberapa tantangan yang perlu diatasi, potensi PMM dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran sangat besar.

Menurut Gusmiati (2023), beberapa faktor pendukung profesional guru meliputi sarana dan prasarana yang sudah cukup lengkap, namun terdapat hambatan seperti kurangnya jumlah fasilitas, kompetensi guru yang belum di upgrade karena keterbatasan kesempatan untuk mengikuti pelatihan (Mia & Sulastri, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan yang diberikan oleh sekolah dalam upaya untuk pelaksanaan pengelolaan kinerja guru melalui Platform Merdeka Mengajar telah dilakukan secara optimal. Namun, dalam pelaksanaannya masih ada faktor-faktor yang menjadi kendala atau penghambat, seperti kendala teknis dan non teknis yang membutuhkan kesungguhan untuk dapat mengatasinya.



PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan dan pertanyaan penelitian serta analisis data dari temuan penelitian serta pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: *Pertama*, perencanaan pengelolaan kinerja guru melalui PMM dilakukan secara partisipatif dan terstruktur, sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada dengan fokus pada pengembangan kompetensi guru yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan rekomendasi rapor pendidikan di satuan pendidikan. Hal ini berhasil menciptakan sinkronisasi antara kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi guru. *Kedua*, pelaksanaan pengelolaan kinerja melalui PMM di SD Negeri 85 Lubuklinggau telah berjalan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada di PMM, meskipun ada beberapa kendala terkait waktu pelaksanaan yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Peran kepala sekolah dalam memberikan umpan balik yang konstruktif juga mendorong guru untuk terus mengembangkan diri. *Ketiga*, penilaian kinerja melalui PMM dilaksanakan dengan objektif dan transparan, yang berdampak pada motivasi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Proses penilaian yang objektif dan transparan ini memungkinkan membantu guru untuk mengenali area yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa PMM tidak hanya sebagai alat untuk mengelola kinerja guru, tetapi juga menjadi instrumen bagi pengembangan kompetensi profesional guru. *Keempat*, faktor pendukung implementasi PMM di sekolah ini meliputi dukungan teknologi, motivasi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat. Namun, tantangan seperti resistensi, beban kerja yang berat, keterbatasan pelatihan, dan masalah akses internet menjadi hambatan yang mempengaruhi efektivitas platform. Meskipun demikian, sekolah telah berupaya untuk mengatasi tantangan ini melalui penyediaan pelatihan berkelanjutan bagi guru, dan penyediaan infrastruktur teknologi terus ditingkatkan.

SARAN

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, diharapkan pengelolaan kinerja guru dapat dilaksanakan sesuai dengan pedoman dan petunjuk yang ada, agar pengelolaan kinerja guru melalui platform merdeka mengajar ini menjadi lebih baik, bermakna dan berdampak terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, mutu rapor pendidikan satuan pendidikan, dan peningkatan kompetensi profesional guru. Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah: *Pertama*, pada tahap perencanaan kinerja hendaknya dilakukan dengan cermat dan teliti agar relevan dengan kebutuhan guru, sekolah dan peserta didik dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru dan peningkatan kualitas pembelajaran. *Kedua*, dalam pelaksanaan kinerja atau praktik pembelajaran hendaknya guru berpartisipasi aktif dalam seluruh tahapan yang ada dalam pelaksanaan praktik kinerja dan dilaksanakan dengan benar dan sungguh-sungguh agar dapat memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. *Ketiga*, pada tahap penilaian kinerja hendaknya kepala sekolah dan guru melakukan dialog atau diskusi tindak lanjut dari hasil pelaksanaan kinerja dilakukan secara intensif agar dapat diketahui kekuatan dan kelemahan yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Sehingga,



pada saat penetapan predikat kinerja guru benar-benar objektif dan transparan. *Keempat*, untuk faktor-faktor yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pengelolaan kinerja hendaknya dapat terus ditingkatkan, seperti ketersediaan infrastruktur internet, pelatihan, kolaborasi antar guru, dan lainnya. Sementara faktor yang dapat menghambat proses pengelolaan kinerja guru di PMM ini, hendaknya dilakukan perbaikan terhadap kendala-kendala yang dihadapi oleh guru-guru di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamiah, Y., & Kartiwi, A. P. (2021). *Evaluasi Program Penilaian Kinerja Guru Dalam Pembelajaran*. Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana, 15(3), 111–118. <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i3.20568>
- Firmadani, F. (2022). *Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas*. Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan, 3(2), 192–207. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i2.48045>
- Jamilah; Dwiyono, Y. (2024). *Upaya Kepala Sekolah Mengatasi Hambatan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP*. 9(1), 143–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.52060/mp.v9i1.1920>
- Kemendikbudristek. (2023). *Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah melalui Platform Merdeka Mengajar*.
- Mia, Y. G., & Sulastri, S. (2023). *Analisis Kompetensi Profesional Guru*. Journal of Practice Learning and Educational Development, 3(1), 49–55. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i1.93>
- Muspawi, M. (2021). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nurma Febrianti, A., & Umami, A. (2024). *Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia, 1(3), 310–320.
- Prasetyaningsih, Nur; Muiz, A. F. (2024). *Penggunaan Platform Merdeka Mengajar (PMM) untuk Peningkatan Kompetensi Guru di Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu, 8(1), 789–798. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i1.7108>
- Sattar, D. (2023). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya..* CV. Media Sains Indonesia, Melong Asih Regency B40 - Cijerah Kota Bandung - Jawa Barat www.penerbit.medsan.co.id.
- Setiariny, E. (2023). *Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru*. 20(1), 23–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.54124/jlmp.v20i1.81>
- Siagian, M., Zainuddin, Z., Mudjisusatyo, Y., & Pangaribuan, W. (2024). *Analisis Kebijakan Pendidikan Program Merdeka Belajar: Studi Kasus Pada Implementasi Aplikasi Platform*



Merdeka Mengajar (PMM) Dalam Pengelolaan Kinerja Guru Dan Kepala Sekolah. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA), 4(2), 601–611.

<https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.3812>

Solapari, N. ; dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Rake Sarasin* (Issue Maret).

<https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabetha.

Syarief Hidayatulloh, F. (2023). *Hubungan Beban Kerja, Perencanaan SDM, dan Kinerja Guru. Journal of Education and Teaching (JET), 4(1), 128–139.*

<https://doi.org/10.51454/jet.v4i1.231>

Tuminah, & Gularso, D. (2023). *The Benefits Of Merdeka Mengajar Platform To Improve Teacher Competence Elementary School* (pp. 353–359). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-176-0_50