

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Salah satu sumber yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan investigasi adalah penelitian sebelumnya, yang meningkatkan ide-ide yang digunakan. Meskipun ada korelasi yang kuat, para peneliti tidak dapat menemukan makalah dengan judul yang sama dalam penelitian sebelumnya. Namun, untuk memperluas sumber daya untuk studi penelitian, para peneliti memang mengutip sejumlah studi (Padaniah & Haryono, 2021). Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti :

Delila Rambe, Ahmad Nurdin Hasibun, Chaerunnisa (2020), penelitian artikel Institut Bisnis Dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957 “Analisis Kinerja Guru Dipengaruhi *Servant Leadership* Dan Komitmen Organisasi”. Menurut temuan penelitian, kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi dan kepemimpinan pelayan, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, terdapat perbedaan kecil antara dampak pendidikan sarjana dan pascasarjana terhadap kinerja guru saat memeriksa aspek-aspek yang berbeda dari pendidikan guru.

Hanif Dianti Maharani & Irwansyah (2024), penelitian artikel Universitas Indonesia “Politik Kontrol Kinerja Dan Respons Guru Sekolah Dasar Terhadap Platform Merdeka Mengajar”. Menurut temuan studi, PMM awalnya dibuat untuk membantu pemerintah mengatasi tantangan mengamankan kapasitas kerja guru; kedua, ia telah berkembang menjadi panoptikon digital yang digunakan untuk

menentukan "standar ideal" bagi para instruktur. Ketiga, pendidik yang merasa sulit untuk mencocokkan "standar ideal" tersebut sering kali terlibat dalam "pelanggaran perilaku aturan", sedangkan mereka yang tidak sering mengganggahi profesi mereka.

Lidya Elvina, Gustina Sainanda, Merika Setiawan (2023), Penelitian artikel Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok “Penggunaan Platform Merdeka Mengajar Oleh Guru SMA Negeri 1 Lembang Jaya”. Menurut temuan penelitian, Platform Merdeka Mengajar tampaknya mudah digunakan dan dipahami. Di antara sumber daya yang disediakan terdapat tes siswa, sumber daya, pelatihan mandiri, komunitas, contoh kerja, dan film inspiratif. Agar dapat digunakan lebih efisien dalam menyusun tugas untuk guru dan siswa, sumber daya pengajaran saat ini masih perlu ditingkatkan. Mengadopsi platform pembelajaran mandiri ini bisa menguntungkan bagi guru maupun siswa. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kemampuan, potensi, dan kreativitas setiap guru dapat ditingkatkan dengan memanfaatkan platform pembelajaran mandiri ini.

Maslina Siagian, Zainudin, Yuniarto Mudjinasutyo, Wanapri Pangaribuan (2024). Penelitian artikel Universitas Negeri Medan “Analisis Kebijakan Pendidikan Program Merdeka Belajar : Studi Kasus Pada Implementasi Aplikasi Platform Merdeka Mengajar (PMM) Dalam Pengelolaan Kinerja Guru Dan Kepala Sekolah”. Menurut temuan penelitian, upaya sosialisasi program berjalan dengan baik, seperti yang ditunjukkan oleh distribusi dukungan yang adil dan bersamaan dari fasilitator guru melalui tim bantuan pengisian RHK yang dibentuk oleh BBGP dan kerjasama dengan Dinas Pendidikan Kabupaten, Cabang

Layanan, Dinas Pendidikan Provinsi, dan BBGP. Aplikasi PMM membuat persiapan RHK lebih sederhana dan efektif karena lebih terhubung dengan kegiatan pembelajaran di sekolah dan meningkatkan kompetensi pendidikan. Namun, pemahaman guru tentang perencanaan RHK masih kurang, karena program ini masih cukup baru dan mereka belum terbiasa dengan aplikasi PMM. Kemajuan terhambat oleh ketidaktahuan guru tentang manajemen kinerja dan konektivitas internet yang tidak stabil atau terbatas.

Liona Madhani, Pretty Novita Zai, Maulidya Alfi Utami, Yuila Hanoselinas (2024). Penelitian artikel Universitas Negeri Padang “Efektivitas Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Dalam Menilai Kinerja ASN Di Kota Padang”. Menurut studi ini, E-Kinerja dapat meningkatkan efikasi, akuntabilitas, dan transparansi evaluasi kinerja pegawai negeri sipil. Kesimpulan studi ini menjelaskan bagaimana E-Kinerja, ketika digunakan untuk menganalisis kinerja pegawai negeri sipil Kota Padang, meningkatkan ketepatan evaluasi kinerja, mempercepat proses evaluasi, dan meningkatkan motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Namun, adopsinya masih menghadapi sejumlah hambatan, seperti infrastruktur yang buruk dan rendahnya tingkat literasi komputer di kalangan pegawai publik. Temuan studi ini menekankan betapa pentingnya untuk mendorong sosialisasi yang lebih baik dan pelatihan E-Kinerja untuk meningkatkan efikasi sistem dan memotivasi kinerja pegawai negeri sipil yang lebih baik di Kota Padang.

Nurhasanah, Dyah Lyesmaya, Lis Nuraisah (2024). Penelitian artikel Universitas Muhammadiyah Sukabumi “Analisis Strategi Kepala Sekolah Dalam

Penilaian Kinerja Guru Pada Kurikulum Merdeka Di SDN Cikaret”. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya bagi kepala sekolah untuk menciptakan metode yang efisien untuk mengevaluasi kinerja guru dalam kerangka Kurikulum Independen. Hal ini dapat sangat meningkatkan standar pengajaran di SDN Cikaret dan membantu pencapaian tujuan pendidikan nasional.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Konsep Kinerja

Berdasarkan penjelasan dalam buku Manajemen Kinerja oleh Akhmad Fauzi & Rusdi Hidayat NA (2020), kinerja ialah sebuah tugas/pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan berbentuk prestasi dengan menggunakan segenap pengetahuan dan kemampuan, diukur pada bakat, tata krama, berbasis kompetensi disetiap pelaksanaan tugasnya. Dimonitor dari segi kemampuan praktis dan penguasaan teori dalam wujud pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja lebih lanjut dinyatakan bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu organisasi di mana dia bekerja. Adapun pendapat lain terkait hal sama dari Mangkunegara (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi hasil capaian kuantitas dan kualitas kerja oleh seorang pegawai pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan Nawawi (2003), mengartikan kinerja ialah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan bersifat non-fisik maupun fisik (Fauzi & Hidayat, 2020).

Dalam artikel yang terhubung, Huda (2022) mendefinisikan kinerja sebagai suatu tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja telah menjadi subjek dari banyak penelitian; menurut Smith, kinerja

adalah ekspresi dari keluaran atau hasil suatu proses. Menurut Mulyasa, kinerja dapat dicirikan sebagai pencapaian kinerja, pelaksanaan pekerjaan, hasil pekerjaan, atau kinerja. Perilaku dan disposisi karyawan memiliki dampak yang signifikan pada seberapa baik kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Karena mereka menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban mereka dengan baik, karyawan ini akan melakukan lebih banyak tugas yang mereka selesaikan dengan sukses (Yusmaini & Darmi, 2021).

Menurut Rusli & Adriadi (2024), produksi pekerjaan atau hasil operasional terkait dengan kinerja. Proses yang mengubah input menjadi output atau produk kerja lebih tepat disebut sebagai pekerjaan atau posisi. Capaian peningkatan kinerja efisien dan efektif dari hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi pada pelaksanaan tugasnya dalam jangka waktu tertentu, meliputi beberapa hal diantaranya (Hidayat, 2017) :

- a. Keluaran (Output), yaitu sebuah pencapaian dari suatu kegiatan yang berwujud fisik maupun non fisik yang diharapkan bisa dirasakan langsung oleh masyarakat.
- b. Hasil, yang merujuk pada pengukuran pencapaian yang dilakukan dalam penyediaan layanan. Segalanya menunjuk pada fungsi keluaran kegiatan jangka menengah, sehingga setiap tindakan harus memiliki dampak langsung pada kegiatan tersebut.
- c. Hubungan antara pencapaian dan usaha, sebuah metrik efisiensi yang mencakup usaha dan keluaran layanan..

Juliana dalam Rusli & Adriadi (2024), menjelaskan indikator utama digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu berdasarkan fungsi yang diterjemahkan ke dalam tindakan atau aktivitas dengan persyaratan yang dinyatakan secara eksplisit. Kompetensi dan produktivitas ialah komponen kinerja, dan hasil kinerja sangat bergantung pada kapasitas orang untuk memenuhi tujuan perusahaan, terutama yang terkait dengan pemenuhan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Sudaryanti (Pransiska et al., 2021), indikator kinerja adalah hal-hal yang dapat dievaluasi, dihitung, dan digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi atau memantau tingkat kinerja selama fase perencanaan, selama pelaksanaan aktivitas, dan setelah penyelesaiannya. Indikator kinerja digunakan untuk memastikan bahwa kinerja organisasi yang relevan menunjukkan peningkatan dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, seperti yang dijelaskan oleh Pransiska et al. (2021), pengukuran kinerja mencakup sejumlah area, termasuk:

- a. Kualitas Pekerjaan
- b. Dekrit
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan
- e. Komunikasi

Indikator kinerja berdasarkan penjelasan Mathis dan Jackson dalam Chairunnisah (2021), beberapa hal yang termasuk kinerja pegawai mempengaruhi sejauh mana keikutsertaan dengan organisasi diantaranya:

a. Kuantitas Kerja

Dalam hal ini, hal tersebut dilakukan dengan mengontraskan jumlah usaha yang diharapkan dengan kinerja yang sebenarnya.

b. Kualitas Kerja

Dalam hal ini, volume kerja dan kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan.

c. Penggunaan Waktu

Dalam hal ini, waktu kerja digunakan sesuai dengan kebijakan agen.

d. Tingkat Kehadiran

Karyawan tidak akan dapat berkontribusi sepenuhnya bagi agen jika mereka gagal memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditetapkan.

e. Kerja Sama

Dalam hal ini, keberhasilan departemen yang diawasi akan dipengaruhi oleh evaluasi kontribusi masing-masing karyawan dalam mencapai tujuan.

Guritho dan Waridin dalam Chairunnisah (2021), mengenai hal sama juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja pegawai diantaranya :

- a. Mampu meningkatkan tujuan kerja.
- b. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.
- c. Mampu menemukan cara baru untuk menyelesaikan tugas.
- d. Mampu menggunakan akal untuk menyelesaikan tugas.
- e. Mampu mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Kasmir (Orlanda, 2023), terkait hal serupa menyatakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam yakni:

a. Kualitas

Titik di mana suatu aktivitas dianggap sempurna ketika hasil atau prosesnya mendekati kesempurnaan. Kinerjanya lebih baik jika produk berkualitas tinggi; di sisi lain, jika pekerjaan yang dihasilkan berkualitas rendah, maka kinerjanya juga buruk.

b. Kuantitas

jumlah (kuantitas) yang dihasilkan seseorang adalah cara lain untuk mengukur kinerja.

c. Durasi (rangka waktu)

Ada batasan waktu untuk menyelesaikan jenis tugas tertentu. Oleh karena itu, ada persyaratan waktu kerja minimum dan maksimum yang perlu dipenuhi.

d. Kolaborasi Karyawan

Kepemimpinan dan kolaborasi karyawan sering kali dihubungkan dengan kinerja. Hubungan interpersonal adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan interaksi ini. Dalam hubungan ini ditentukan apakah seorang karyawan dapat mendorong kerjasama, niat baik, dan rasa saling menghormati dengan karyawan lain.

e. Fokus pada biaya

Sebelum aktivitas dilakukan, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas telah dianggarkan. Ini menunjukkan bahwa biaya yang direncanakan digunakan sebagai panduan untuk memastikan bahwa mereka tidak melebihi anggaran.

f. Pemantauan Karyawan

Akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka ketika pengawasan diterapkan, dan tindakan korektif akan lebih mudah dilaksanakan jika terjadi penyimpangan..

Indikasi yang diperlukan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mactharul, dkk. (2023), yaitu:

- a. Orientasi layanan menggambarkan bagaimana anggota staf bertindak dan berpikir untuk melayani masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau organisasi lain sebaik mungkin.
- b. Integritas adalah kemampuan untuk bertindak dengan cara yang konsisten dengan keyakinan, standar, dan cita-cita organisasi.
- c. Komitmen adalah kapasitas dan kesediaan untuk menyelaraskan sikap dan perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan memprioritaskan layanan di atas kepentingan pribadi, kelompok, atau lainnya.
- d. Kemampuan untuk mematuhi dan tidak melanggar hukum dan/atau peraturan resmi, yang akan mengakibatkan tindakan disipliner jika diabaikan, dikenal sebagai disiplin pegawai.

- e. Kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan pegawai negeri untuk bekerja sama dengan rekan kerja, manajer, bawahan di unit kerjanya, dan instansi lain untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang memaksimalkan utilitas dan hasil.
- f. Kemampuan dan kesiapan pegawai negeri untuk menginspirasi dan membujuk bawahan atau orang lain di wilayah tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan.

Teori yang digunakan dalam menganalisis pengelolaan kinerja guru di kota Bengkulu ialah teori oleh Robbins (2016). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan penulis melihat penggunaan teori dari beberapa penelitian sejenis terkait pengelolaan kinerja guru, yang sangat cocok dengan penelitian ini yaitu teori Robbins (2016). Menurut Robbins (2016) dalam Orlanda (2023), indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Terdapat beberapa indikator dalam mengukur kinerja pegawai menurut teori Robbins (2016) antara lain:

- a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dalam hal ini diukur pada persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

- b. Kuantitas

Kuantitas, dalam hal ini jumlah yang dihasilkan disebut dalam pernyataan seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselsesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu, dalam hal ini tingkat kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dipandang dari segi koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas

Efektivitas, dalam hal ini tingkat pemakaian sumber daya organisasi (bahan baku, uang, tenaga, teknologi) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam pemakaian sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian, dalam hal ini karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan lainnya yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Menurut Gusti dalam Rohman (2020), kinerja seorang guru adalah hasil dari upaya mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah dipercayakan kepada mereka sesuai dengan wewenang dan kemampuan mereka. Mengenai hal ini, Rusman & Seyati (Rohman, 2020) menjelaskan bahwa kinerja guru merujuk pada tindakan guru selama proses pembelajaran, secara khusus bagaimana seorang guru mengorganisasi, melaksanakan, dan menilai kegiatan belajar untuk menjamin bahwa proses pembelajaran berlangsung dengan sukses dan efisien.

Menurut Supardi dalam Muspawi (2021), kinerja guru adalah sebuah keadaan yang menunjukkan seberapa baik seorang guru dapat memenuhi tanggung jawabnya di sekolah dan memberikan contoh perilaku yang mereka

tampilkan selama kegiatan pembelajaran. Menurut Yamin dan Maisah, total aktivitas seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seseorang yang memegang amanah dan tanggung jawab untuk mengajar, mendidik, membina, dan menumbuhkan siswa menuju pencapaian yang diinginkan berhubungan dengan kinerja mereka sebagai guru (Muspawi, 2021).

Menurut Hasibuan dalam Oktavia & Fernos (2023), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan aktivitas berdasarkan kemampuan, peluang, dan usaha mereka. Menurut penjelasan yang disebutkan di atas, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan aktivitas sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Menurut Oktavia & Fernos (2023), kinerja adalah hasil dari proses kerja tertentu yang dijadwalkan untuk individu dan organisasi terkait pada waktu dan lokasi yang tepat.

Menurut Rabiyah et al. dalam Rohman (2020), kinerja seorang guru pada dasarnya terdiri dari tindakan yang mereka lakukan ketika melaksanakan peran dan kewajiban mereka sebagai pendidik dan guru di dalam kelas. Selain itu, menurut Hendri Rohman (2020), kinerja seorang guru umumnya dapat dievaluasi berdasarkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepada mereka sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Dalam hal administrasi, pengajar bertanggung jawab kepada sekolah dan ditugaskan untuk melaksanakan proses pendidikan secara efektif dan efisien.

Supardi dalam Muspawi (2021), lebih lanjut menjelaskan kinerja guru mempunyai beberapa indikator yakni antara lain sebagai berikut :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. sistem penempatan dan variasi unit dalam pengalaman
- d. kemampuan praktik
- e. kualifikasi
- f. hasil kerja dan pengembangan.

Kinerja guru merupakan faktor penentu yang krusial dari kualitas pembelajaran atau pendidikan, yang akan mempengaruhi kualitas hasil pendidikan, menurut Muntasir et al. (2023). Oleh karena itu, kinerja guru sangat penting. Seorang guru harus sangat termotivasi dan rajin agar dapat tampil dengan baik. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan seberapa baik seorang guru dapat memenuhi kewajiban dan tugasnya di sekolah, termasuk kegiatan pembelajaran, melalui sikap, perilaku, dan pencapaian mereka.

2.2.2 Konsep E-Kinerja

Menurut Pangestika W dalam Madhani et al. (2024), E-Kinerja adalah layanan aplikasi digital yang dirancang untuk membantu anggota staf dalam mempercepat pencatatan, pelaporan, dan evaluasi kinerja. Selanjutnya, E-Kinerja adalah program berbasis web yang dibuat sebagai pusat untuk melacak, mengawasi, dan menilai kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di seluruh Indonesia, menurut Sri Handayani et al. (2024). E-Kinerja juga mampu mengintegrasikan data kinerja jutaan PNS dan menyajikan dalam bentuk yang mudah dipahami dan di akses.

Dengan memasukkan daftar tugas harian ke dalam perangkat lunak yang akan disetujui oleh atasan, karyawan dapat memantau kinerja mereka secara langsung melalui kebijakan E-Performance, sebuah program yang disesuaikan. Dengan mengevaluasi pencapaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan, sistem E-Performance bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi dalam evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (Madhani et al., 2019).

Menurut Denti et al. (2021), E-Performance adalah sistem yang tidak terbuka dan memerlukan izin untuk berfungsi. Karyawan itu sendiri secara langsung dipengaruhi oleh E-Performance. Tunjangan kinerja, yang sebelumnya diberikan secara merata, sekarang setara dengan pekerjaan dengan gaji yang sama sebagai akibatnya. Pekerjaan yang setara untuk upah yang setara mengacu pada fakta bahwa pejabat publik yang berkinerja baik akan diberikan tunjangan kinerja yang lebih tinggi.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) menciptakan program E-Kinerja sebagai platform untuk memantau, menilai, dan mengawasi kinerja aparatur sipil negara (ASN). Menetapkan tujuan kinerja untuk pengelolaan kinerja pegawai ASN, berfungsi sebagai dasar untuk pembayaran tunjangan kinerja atau tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN, dan mempercepat pelayanan kepegawaian dalam promosi, kemajuan, dan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan aplikasi e-kinerja. Aplikasi e-kinerja juga dapat mengukur tingkat efektivitas dan kreativitas pegawai, serta berfungsi untuk memantau aktivitas pegawai selama jam kerja. Aplikasi E-Kinerja dapat diakses melalui

<https://kinerja.bkn.go.id>, kemudian login menggunakan NIP dan password MySAPK.

Handayani et al. (2024) melanjutkan dengan menyatakan bahwa penggunaan e-performance telah dimodifikasi sesuai dengan aturan atau keputusan dari pihak berwenang yang relevan, sehingga dapat diterapkan sesuai dengan persyaratan, aturan, dan undang-undang yang berlaku. Melalui aplikasi e-kinerja, pegawai dapat mengetahui pelaporan kinerja, target kinerja pegawai (SKP), pembayaran tunjangan kinerja, absensi, kehadiran dan penilaian prestasi kerja ASN di unit kerja.

Program E-Kinerja adalah sistem digital yang dibuat untuk membantu ASN dengan cepat mencatat kinerja mereka dan mendukung prosedur pelaporan serta evaluasi kinerja, seperti yang dijelaskan dalam Madhani et al. (2020). Seberapa baik seorang karyawan menggunakan aplikasi e-Kinerja yang tersedia dapat digunakan untuk menilai kinerja mereka. Ini juga mencakup sejumlah topik terkait seberapa sering aplikasi e-Kinerja digunakan.

Frekuensi penggunaan aplikasi mencakup seberapa sering karyawan memanfaatkan aplikasi untuk melacak dan melaporkan kinerja mereka serta bagaimana aplikasi tersebut membantu mereka menjadi lebih produktif dan efisien dalam bekerja. Berkat e-performance, karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sendiri tanpa menunggu arahan dari atasan. Menurut Madhani et al. (2020), sistem ini diharapkan dapat membantu pemerintah meningkatkan akuntabilitas, produktivitas, dan memberikan penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan kinerja mereka.

2.2.3 Konsep Platform Merdeka Mengajar (PMM)

Menurut Hasmawaty et al. (2023), Platform Merdeka Mengajar didefinisikan sebagai inovasi pendidikan yang dibuat khusus untuk membantu guru menjalankan pekerjaan serta kegiatan belajar mengajar mereka. Guru memiliki akses ke bahan rujukan, ide, dan informasi tentang cara menggunakan Kurikulum Merdeka Belajar. Siswa akan merasa lebih mudah menggunakan teknologi canggih untuk menemukan informasi tentang akademis mereka.

Menurut Arnes & Sari dalam Aulia et al. (2023), Platform Merdeka Mengajar adalah alat teknologi yang dirancang untuk mendukung pendidik dan administrator sekolah dalam upaya mereka untuk mengajar, belajar, dan menciptakan. Tujuan dari Platform Merdeka Mengajar adalah untuk memfasilitasi penerapan Kurikulum Merdeka dengan memberikan guru sumber daya, motivasi, pengetahuan, dan kemampuan untuk menerapkan kurikulum dalam lingkungan kolaboratif dan berbagi.

Menurut Kemdikdub (2022) dalam Defa et al. (2023), Platform Merdeka Mengajar (PMM) adalah sumber belajar online yang menawarkan fitur untuk pembelajaran kompetensi guru yang disediakan oleh pemerintah. Sebagai mitra untuk memberdayakan guru dalam mengajar, belajar, dan pencarian pengetahuan, Platform Merdeka Mengajar bertujuan untuk menjadi fase berikutnya dalam upaya transformasi pendidikan berbasis digital di Indonesia.

Platform Merdeka Mengajar (PMM) adalah program yang membantu pengajar mengajar berdasarkan keterampilan siswa, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, dan bekerja untuk memotivasi rekan-rekan, menurut

Direktorat Jenderal Pengajar (2020). Para guru dapat menggunakan kreativitas mereka sendiri untuk meningkatkan kinerja mereka dengan platform ini. Ini melibatkan belajar secara mandiri dengan mengikuti lokakarya dan seminar yang ditawarkan di platform, melihat sumber daya pengajaran, dan menghasilkan karya seni untuk memotivasi orang lain (Ramdani et al., 2022).

Tujuan dari platform ini, menurut Yaswardi, Direktur Guru dan Tenaga Kependidikan untuk Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (RI, 2022), adalah untuk membangun lingkungan belajar kolaboratif yang akan meningkatkan hasil belajar dan mendorong lingkungan kerja yang positif. Selain itu, sebagai tindak lanjut dari Kurikulum Merdeka, implementasi yang berpusat pada siswa akan dilaksanakan untuk membantu guru menjalankan kegiatan pendidikan, menurut Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Lena et al., 2023).

Platform Merdeka Mengajar dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan pengajar dalam memfasilitasi proses pembelajaran. Platform ini dapat diakses oleh semua pendidik yang bekerja di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Dinas Pendidikan, serta Kementerian Agama (Lena et al., 2023).

Platform Merdeka Mengajar (PMM) menawarkan fitur-fitur yang dapat membantu guru menjadi pendidik profesional, menurut Hasmawaty et al. (2023). Ini memberikan guru informasi yang jelas tentang keterampilan dan kemajuan belajar siswa dan membantu mereka mengidentifikasi sumber daya pengajaran berdasarkan paradigma pembelajaran yang baru. Guru dapat memahami

kurikulum, mengasah teknik mengajar mereka, dan memajukan karir mereka sebagai pendidik dengan bantuan program ini. Platform ini memberi pendidik kesempatan untuk belajar secara mandiri, serta tempat untuk belajar dan bertukar sumber daya pendidikan serta mendorong pembelajaran.

Platform Merdeka Mengajar (PMM) dapat diakses oleh guru dan kepala sekolah melalui website serta aplikasi. Menurut Aulia et al. (2023), pengguna harus masuk dengan akun belajar mereka (belajar.id) untuk menggunakan fitur dan menu di platform Merdeka Mengajar. Platform pembelajaran mandiri dapat diakses dengan dua cara: melalui aplikasi pembelajaran mandiri yang dapat diunduh dari Google Play Store atau melalui website <https://guru.kemdikbud.go.id/> yang dapat dibuka di laptop, browser komputer, atau perangkat mobile.

Platform Merdeka Mengajar (PMM) berguna untuk membantu guru dalam melaksanakan tugas pengajaran dan pekerjaan mereka. Diharapkan PMM akan menciptakan lingkungan belajar kolaboratif untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pengajaran di dalam kelas. Sebagai hasilnya, menu platform ini dirancang dan dilengkapi untuk memenuhi kebutuhan pendidik (Maslina et al., 2024). Di antara fitur dan menu yang tersedia di PMM adalah sebagai berikut :

a. Menu Pengembangan Diri

Menu pengembangan diri menawarkan fitur-fitur berikut: manajemen kinerja, refleksi kompetensi, komunitas, pemilihan prinsip sekolah, pelatihan mandiri, dan sistem manajemen pembelajaran.

b. Menu Pengajaran

Hasil pembelajaran (CP) dan alur tujuan pembelajaran (ATP), sumber daya pengajaran, serta penilaian siswa dan kelas termasuk di dalam komponen Menu Pengajaran.

c. Menu Inspirasi

Konten menu Inspirasi mencakup film motivasi, contoh pekerjaan, dan saran yang berguna.

d. Menu Kurikulum Mandiri

Informasi tentang kurikulum mandiri dan pelatihan tentang penerapannya termasuk dalam elemen-elemen menu ini.

Menu yang terdapat pada Platform Merdeka Mengajar (PMM) juga dijelaskan dalam Aulia, dkk. (2023), antara lain sebagai berikut :

a. Kurikulum Mandiri

Dokumen Prestasi Belajar (CP) dan dokumen Jalur Target Pembelajaran (ATP), sebuah paradigma baru pembelajaran berpusat pada siswa, panduan pembelajaran dan penilaian, pengantar mengenai gagasan dan konsep dasar kurikulum merdeka, dokumen tentang prestasi, dimensi, dan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila semua termasuk dalam menu ini.

b. Asesmen Siswa

Guru dapat menggunakan paket pertanyaan penilaian diagnostik berdasarkan tahapan dan topik tertentu dalam menu ini untuk

mempelajari lebih lanjut tentang hasil dan perkembangan pembelajaran siswa mereka. Ini juga dapat digunakan sebagai alat untuk melakukan analisis awal terhadap pembelajaran literasi dan numerasi.

c. Perangkat Ajar

Menu ini mencakup referensi untuk alat pengajaran, seperti modul proyek, modul pengajaran, dan sumber belajar, yang dikategorikan berdasarkan subjek dan tahap untuk mendukung pembelajaran instruktur.

d. Pelatihan Mandiri

Guru dapat menyelesaikan pelatihan yang terkait dengan kurikulum mandiri secara mandiri, kapan saja, di mana saja, berkat berbagai topik pelatihan yang disediakan secara ringkas dalam menu ini.

e. Komunitas

Guru dapat memanfaatkan berbagai komunitas belajar dalam menu ini untuk bertukar praktik terbaik dari seluruh Indonesia dan untuk belajar serta berdiskusi dengan pendidik lainnya.

f. Vidio Inspirasi

Menu ini menawarkan pilihan video motivasi yang telah dipilih oleh para ahli dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Video-video ini dapat digunakan sebagai panduan untuk membantu para guru menjadi pendidik yang lebih kompeten.

g. Bukti Kerja

Portofolio kerja guru dan administrator sekolah dapat didokumentasikan menggunakan menu ini, yang memungkinkan mereka untuk berbagi praktik profesional mereka dengan pendidik lainnya dengan menunjukkan kinerja, kompetensi, dan pencapaian mereka.

Produk Kegiatan Belajar Mengajar terdapat juga dalam Platform Merdeka Mengajar (PMM). Defa, dkk. (2023) menjelaskan produk kegiatan belajar mengajar pada PMM meliputi :

- a. Penilaian siswa, yang memungkinkan guru untuk dengan cepat menilai keterampilan membaca dan numerasi siswa mereka sehingga mereka dapat menyesuaikan pengajaran mereka dengan tahap perkembangan dan pencapaian anak-anak.
- b. Alat Pengajaran: Ini mencakup berbagai sumber daya pembelajaran, seperti buku teks, proyek, modul pengajaran, dan materi pengajaran, yang mendukung kegiatan pengajaran dan pembelajaran.

Menurut Maslina et al. (2024), manajemen kinerja PMM untuk guru dan administrator sekolah dimulai dengan perencanaan di awal setiap semester, diikuti oleh pelaksanaan dan, akhirnya, penilaian yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran di unit pendidikan. Di awal setiap bulan dari setiap semester, guru dan administrator sekolah diminta untuk membuat rencana kerja (RHK), yang merupakan langkah pertama dalam perencanaan kinerja. Antara lain, guru diharuskan untuk menyelesaikan lima tahapan dari perencanaan kinerja ini. :

- a. Praktek kinerja/praktik pembelajaran.
- b. Pengembangan kompetensi.
- c. Tugas tambahan.
- d. Perilaku kerja.
- e. Rangkuman.

Berdasarkan informasi observasi awal penulis pada guru di Kota Bengkulu, terdapat fitur pelaksanaan kinerja pada Platform Merdeka Mengajar (PMM) yang mempunyai alur pengelolaan kinerja. Alur pengelolaan kinerja tersebut yaitu:

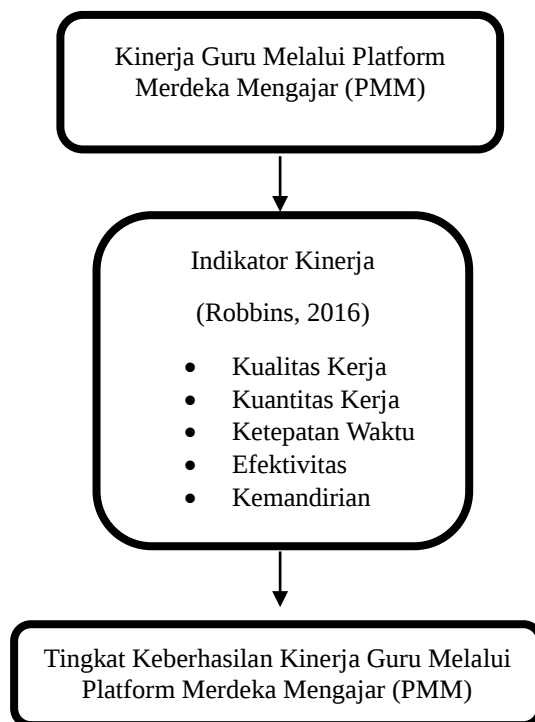
- a. Perencanaan dan Persetujuan Rencana.
- b. Persiapan Praktik Kinerja.
- c. Pelaksanaan Praktik Kinerja: Observasi.
- d. Pelaksanaan Praktik Kinerja: Tindak Lanjut.
- e. Penilaian dan Penetapan Predikat Kinerja.

2.3 Kerangka Pikir

Metode Robbins (2016) akan menjadi alat analisis yang sangat aplikatif dalam penelitian ini. Robbins (2016) mengkaji lima metrik kunci—kualitas kerja, kuantitas, efektivitas, kemandirian, dan ketepatan waktu untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Melalui indikator-indikator ini, peneliti dapat mengamati bagaimana Platform Merdeka Mengajar (PMM) mempengaruhi kualitas kerja guru, kuantitas guru, efektivitas guru, kemandirian guru, dan ketepatan waktu guru..

Kerangka pikir merupakan teori yang digunakan peneliti sebagai acuan untuk menganalisis data-data di lapangan, serta bagaimana teori ini bisa menyelesaikan permasalahan di lapangan melalui aspek-aspek tersebut. Berdasarkan penjelasan teoritis mengenai kinerja guru melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM), maka bisa dilihat peneliti menyusun kerangka pemikiran pada penelitian melalui gambar di bawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti (2024)