

**STUDI TENTANG DAMPAK PENGGUNAAN *PLATFORM*
MERDEKA MENGAJAR (PMM) DAN SISTEM PENGUKURAN
KINERJA GURU TERHADAP KESEMPATAN
PENGEMBANGAN DIRI GURU PADA SD
NEGERI 014 BINAAN BUKIT BESTARI**

SKRIPSI

**HENDY SYATRIAN
NIM : 16612090**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**STUDI TENTANG DAMPAK PENGGUNAAN *PLATFORM*
MERDEKA MENGAJAR (PMM) DAN SISTEM PENGUKURAN
KINERJA GURU TERHADAP KESEMPATAN
PENGEMBANGAN DIRI GURU PADA SD
NEGERI 014 BINAAN BUKIT BESTARI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

HENDY SYATRIAN
NIM : 16612090

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**STUDI TENTANG DAMPAK PENGGUNAAN *PLATFORM*
MERDEKA MENGAJAR (PMM) DAN SISTEM PENGUKURAN
KINERJA GURU TERHADAP KESEMPATAN
PENGEMBANGAN DIRI GURU PADA SD
NEGERI 014 BINAAN BUKIT BESTARI**

Diajukan Kepada :

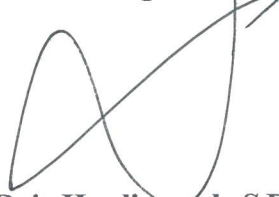
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

Nama : HENDY SYATRIAN
NIM : 16612090

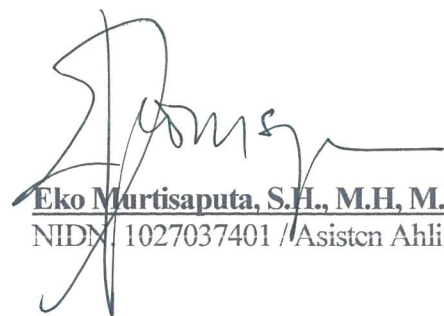
Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 8818010016 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Eko Murtisaputa, S.H., M.H, M.M.
NIDN. 1027037401 / Asisten Ahli

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

**STUDI TENTANG DAMPAK PENGGUNAAN *PLATFORM*
MERDEKA MENGAJAR (PMM) DAN SISTEM PENGUKURAN
KINERJA GURU TERHADAP KESEMPATAN
PENGEMBANGAN DIRI GURU PADA SD
NEGERI 014 BINAAN BUKIT BESTARI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama : HENDY SYATRIAN
NIM : 16612090

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Delapan Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima


Panitia Komisi Ujian

Ketua,




Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDN. 8818010016 / Lektor

Sekretaris,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902 / Lektor
Anggota,



Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M
NIDN. 1005108903 / Lektor

Tanjungpinang, 28 Agustus 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HENDY SYATRIAN
NIM : 16612090
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.04
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Studi Tentang Dampak Penggunaan Platform Merdeka Mengajar (PMM) Dan Sistem Pengukuran Kinerja Guru Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru Pada Sd Negeri 014 Binaan Bukit Bestari

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 3 Maret 2023

Penyusun


HENDY SYATRIAN
NIM: 16612090

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya sampaikan rasa syukur dan terimakasih kepada Allah SWT, atas segala karunia serta kemudahan yang diberikan sehingga skripsi ini bisa terselesaikan, shalawat serta salam saya sampaikan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW..

Dan tak lupa ku persembahkan teruntuk Almarhum Papa saya Basrial, untuk Ibu saya Surjaningsih dan untuk abang saya yang selalu memberikan semangat, dan juga Meylin yang selalu memberikan support, doa dan dukungan kepada saya. Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih saya semoga ini menjadi awal untuk membahagiakan kalian semua.

Terimakasih untuk diri saya sendiri dan orang-orang baik yang selalu mendukung dan memberikan motivasi serta semangat kepada saya, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

HALAMAN MOTTO

“Jangan terlalu banyak berfikir tentang kegagalan hingga akhirnya takut untuk memulai.”
(Penulis)

“Jika dunia jahat kepadamu, maka kau harus menghadapinya. Karena tidak seorangpun yang akan menyelamatkanmu jika tidak berusaha.”
(Roronoa Zoro)

“Nothing is impossible when you believe with what you do”
(Unknown)

“Dear Allah, if today i lose my hope. Please remind me that your plans are better than my dreams”
(Unknown)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“STUDI TENTANG DAMPAK PENGGUNAAN *PLATFORM* MERDEKA MENGAJAR (PMM) DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA GURU TERHADAP KESEMPATAN PENGEMBANGAN DIRI GURU PADA SD NEGERI 014 BINAAN BUKIT BESTARI”** ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,

4. Bapak Muhammad Rizki, M,HSc., selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E selaku dosen pembimbing satu penulis yang telah memberikan dukungan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian ini,
7. Bapak Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M selaku dosen pembimbing dua penulis yang juga telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 3 Maret 2023
Penulis

HENDY SYATRIAN
NIM : 16612090

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Batasan Masalah	14
1.4 Tujuan Penelitian	14
1.5 Manfaat Penelitian	15
1.5.1 Manfaat Teoritis	15
1.5.2 Manfaat Praktis.....	15
1.6 Sistematika Penulisan	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Landasan Teori	18
2.1.1 Manajemen	18
2.1.2 Kesempatan Pengembangan Diri Guru	27
2.1.3 Penggunaan <i>Platform</i> Merdeka Mengajar.....	35

2.1.4	Sistem Pengukuran Kinerja Guru	42
2.2	Hubungan Antar Variabel	49
2.2.1	Hubungan Penggunaan <i>Platform</i> Merdeka Mengajar Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru	49
2.2.2	Hubungan Sistem Pengukuran Kinerja Guru Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru	51
2.3	Kerangka Pemikiran	52
2.4	Hipotesis Penelitian	53
2.5	Penelitian Terdahulu	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		57
3.1	Jenis Penelitian	57
3.2	Jenis Data	57
3.2.1	Data Primer	58
3.2.2	Data Sekunder	59
3.3	Teknik Pengumpulan Data	60
3.3.1	Kuesioner	60
3.3.2	Studi Pustaka	61
3.4	Populasi dan Sampel	62
3.4.1	Populasi Penelitian	62
3.4.2	Sampel Penelitian	63
3.5	Definisi Operasional Variabel	64
3.6	Teknik Pengolahan Data	66
3.7	Teknik Analisis Data	68
3.7.1	Uji Validitas	68
3.7.2	Uji Reliabilitas	70
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	71
3.7.4	Uji Hipotesis	73
3.7.5	Uji Regresi Linier Berganda	73
3.7.6	Uji Determinasi	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		75

4.1	Hasil Penelitian	75
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	75
4.1.2	Karakteristik Responden Penelitian	81
4.1.3	Analisis Statistika Deskriptif Variabel Penelitian	86
4.1.4	Uji Kualitas Data	94
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	96
4.1.6	Uji Hipotesis.....	99
4.1.7	Uji Regresi Linier Berganda.....	101
4.1.8	Uji Determinasi	103
4.2	Pembahasan	104
4.2.1	Pengaruh Penggunaan <i>Platform</i> Merdeka Mengajar (PMM) Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari	104
4.2.2	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Guru Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari.....	106
4.2.3	Pengaruh Penggunaan <i>Platform</i> Merdeka Mengajar (PMM) dan Sistem Pengukuran Kinerja Guru Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari	109
BAB V PENUTUP		114
5.1	Kesimpulan	114
5.2	Saran	115

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Daftar Guru dan Tenaga Kependidikan SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari	11
Tabel 3. 1	Defisini Operrasional Variabel	84
Tabel 4. 1	Analisis Statistika Deskriptf Variabel Penggunaan <i>Platform</i> Merdeka Mengajar (PMM)	84
Tabel 4. 2	Analisis Statistika Deskriptf Variabel Sistem Pengukuran Kinerja Guru	87
Tabel 4. 3	Analisis Statistika Deskriptf Variabel Kesempatan Pengembangan Diri Guru	89
Tabel 4. 4	Hasil Uji Validitas	92
Tabel 4. 5	Hasil Uji Reliabilitas	94
Tabel 4. 6	Uji Hipotesis	97
Tabel 4. 7	Uji Secara Simultan	98
Tabel 4. 8	Uji Regresi Linear Berganda	99
Tabel 4. 9	Uji Koefisien Determinasi	101

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1. 1	<i>Platform</i> Merdeka Mengajar (PMM)	7
Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran	51
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari	77
Gambar 4. 2	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Umur	80
Gambar 4. 3	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan	81
Gambar 4. 4	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Gambar 4. 5	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan	83
Gambar 4. 6	Rentang Bobot Variabel Penggunaan <i>Platform</i> Merdeka Mengajar	86
Gambar 4. 7	Rentang Bobot Variabel Sistem Pengukuran Kinerja Guru	88
Gambar 4. 8	Rentang Bobot Variabel Kesempatan Pengembangan Diri Guru	91
Gambar 4. 9	Hasil Uji Normalitas	95
Gambar 4. 10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
-----------------	-----------------------

Lampiran 1	: Kuesioner
------------	-------------

Lampiran 2	: Tabulasi Kuesioner
------------	----------------------

Lampiran 3	: Hasil Pengujian SPSS
------------	------------------------

Lampiran 4	: Dokumentasi Penelitian
------------	--------------------------

Lampiran 5	: Surat Izin Penelitian
------------	-------------------------

Lampiran 6	: Persentase Plagiat
------------	----------------------

Lampiran 7	: Curriculum Vitae
------------	--------------------

ABSTRAK

STUDI TENTANG DAMPAK PENGGUNAAN PLATFORM MERDEKA MENGAJAR (PMM) DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA GURU TERHADAP KESEMPATAN PENGEMBANGAN DIRI GURU PADA SD NEGERI 014 BINAAN BUKIT BESTARI

Hendy Syatrian, 16612090. Manajemen.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
Hendysyatrian21@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penggunaan Platform Merdeka Mengajar (PMM) terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru Pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Guru terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru Pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari. Kemudian untuk mengetahui pengaruh Penggunaan Platform Merdeka Mengajar (PMM) dan Sistem Pengukuran Kinerja Guru terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru Pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penggunaan Platform Merdeka Mengajar (PMM) dan Sistem Pengukuran Kinerja Guru berpengaruh terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru Pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari dengan persamaan regresi $Y = 7,089 + 0,632X_1 + 0,313X_2 + e$.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu besarnya pengaruh Platform Merdeka Mengajar (PMM) dan Sistem Pengukuran Kinerja Guru terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru Pada SD negeri 014 Binaan Bukit Bestari yaitu 78,4%. Sedangkan sisanya 21,6% Kesempatan Pengembangan Diri Guru Pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Penggunaan, *Platform*, Merdeka, Mengajar.

Dosen Pembimbing 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

Dosen Pembimbing 2 : Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M

ABSTRACT

STUDY ON THE IMPACT OF USING PLATFORM MERDEKA MENGAJAR (PMM) AND TEACHER PERFORMANCE MEASUREMENT SYSTEM ON TEACHER SELF-DEVELOPMENT OPPORTUNITIES AT SD NEGERI 014 ASSISTED BY BUKIT BEScccTARI

Hendy Syatrian, 16612090. *Management.*
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
Hendysyatrian21@gmail.com

The purpose of this study is to determine the effect of the Use of the Independent Teaching Platform (PMM) on Teacher Self-Development Opportunities at SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari. To determine the effect of the Teacher Performance Measurement System on Teacher Self-Development Opportunities at SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari. Then to find out the effect of the Use of the Independent Teaching Platform (PMM) and the Teacher Performance Measurement System on Teacher Self-Development Opportunities at

This type of research uses a descriptive type with a quantitative approach. The types of data used in this study are primary data obtained from questionnaires and secondary data obtained from documentation.

The results of this study show that the use of the Independent Teaching Platform (PMM) and the Teacher Performance Measurement System affect the Opportunity for Teacher Self-Development at SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari with a regression equation $Y = 7.089 + 0.632X_1 + 0.313X_2 + e$.

The conclusion of this study is the magnitude of the influence of the Independent Teaching Platform (PMM) and the Teacher Performance Measurement System on Teacher Self-Development Opportunities at SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari, which is 78.4%. While the remaining 21.6% of teacher self-development opportunities at SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari were influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords : Using, Merdeka, Mengajar, Platform.

Advisor 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E
Advisor 2 : Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu hal yang sangat penting bagi perkembangan dan masa depan suatu negara. Dalam hal ini, guru memiliki peran yang sangat penting sebagai tenaga pengajar yang bertanggung jawab dalam menyiapkan generasi penerus bangsa. Namun, untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik, guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dan terus meningkatkan kualitas diri mereka.

Dalam dunia pendidikan, peran guru tidak dapat dipandang remeh. Sebagai tenaga pengajar, guru bertanggungjawab dalam mempersiapkan generasi penerus bangsa. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Peningkatan kualitas diri guru juga sangat penting agar mereka dapat memberikan pendidikan yang berkualitas dan berdampak positif pada perkembangan negara. Dalam hal ini, peran pemerintah dan institusi pendidikan juga sangat penting dalam menjamin kualitas pendidikan yang diberikan oleh guru kepada siswa (Richards & Farrell, 2011).

Namun, meningkatkan kualitas diri guru bukanlah perkara yang mudah. Banyak guru yang mengalami kesulitan dalam mengakses kesempatan pengembangan diri, terutama bagi mereka yang berada di daerah terpencil atau kurang mendapat dukungan dari pemerintah dan institusi pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih besar dari berbagai pihak, baik pemerintah,

institusi pendidikan, maupun masyarakat, untuk mendukung pengembangan diri guru agar dapat mempersiapkan generasi penerus bangsa dengan lebih baik. Dalam hal ini, *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan sistem pengukuran kinerja guru dapat menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas diri guru (Ariyanti, 2018).

Untuk itu, pengembangan diri guru menjadi sangat penting agar guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam hal ini, *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan sistem pengukuran kinerja guru memberikan kesempatan bagi guru untuk berkembang dan memperbaiki kualitas pengajarannya melalui berbagai kesempatan pengembangan diri guru yang tersedia (Ariyanti, 2018).

Pengembangan diri guru merupakan aspek yang penting dalam dunia pendidikan, terutama dalam mempersiapkan generasi penerus bangsa yang lebih baik. Dalam hal ini, *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan sistem pengukuran kinerja guru dapat memberikan dukungan dan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan kualitas diri mereka melalui berbagai pelatihan, workshop, dan kegiatan lainnya. Selain itu, pemerintah dan institusi pendidikan juga perlu memberikan perhatian dan dukungan yang lebih besar kepada guru agar mereka dapat mengakses kesempatan pengembangan diri yang lebih luas dan berkualitas. Dengan demikian, diharapkan akan tercipta tenaga pengajar yang lebih kompeten dan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas serta berdampak positif pada perkembangan negara (Ariyanti, 2018).

Kesempatan pengembangan diri yang diberikan kepada guru juga berdampak positif pada proses pembelajaran. Seorang guru yang terus meningkatkan kualitas dirinya akan memiliki kemampuan untuk mengajar dengan lebih efektif dan kreatif. Hal ini dapat memotivasi siswa untuk belajar dengan lebih baik dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Sebuah studi oleh McREL, (2016) menemukan bahwa pengembangan diri guru memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kualitas pembelajaran siswa. Oleh karena itu, pemberian kesempatan pengembangan diri bagi guru harus menjadi prioritas bagi pemerintah dan institusi pendidikan, guna menciptakan tenaga pengajar yang lebih berkualitas dan berdampak positif pada perkembangan negara.

Kesempatan pengembangan diri adalah sebuah proses yang memberikan peluang kepada individu untuk meningkatkan potensinya dan mencapai tujuannya dalam hidup. Ini bisa berupa pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, atau aktivitas lain yang membantu individu membangun kemampuan dan pengetahuan. Kesempatan pengembangan diri adalah kunci untuk meningkatkan kualitas hidup dan memperluas pemahaman seseorang tentang dunia dan diri mereka sendiri. Menurut Maslow (Eriza, 2016) kesempatan pengembangan diri sebagai bagian dari tuntutan dasar manusia untuk mencapai potensi mereka dan menjadi lebih baik.

Kesempatan pengembangan diri merupakan hal yang penting bagi semua orang, termasuk guru. Sebagai tenaga pengajar, guru perlu mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya agar dapat memberikan pendidikan yang

berkualitas dan relevan dengan zaman. Berbagai kesempatan pengembangan diri, seperti pelatihan dan *workshop*, dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas dirinya sebagai pengajar. Selain itu, pengembangan diri juga dapat membantu guru untuk memahami lebih dalam tentang karakteristik siswa dan memperluas metode pengajaran yang mereka miliki (Eriza, 2016).

Dalam konteks pengembangan diri, penting bagi guru untuk mengetahui kebutuhan dan tujuan individu dalam meningkatkan kualitas diri mereka. Menurut Masram & Mu'ah, (2017), guru perlu memahami keunikan diri masing-masing siswa dan memberikan dukungan serta kesempatan yang tepat bagi mereka untuk berkembang. Hal ini dapat dilakukan melalui pendekatan personalisasi dalam memberikan pendidikan kepada siswa. Dalam hal ini, guru dapat memanfaatkan kesempatan pengembangan diri untuk mempelajari lebih lanjut tentang pendekatan personalisasi yang tepat dalam mengajar. Dengan demikian, guru akan dapat membantu siswa untuk mencapai potensi mereka secara optimal.

Platform Merdeka Mengajar (PMM) sebagai platform pengembangan diri guru telah memberikan banyak manfaat bagi para pengajar. Melalui *Platform Merdeka Mengajar (PMM)*, para guru dapat memperoleh akses ke berbagai program pelatihan dan *workshop* untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas mengajar mereka. Selain itu, *Platform Merdeka Mengajar (PMM)* juga memberikan kesempatan bagi para guru untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan rekan sejawat mereka melalui berbagai diskusi dan forum online. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arikunto & Jabar, (2017), guru yang aktif mengikuti program pengembangan diri melalui *Platform Merdeka*

Mengajar (PMM) memiliki peningkatan kualitas mengajar yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi para guru untuk memanfaatkan kesempatan pengembangan diri yang disediakan oleh *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) untuk meningkatkan kualitas diri mereka dan memberikan pendidikan yang lebih baik kepada siswa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kesempatan pengembangan diri yaitu tersedianya pelatihan, pendidikan, pengalaman, dan aktivitas lainnya yang membantu individu membangun kemampuan dan pengetahuannya. Bagi profesi guru, kesempatan pengembangan diri dapat dilakukan melalui beberapa program pelatihan dan aktivitas yang membantu meningkatkan kualitas mengajar yang telah tersedia dalam *platform* Merdeka Mengajar (PMM). Platform Merdeka Mengajar adalah sebuah platform yang memberikan kesempatan bagi guru untuk berbagi materi pembelajaran dan berinteraksi dengan rekan sejawat (Fitantri, 2015).

Salah satu faktor kunci dalam pengembangan diri adalah kesediaan individu untuk mengambil kesempatan yang tersedia untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, atau aktivitas lain yang relevan dengan tujuan pengembangan diri. Bagi guru, kesempatan pengembangan diri dapat ditemukan melalui program pelatihan dan aktivitas yang mendukung peningkatan kualitas mengajar, seperti pelatihan mengajar kreatif dan inovatif atau pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan siswa. Dengan mengambil kesempatan

yang tersedia, guru dapat meningkatkan kualitas mengajar dan membantu siswa mencapai potensi mereka secara optimal (Fitantri, 2015).

Kesempatan pengembangan diri yang tersedia tidak hanya penting bagi guru, tetapi juga bagi individu di berbagai bidang dan profesi. Menurut Almasri, (2016), pengembangan diri dapat membantu individu mencapai tujuan hidup mereka dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, individu yang siap untuk belajar dan berkembang akan memiliki keunggulan dalam bersaing di pasar kerja.

Selain itu, *platform* Merdeka Mengajar (PMM) yang saat ini digunakan oleh para guru juga menyediakan berbagai program pelatihan yang dapat diikuti oleh guru untuk mengembangkan dirinya. Selain itu, tersedia juga berbagai macam jenis asesmen dan perangkat ajar yang dapat digunakan oleh guru sebagai referensi untuk menyusun asesmen dan perangkat ajarnya. Tentu saja dengan hadirnya *platform* Merdeka Mengajar (PMM) ini dapat meningkatkan kesempatan pengembangan diri guru (Pribadi, 2017).

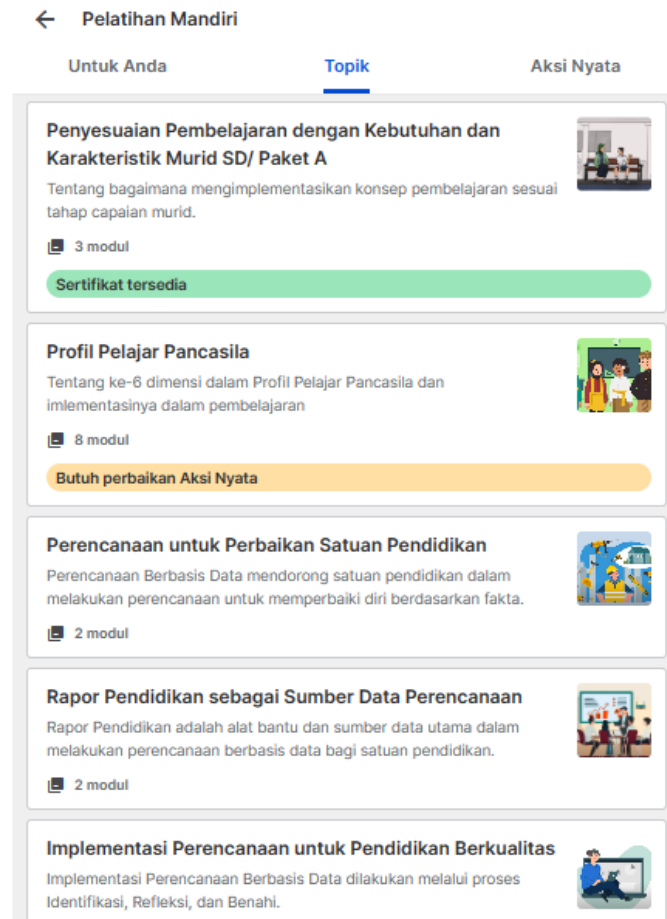
Ketersediaan sumber daya dan dukungan juga merupakan faktor penting dalam pengembangan diri. Sebagai contoh, guru yang memiliki akses ke perpustakaan atau sumber daya digital yang lengkap dan mudah diakses, seperti jurnal atau artikel terbaru tentang pendidikan, akan lebih mungkin untuk mengembangkan dirinya dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki akses tersebut. Selain itu, dukungan dari pimpinan sekolah, rekan sejawat, atau mentor juga dapat membantu guru dalam mengatasi tantangan dan mengembangkan kemampuan mereka. Dalam hal ini, penting bagi guru untuk memanfaatkan

sumber daya dan dukungan yang tersedia untuk mengembangkan dirinya dan mencapai tujuan pengembangan diri yang diinginkan (Masram & Mu'ah, 2017).

Dalam hal ini, *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dapat menjadi salah satu solusi bagi guru dalam mengembangkan dirinya. Melalui PMM, guru dapat mengakses berbagai program pelatihan yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), serta berbagai jenis asesmen dan perangkat ajar yang dapat digunakan sebagai referensi dalam menyusun materi pembelajaran. Dengan demikian, *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dapat menjadi alternatif yang efektif bagi guru dalam mengembangkan diri, terutama bagi mereka yang tidak memiliki akses ke sumber daya dan dukungan yang memadai (Prasetyo, 2019).

Berikut merupakan tampilan dari *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) yang digunakan oleh guru untuk meningkatkan kesempatan pengembangan diri guru:

Gambar 1.1
***Platform Merdeka Mengajar* (PMM)**



Sumber : <https://guru.kemdikbud.go.id/pelatihan-mandiri/daftar-topik> (diakses pada 09 Februari 2023, pukul 19:23).

Berdasarkan gambar 1.1 *Platform Merdeka Mengajar (PMM)* di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat bermacam-macam pelatihan mandiri yang dapat diikuti oleh guru untuk mengembangkan dirinya. Setidaknya saat dilakukan pra-penelitian diperoleh data sebanyak 19 jenis pelatihan yang tersedia dalam *Platform Merdeka Mengajar (PMM)* sebagai kesempatan pengembangan diri guru.

Platform Merdeka Mengajar (PMM) memang menjadi solusi bagi para guru untuk mengembangkan diri karena tersedia berbagai macam pelatihan mandiri yang relevan dengan kebutuhan pengembangan diri mereka. Dalam

sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rohmah, (2018), ditemukan bahwa guru-guru di Indonesia yang memanfaatkan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) secara aktif dapat meningkatkan kualitas mengajar mereka serta mengembangkan kemampuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Dengan adanya pelatihan mandiri yang mudah diakses melalui *Platform Merdeka Mengajar* (PMM), para guru diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi dan kualitas mengajarnya untuk memberikan dampak yang positif bagi pembelajaran siswa.

Sistem pengukuran kinerja guru sebagai sarana pengembangan diri juga telah dibahas dalam buku "Peningkatan Kualitas Pembelajaran" yang ditulis oleh Supriadi et al., (2019) dijelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja guru dapat membantu guru untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, sehingga guru dapat mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas mengajarnya. Selain itu, sistem pengukuran kinerja guru juga dapat memberikan pengakuan dan motivasi pada guru yang berprestasi, sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi guru dalam mengajar. Dalam hal ini, sistem pengukuran kinerja guru dapat menjadi salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kesempatan pengembangan diri guru.

Selain penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM), kesempatan pengembangan diri guru juga dapat diperoleh melalui sistem pengukuran kinerja guru. Sistem pengukuran kinerja guru memberikan umpan balik bagi guru tentang kinerja mereka dan membantu guru untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam pengajarannya, sehingga guru dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan

dirinya dan sebagai sarana untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan untuk meningkatkan kekurangan tersebut (Elwindra & Sari, 2019).

Sistem pengukuran kinerja adalah sebuah proses untuk mengukur dan menilai sejauh mana kinerja suatu individu, kelompok, atau organisasi telah memenuhi tujuannya. Dalam perspektif manajemen, sistem pengukuran kinerja guru adalah sebuah proses untuk menilai dan mengukur seberapa baik guru dalam proses belajar mengajar. Menurut Kaplan dan Norton (Dapu, 2015) sistem pengukuran kinerja adalah sebuah proses untuk mengukur dan menilai kinerja organisasi melalui penggunaan suatu set indikator kinerja yang terkait dengan strategi organisasi.

Penilaian kinerja guru yang biasa dilakukan di lingkungan pendidikan dasar yaitu melalui observasi kegiatan mengajar yang dilakukan oleh pengawas sekolah dalam sebuah kegiatan yang disebut dengan supervisi. Pengawas akan mengamati proses belajar mengajar guru dan menilai kinerja guru melalui indikator-indikator kinerja seperti metode pengajaran, interaksi dengan siswa, dan pemanfaatan media pembelajaran. Kegiatan supervisi dalam mengukur kinerja guru ini dilakukan minimal 1 (satu) kali dalam satu tahun ajaran (Nurhayati, 2017).

Penelitian ini akan meneliti dampak penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan sistem pengukuran kinerja guru terhadap kesempatan pengembangan diri guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari. Berdasarkan wawancara pra-penelitian yang dilakukan kepada salah seorang guru bernama HP pada tanggal 09 Februari 2023 mengungkapkan sebuah fenomena sebagai berikut:

1. Pemanfaatan penggunaan *Platform* Merdeka Mengajar (PMM) yang tersedia saat ini tidak terlalu efektif dan efisien dalam pengembangan diri guru. Hal ini disebabkan terdapat beberapa guru yang mengikuti pelatihan mandiri tersebut tidak menonton video pelatihan secara keseluruhan, menggunakan kunci jawaban saat mengerjakan *post-test*, dan juga meniru aksi nyata dari guru lain sebagai syarat untuk mendapatkan sertifikat pelatihan.
2. Tidak semua guru mendapatkan jadwal supervisi dari pengawas sekolah. Hal ini disebabkan pengawas sekolah biasanya berkunjung ke sekolah 2-3 kali dalam 1 (semester). Hal ini berarti dalam satu tahun ajaran hanya 6 orang guru yang mendapatkan kesempatan penilaian kinerja. Sedangkan jumlah guru pada SD Negeri 014 Bukit Bestari lebih daripada itu. Oleh sebab itu masih terdapat guru yang tidak atau belum disupervisi oleh pengawas.

Sebagai data pendukung, berikut disajikan data daftar guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Guru dan Tenaga Kependidikan SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)
1	H. Iskandar, S.Pd	Kepala Sekolah	Laki-Laki	58
2	Zaharamiaton, A.Ma.Pd	Guru Kelas	Perempuan	59
3	Rosita, A.Ma	Guru PAI	Perempuan	58
4	Titik Sujiana, S.Pd.SD	Guru Kelas	Perempuan	57
5	Meity Sunriseriauaty, A.Ma.Pd	GuruKelas	Perempuan	57
6	Misrati, S.Pd.SD	Guru Kelas	Perempuan	57
7	Sawitah, S.Ag	Guru PAB	Perempuan	57
8	Elenita, S.Pd	Guru PAK	Perempuan	56

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)
9	Selina Nayangsari, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	40
10	Siti Hajar, S.Pd.SD	Guru Kelas	Perempuan	35
11	Supiah, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	41
12	Zailani, S.Pd	Guru Kelas	Laki-Laki	40
13	Yeni Wulandari, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	39
14	Sry Suryati, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	28
15	Cindy Triwulan Desta, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	27
16	Nelson Saputra, S.Pd	Guru Kelas	Laki-Laki	37
17	Tengku Sri Haryati, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	47
18	Astriyah, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	44
19	Kanim Baharudin, S.Pd	Guru Kelas	Laki-Laki	43
20	Safrizal	Guru PJOK	Laki-Laki	43
21	Aprilia Dwi Putri, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	32
22	Musdalifah, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	35
23	Ririn Setiowati, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	48
24	Sri Santi, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	41
25	Kunti Yahrowati, S.Pd	Guru Kelas	Perempuan	31
26	Devi Ariani	Guru Kelas	Perempuan	32
27	Herwin Pebrian, S.Pd	Guru PJOK	Laki-Laki	31
28	Heng Samrin, S.Pd.I	Guru PAI	Laki-Laki	49
29	Rina Marlina, S.Pd.I	Guru PAI	Perempuan	50
30	Edi Saparudin	Guru Kelas	Laki-Laki	34
31	Kibarul Katsmi, S.E.	Admin	Laki-Laki	34
32	Roynaldy Setiady D. S.	Perpustakaan	Laki-Laki	22
33	Zainal M.	Penjaga Sekolah	Laki-Laki	50

Sumber: *SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang (2023)*.

Berdasarkan tabel 1.1 daftar guru dan tenaga kependidikan SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari di atas maka dapat diketahui bahwa di sekolah tersebut terdapat total 33 karyawan dengan variasi jabatan, termasuk kepala sekolah, guru kelas, guru mata pelajaran agama, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, dan pesuruh/penjaga sekolah. Mayoritas staf adalah perempuan (22 orang), sementara laki-laki berjumlah 11 orang. Kepala sekolah dijabat oleh H. Iskandar, S.Pd, sementara mayoritas staf adalah guru kelas (19 orang).

Penelitian tentang dampak penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan sistem pengukuran kinerja guru terhadap kesempatan pengembangan diri guru sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, namun masih terbilang baru karena *platform* ini baru digunakan saat tahun ajaran 2021/2022. Namun untuk pengaruh sistem pengukuran kinerja guru terhadap kesempatan pengembangan karir guru sudah sering dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Smith & Ratner, (2020) dengan judul “*Impact of Teacher Performance Assessment Systems on Career Opportunities and Professional Development*”. Penelitian ini menilai dampak sistem pengukuran kinerja guru terhadap kesempatan pengembangan karir guru. Penelitian ini dilakukan di sejumlah negara dan menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesempatan pengembangan karir guru.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam sebuah Skripsi yang berjudul “Studi Tentang Dampak Penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) Dan Sistem Pengukuran Kinerja Guru Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru Pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dapat disusun dalam penelitian ini yaitu :

1. Apa dampak dari penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) terhadap kesempatan pengembangan diri guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari?
2. Apa dampak dari sistem pengukuran kinerja guru terhadap kesempatan pengembangan diri guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari?
3. Apa dampak dari penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan sistem pengukuran kinerja guru terhadap kesempatan pengembangan diri guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan terfokus pada permasalahan yang dimaksud, maka diperlukan suatu batasan masalah dalam penelitian. Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu pada variabel penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM), sistem pengukuran kinerja guru, dan kesempatan pengembangan diri guru.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang masalah di atas, rumusan masalah, dan batasan masalah yang ada dalam penelitian ini. Maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dampak dari penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) terhadap kesempatan pengembangan diri guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari.

2. Untuk mengetahui dampak dari sistem pengukuran kinerja guru terhadap kesempatan pengembangan diri guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari.
3. Untuk mengetahui dampak dari penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan sistem pengukuran kinerja guru terhadap kesempatan pengembangan diri guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan teori yang sudah ada tentang penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan sistem pengukuran kinerja guru serta pengaruhnya terhadap kesempatan pengembangan diri guru.
2. Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk memperbaiki pemahaman tentang kesempatan pengembangan diri guru.
3. Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan penelitian bagi disiplin ilmu manajemen khususnya penelitian tentang kesempatan pengembangan diri guru.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi bagi guru untuk meningkatkan kesempatan pengembangan dirinya.
2. Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai sumber inspirasi untuk penelitian selanjutnya bagi peneliti lain dengan mengembangkan atau memperluas topik yang sama atau meneliti topik yang terkait dengan kesempatan pengembangan diri guru.
3. Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sendiri dalam meningkatkan keterampilan penelitian, kemampuan analisis, dan pengetahuan di bidang yang diteliti.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini mengacu pada sistematika penulisan yang diatur dan ditetapkan dalam buku Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, dengan pembagian babnya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori tentang penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM), sistem pengukuran kinerja guru, dan kesempatan pengembangan diri guru, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan

referensi penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, metode pengolahan data, metode analisis data, dan rencana jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan sistem pengukuran kinerja guru terhadap kesempatan pengembangan diri guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran tentang hasil penelitian yang membahas pengaruh penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan sistem pengukuran kinerja guru terhadap kesempatan pengembangan diri guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Knootz & Donnel, (2014) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan-tujuan (*goals*) yang telah ditentukan. Kemudian menurut Peter F. Drucker (Ariani, 2016) manajemen adalah fungsi yang spesifik dari setiap organisasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemudian menurut Henry Fayol (Khoirullah, 2020) manajemen adalah mengatur, merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan suatu usaha. Kemudian menurut Mary Parker Follett (Prayogo, 2017) manajemen adalah seni untuk membangun hubungan manusiawi antara para pekerja di dalam organisasi dan memperbaiki kerjasama mereka. Kemudian menurut Chester I. Bernard (Nasution, 2017) manajemen adalah suatu proses sosial yang melibatkan kerja sama antara orang-orang untuk mencapai tujuan bersama yang tidak bisa dicapai secara individual.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi (termasuk orang, uang, waktu, dan material) untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam konteks

bisnis, manajemen adalah proses mengelola dan memimpin sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Khoirullah, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau fungsi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Manajemen juga melibatkan kerja sama antara orang-orang yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, manajemen juga berkaitan dengan seni membangun hubungan manusiawi antara para pekerja dalam organisasi dan mengatur, merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan suatu usaha.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Terry (2020) terdapat empat fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu:

1. *Planning*

Fungsi perencanaan yaitu proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. *Organizing*

Pengorganisasian ialah pengumpulan kegiatan yang diperlukan yaitu menetapkan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut.

3. *Actuating*

Pengarahan yaitu usaha menggerakkan anggota-anggota organisasi atau perusahaan sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara maksimal.

4. *Controlling*

Pengendalian dapat diartikan sebagai proses penentuan apa yang dicapai, pengukuran, dan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan dan bilamana perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana.

2.1.1.3 Unsur Manajemen

Manajemen yaitu alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan, dan masyarakat. Menuut Hasibuan, (2016) terdapat enam unsur manajemen yaitu:

1. *Man*

Dalam manajemen, faktor manusia ialah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. *Money*

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai.

3. *Materials*

Materi terdiri dari bahan setengah jadi (raw material) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli

dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan atau material sebagai salah satu sarana.

4. *Machines*

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. *Methods*

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja.

6. *Market*

Memasarkan produk barang sudah tentu sangat penting, sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti

2.1.1.4 Tujuan Manajemen

Menurut Sari & Amin (2014) tujuan manajemen yaitu sesuatu yang ingin direalisasikan yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyaranakan pengarahan kepada seorang manajer.

Tujuan dari manajemen adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien melalui pengelolaan sumber daya yang tersedia. Tujuan utama dari manajemen adalah sebagai berikut:

1. Mencapai tujuan organisasi

Manajemen bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

2. Memaksimalkan keuntungan

Manajemen bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

3. Meningkatkan kinerja

Manajemen bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan, proses produksi yang lebih efisien, dan penggunaan sumber daya yang lebih baik.

4. Meningkatkan kualitas produk dan layanan

Manajemen bertujuan untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan organisasi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan memperoleh kepuasan pelanggan.

5. Meningkatkan kepuasan karyawan

Manajemen bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang baik.

2.1.1.5 Sasaran Manajemen

Menurut Fauziah et al. (2017) sasaran manajemen yaitu dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Orang

Mereka yang telah memenuhi syarat tertentu dan telah menjadi unsur integral dan organisasi atau badan tempat ia bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2. Mekanisme

Tata cara dan tahapan yang harus dilalui orang yang mengadakan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan

2.1.1.6 Konsep Manajemen

Menurut Saputri (2017) konsep-konsep manajemen yaitu sebagai berikut ini:

1. Manajemen sebagai seni

Manajemen sebagai seni yaitu seni untuk mencapai hasil yang maksimal, demikian untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan bagi pimpinan maupun pekerja yang memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

2. Manajemen sebagai ilmu

Manajemen sebagai ilmu ialah suatu bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistem untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat kerja sama ini bermanfaat bagi kemanusiaan.

3. Manajemen sebagai profesi

Manajemen sebagai profesi adalah suatu bidang pekerjaan yang memiliki keahlian dan keterampilan sebagai kader, pemimpin, atau manajer pada suatu organisasi.

4. Manajemen sebagai proses

Manajemen sebagai proses merupakan tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pelaksanaan di mana masing-masing bidang tersebut digunakan ilmu pengetahuan dan keahlian yang diikuti secara beruntun dalam usaha mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.7 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kotler & Armstrong, (2013) manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Kemudian menurut Dessler, (2015) manajemen sumber daya manusia meliputi proses pengelolaan dan pengembangan karyawan, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan penggajian, sehingga dapat memastikan karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka bagi organisasi.

Kemudian menurut Leon C. Megginson dan Cynthia K. Megginson (Mardin et al., 2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi melalui pengelolaan manusia sebagai sumber daya yang paling penting dalam organisasi. Kemudian menurut Flippo & Masud, (2013) manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kemudian menurut Ivancevich, (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang melibatkan pengelolaan kebijakan dan praktik-praktik yang terkait dengan karyawan, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan kompensasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, termasuk kebijakan dan praktik yang terkait dengan rekrutmen,

seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja karyawan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi, sambil memastikan kepuasan dan kesejahteraan mereka di tempat bekerja (Mardin et al., 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi agar dapat memberikan kontribusi terbaik mereka bagi organisasi. HRM mencakup proses pengelolaan dan pengembangan karyawan, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan penggajian, serta pengelolaan kebijakan dan praktik-praktik yang terkait dengan karyawan, seperti pengembangan karir dan kompensasi. Tujuan dari HRM adalah untuk memastikan bahwa karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka bagi organisasi serta memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi melalui pengelolaan manusia sebagai sumber daya yang paling penting dalam organisasi.

2.1.1.8 Konsep Sumber Daya Manusia

Konsep sumber daya manusia (HAR) adalah pendekatan strategis untuk pengelolaan karyawan dalam organisasi, dengan fokus pada kebutuhan karyawan sebagai aset organisasi yang berharga. Konsep ini berfokus pada pentingnya memahami, mengelola, dan mengembangkan potensi manusia di dalam organisasi, dan melihat karyawan sebagai sumber daya yang dapat meningkatkan

efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa konsep sumber daya manusia yang penting antara lain (Utomo, 2014):

1. Rekrutmen dan seleksi

Proses perekrutan dan seleksi karyawan yang tepat sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi positif dan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Pelatihan dan pengembangan

Karyawan yang terampil dan berkualitas akan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan persaingan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan adalah hal yang penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

3. Kompensasi dan manfaat

Memberikan kompensasi yang adil dan manfaat yang memadai untuk karyawan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja organisasi.

4. Evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja karyawan adalah alat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Evaluasi kinerja membantu organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, dan memberikan umpan balik untuk membantu mereka meningkatkan kinerja.

5. Keseimbangan kehidupan kerja

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

2.1.2 Kesempatan Pengembangan Diri Guru

2.1.2.1 Pengertian Kesempatan Pengembangan Diri Guru

Menurut Arifin, (2014) kesempatan pengembangan diri guru adalah upaya untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pelatihan, workshop, seminar, dan sertifikasi yang berkaitan dengan bidang keahlian dan tugas-tugasnya sebagai pendidik. Kemudian Nurkholis (Arifin, 2014) kesempatan pengembangan diri guru adalah peluang yang diberikan oleh lembaga pendidikan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas profesionalisme guru dalam mengajar, mengelola kelas, serta melakukan penelitian dan pengembangan kurikulum.

Kemudian menurut Harto, (2015) kesempatan pengembangan diri guru adalah segala jenis aktivitas yang dirancang khusus untuk membantu guru mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian siswa. Kemudian Supriyanto (Harto, 2015) kesempatan pengembangan diri guru adalah peluang yang diberikan oleh pihak sekolah atau lembaga pendidikan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, mengembangkan kurikulum, dan menerapkan teknologi pendidikan. Kemudian menurut Sugiyono, (2016) kesempatan pengembangan diri guru adalah upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah atau lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas

pengetahuan dan keterampilan guru melalui berbagai macam kegiatan pelatihan, seminar, dan workshop yang berkaitan dengan bidang keahlian dan tugas-tugasnya sebagai pendidik.

Kesempatan pengembangan diri guru adalah kesempatan yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka terkait dengan profesinya. Tujuan dari kesempatan pengembangan diri guru adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta meningkatkan efektivitas pengelolaan dan kepemimpinan pendidikan (UNESCO, 2015).

Kesempatan pengembangan diri guru dapat berupa program pelatihan, workshop, seminar, kursus, atau kegiatan lain yang memungkinkan guru untuk belajar dan berinteraksi dengan rekan sejawat serta praktisi pendidikan lainnya. Kesempatan ini juga dapat berupa tugas tambahan atau proyek penelitian yang memungkinkan guru untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang tertentu (Awaludin, 2019).

Kesempatan pengembangan diri guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas, dan mengembangkan inovasi dalam pendidikan. Selain itu, pengembangan diri guru juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan mereka (Pambudi, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kesempatan pengembangan diri guru adalah suatu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dalam tugas-tugasnya sebagai pendidik. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan pelatihan, seminar, workshop, sertifikasi, dan aktivitas lainnya yang dirancang khusus untuk membantu guru mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam mengelola pembelajaran, mengembangkan kurikulum, serta menerapkan teknologi pendidikan. Dengan adanya kesempatan pengembangan diri guru, diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas pendidikan dan pencapaian siswa yang lebih baik di masa depan.

2.1.2.2 Pentingnya Kesempatan Pengembangan Diri Guru

Kesempatan pengembangan diri guru memiliki banyak pentingnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut (Suyono & Sutrisno, 2016):

1. Meningkatkan kualitas pengajaran

Dengan meningkatkan kualitas dirinya, guru dapat memberikan pengajaran yang lebih baik dan efektif kepada siswa.

2. Meningkatkan profesionalisme guru

Kesempatan pengembangan diri dapat membantu guru untuk mengembangkan kompetensinya sehingga meningkatkan profesionalismenya.

3. Meningkatkan motivasi dan kinerja guru

Guru yang mendapatkan kesempatan pengembangan diri akan merasa lebih termotivasi dan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan

Kesempatan pengembangan diri dapat membantu guru untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang diperlukan dalam mengelola kelas atau sekolah.

5. Meningkatkan hubungan interpersonal

Dengan mengikuti kesempatan pengembangan diri, guru dapat memperluas jaringan dan meningkatkan kemampuan interpersonalnya.

2.1.2.3 Jenis Kesempatan Pengembangan Diri Guru

Berikut adalah beberapa jenis-jenis kesempatan pengembangan diri guru (Purnama, 2015):

1. Pelatihan

Jenis kesempatan ini biasanya diselenggarakan oleh instansi atau lembaga pendidikan, baik oleh pemerintah maupun swasta, dan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu.

2. Sertifikasi

Sertifikasi adalah pengakuan bahwa guru telah memiliki kompetensi dan kualifikasi tertentu. Kesempatan sertifikasi ini biasanya diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga-lembaga terkait.

3. Studi Banding

Jenis kesempatan ini biasanya dilakukan dengan berkunjung ke sekolah atau institusi lain yang dianggap sukses dalam mengembangkan pendidikan. Guru dapat belajar dari pengalaman dan praktik terbaik di tempat lain.

4. Pelatihan Tindakan

Guru dapat mengembangkan dirinya dengan melakukan penelitian tindakan di sekolahnya sendiri. Jenis kesempatan ini akan membantu guru dalam memahami dan mengembangkan praktik pengajaran yang lebih baik.

5. Kegiatan Ko-Kurikuler

Guru dapat mengembangkan dirinya melalui kegiatan-kegiatan ko-kurikuler seperti pembinaan ekstrakurikuler, pembinaan OSIS, pembinaan organisasi keagamaan dan lain-lain. Dalam kegiatan-kegiatan tersebut, guru dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan kerjasama dengan siswa dan orang tua.

2.1.2.4 Indikator Kesempatan Pengembangan Diri Guru

Menurut Arifin, (2014) terdapat beberapa indikator kesempatan pengembangan diri guru, yaitu:

1. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan kursus

Guru harus diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan kursus yang relevan dengan bidangnya agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

2. Ketersediaan bahan ajar yang memadai

Guru memerlukan bahan ajar yang memadai agar dapat mengembangkan dirinya dan meningkatkan kualitas pengajaran.

3. Lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dukungan dan motivasi pada guru untuk mengembangkan dirinya.

4. Adanya supervisi dan umpan balik

Guru harus diberikan supervisi dan umpan balik yang tepat guna membantu mereka meningkatkan kinerja dan mengembangkan diri.

5. Kesempatan untuk mengambil peran kepemimpinan

Guru harus diberikan kesempatan untuk mengambil peran kepemimpinan dalam berbagai aktivitas, seperti kegiatan ekstrakurikuler atau pengembangan kurikulum.

6. Dukungan dari manajemen sekolah

Manajemen sekolah harus memberikan dukungan dan fasilitas yang diperlukan untuk membantu guru mengembangkan dirinya, seperti dana pelatihan dan fasilitas belajar yang memadai.

Kemudian menurut Sasmita & Mujiati, (2016) terdapat beberapa indikator kesempatan pengembangan diri guru, yaitu:

1. Ketersediaan bahan ajar yang memadai

Guru memerlukan bahan ajar yang memadai agar dapat mengembangkan dirinya dan meningkatkan kualitas pengajaran.

2. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan kursus

Guru harus diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan kursus yang relevan dengan bidangnya agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

3. Lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dukungan dan motivasi pada guru untuk mengembangkan dirinya.

4. Adanya supervisi dan umpan balik

Guru harus diberikan supervisi dan umpan balik yang tepat guna membantu mereka meningkatkan kinerja dan mengembangkan diri.

5. Kesempatan untuk mengambil peran kepemimpinan

Guru harus diberikan kesempatan untuk mengambil peran kepemimpinan dalam berbagai aktivitas, seperti kegiatan ekstrakurikuler atau pengembangan kurikulum.

2.1.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Pengembangan Diri Guru

Menurut Nurkholis (Arifin, 2014), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesempatan pengembangan diri guru, antara lain:

1. Ketersediaan program pengembangan diri

Faktor ini meliputi keberadaan program pelatihan atau workshop yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau organisasi profesi, serta dukungan dari pemerintah atau lembaga lain untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran.

2. Komitmen dan motivasi guru

Guru yang memiliki komitmen yang kuat terhadap profesinya dan motivasi yang tinggi akan lebih cenderung mengambil kesempatan pengembangan diri.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, seperti dukungan dari pimpinan sekolah, rekan kerja, dan orang tua siswa, dapat memperkuat kesempatan pengembangan diri guru.

4. Sumber daya

Sumber daya yang tersedia seperti buku-buku referensi, perangkat teknologi, dan akses internet, dapat membantu guru dalam memperoleh informasi dan sumber belajar.

5. Kondisi ekonomi

Faktor ekonomi juga dapat mempengaruhi kesempatan pengembangan diri guru. Guru yang memiliki keterbatasan ekonomi mungkin akan kesulitan untuk mengikuti pelatihan atau mengakses sumber daya pendidikan yang diperlukan.

6. Kesempatan waktu

Guru yang memiliki jadwal kerja yang padat mungkin akan kesulitan untuk mengambil kesempatan pengembangan diri. Oleh karena itu, kesempatan pengembangan diri yang fleksibel dapat membantu guru dalam memperoleh pengalaman dan pengetahuan baru.

7. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan dan kualifikasi guru juga dapat mempengaruhi kesempatan pengembangan diri. Guru yang memiliki kualifikasi yang lebih

tinggi mungkin lebih mudah untuk mengikuti pelatihan dan mendapatkan kesempatan pengembangan diri yang lebih luas.

2.1.3 Penggunaan *Platform* Merdeka Mengajar

2.1.3.1 Pengertian Penggunaan *Platform* Merdeka Mengajar

Platform Merdeka Belajar adalah program dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Indonesia. Menurut Kemendikbudristek, (2022) *Platform* Merdeka Mengajar (PMM) adalah sistem aplikasi digital yang dapat digunakan oleh siswa, guru, orang tua, dan pihak sekolah untuk mengakses sumber belajar, mengerjakan tugas, dan melakukan pembelajaran secara daring.

Kemudian menurut Fathurrahman Azhari (Kemendikbudristek, 2022), seorang pakar pendidikan, *Platform* Merdeka Mengajar (PMM) dapat membantu meningkatkan efektivitas pembelajaran jarak jauh dengan menyediakan berbagai sumber belajar yang beragam dan mudah diakses. Kemudian menurut Suyatna, (2022) seorang peneliti di bidang pendidikan, *Platform* Merdeka Mengajar (PMM) dapat membantu memudahkan guru dalam membuat dan menyampaikan materi pembelajaran serta mengevaluasi hasil belajar siswa.

Kemudian menurut Siti Fatimah (Suyatna, 2022), seorang dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, *Platform* Merdeka Mengajar (PMM) dapat memperluas akses siswa terhadap sumber belajar yang berkualitas dan membantu mengurangi kesenjangan pembelajaran antara daerah yang terpencil dan perkotaan. Kemudian menurut Syukron, (2022) seorang pakar teknologi pendidikan, *Platform* Merdeka Mengajar (PMM) dapat membantu

mempercepat transformasi digital dalam bidang pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara nasional.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) adalah *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) adalah sistem aplikasi digital yang dirancang untuk membantu meningkatkan efektivitas pembelajaran jarak jauh. *Platform* ini dapat digunakan oleh siswa, guru, orang tua, dan pihak sekolah untuk mengakses berbagai sumber belajar, membuat dan menyampaikan materi pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar siswa, dan memperluas akses siswa terhadap sumber belajar yang berkualitas. Selain itu, *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) juga dapat memudahkan transformasi digital dalam bidang pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara nasional. Para ahli percaya bahwa *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) sangat penting dalam mengurangi kesenjangan pembelajaran antara daerah terpencil dan perkotaan serta mempercepat transformasi digital di bidang pendidikan.

2.1.3.2 Pentingnya Penggunaan *Platform Merdeka Mengajar*

Platform Merdeka Belajar memiliki beberapa pentingnya, di antaranya adalah (Wibowo, 2021):

1. Meningkatkan kualitas pendidikan

Dengan adanya *Platform Merdeka Mengajar* (PMM), guru dan siswa dapat memperoleh akses mudah ke berbagai sumber belajar yang berkualitas. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

2. Meningkatkan kreativitas dan inovasi

Platform Merdeka Mengajar (PMM) dapat membantu guru dan siswa dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran. Dengan berbagai fitur yang tersedia, guru dan siswa dapat memilih cara yang paling efektif untuk belajar.

3. Memudahkan akses belajar

Platform Merdeka Mengajar (PMM) dapat diakses dari mana saja dan kapan saja. Hal ini memudahkan siswa untuk belajar di luar jam sekolah, serta membantu guru dalam mengembangkan materi ajar yang lebih variatif.

4. Mengurangi kesenjangan pendidikan

Platform Merdeka Mengajar (PMM) dapat membantu mengurangi kesenjangan pendidikan antara daerah yang terpencil dengan daerah perkotaan. Hal ini karena akses ke platform ini tidak terbatas pada daerah tertentu saja.

5. Mendorong pembelajaran sepanjang hayat

Dengan adanya *Platform Merdeka Mengajar (PMM)*, pembelajaran dapat terus dilakukan sepanjang hayat. Hal ini membantu meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks.

2.1.3.3 Jenis Penggunaan *Platform Merdeka Mengajar*

Platform Merdeka Belajar dapat digunakan untuk berbagai kegiatan pembelajaran, di antaranya adalah (Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2021):

1. Pembelajaran daring

Platform Merdeka Mengajar (PMM) dapat digunakan sebagai sarana untuk pembelajaran daring, di mana siswa dapat belajar secara mandiri melalui konten-konten yang tersedia di platform tersebut.

2. Kelas maya

Selain pembelajaran daring, *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) juga dapat digunakan sebagai sarana untuk kelas maya atau virtual class. Dalam kelas maya, guru dapat memimpin pembelajaran secara online dengan memanfaatkan fitur-fitur yang tersedia di platform tersebut.

3. Kumpulan sumber belajar

Platform Merdeka Mengajar (PMM) juga dapat digunakan sebagai kumpulan sumber belajar, di mana guru dan siswa dapat mengakses berbagai materi pembelajaran yang berkualitas, seperti video, modul, e-book, dan lain sebagainya.

4. Ujian *online*

Platform Merdeka Mengajar (PMM) dapat digunakan untuk melakukan ujian online, di mana siswa dapat melakukan ujian secara mandiri melalui *platform* tersebut.

5. Monitoring dan evaluasi

Platform Merdeka Mengajar (PMM) juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pembelajaran. Melalui platform ini, guru dapat memantau kemajuan siswa dan mengevaluasi efektivitas dari metode pembelajaran yang digunakan.

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan *Platform Merdeka Mengajar*

Mengajar

Beberapa faktor yang mempengaruhi penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) oleh guru antara lain (Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2021):

1. Ketersediaan infrastruktur teknologi

Infrastruktur teknologi yang mencakup akses internet, perangkat keras, dan perangkat lunak yang memadai sangat penting dalam memfasilitasi penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM).

2. Ketersediaan konten pembelajaran yang berkualitas

Konten pembelajaran yang tersedia di *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) harus berkualitas dan relevan dengan kebutuhan siswa dan guru agar dapat memotivasi pengguna untuk menggunakan platform tersebut.

3. Kemampuan digital

Guru dan siswa harus memiliki kemampuan digital yang memadai agar dapat memanfaatkan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dengan baik.

4. Dukungan dan fasilitasi dari pihak sekolah

Dukungan dan fasilitasi dari pihak sekolah, seperti pelatihan dan bimbingan, dapat memotivasi guru dan siswa untuk menggunakan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) secara efektif.

5. Faktor psikologis

Faktor psikologis seperti kepercayaan diri dan motivasi juga dapat mempengaruhi penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) oleh guru dan siswa.

2.1.3.5 Indikator Penggunaan *Platform Merdeka Mengajar*

Menurut Kemendikbudristek, (2022) terdapat beberapa indikator penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM), antara lain:

1. Aktivitas pengguna

Indikator ini mengukur seberapa aktif guru dalam menggunakan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM).

2. Ketersediaan materi pelatihan

Indikator ini mengukur seberapa banyak materi pelatihan yang tersedia di *Platform Merdeka Mengajar* (PMM).

3. Tingkat partisipasi guru dalam pelatihan mandiri

Indikator ini mengukur seberapa banyak guru yang aktif menggunakan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) untuk membantu peningkatan kompetensi guru.

4. Ketersediaan fitur interaktif

Indikator ini mengukur seberapa banyak fitur interaktif yang tersedia di *Platform Merdeka Mengajar (PMM)* untuk membantu guru dalam proses peningkatan kompetensi.

5. Ketersediaan asesmen

Indikator ini mengukur seberapa banyak layanan asesmen yang tersedia di *Platform Merdeka Mengajar (PMM)* untuk membantu mengevaluasi kemajuan guru dalam proses pelatihan mandiri.

Menurut (Wijaya & Rifa'i, 2016) terdapat beberapa indikator penggunaan *Platform*, antara lain:

1. Ketersediaan materi pelatihan

Indikator ini mengukur seberapa banyak materi pelatihan yang tersedia di *Platform*.

2. Tingkat partisipasi guru dalam pelatihan mandiri

Indikator ini mengukur seberapa banyak guru yang aktif menggunakan *Platform* untuk membantu peningkatan kompetensi guru.

3. Aktivitas pengguna

Indikator ini mengukur seberapa aktif guru dalam menggunakan *Platform*.

4. Ketersediaan fitur interaktif

Indikator ini mengukur seberapa banyak fitur interaktif yang tersedia di *Platform* untuk membantu guru dalam proses peningkatan kompetensi.

2.1.4 Sistem Pengukuran Kinerja Guru

2.1.4.1 Pengertian Sistem Pengukuran Kinerja Guru

Menurut Marzano, (2014) sistem pengukuran kinerja guru adalah seperangkat instrumen dan prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data tentang kinerja guru dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Kemudian menurut Danielson (Marzano, 2014) sistem pengukuran kinerja guru mencakup seperangkat standar atau kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru dalam aspek-aspek seperti perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, lingkungan pembelajaran, dan profesionalisme.

Kemudian menurut Stronge, (2015) sistem pengukuran kinerja guru adalah proses sistematis yang terdiri dari pengumpulan data, penilaian, dan umpan balik terhadap kinerja guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Kemudian menurut Guskey (Stronge, 2015) sistem pengukuran kinerja guru adalah seperangkat instrumen dan prosedur yang digunakan untuk mengukur efektivitas guru dalam meningkatkan prestasi akademik siswa dan memenuhi tujuan pembelajaran. Kemudian menurut McREL, (2016) sistem pengukuran kinerja guru mencakup seperangkat standar atau kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru dalam aspek-aspek seperti perencanaan pengajaran, pengajaran, pengelolaan kelas, dan kemampuan beradaptasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja guru adalah seperangkat instrumen, prosedur, dan standar yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Sistem ini berfungsi untuk mengumpulkan data,

menilai kinerja guru, dan memberikan umpan balik agar guru dapat meningkatkan prestasi akademik siswa dan memenuhi tujuan pembelajaran. Standar yang digunakan dalam sistem pengukuran kinerja guru meliputi aspek-aspek seperti perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, lingkungan pembelajaran, kemampuan beradaptasi, dan profesionalisme. Dalam hal ini, sistem pengukuran kinerja guru menjadi penting dalam memastikan kualitas pendidikan yang diberikan oleh guru.

2.1.4.2 Pentingnya Sistem Pengukuran Kinerja Guru

Sistem pengukuran kinerja guru memiliki beberapa pentingnya, antara lain (Sardiman, 2013):

1. Meningkatkan akuntabilitas

Dengan adanya sistem pengukuran kinerja guru, guru menjadi lebih akuntabel terhadap tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pengajar. Hal ini dapat memotivasi guru untuk memberikan hasil yang lebih baik dalam proses pembelajaran.

2. Memperbaiki kualitas pengajaran

Sistem pengukuran kinerja guru dapat membantu mengidentifikasi kelemahan dalam metode pengajaran yang digunakan oleh guru. Dengan mengetahui kelemahan ini, guru dapat memperbaiki kualitas pengajaran mereka dan meningkatkan kualitas hasil belajar siswa.

3. Menilai efektivitas program pelatihan dan pengembangan

Dengan adanya sistem pengukuran kinerja guru, efektivitas program pelatihan dan pengembangan dapat dinilai secara lebih objektif. Hal ini

dapat membantu pihak sekolah dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat sasaran.

4. Menjamin kesetaraan dalam penilaian kinerja

Sistem pengukuran kinerja guru dapat menjamin kesetaraan dalam penilaian kinerja antara satu guru dengan guru lainnya. Dengan adanya penilaian yang objektif, guru tidak akan merasa dirugikan atau dirugikan dalam proses pengukuran kinerja.

5. Menjamin konsistensi dalam proses pengajaran

Dengan adanya sistem pengukuran kinerja guru, proses pengajaran dapat menjadi lebih konsisten dan terukur. Guru dapat memastikan bahwa mereka telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah.

2.1.4.3 Jenis Sistem Pengukuran Kinerja Guru

Ada beberapa jenis sistem pengukuran kinerja guru, antara lain (Sardiman, 2013):

1. Sistem Penilaian Kinerja Guru

Sistem ini dilakukan oleh pihak sekolah untuk menilai kinerja guru berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Penilaian ini dapat dilakukan melalui observasi kelas, evaluasi tugas dan proyek, serta penilaian oleh siswa dan rekan sejawat.

2. Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan

Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan memastikan bahwa guru memberikan pengajaran yang berkualitas.

SMP dilakukan dengan membandingkan hasil belajar siswa sebelum dan sesudah pengajaran serta melihat kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

3. Sistem Manajemen Kinerja

Sistem ini dilakukan oleh pihak sekolah untuk memastikan bahwa guru telah mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. SMK dilakukan dengan memberikan sasaran kinerja kepada guru dan melakukan penilaian kinerja berdasarkan capaian sasaran tersebut.

4. Sistem Evaluasi Diri

Sistem ini dilakukan oleh guru sendiri untuk mengevaluasi kinerjanya sendiri. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi tentang kinerja guru, dan melakukan refleksi untuk mengevaluasi dan memperbaiki kinerja di masa depan.

2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Pengukuran Kinerja Guru

Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sistem pengukuran kinerja guru (Sardiman, 2013):

1. Kriteria penilaian

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru harus jelas, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Kriteria yang kurang jelas atau subyektif dapat mempengaruhi keputusan dan hasil penilaian.

2. Pelatihan penilai

Penilai harus memiliki kompetensi dan keterampilan yang cukup dalam melakukan penilaian. Pelatihan yang kurang memadai atau tidak

dilakukan dapat menghasilkan penilaian yang tidak akurat atau tidak tepat.

3. Ketersediaan data

Data yang dibutuhkan untuk melakukan penilaian kinerja guru harus tersedia dan dapat diakses dengan mudah. Jika data tidak tersedia atau sulit diakses, maka penilaian kinerja guru tidak dapat dilakukan dengan akurat.

4. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kelas yang memadai, fasilitas belajar yang cukup, dan perlengkapan belajar yang memadai, dapat membantu meningkatkan kinerja guru.

5. Motivasi

Motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya juga dapat mempengaruhi sistem pengukuran kinerja. Guru yang termotivasi cenderung berprestasi dan berusaha untuk memperbaiki kinerjanya.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, seperti lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung, dapat membantu meningkatkan kinerja guru.

7. Peran kepala sekolah

Peran kepala sekolah sangat penting dalam sistem pengukuran kinerja guru. Kepala sekolah yang mendukung, memberikan dukungan dan bimbingan yang memadai, serta memberikan umpan balik yang konstruktif, dapat membantu meningkatkan kinerja guru.

2.1.4.5 Indikator Sistem Pengukuran Kinerja Guru

Menurut Marzano, (2014), seorang pakar pendidikan, telah mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Berikut adalah beberapa indikator sistem pengukuran kinerja guru:

1. Persiapan dan perencanaan pengajaran

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk merencanakan pembelajaran yang efektif, menentukan tujuan yang jelas dan spesifik, serta memilih strategi pembelajaran yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Keterampilan pengajaran

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk memfasilitasi pembelajaran siswa melalui presentasi yang jelas, mendemonstrasikan konsep-konsep yang sulit, dan memberikan umpan balik yang efektif.

3. Pengelolaan kelas

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk mengelola kelas dengan baik, termasuk menetapkan aturan dan harapan yang jelas, memotivasi siswa, mengatasi perilaku yang tidak diinginkan, dan menjaga lingkungan belajar yang aman dan menyenangkan.

4. Hubungan dengan siswa

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk membangun hubungan yang positif dengan siswa, memahami kebutuhan dan minat mereka, serta membantu mereka mencapai potensi mereka yang penuh.

5. Penilaian dan umpan balik

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk mengevaluasi pemahaman siswa terhadap materi, memberikan umpan balik yang efektif, serta menggunakan hasil penilaian untuk meningkatkan pembelajaran siswa di masa depan.

6. Profesionalisme

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk bekerja sama dengan kolega, terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka, serta mematuhi standar etika profesional.

Menurut Susanti & Fadhlana, (2017), seorang pakar pendidikan, telah mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Berikut adalah beberapa indikator sistem pengukuran kinerja guru:

1. Keterampilan pengajaran

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk memfasilitasi pembelajaran siswa melalui presentasi yang jelas, mendemonstrasikan konsep-konsep yang sulit, dan memberikan umpan balik yang efektif.

2. Pengelolaan kelas

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk mengelola kelas dengan baik, termasuk menetapkan aturan dan harapan yang jelas, memotivasi siswa, mengatasi perilaku yang tidak diinginkan, dan menjaga lingkungan belajar yang aman dan menyenangkan.

3. Hubungan dengan siswa

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk membangun hubungan yang positif dengan siswa, memahami kebutuhan dan minat mereka, serta membantu mereka mencapai potensi mereka yang penuh.

4. Persiapan dan perencanaan pengajaran

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk merencanakan pembelajaran yang efektif, menentukan tujuan yang jelas dan spesifik, serta memilih strategi pembelajaran yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

5. Penilaian dan umpan balik

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk mengevaluasi pemahaman siswa terhadap materi, memberikan umpan balik yang efektif, serta menggunakan hasil penilaian untuk meningkatkan pembelajaran siswa di masa depan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Penggunaan *Platform* Merdeka Mengajar Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru

Platform Merdeka Mengajar (PMM) adalah sebuah aplikasi berbasis web yang digunakan untuk membantu menghubungkan guru dengan siswa di seluruh Indonesia, terutama di daerah terpencil dan sulit dijangkau (Suyatna, 2022). Menurut Herry Suhardiyanto (Suyatna, 2022), CEO Merdeka Belajar, *platform* ini dibuat untuk membantu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dan memberikan akses pendidikan yang lebih baik bagi siswa di daerah-daerah terpencil. Dengan menggunakan platform ini, guru dapat dengan mudah membuat

dan membagikan materi pembelajaran, memberikan tugas, serta melakukan evaluasi secara *online*.

Sementara itu, kesempatan pengembangan diri guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia (Eriza, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan oleh World Bank pada tahun 2020, pengembangan profesional guru berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa. *Platform Merdeka Mengajar* dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kesempatan pengembangan diri guru. Seperti yang diungkapkan oleh Nurul Hidayati (Suyatna, 2022), salah satu guru yang menggunakan *platform* ini, "Merdeka Mengajar membuka kesempatan untuk guru-guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri, sehingga dapat memberikan pendidikan yang lebih baik bagi siswa".

Penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dapat berkontribusi pada meningkatkan kesempatan pengembangan diri guru. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mariani, (2021), guru-guru yang menggunakan *platform* ini memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dibandingkan dengan guru yang tidak menggunakan *platform* ini. Selain itu, *platform* ini juga memberikan kesempatan bagi guru untuk berkolaborasi dan berbagi pengalaman dengan guru-guru lainnya. Hal ini dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan guru dalam mengajar, sehingga dapat memberikan pendidikan yang lebih berkualitas bagi siswa. Dengan demikian, penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dapat memberikan

dampak positif terhadap kesempatan pengembangan diri guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disusun sebuah hipotesis penelitian yaitu:

H₁ : Diduga Penggunaan *Platform* Merdeka Mengajar berpengaruh secara parsial terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari.

2.2.2 Hubungan Sistem Pengukuran Kinerja Guru Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru

Sistem pengukuran kinerja guru merupakan suatu metode untuk mengevaluasi prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Menurut Arifin, (2014), pengukuran kinerja guru bertujuan untuk menilai hasil kerja guru dan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Adapun indikator yang diukur dalam pengukuran kinerja guru meliputi kualitas pengajaran, pengembangan kurikulum, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan kualitas karya tulis ilmiah. Dalam pengukuran kinerja guru, evaluasi tidak hanya dilakukan secara periodik, tetapi juga dilakukan secara terus-menerus. Hal ini bertujuan agar guru dapat memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan.

Kesempatan pengembangan diri guru merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Menurut studi yang dilakukan oleh Syukron, (2022), kesempatan pengembangan diri guru dapat diwujudkan melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan dan workshop, diskusi kelompok,

serta pengalaman belajar mandiri. Dengan adanya kesempatan pengembangan diri guru, diharapkan guru dapat meningkatkan kompetensi dan pengetahuan dalam bidang pendidikan. Hal ini tentu akan berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran yang diberikan.

Sistem pengukuran kinerja guru dan kesempatan pengembangan diri guru memiliki hubungan yang erat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yusuf & Kurniawan, (2019), pengukuran kinerja guru yang dilakukan secara periodik dan terus-menerus dapat menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja guru. Selain itu, hasil pengukuran kinerja guru juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri guru. Dengan demikian, kesempatan pengembangan diri guru dapat dirancang secara lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan guru. Oleh karena itu, sistem pengukuran kinerja guru dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disusun sebuah hipotesis penelitian yaitu:

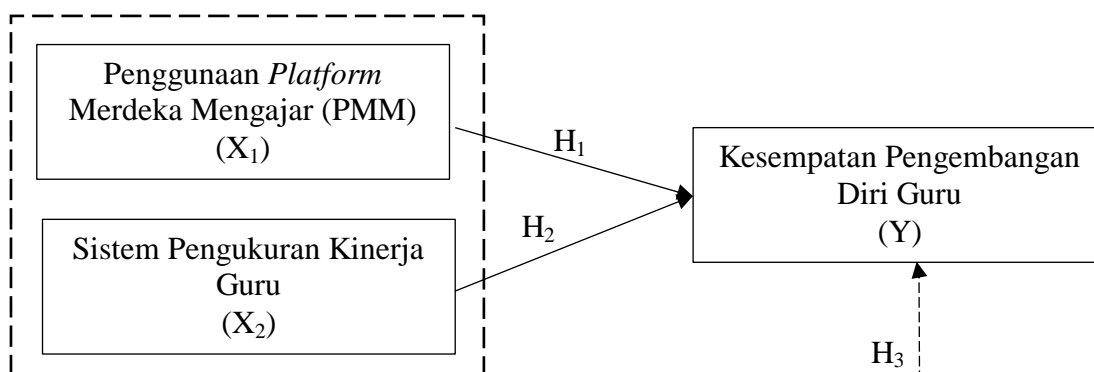
H₂ : Diduga Sistem Pengukuran Kinerja Guru berpengaruh secara parsial terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru pada SD Negeri Binaan Bestari.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan teoritis tentang hubungan Penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan Sistem Pengukuran Kinerja Guru terhadap

Kesempatan Pengembangan Diri Guru, maka kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: *Rancangan Penelitian* (2023).

Keterangan:

- : Berpengaruh secara parsial.
- : Berpengaruh secara simultan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjabaran pada pembahasan sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang disusun dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Penggunaan *Platform* Merdeka Mengajar berpengaruh secara parsial terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari.
- H₂ : Diduga Sistem Pengukuran Kinerja Guru berpengaruh secara parsial terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari.

H₃ : Diduga Penggunaan *Platform* Merdeka Mengajar dan Sistem Pengukuran Kinerja Guru berpengaruh secara simultan terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil kajian pustaka terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Marisana et al., 2023) dengan judul “Penggunaan *Platform* Merdeka Mengajar Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di Sekolah Dasar” dalam Jurnal BASICEDU, Volume 7, Nomor 1, ISSN: 2580 – 1147. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan penggunaan MMP (Merdeka Mengajar *Platform*) dalam usaha meningkatkan kompetensi guru sekolah dasar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Hasil temuan dalam studi ini adalah bahwa penggunaan MMP sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi guru di sekolah dasar sangat penting dan membantu dalam proses pembelajaran.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiyaningsih & Wiryanto, 2022) dengan judul “Peran Guru Sebagai Aplikator Profil Pelajar Pancasila Dalam Kurikulum Merdeka Belajar” dalam Jurnal Ilmiah Mandala *Education* (JIME), Volume 8, Nomor 4, ISSN: 2656 – 5862. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan peran guru sebagai aplikator profil pelajar Pancasila dalam Kurikulum Merdeka Belajar. Penelitian ini

menggunakan pendekatan metode kualitatif dengan desain studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam mewujudkan profil pelajar Pancasila dalam kurikulum yang merupakan rencana dan susunan yang memuat tujuan, isi, materi, dan metode pengajaran harus ditonjolkan dapat berdampak baik dalam implementasi nilai-nilai Pancasila terfokus pada peran guru dalam pembentukan sikap dan kepribadian siswa yang dilakukan untuk mendukung profil pelajar Pancasila dalam Kurikulum Merdeka Belajar.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Sumandya et al., 2022) dengan judul “PKM. Komunitas Belajar Guru Matematika Kabupaten Bandung Dalam Pelatihan Pemanfaatan *Platform* Merdeka Mengajar” dalam Jurnal PKM. Widya Mahadi, Volume 3, Nomor 1, ISSN: 2798 – 1614. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemanfaatan *Platform* Merdeka Mengajar Pada Komunitas Belajar Guru Matematika Kabupaten Badung. Metode penelitian yang dilakukan yaitu dengan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para guru matematika di SMA Negeri Kabupaten Badung mengetahui isi konten dari *Platform* Merdeka Mengajar.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Yu, 2023) dengan judul “*Design of Teaching Quality Monitoring System Based on Professional Development of Teachers in Colleges and Universities*” dalam EIMSS 2022, Volume 1, Nomor 1, ISSN: 2201 – 2090. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui desain dari sistem monitoring kualitas pembelajaran berbasis pada pengembangan profesional guru di kampus dan universitas. Penelitian ini menggunakan

metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem monitoring kualitas pembelajaran yaitu 37% dari 1.053 poin.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Mirzagitova & Akhmetov, 2015) dengan judul “*Self-Development of Pedagogical Competence of Future Teacher*” dalam *Internasional Education Studies*, Volume 8, Nomor 3, ISSN: 1913 – 9039. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan diri dari kompetensi pedagogik guru di masa depan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses formasi kompetensi pedagogik guru di masa depan adalah sesuatu yang penting.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori berdasarkan tujuan, sifat data yang digunakan, dan metode yang digunakan dalam pengumpulan dan jenis data (Sugiyono, 2013). Jenis penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan karakteristik, kondisi, atau fenomena tertentu. Penelitian deskriptif dapat dilakukan dengan menggunakan data primer maupun data sekunder.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian berupa fakta-fakta dan juga fenomena yang diperoleh dari penelitian (Sugiyono, 2019).

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data, mengolah data, dan menganalisisnya dalam bentuk angka-angka dan hasil uji statistika untuk memperoleh hasil penelitian (Sugiyono, 2019).

3.2 Jenis Data

Data adalah kumpulan fakta atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan, pengukuran, atau sumber lainnya (Sugiyono, 2014). Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau nilai. Data kuantitatif

digunakan dalam penelitian kuantitatif dan dapat diperoleh melalui pengukuran atau penilaian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu melalui pengumpulan data secara langsung oleh peneliti sendiri. Data primer dapat diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, kuesioner, dan eksperimen. Data primer biasanya digunakan dalam penelitian kualitatif maupun kuantitatif dan memiliki karakteristik keaslian, relevansi, dan spesifik terhadap topik penelitian yang sedang dibahas (Sugiyono, 2017).

Contoh data primer dalam penelitian kualitatif adalah transkrip wawancara, catatan lapangan, atau studi kasus. Sedangkan contoh data primer dalam penelitian kuantitatif adalah hasil pengukuran melalui instrumen penelitian seperti kuesioner, tes, atau observasi (Sugiyono, 2017).

Penggunaan data primer dalam penelitian sangat penting karena dapat memberikan informasi yang lebih akurat dan relevan terhadap masalah penelitian yang sedang diteliti. Selain itu, dengan menggunakan data primer, peneliti dapat memeriksa dan memvalidasi data secara langsung sehingga meminimalkan kesalahan dalam pengumpulan dan pengolahan data (Sugiyono, 2017).

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari proses penelitian menggunakan teknik pengumpulan data tertentu (Sugiyono, 2019). Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain atau sumber yang telah ada sebelumnya, dan dapat digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian atau tujuan yang serupa dengan sumber aslinya. Data sekunder dapat berupa data dari publikasi ilmiah, statistik pemerintah, jurnal, data industri, atau data dari organisasi nirlaba (Sugiyono, 2019).

Contoh data sekunder adalah hasil survei nasional yang telah dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), data demografi yang diterbitkan oleh pemerintah, atau laporan tahunan perusahaan. Data sekunder dapat digunakan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan dapat diandalkan mengenai topik penelitian, serta dapat membantu peneliti untuk memperoleh pemahaman awal mengenai topik yang sedang diteliti (Sugiyono, 2019).

Penggunaan data sekunder dalam penelitian memiliki beberapa keuntungan, seperti hemat waktu dan biaya, serta meminimalkan kemungkinan kesalahan dalam pengumpulan data. Namun, data sekunder juga dapat memiliki beberapa keterbatasan, seperti data yang tidak sepenuhnya relevan atau tidak dapat diakses oleh peneliti (Sugiyono, 2019).

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2019). Data sekunder dalam penelitian

ini yaitu data yang diperoleh dari hasil dokumentasi dan studi pustaka berupa jurnal-jurnal, referensi, dan penelitian terdahulu.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2019). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penggunaan daftar pertanyaan tertulis yang dikirimkan kepada responden untuk diisi dan dikembalikan kepada penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner dan studi pustaka.

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner adalah alat atau instrumen penelitian yang berbentuk daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dalam jumlah besar. Kuesioner dapat berisi pertanyaan terbuka atau tertutup, dan dapat difokuskan pada topik tertentu yang ingin diteliti. Kuesioner biasanya dikirimkan melalui pos, email, atau secara langsung kepada responden, yang kemudian diminta untuk mengisi dan mengembalikannya kepada peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang cukup umum digunakan dalam penelitian sosial, ekonomi, dan psikologi (Sugiyono, 2019).

Kuesioner memiliki beberapa kelebihan, di antaranya dapat memperoleh data dari responden yang banyak dalam waktu yang relatif singkat, dan memudahkan analisis data karena data yang diperoleh telah terstruktur dengan

baik. Namun, kuesioner juga memiliki kelemahan, di antaranya kesulitan dalam memastikan responden mengisi kuesioner dengan benar dan jujur, serta rentan terhadap bias responden dan peneliti (Sugiyono, 2019).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data kuantitatif yang disusun dalam bentuk tabel-tabel pernyataan sesuai dengan indikator dan pilihan jawaban bagi responden yang disediakan dalam skala *likert* (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi pustaka atau *literature review* adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis literatur dan sumber informasi lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian tertentu. Studi pustaka biasanya dilakukan sebagai bagian dari tahap perencanaan atau persiapan penelitian untuk membantu peneliti memahami pengetahuan dan temuan terbaru dalam bidang yang bersangkutan (Sugiyono, 2019).

Dalam studi pustaka, peneliti mencari dan membaca sumber informasi yang relevan seperti buku, jurnal, laporan, dan artikel yang terkait dengan topik penelitian. Setelah mengumpulkan sumber-sumber tersebut, peneliti akan melakukan evaluasi untuk menentukan kualitas dan relevansinya dengan topik penelitian. Kemudian, hasilnya akan disintesis untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian, mengidentifikasi kesenjangan dalam pengetahuan yang perlu diisi, dan mengembangkan kerangka teoritis yang kuat (Sugiyono, 2019).

Studi pustaka sangat penting dalam penelitian karena dapat membantu peneliti untuk memahami konteks teoritis dan praktis yang berkaitan dengan topik penelitian, mengidentifikasi masalah dan kesenjangan pengetahuan yang perlu dipecahkan, serta menyusun kerangka teoritis dan hipotesis yang kuat. Selain itu, studi pustaka juga dapat membantu peneliti untuk menentukan metodologi penelitian yang paling sesuai dan mempertimbangkan hasil penelitian sebelumnya dalam interpretasi temuan penelitian mereka (Sugiyono, 2019).

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dalam bentuk dokumen-dokumen, jurnal-jurnal, referensi, dan penelitian-penelitian terdahulu (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka bertujuan untuk mengumpulkan data sekunder.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah kumpulan seluruh unit atau objek yang memiliki karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang menjadi fokus penelitian atau analisis statistik. Dalam penelitian, populasi dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau wilayah yang relevan dengan topik penelitian. Populasi dapat bersifat homogen atau heterogen tergantung pada karakteristik atau ciri-ciri yang menjadi fokus penelitian (Sugiyono, 2019).

Dalam pengambilan sampel untuk penelitian, peneliti akan memilih sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel. Oleh karena itu, pemahaman yang tepat tentang populasi sangat penting untuk memastikan bahwa sampel yang

diambil dapat merepresentasikan populasi secara akurat dan menghasilkan temuan yang dapat diandalkan (Sugiyono, 2019).

Pengertian populasi juga dapat berkaitan dengan statistik. Dalam statistik, populasi mengacu pada semua nilai atau angka yang mungkin diambil dari suatu distribusi atau sampel. Dalam pengujian hipotesis statistik, populasi sering digunakan sebagai acuan untuk membandingkan hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2019).

Populasi adalah keseluruhan subjek pada objek penelitian yang dapat berupa orang, barang, atau subjek lainnya yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari yang berjumlah 30 orang berdasarkan Data yang diperoleh dari SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari pada tanggal 16 Mei 2023.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih atau diambil untuk dianalisis dan merepresentasikan karakteristik populasi secara keseluruhan. Pengertian populasi juga dapat berkaitan dengan statistik. Dalam statistik, populasi mengacu pada semua nilai atau angka yang mungkin diambil dari suatu distribusi atau sampel. Dalam pengujian hipotesis statistik, populasi sering digunakan sebagai acuan untuk membandingkan hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2019).

Pemilihan sampel harus dilakukan dengan hati-hati untuk memastikan bahwa sampel dapat merepresentasikan populasi secara akurat dan menghasilkan temuan yang dapat diandalkan (Sugiyono, 2019).

Sampel adalah bagian kecil dari populasi penelitian yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah metode penentuan jumlah sampel yang dapat digunakan apabila populasi penelitian kurang dari 100, sehingga seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel penelitian yang dijelaskan secara operasional atau praktis dalam penelitian. Definisi operasional bertujuan untuk menjelaskan variabel yang diteliti secara jelas dan terukur sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang valid dan reliabel. Definisi operasional mengaitkan konsep abstrak dengan tindakan atau prosedur yang konkret sehingga dapat diukur secara kuantitatif atau kualitatif. Dalam penelitian, definisi operasional variabel biasanya disajikan dalam bentuk tabel atau daftar dengan menjelaskan variabel yang diteliti dan cara pengukurannya (Sugiyono, 2019).

Definisi operasional variabel digunakan untuk mendefinisikan variabel yang akan diteliti dan bagaimana cara mengukur variabel tersebut atau operasionalisasinya (Sugiyono, 2019). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
1	Penggunaan Platform Merdeka Mengajar (PMM) (X_1)	Platform Merdeka Mengajar (PMM) adalah sistem aplikasi digital yang dapat digunakan oleh siswa, guru, orang tua, dan pihak sekolah untuk mengakses sumber belajar, mengerjakan tugas, dan melakukan pembelajaran secara daring. (Kemendikbudristek, 2022)	1. Aktivitas pengguna 2. Ketersediaan materi pelatihan 3. Tingkat partisipasi guru dalam pelatihan mandiri 4. Ketersediaan fitur interaktif 5. Ketersediaan asesmen (Kemendikbudristek, 2022)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	<i>Likert</i>
2	Sistem Pengukuran Kinerja Guru (X_2)	Sistem pengukuran kinerja guru adalah seperangkat instrumen dan prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data tentang kinerja guru dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa. (Marzano, 2014)	1. Persiapan dan perencanaan pengajaran 2. Keterampilan pengajaran 3. Pengelolaan kelas 4. Hubungan dengan siswa 5. Penilaian dan umpan balik 6. Profesionalisme (Marzano, 2014)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12	<i>Likert</i>
3	Kesempatan Pengembangan Diri Guru	Kesempatan pengembangan diri guru adalah	1. Kesempatan untuk mengikuti	1, 2	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
	(Y)	<p>upaya untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pelatihan, workshop, seminar, dan sertifikasi yang berkaitan dengan bidang keahlian dan tugas-tugasnya sebagai pendidik.</p> <p>(Arifin, 2014)</p>	<p>pelatihan dan kursus</p> <p>2. Ketersediaan bahan ajar yang memadai</p> <p>3. Lingkungan kerja yang kondusif</p> <p>4. Adanya supervisi dan umpan balik</p> <p>5. Kesempatan untuk mengambil peran kepemimpinan</p> <p>6. Dukungan dari manajemen sekolah</p> <p>(Arifin, 2014)</p>	<p>3, 4</p> <p>5, 6</p> <p>7, 8</p> <p>9, 10</p> <p>11, 12</p>	

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data adalah suatu proses atau cara untuk memproses, menganalisis, dan menginterpretasi data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Teknik pengolahan data bertujuan untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang berguna dan mudah dipahami untuk mendukung tujuan penelitian. Teknik pengolahan data dapat dilakukan secara manual maupun menggunakan perangkat lunak atau software khusus seperti SPSS, Excel, atau NVivo (Sugiyono, 2019).

Teknik pengolahan data merupakan bagian yang penting dalam penelitian ini, karena dalam pengolahan data tersebut dapat diberi arti dan makna yang

berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini, peneliti akan mengambil teknik pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

Adapun langkah-langkah pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Editing*

Editing adalah proses memeriksa data yang sudah terkumpul, meliputi kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data yang digunakan, dan sebagainya.

2. *Coding*

Coding adalah kegiatan memberikan kode pada setiap data yang terkumpul di setiap instrumen penelitian. kegiatan ini bertujuan untuk mempermudah dalam penganalisisan dan penafsiran data.

3. *Tabulating*

Tabulating adalah kegiatan memasukan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami

4. *Scoring*

Scoring adalah kegiatan menilai atau menentukan skor data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel untuk menentukan jumlah dan nilai rata-ratanya.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses atau cara untuk menganalisis dan menginterpretasi data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Teknik analisis data bertujuan untuk menghasilkan informasi yang berguna dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan (Sugiyono, 2019).

Analisis data menurut Sugiyono, (2015) adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul untuk menjawab rumusan masalah dan untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan untuk mengetahui jawaban rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 untuk pengolahan data dengan pengujiannya menggunakan metode-metode pengujian sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen pengukuran dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat dan valid. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi dan kemampuan untuk mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat dan valid (Sugiyono, 2019).

Menurut Priyatno, (2017) Uji validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Menurut (Sugiyono,

2015) valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment*, diolah menggunakan Program SPSS 26 dengan kriteria sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

b. Jika probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid

Jika probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid

c. Penjelasan dan kesimpulan dari butir a dan b dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

- d. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 26).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukuran dapat menghasilkan hasil yang konsisten dalam pengukuran yang berulang. Dalam penelitian, instrumen pengukuran yang reliabel akan menghasilkan hasil yang sama atau mendekati sama dalam pengukuran yang berulang (Sugiyono, 2019).

Reliabilitas instrumen pengukuran sangat penting dalam penelitian, karena hasil yang tidak konsisten dapat mengarah pada kesimpulan yang salah dan mempengaruhi kepercayaan pada hasil penelitian. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas, seperti uji ulang (*test-retest*), konsistensi internal (*internal consistency*), dan reliabilitas inter-rater (*inter-rater reliability*) (Sugiyono, 2019).

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 26. Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, untuk mengetahui tingkat reliabel kuisioner maka digunakan rumus Alpha Cronbach berikut ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varians item

σ_i^2 = Varians tota

Prosedur pengujian:

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen reliabel

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel

b. Jika probabilitas (sig) < korelasi maka instrumen reliabel

Jika probabilitas (sig) > korelasi maka instrumen tidak reliabel

c. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan melalui program SPSS

(*Statistical Program and Service Solution* seri 26).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya dilakukan dengan penelitian untuk menguji kelayakan atas model regresi yang dilakukan. Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi pada variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal. Model

regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal atau yang memiliki distribusi data normal atau yang mendekati normal.

Menurut Priyatno, (2017) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode uji normalitas yang digunakan yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual*.

Menurut Priyatno, (2017) dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas-normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno, (2017) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's rho.

Model ini dilakukan dengan cara melibatkan grafik scatterplots antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplots* antara SRESID dan ZPRED

dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji T (Uji parsial)

Hasil uji signifikan parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$, (Ghozali, 2017). t hitung dapat di peroleh dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{B_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

B_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = koefisien eror variabel i

Langkah-langkah uji sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikansi, tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$).
2. Menentukan t hitung berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS 26.0
3. Menentukan t tabel, tabel distribusi t di cari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$

3.7.5 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh penggunaan *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) dan Sistem Pengukuran Kinerja

Guru terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kesempatan Pengembangan Diri Guru

a & b = Konstansta

X₁ = Penggunaan *Platform* Merdeka Mengajar (PMM)

X₂ = Sistem Pengukuran Kinerja Guru

3.7.6 Uji Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen, (Ghozali, 2017).

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2), 133–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Ariani, A. P. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemeditasi Komitmen Afektif di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung*. Universitas Udayana.
- Arifin, Z. (2014). *Kesempatan Pengembangan Diri*. Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2017). *Evaluasi Program Pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- Ariyanti, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Mental Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 95. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.199>
- Awaludin, M. H. (2019). *Pengaruh Perhatian Orang Tua dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SD Kelas V se Dabin II Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal*. Universitas Negeri Semarang.
- Dapu, V. A. W. (2015). the Influence of Work Discipline , Leadership , and Motivation on Employee Performance At Pt . Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 352–361.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2021). *Pedoman Operasional Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Tahun 2021*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Elwindra, & Sari, N. Y. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penggunaan APD Pada Pekerja Proyek Lippo Thamrin Office Tower PT Wijaya Karya Jakarta. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 6(23).
- Eriza, T. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja, Pelatihan (Diklat), Pengalaman kerja, Promosi, dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Fauziah, A., Rosnaningsih, A., & Azhar, S. (2017). Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Minat Belajar Siswa Kelas IV SDN Poris Gaga 05 Kota Tangerang. *Jurnal JPSD*, 4(1).
- Fitantri, M. N. R. (2015). *Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana Dalam Memotivasi Atlet Bulutangkis Untuk Berprestasi di Kota Salatiga*.

Universitas Negeri Semarang.

- Flippo, E. B., & Masud, M. (2013). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Edisi 7). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harto, S. (2015). *Pengembangan Diri Guru*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. (2018). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Kemendikbudristek. (2022). *Merdeka Belajar*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Khoirullah, N. S. (2020). *Pengaruh Keadaan Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Converse All Star Pada Masyarakat Pekanbaru Kecamatan Tampan*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Knootz, H., & Donnel. (2014). *Essentials of Management*. McGraw-Hill Book Company.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2013). *Prinsip-Prinsip Pemasaran* (Edisi ke 1). Erlangga.
- Mardin, R. A., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). Analisis Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan (Studi Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang. *Jurnal Administrasi Umum*, 31(1), 184–191.
- Mariani, N. S. (2021). Analisis Penggunaan Platform Merdeka Mengajar Dalam Meningkatkan Kesempatan Pengembangan Diri Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Marisana, D., Iskandar, S., & Kurniawan, D. T. (2023). Penggunaan Platform Merdeka Mengajar Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 7(1).
- Marzano. (2014). Analisis Sistem Pengukuran Kinerja Guru. *Jurnal Sistem Pendidikan*, 1(1).
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama.
- McREL. (2016). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Guru Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru. *Jurnal Guru Dan Tenaga Kependidikan*, 1(3).
- Mirzagitova, A. L., & Akhmetov, L. G. (2015). Self-Development of Pedagogical Competence of Future Teacher. *International Education Studies*, 8(3).
- Nasution, H. V. D. (2017). *Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Net Profit Margin, Return on Equity, Ukuran Perusahaan, dan Arus Kas Operasi*

Terhadap Earning Per Share Perusahaan Pertambangan Terbuka di Bursa Efek Indonesia. Universitas Sumatera Utara.

- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91.
- Pambudi, A. (2020). *Panduan Orang Tua Mendampingi Anak Belajar Dari Rumah Dengan MIKIR.* Kemdikbud.Go.Id. <https://guruberbagi.kemdikbud.go.id/artikel/panduan-orangtua-mendampingi-anak-belajar-dari-rumah-dengan-mikir>
- Prasetyo. (2019). Pengaruh Sumber Daya dan Dukungan Terhadap Motivasi Guru Dalam Mengembangkan Diri di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 10(2), 207–219.
- Prayogo, P. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.* Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pribadi, A. Y. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan, lokasi dan harga terhadap kepuasan konsumen. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS.* CV. ANDI OFFSET.
- Purnama, I. (2015). Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Pengembangan Profesional. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(13), 205–220.
- Richards, J. C., & Farrell, T. S. C. (2011). *Professional Development for Language Teachers: Strategies for Teacher Learning.* Cambridge University Press.
- Rohmah, Nurruli, F. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–11.
- Saputri, A. (2017). *Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2015.* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sardiman, A. M. (2013). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar.* PT Rajagrafindo Persada.
- Sari, R. I. P., & Amin. (2014). Hubungan Motivasi Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS kelas IV di SDN 11 Petang Jakarta Timur. *PEDAGOGIK*, 2(1), 26–37.
- Sasmita, I. A. G. D., & Mujiati, N. W. (2016). TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA INNA SINDHU BEACH HOTEL SANUR ,

DENPASAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Setiap perusahaan saat ini perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia serta ca. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4807–4834.

Setiyaningsih, S., & Wiryanto. (2022). Peran Guru Sebagai Aplikator Profil Pelajar Pancasila Dalam Kurikulum Merdeka Belajar. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(4).

Smith, R. M., & Ratner, H. (2020). Impact of Teacher Performance Assessment Systems on Career Opportunities and Professional Development. *Education Policy Analysis Archives*, 28(50), 1–26.

Stronge. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Pengukuran Kinerja Guru. *Jurnal Pengukuran Pendidikan*, 1(2).

Sugiyono. (2013). *Metode Kuantitatif Dan Metode Kualitatif R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi, Dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, cv.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Alfabeta.

Sumandya, I. W., Widayani, N. L. M. M., & Nugraha, I. N. B. S. (2022). PKM. Komunitas Belajar Guru Matematika Kabupaten Bandung Dalam Pelatihan Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar. *Jurnal PKM. Widya Mahadi*, 3(1).

Supriadi, Suhartono, S., & Usman, U. (2019). *Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Erlangga.

Susanti, Y., & Fadhlani. (2017). Peranan Pengawasan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing pada Koperasi UGT Sidogiri Kelurahan Bugih Pamekasan. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 3(2), 260–277.

Suyatna, A. (2022). *Kemudahan Bagi Guru Dalam Platform Merdeka Mengajar (PMM)*. Kemdikbud.Go.Id. <http://www.kemdikbud.go.id/>

Suyono, H., & Sutrisno, E. (2016). Pengaruh Kesempatan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 1(4), 1–14.

Syukron, Y. (2022). *Transformasi Digital Dalam Platform Merdeka Mengajar*

(No. 1; 1).

- Terry, G. R. (2020). Sistem Pengelolaan Upah. In *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, dan Kasus*. BPFE.
- UNESCO. (2015). *Teacher Professional Development*. UNESCO. <https://en.unesco.org/themes/teacher-education/teacher-professional-development>
- Utomo, B. P. C. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. In *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta* (Vol. 1, Issue 1, pp. 13–24).
- Wibowo, D. A. (2021). Implementasi Platform Merdeka Belajar Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 1(9), 19–28.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efesien. In *Perdana*.
- Yu, D. (2023). Design of Teaching Quality Monitoring System Based on Professional Development of Teachers in Colleges and Universities. *EIMSS*, 1(1).
- Yusuf, & Kurniawan. (2019). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Guru Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).

Curriculum vitae



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Hendy Syatrian
Gender : Male
Place and Date of Birth : Tanjungpinang, 21 Desember 1997
Citizen : Indonesia
Age : 25 years sold
Present Address : Jl. Ir. Sutami Gg.Akasia 4 No.10
Religion : Islam
Email : Hendysyatrian21@gmail.com
PhoneNumber / WA : 089517526799

B. EDUCATION BACKGROUND

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Elementary School	SD Negeri 012, Tanjungpinang	2010 year
Junior High School	SMP Negeri 6, Tanjungpinang	2013 year
Senior High School	SMA Negeri 3, Tanjungpinang	2016 year
University	STIE Pembangunan, Tanjungpinang	2023 year