

ANALISIS STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENILAIAN KINERJA GURU PADA KURIKULUM MERDEKA DI SDN CIKARET

Nurhasanah¹, Dyah Lyesmaya², Iis Nurasih³

¹PGSD FKIP Universitas Muhammadiyah Sukabumi

²Universitas Muhammadiyah Sukabumi, ³SD Negeri Cikaret

[1nurhasanahrpl23pgsd@ummi.ac.id](mailto:nurhasanahrpl23pgsd@ummi.ac.id), [2lyesmaya_dyah@ummi.ac.id](mailto:lyesmaya_dyah@ummi.ac.id),

[3iisnurasih@ummi.ac.id](mailto:iisnurasih@ummi.ac.id)

ABSTRACT

This study aims to analyze the principal's strategy in assessing teacher performance in the implementation of the Merdeka Curriculum at SDN Cikaret. The Merdeka Curriculum is the focus of the study because it is a new innovation in the world of education in Indonesia that emphasizes relevant, inclusive, and student-oriented learning. This study uses a qualitative research method. case study approach by collecting data through in-depth interviews, observations, and analysis of related documents. The principal at SDN Cikaret has succeeded in developing a teacher performance assessment strategy that is in accordance with the principles of the Merdeka Curriculum. The development of comprehensive and relevant assessment instruments and the implementation of training programs for teachers are integral parts of this strategy. So that the implementation of this performance assessment was successfully carried out on time and the assessment results were good. Overall, this study shows the importance of the role of the principal in developing effective strategies in assessing teacher performance in the context of the Merdeka Curriculum can make a significant contribution to improving the quality of education at SDN Cikaret and supporting the realization of national education goals.

Keywords : Strategy, Teacher performance assessment, Quality of Education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam penilaian kinerja guru pada implementasi Kurikulum Merdeka di SDN Cikaret. Kurikulum Merdeka menjadi fokus penelitian karena merupakan inovasi baru dalam dunia pendidikan di Indonesia yang menekankan pada pembelajaran yang relevan, inklusif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. pendekatan studi kasus dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen terkait. Kepala sekolah di SDN Cikaret telah berhasil mengembangkan strategi penilaian kinerja guru yang sesuai dengan prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka. Pengembangan instrumen penilaian yang komprehensif dan relevan serta penerapan program pelatihan bagi guru menjadi bagian integral dari strategi ini. Sehingga pelaksanaan penilaian kinerja ini berhasil dilakukan dengan tepat waktu dan hasil penilaian yang baik. Dalam keseluruhan, penelitian ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam mengembangkan strategi yang efektif dalam penilaian kinerja guru dalam konteks Kurikulum Merdeka dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDN Cikaret dan mendukung terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Kata Kunci : Strategi, Penilaian Kinerja Guru, Kualitas Pendidikan

A. Pendahuluan

Pendidikan memegang peranan sangat penting bagi perkembangan individu. Kualitas masyarakat yang berpendidikan akan mendukung bangsa yang besar, bermartabat, dan bangga serta cinta tanah air yang bisa bersaing di globalisasi dunia. Globalisasi diartikan sebagai meningkatnya hubungan internasional. Dalam hal ini masing-masing negara tetap mempertahankan identitasnya masing-masing, tetapi terjadi semakin ketergantungan satu sama lain (Dyah, 2022 : 2)

Sekolah, dalam hal ini sebagai 'miniatur dunia', tentunya diharapkan dapat menyiapkan siswa menjadi pribadi yang tangguh, kritis, kreatif, dan memiliki sikap positif dalam menghadapi perubahan. Sekolah harus siap membimbing siswa untuk berkembang disetiap proses belajarnya sehingga mereka akan menjadi pribadi yang memiliki kompetensi untuk menjadi bagian dari masyarakat dunia.

Strategi sekolah merupakan Kebijakan-kebijakan yang krusial dari sekolah untuk mencapai sasaran yaitu meningkatkan dan mengembangkan mutu sekolah. Strategi yang efektif dapat

mempengaruhi kesuksesan sekolah dalam mencapai tujuannya, menurut Mia (2020). Untuk merumuskan strategi yang tepat, sekolah perlu memahami informasi tentang berbagai faktor yang ada disekolah yang dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan. (Noor Fatikah : 2019).

Berdasarkan Undang-undang RI No 20 tahun 2003 pasal 1 ayat (19) menyatakan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan (Qondias, Kaka, & Nau, 2018).

Managemen adalah ilmu mengelola sesuatu agar bisa berjalan secara efektif, efisien, produktif sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan (Dyah, 2022: 74). Berdasarkan tupoksinya kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan mutu sekolah (Mariana, D :2021)..

Kurikulum Merdeka ini cukup menarik dan melahirkan gagasan-gagasan baru sehingga berbeda dari kurikulum sebelumnya terutama dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja. Menurut Donni Juni Priansa

(2017 : 61) Penilaian Kinerja Pegawai merupakan sistem formal, sistematis yang digunakan untuk mengukur, menilai, mengevaluasi, dan memetakan kinerja yang ditampilkan pegawai dalam mengemban tugas yang diembankan didalam perusahaan. Locus dalam penelitian ini adalah SD Negeri Cikaret yang berlokasi di Kecamatan Kebonpedes Kabupaten Sukabumi. Adapun Subjek dari penelitian ini adalah 6 orang guru dan 1 orang kepala Sekolah .

Penilaian Kinerja Guru pada Aplikasi PMM merupakan kewajiban yang harus dilakukan berdasarkan regulasi diantaranya :

- (1) Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
- (2) PermenPANRB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional juga dimaksudkan untuk menyediakan kerangka kerja yang jelas, mendukung penilaian kinerja yang lebih akurat, dan mengacu pada tugas serta tanggung jawab yang spesifik.
- (3) 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
- (4) Surat

Edaran Bersama Kepala Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 17 Tahun 2023 dan Nomor 9 Tahun 2023 turut memperkuat regulasi Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara, khususnya guru.

Penilaian Kinerja Guru bagi ASN sangat penting, karena merupakan salah satu syarat untuk peningkatan jenjang karir (bagi PNS untuk naik tingkat, sedangkan untuk PPPK merupakan syarat perpanjangan kontrak) dan berdampak terhadap pembayaran tunjangan kinerja yang bersangkutan. Pengelolaan Kinerja dapat digunakan oleh Guru dan Kepala Sekolah ASN (PNS dan PPPK) yang berada di bawah Pemerintah Daerah serta telah memanfaatkan platform e-Kinerja, termasuk dalam jenis PTK (Guru Kelas, Guru Mapel, Kepala Sekolah) dan Guru dan Kepala Sekolah non-ASN di bawah naungan Pemerintah daerah yang memiliki Akun belajar.id dan dapat mengakses Pengelolaan Kinerja, maka diperbolehkan (tidak diwajibkan) untuk menggunakan Pengelolaan Kinerja di Platform Merdeka Mengajar. Fitur yang disediakan didalam aplikasi PMM

mengenai Pengelolaan kinerja merupakan hal baru yang diberlakukan pada tahun tahun 2024 dan alur Pengguna Perencanaan dan pelaksanaan pada pengelolaan Kinerja Guru belum terlalu difahami oleh hampir semua guru dikarenakan banyaknya fitur yang disediakan oleh Platform Merdeka Mengajar membuat guru bingung.

Kendala yang muncul diantaranya usia dari guru mayoritas berusia lebih dari 41 tahun yang memiliki hambatan dalam penggunaan aplikasi penilaian kinerja, selain itu masa kerja guru di SDN Cikaret lebih dari 10 tahun. Hambatan selanjutnya adalah kurangnya sumberdaya dan fasilitas dalam proses penilaian kinerja, sehingga perlu pengadaan sarana dan prasarana.

Penilaian Kinerja dalam aplikasi PMM memang sudah disediakan fitur- fiturnya, akan tetapi kurangnya pemahaman dari guru mengenai alur dan pelaksanaan penilaian kinerja ini membuat kepala sekolah merasa perlu prosesnya disederhanakan. Kepala Sekolah perlu strategi yang baik supaya penilaian kinerja ini juga bisa terlaksana dengan baik.

Pengelolaan Kinerja pada Platform Merdeka Mengajar (PMM) adalah layanan teknologi

pengelolaan kinerja bagi guru dan kepala sekolah yang diintegrasikan dengan aplikasi e-Kinerja yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan dan menerapkan strategi yang efektif dalam penilaian kinerja guru. Apalagi dalam konteks Kurikulum Merdeka, Kepala sekolah sebagai pemimpin utama di lingkungan sekolah memiliki peran sentral untuk membimbing, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja guru demi meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, analisis terhadap strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam proses penilaian kinerja guru menjadi sangat relevan untuk dipelajari. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang digunakan kepala sekolah dalam menilai kinerja guru di SDN Cikaret melalui Platform Merdeka Mengajar.

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu Studi Kasus yang memungkinkan peneliti untuk mendalami fenomena yang spesifik dan kompleks dalam konteks nyata, seperti implementasi

strategi kepala sekolah dalam penilaian kinerja guru di SD Negeri Cikaret. Studi Kasus ialah suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut (Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si : 2017). Dari sisi cakupan wilayah kajiannya, Studi Kasus terbatas pada wilayah yang sempit (mikro), karena mengkaji perilaku pada tingkat individu, kelompok, lembaga dan organisasi. Kasusnya pun dibatasi pada pada jenis kasus tertentu, di tempat atau lokus tertentu, dan dalam waktu tertentu. Karena wilayah cakupannya sempit, penelitian Studi Kasus tidak dimaksudkan untuk mengambil kesimpulan secara umum atau memperoleh generalisasi, karena itu tidak memerlukan sampel. penelitian Studi Kasus bersifat eksploratif. Sifat objek kajian yang sangat khusus menjadi bahan pertimbangan utama peneliti untuk mengelaborasinya dengan cara mengeksplorasi secara mendalam

Studi kasus ini bertujuan untuk mendalami dan menganalisis strategi

yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam penilaian kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Cikaret, dengan fokus pada implementasi. Penelitian kualitatif ini dilaksanakan di SD Negeri Cikaret pada tahun 2024.

Menurut (Muspawi: 2014) Salah satu faktor penentu, tinggi rendahnya mutu pendidikan dan efektifitas sekolah ialah kepemimpinan kepala sekolah, tentunya sangat berkaitan dengan kemampuan dari manajerial seorang kepala sekolah dalam hal inisiatif dan inovatif dalam peningkatan mutu pendidikan serta kinerja guru yang ada disekolahnya.

Partisipan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan 6 guru di SDN Cikaret yang terdiri dari 2 Orang PNS, 2 Orang PPPK dan 2 Orang Non ASN. Pengumpulan data akan dilakukan dengan berfokus pada kepala sekolah sebagai subjek utama, namun pandangan dan pengalaman guru juga akan diambil melalui wawancara dan observasi. Aspek yang dikaji dalam penelitian (Objek) ini adalah mencari informasi untuk mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui Platform Merdeka Mengajar.

Teknik Pengumpulan Data yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

a. Wawancara Mendalam: Wawancara akan dilakukan dengan kepala sekolah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang strategi yang digunakan dalam penilaian kinerja guru.

b. Observasi: Observasi langsung akan dilakukan di lingkungan sekolah untuk mengamati praktik penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah.

c. Analisis Dokumen: Dokumen terkait dengan kebijakan sekolah, panduan penilaian kinerja guru, dan catatan kinerja guru akan dianalisis untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang konteks penelitian.

Prosedur Penelitian yang akan dilakukan dalam beberapa tahap:

a. Pengumpulan Data: Wawancara mendalam akan dilakukan dengan kepala sekolah dan guru-guru. Observasi juga akan dilakukan selama periode bulan Januari sampai dengan bulan Juni di lingkungan sekolah.

b. Analisis Data: Data kualitatif dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen akan dianalisis secara tematis untuk mengidentifikasi

strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam penilaian kinerja guru.

Analisis data merupakan proses pengorganisasian data sehingga dapat diinterpretasikan, khususnya dalam analisis data kualitatif yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini berdasarkan pada model Miles dkk yang menyatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh dan memperoleh data yang dapat menjawab tujuan penelitian ini. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah model interaktif.

c. Interpretasi dan Penarikan Kesimpulan: Hasil analisis akan diinterpretasikan untuk mengidentifikasi pola, tren, dan implikasi dalam konteks penelitian. Menurut Miles dan Huberman dalam Zuchri (2021) ada tiga hal utama dalam analisis data model interaktif, yaitu (1) Data reduction (reduksi data), (2) Data display (Penyajian data), dan (3) Conclusion Drawing/Verification atau verifikasi. Kesimpulan akan ditarik berdasarkan temuan penelitian.

Validitas dan Reliabilitas dalam penelitian: Validitas akan diperkuat melalui triangulasi data, yaitu dengan

membandingkan dan menyelaraskan data dari berbagai sumber seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Reliabilitas akan dijaga melalui catatan yang rinci tentang proses pengumpulan dan analisis data.

Metodologi ini dirancang untuk menyediakan pemahaman yang komprehensif tentang strategi kepala sekolah dalam penilaian kinerja guru dalam konteks Kurikulum Merdeka di SDN Cikaret melalui Platform Merdeka Mengajar.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

1. Reduksi Data

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) bersama Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengintegrasikan Platform Merdeka Mengajar (PMM) dan e-Kinerja BKN. Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Bersama Kepala Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 17 tahun 2023 dan Nomor 9 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara Guru.

Pada tahap perencanaan, Guru cukup berkonsentrasi pada satu indikator

kinerja yang paling perlu diperbaiki, sesuai dengan hasil rapor pendidikan yang telah terintegrasi di PMM. Di tahap pelaksanaan, Kepala sekolah akan mengamati langsung kegiatan pembelajaran di kelas dan memberikan penilaian menggunakan pedoman / rubrik yang telah disediakan di PMM. Pada tahap penilaian, kepala sekolah dapat melihat rangkuman pencapaian guru untuk predikat kinerja yang terintegrasi dengan sistem e-Kinerja BKN. Dirjen Nunuk menyampaikan bahwa guru dapat mengumpulkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di PMM mulai 1 Januari 2024. Sementara itu, kepala sekolah dapat membuat SKP di PMM mulai 15 Januari 2024. Oleh karena itu, ia menghimbau guru dan kepala sekolah untuk memahami alur dan penggunaan fitur Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah di: link.tree/pengelolaankinerjapmm.

Proses kolaborasi yang berjalan digagas bersama guna mewujudkan kebijakan dan sistem yang matang serta siap digunakan oleh guru dan kepala sekolah. Menurut Pelaksana tugas (Plt.) Kepala Badan Kepegawaian Negara, Haryomo Dwi Putranto (2023) Interoperabilitas data di antara Platform Merdeka Mengajar

dan e-Kinerja BKN juga diintegrasikan dengan baik supaya kedua sistem bersinergi sehingga ketika guru dan kepala sekolah menggunakannya maka para pengguna dapat merasakan kemudahan dari aplikasi tersebut.

Merujuk pada peraturan yang diterapkan pemerintah mengenai E Kinerja ini tentunya merubah secara signifikan proses pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Di SD Negeri Cikaret saat kurikulum 2013 berjalan proses peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru dan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan atau lembaga lain yang terintegrasi dan memiliki kewenangan dalam mengeluarkan sertifikat terutama untuk penilaian kinerja guru. Sertifikat – sertifikat yang dihasilkan dari pelatihan / bimibingan teknis yang minimalnya memiliki 32 jam pelajaran bisa diajukan sebagai angka kredit dan salah satu syarat pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang ada pada regulasi kurikulum merdeka lebih kompleks dan lebih banyak tuntutannya dibandingkan dengan

kurikulum 2013. Prosedur awal dari peningkatan mutu pendidikan adalah guru terdaftar di dapodik dan berkualifikasi sarjana, saat Pendidik dan tenaga kependidikan ini tercatat di dapodik maka Kementrian Pendidikan Riset dan Teknologi akan memberikan sebuah akun belajar id. Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki ciri khusus yang membedakan bahwa seseorang itu merupakan seorang pendidik atau sebagai tenaga kependidikan. Untuk pendidik / Guru maka kementrian akan memberikan email berupa nama guru tersebut dilanjutkan dengan @guru.jenjang.belajar.id (misalkan nurhasanah.7853@guru.sd.belajar.id sedangkan untuk tenaga kependidikan misalnya kepala sekolah dan tenaga administrasi lainnya berdomain admin.jenjang.belajar.id misalnya lissukartini74@admin.sd.belajar.id Pendidik atau tenaga kependidikan yang memiliki akun ini berkesempatan untuk menggunakan Platform Merdeka Mengajar secara bebas dan memiliki kapasitas penyimpanan akun google sebanyak 100 GB. Fitur-fitur yang ada didalam Platform Merdeka Mengajar sangatlah banyak, mulai dari Fitur Pengembangan diri yang terdiri dari Pelatihan Mandiri,

Komunitas, Seleksi Kepala Sekolah, pengelolaan Kinerja. Fitur Mengajar terdiri dari CP/ATP, perangkat Ajar, Asesmen Murid dan Kelas. Fitur selanjutnya yang ada di Platform Merdeka Mengajar adalah Fitur Inspirasi terdiri dari Video Inspirasi, Bukti Karya Nyata dan Ide praktik.

Begitu banyak nya fitur ini membawa dampak yang beragam terhadap kinerja guru khususnya, reaksi beberapa guru yang merasa terbantu dan termotivasi dengan adanya fitur-fitur ini. Dan sebagian guru yang senior dan merasa gagap teknologi merasa dipusingkan dengan adanya peraturan pemerintah ini, akan tetapi bagi seorang ASN ini merupakan tuntutan yang mau tidak mau suka tidak suka harus dijalani dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

2. Penyajian / Display Data

Penilaian Kinerja Pegawai saat ini terintegrasi dengan BKN dan diwajibkan kepada seluruh ASN yang ada disekolah, kebijakan pengawas bina yang menyebutkan bahwa untuk peningkatan mutu pendidikan, peningkatan kinerja pegawai ini dilakukan juga untuk semua guru Non ASN. Hal ini dilaksanakan di SDN Cikaret karena kepala sekolah menilai cara ini merupakan strategi yang jitu

dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Cikaret diantaranya melakukan fokus pada alur yang harus ditempuh, melakukan diskusi grup secara khusus dalam menentukan cara yang mudah dalam pelaksanaan kinerjanya, memberikan sumberdaya (prasarana dan prasarananya), memotivasi guru dan komunikatif, membentuk kelompok belajar supaya bisa saling berbagi kelebihan yang dimiliki. E-Kinerja mewajibkan guru melakukan pengembangan diri dan peningkatan kompetensi melalui berbagai cara, diantaranya dengan mentargetkan minimal 32 point bagi guru yang ingin mencapai hasil penilaian kinerja dengan nilai atau predikat BAIK.

Target yang dibuat dalam Rencana Kinerja sebanyak 32 point bisa direalisasikan dengan cara mengikuti Pelatihan Mandiri pada Platform Merdeka Mengajar dan melakukan aksi nyata sehingga mendapatkan Sertifikat. Dan Mengikuti diklat mandiri yang diadakan oleh lembaga – lembaga yang dianggap kompeten dalam mengeluarkan sertifikat.

Pengembangan Instrumen Penilaian: Kepala sekolah di SDN Cikaret telah mengembangkan instrumen penilaian kinerja guru yang sesuai dengan prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka.

Instrumen ini dirancang untuk mencakup berbagai aspek pembelajaran yang relevan, inklusif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Hal ini mencakup penilaian terhadap kemampuan mengelola kelas, kreativitas dalam pembelajaran, responsivitas terhadap kebutuhan siswa, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan kurikulum.

Pelatihan Bagi Guru: Kepala sekolah juga telah mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru untuk mendukung penilaian kinerja yang efektif. Program ini mencakup pelatihan dalam penerapan metode pembelajaran yang inovatif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengembangan kompetensi pedagogis yang sesuai dengan tuntutan Kurikulum Merdeka. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan tanggung jawab guru terhadap implementasi kurikulum baru.

Penggunaan Data Hasil Belajar : Kepala sekolah telah aktif menggunakan data hasil belajar sebagai dasar penilaian kinerja guru. Data ini meliputi hasil Rapor pendidikan, evaluasi pembelajaran, capaian belajar siswa, dan indikator

pencapaian kompetensi dalam kurikulum. Dengan memanfaatkan data hasil belajar secara efektif, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik yang relevan kepada guru untuk meningkatkan praktik pengajaran mereka dan mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Tantangan dalam Implementasi Strategi: Meskipun strategi yang telah diterapkan oleh kepala sekolah terlihat berpotensi dalam meningkatkan penilaian kinerja guru dalam konteks Kurikulum Merdeka, beberapa tantangan tetap dihadapi. Tantangan tersebut mungkin meliputi keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kebutuhan untuk memperkuat kerjasama antara stakeholder pendidikan. Penanganan tantangan ini memerlukan komitmen dan strategi yang lebih lanjut untuk memastikan keberhasilan implementasi strategi penilaian kinerja guru.

Pembahasan ini menyoroti pentingnya pengembangan strategi yang holistik dan berkelanjutan oleh kepala sekolah dalam penilaian kinerja guru dalam konteks Kurikulum Merdeka. Dengan memperhatikan aspek-aspek penting seperti pengembangan instrumen penilaian, pelatihan bagi guru, dan penggunaan

data hasil belajar, kepala sekolah dapat memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDN Cikaret.

Kepala sekolah telah menggunakan data hasil belajar berupa Rapot Pendidikan sebagai langkah awal menentukan strategi selanjutnya, pembuatan Poin penilaian RHK (Rencana Hasil Kerja) merupakan salah satu alat evaluasi kinerja yang sangat penting dalam dunia pendidikan. RHK adalah dokumen yang berisi tentang target kerja yang harus dicapai oleh seorang guru dalam kurun waktu tertentu. Dengan adanya RHK ini tentunya guru memiliki tujuan dalam pencapaian nilai prestasi kerja. Dalam proses pencapaian Hasil Kerja kepala sekolah selalu memotivasi guru-guru dan selalu mengawasi sudah sejauh mana progresnya. Tantangan yang muncul manakala dihadapkan dengan sumber daya dengan teknologi, yang mana sebagian besar guru berusia lebih dari 51 tahun membuat mereka merasa kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi PMM dan E Kinerja, akan tetapi strategi kepala sekolah yang berusaha untuk menemukan solusi untuk menangani hal tersebut dengan melibatkan guru-guru yang berusia lebih muda untuk

membantu guru-guru yang memiliki kesulitan dalam pemanfaatan teknologi.

Hasil dari observasi dan wawancara pada lokus penelitian diperoleh bahwa populasi dari penelitian ini adalah berjumlah 7 orang terdiri dari : 1 orang kepala sekolah, 2 orang Guru PNS, 2 orang Guru PPPK dan 2 orang Guru Non ASN. Populasi telah menerima sosialisasi dari kepala sekolah akan tetapi masih banyak yang bingung mengenai alur dan cara kerja penilaian kinerja menggunakan aplikasi platform merdeka mengajar ini, keterbatasan penguasaan teknologi dan barunya aplikasi menjadikan kendala dalam proses awal. Dan kepala sekolah menjalankan beberapa strategi untuk menyederhakan prosesnya tanpa mengurangi hasil dan maksud dari penilaian kinerja ini. Strategi yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan cara Mengidentifikasi, menganalisis, melakukan *focus group discussion* (FGD), memberikan fasilitas / sumberdaya, memotivasi dan memberikan umpan balik kepada guru supaya penilaian kinerja ini sukses dilaksanakan.

Beberapa aspek yang bisa dibandingkan untuk menyoroti

kesamaan dan perbedaan dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai, khususnya dalam konteks pendidikan dan non-pendidikan diantaranya Temuan yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru SD Negeri Cikaret didasarkan pada kompetensi yang relevan dengan Kurikulum Merdeka, seperti kemampuan mengajar, manajemen kelas, dan keterlibatan siswa. Sedangkan penelitian lain juga menunjukkan bahwa penilaian kinerja sering berbasis pada kompetensi yang spesifik, baik dalam pendidikan maupun di sektor lain.

Kepala sekolah memberikan umpan balik secara berkala kepada guru untuk perbaikan kinerja berkelanjutan, dikarenakan periode penilaian kinerja pegawai ini dilakukan setiap 6 bulan sekali. Sementara Penelitian lain di berbagai sektor, seperti penelitian oleh Josaphat, Sri dan Marisi (2024) umpan balik dapat mempunyai pengaruh positif yang bertahan lama terhadap kinerja.

Metode yang digunakan dalam penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Negeri Cikaret adalah menggunakan metode seperti observasi kelas dan penilaian portofolio guru menggunakan aplikasi PMM dan Ekinerja, sedangkan

penilaian kinerja guru periode sebelumnya menggunakan rubrik atau kuisioner tanpa menggunakan aplikasi berbasis web, penggunaan perangkat lunak penilaian kinerja untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi penilaian. Perbandingan ini menunjukkan bahwa meskipun ada kesamaan dalam prinsip dasar penilaian kinerja, seperti pentingnya umpan balik berkelanjutan dan pendekatan berbasis kompetensi, ada perbedaan signifikan dalam implementasi tergantung pada konteks spesifik sektor yang bersangkutan. Dengan memahami kesamaan dan perbedaan ini, praktik penilaian kinerja dapat disesuaikan dan dioptimalkan untuk memenuhi kebutuhan unik dari setiap lingkungan kerja.

3. Penarikan kesimpulan

Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada kurikulum merdeka ini akan berdampak pada hasil penilaian kinerja dari guru- gurunya. Adapun hasil dari pelaksanaan strategi ini adalah :

- a. Dengan adanya FGD (*Focus Group Discussions*) maka kebingungan yang terjadi pada awal pelaksanaan penilaian kinerja mulai terpecahkan,

- muncul solusi-solusi yang bisa mempermudah dan penyederhanaan penilaian kinerja ini
- b. Solusi yang dibuat kepala sekolah dalam memudahkan penilaian adalah dengan cara menyamakan target dan sasaran kinerja pegawai, sehingga proses pemenuhannya bisa dilaksanakan bersama.
- c. Kurangnya fasilitas yang dimiliki oleh masing-masing guru ditutupi oleh kepala sekolah dengan membolehkan guru mempergunakan fasilitas yang dimiliki sekolah (membawa chromebook ke rumah) dikarenakan pengerjaan peningkatan kompetensi dilakukan diluar jam mengajar, dan pelatihan yang diikuti biasanya terjadi pada malam hari.
- d. Lemahnya kemampuan teknologi guru dalam penggunaan aplikasi PMM membuat kepala sekolah mengambil langkah untuk membentuk kornel (Kelompok Belajar) sebagai sarana belajar dan bekerja bersama di sekolah.
- e. Infrastruktur lain yang tak kalah penting adalah jaringan internet, karena aplikasi ini bersifat online maka kepala sekolah menambah kecepatan atau kapasitas bandwidth dari internetnya dari 20 MBps menjadi 50 MBps.

Pembahasan

Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam penilaian kinerja guru dalam konteks Kurikulum Merdeka di SDN Cikaret melalui Platform Merdeka Mengajar.

Populasi yang menjadi bahan penelitian adalah 6 orang guru dan 1 orang kepala sekolah, sehingga total populasi berjumlah 7 orang, sedangkan waktu penelitian adalah rentang bulan maret sampai dengan bulan juli 2024.

Serangkaian metode penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yaitu (1) Reduksi data yaitu dengan melakukan wawancara yang mendalam kepada 7 narasumber, sambil melakukan observasi dan pengamatan langsung mengenai strategi dan proses penilaian kinerja pegawai di lokus penelitian, selanjutnya mendokumentasikan hasil

penelitian dalam bentuk gambar dan catatan untuk memudahkan proses pembahasan penelitian ini. (2) Display data dilakukan selama dan setelah peneliti selesai mengumpulkan semua data yaitu bulan juli sampai dengan awal agustus 2024. (3) Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi. Pada tahap ini peneliti berusaha menyusun data yang yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan data, membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal.

Analisis Strategi kepala sekolah dalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai dalam Konteks Kurikulum Merdeka melalui Aplikasi Platform Merdeka Mengajar (PMM) adalah sebagai berikut:

1. *Focus Group Discussions* (FGD). Menurut Syafaruddin Siregar (2018) pengertian Focus Group Discussion (FGD) mengandung tiga kata kunci:(a). diskusi (bukan wawancara atau obrolan); (b).

kelompok (bukan individual); dan (c).terfokus/terarah (bukan bebas). Kepala sekolah menerapkan FGD sebelum pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dilakukan, FGD ini bukan sekedar kumpul – kumpul, tapi membahas bagaimana pemahaman guru terhadap penilaian kinerja, bertukar fikiran dengan guru yang sudah lebih faham dibandingkan guru lain, sehingga dalam FGD ini diperoleh kesepakatan untuk memudahkan proses penilaian kinerja guru ini.

2. Penyeragaman Target Rencana Hasil kerja (RHK)

Menurut Rudiadi, Abdiana Ilosa, Saipul Al Sukri (2021) menyebutkan bahwa Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok. Sehingga dengan teori tersebut kepala sekolah kepala mengangambil solusi dalam memudahkan penilaian adalah dengan cara menyamakan target dan sasaran kinerja pegawai, sehingga proses pemenuhannya bisa dilaksanakan bersama.

Penyeragaman rencana Hasil Hasil Kerja Individu menjadi Rencana Hasil Kerja Organisasi, sehingga

Kepala sekolah mudah mengawasi dan melakukan penilaian baik secara offline maupun secara online pada aplikasi PMM.

3. Fasilitas atau sarana untuk mendukung kegiatan Penilaian Kinerja.

Menurut Novita Sari dan kawan-kawan (2023) Dalam semua aspek proses kerja yang efektif perusahaan diwajibkan berupaya untuk menyiapkan fasilitas kerja.

Hasil dari penelitian disebutkan bahwa guru belum memiliki fasilitas yang memadai dan lengkap untuk mendukung alur kemajuan pekerjaan. Kurangnya fasilitas yang dimiliki oleh masing-masing guru ditutupi oleh kepala sekolah dengan membolehkan guru mempergunakan fasilitas yang dimiliki sekolah (membawa chromebook ke rumah) dikarenakan pengerjaan peningkatan kompetensi dilakukan diluar jam mengajar, dan pelatihan yang diikuti biasanya terjadi pada malam hari.

4. Kemampuan penguasaan teknologi.

Menurut Irna Ekram dkk (2022) diperlukan sumber daya manusia yang handal dan mampu menggunakan secara optimal teknologi informasi yang tersedia dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pelayanan publik secara baik dan lancar. Lemahnya kemampuan teknologi guru dalam penggunaan aplikasi PMM membuat kepala sekolah mengambil langkah untuk membentuk kombel (Kelompok Belajar) sebagai sarana belajar dan bekerja bersama di sekolah. Sehingga dengan belajar dan bekerja bersama semua bisa saling membantu dan proses penggunaan aplikasi bisa berjalan dengan baik dan lancar.

5. Infrastruktur (jaringan internet) merupakan dalam penggunaan aplikasi PMM.

Menurut Jasnica H dkk (2018) Seiring bertambahnya jumlah client saat mengakses bersama – sama, besaran file yang di unduh atau diunggah, dan kecepatan internet dapat mempengaruhi keberhasilan transfer data, kecepatan

transfer data, performansi server dan performansi jaringan. Infrastruktur (Jaringan Internet) merupakan salah satu komponen yang tak kalah penting dalam penilaian kinerja pegawai dalam konteks Kurikulum Merdeka menggunakan aplikasi PMM, karena aplikasi ini bersifat online maka kepala sekolah menambah kecepatan atau kapasitas bandwidth dari internetnya dari 20 MBps menjadi 50 MBps. Karena dalam proses pencapaian kinerja pegawai ini dilaksanakan secara bersama-sama sehingga client bertambah banyak, dan dipandang perlu untuk meningkatkan kapasitas bandwidth nya.

D. Kesimpulan

Penelitian ini telah menginvestigasi strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam penilaian kinerja guru pada Kurikulum Merdeka di SDN Cikaret melalui Aplikasi Platform Merdeka Mengajar (PMM). Berdasarkan analisis terhadap data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis

dokumen, beberapa simpulan penting yaitu : Kepala sekolah di SDN Cikaret telah berhasil mengembangkan strategi penilaian kinerja guru yang sesuai dengan prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka. Pengembangan instrumen penilaian yang komprehensif dan relevan serta penerapan program pelatihan bagi guru menjadi bagian integral dari strategi ini. Sehingga pelaksanaan penilaian kinerja ini berhasil dilakukan dengan tepat waktu dan hasil penilaian yang baik.

Melalui pelatihan dalam Rencana Hasil Kerja Guru, maka guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan pedagogis yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan, dan ini meningkatkan kompetensi guru.

Dalam keseluruhan, penelitian ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam mengembangkan strategi yang efektif dalam penilaian kinerja guru dalam konteks Kurikulum Merdeka dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDN Cikaret dan mendukung terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri 2021. Metode Penelitian Kualitatif. CV. Syakir Media Press.
- Erkam Irna, Tuanaya Wahab, Wance Marno, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pelayanan Publik Kantor Manunggal Satu Atap Provinsi Maluku. 2022 *Journal Of Governance And Social Policy*
- Fatikah Noor, Fildayanti, Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi dan Etos Kerja Guru di SMA Negeri Bareng Jombang, 2019, *IJIES* Volume 2, Nomor 2, 167
- Januar Josaphat CPR, Sri Sundari, Marisi Pakpahan (2024) Pentingnya Feedback (Umpan Balik) Konstruktif Di Dalam Lingkungan Kerja. *EBISMAN : eBisnis Manajemen*.
- Jasnica H, Fitriasia Yuli, Ridha Muhammad Arif Fadhly, Implementasi Multi Server Data Storage Pada Cloud Computing, 2018, *Jurnal Komputer Terapan*
- Lyesmaya, Dyah. Nurasiah, Iis. 2022. *Pendidikan Global : Branding dan Marketing Sekolah*. Sleman. CV BUDI UTAMA.
- Mariana, D. (2021). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas Sekolah Penggerak dalam meningkatkan kualitas pendidikan*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10228-10233
- Muspawi Mohamad, Pengembangan model kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada kinerja sekolah efektif, 2014, 19-22 ISSN:0852-8349
- Noprika Mia, Yusro Ngadri, Sagiman. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, ANDRAGOGI 2 (2), 2020, 224-243 P-ISSN: 2716-098X, E-ISSN: 2716-0971*
- Priansa, Donni Juni 2017. *Manajemen Kinerja Pegawai*. CV PUSTAKA SETIA.
- Rahardjo, Mudjia 2017. *STUDI KASUS DALAM PENELITIAN KUALITATIF: KONSEP DAN PROSEDURNYA*. UIN Maulana Maik Ibrahim Malang.
- Rudiadi, Ilosa Abdiana, Al Sukri Saipul, *Optimalisasi Kinerja Pemerintahan Desa Dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Desa, 2021, Jurnal El-Riyasah*
- Sari Novita, Fauzi Achmad, Pebiyanti Elsa, Dayanti helmi, Khotimmah Nurul, Tasia Sarah Intan, Husniyyah Tsamara, Sutendi Zhakila. 2023. *JIMT*
- Siagian Supriadi, *Pengaruh Pelatihan dan pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Lampung, 2023, JIMBIK*
- Siregar, Syafaruddin, *meningkatkan kemampuan Guru Dalam Menerapkan Pembelajaran Konstektual Melalui Focus Group Discussion (FGD) di SMK Negeri 1 Sirandorung Tahun pelajaran 2017/2018. 2018 Nusantara*