



Manajemen Pendampingan Sasaran Kinerja Pegawai di *Platform Merdeka Mengajar* pada Guru SMP di Kabupaten Cianjur

Ricky Yoseptry¹, Susan Nurhasanah Solihah², Asep Cipta Permana³, Imas Sri Mulyanti⁴, Ai Nurhaeti⁵, Yuni Widiyanti⁶, Eva Dianawati Wasliman⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Universitas Islam Nusantara, Indonesia

*Corresponding author: rickyoseptry@uninus.ac.id

Abstract: This study aims to determine the causes of teachers' inability to develop Employee Performance Objectives at the Merdeka Teaching Platform and find mentoring strategies through stages in mentoring management. The type of research is descriptive qualitative research with a case study method. This research was conducted at the Meso level, namely the Cianjur Regency Education Office in March-May 2024. Data collection techniques through interviews, questionnaires, observations, and document studies. The results showed that the ability of teachers to compile Employee Performance Objectives at the Merdeka Teaching Platform will improve if given the right mentoring strategy through the stages of mentoring management analysis which include; Planning, Organizing, Implementing, and Evaluating.

Keywords: management; mentoring; employee performance goals; merdeka mengajar Platform; case study;

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab guru belum mampu menyusun Sasaran Kinerja Pegawai di *Platform Merdeka Mengajar* dan menemukan strategi pendampingan melalui tahapan dalam manajemen pendampingan. Jenis Penelitiannya adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus. Penelitian ini dilaksanakan di tingkat Meso yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur pada bulan Maret-Mei 2024. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, angket, observasi, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan guru menyusun Sasaran Kinerja Pegawai di *Platform Merdeka Mengajar* akan meningkat jika diberikan strategi pendampingan yang tepat melalui tahapan analisis manajemen pendampingan yang meliputi; Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Evaluasi.

Kata kunci: manajemen; pendampingan; sasaran kinerja pegawai; *Platform* merdeka mengajar; studi kasus;

Copyright (c) 2024 The Authors. This is an open-access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Received: 14-05-2024

Revised: 01-07-2024

Accepted: 03-07-2024

Published: 11-07-2024

PENDAHULUAN

Pengelolaan Kinerja pada *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) merupakan alat bantu yang memudahkan Guru dan Kepala Sekolah untuk menentukan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang lebih kontekstual sesuai kebutuhan satuan pendidikan dan pengembangan karir guna peningkatan kualitas pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (Siagian et al., 2024). Fitur Pengelolaan Kinerja ini telah terintegrasi dengan layanan e-kinerja yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Dengan menggunakan Pengelolaan Kinerja melalui *Platform* Merdeka Mengajar (PMM), Guru dan Kepala Sekolah dapat melakukan Pengelolaan Kinerja yang lebih kontekstual dan spesifik untuk pelaksanaan tugasnya sebagaimana visi transformasi pembelajaran yang ditetapkan Kemendikbudristek.

Sebelumnya, pengelolaan kinerja Guru dan Kepala Sekolah dilakukan melalui e-Kinerja dan sistem-sistem lain dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) atau Badan Kepegawaian Negara (BKN), dengan format yang bervariasi antar dinas. Saat ini, Kementerian telah memperkenalkan *Platform* Merdeka Mengajar (PMM) sebagai wadah yang terintegrasi untuk pengelolaan kinerja. Dengan langkah ini, diharapkan kemudahan, efisiensi, dan aksesibilitas yang lebih baik dapat dinikmati oleh Guru dan Kepala Sekolah. Dengan disahkannya Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 0559/B.B1/GT.02.00/2024 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah melalui *Platform* Merdeka Mengajar (PMM), peraturan tersebut menjadi landasan hukum terkait Pengelolaan Kinerja.

Dinamika penyusunan pengelolaan kinerja terutama pada tahap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang terus berjalan seiring perkembangan Teknologi informasi, menuntut para guru untuk selalu mengikuti perubahan di bidang digitalisasi pembelajaran maupun kepegawaian (Ndouk & Tangi, 2020). Sementara yang terjadi di wilayah kabupaten Cianjur, masih terdapat banyak guru ASN/P3K jenjang SMP yang belum menyelesaikan beberapa akses ke pengelolaan kinerja di PMM. Para guru SMP yang belum membuat SKP di e-kinerja PMM jumlahnya mencapai 229 orang guru atau 14,9 % dari total keseluruhan guru ASN/P3K yang berjumlah 1539 orang di wilayah kabupaten Cianjur. Jumlah ini diambil dari data terbaru bulan Maret 2024 pada data SKP di PMM untuk wilayah kabupaten Cianjur.

Berdasarkan kasus tersebut, tampak jelas adanya kesenjangan antara harapan pemerintah pusat, khususnya Kemendikbudristek, dalam penguatan digitalisasi manajemen guru ASN/P3K dengan kondisi di lapangan yang ternyata belum siap menerima perubahan yang begitu cepat. Oleh sebab itu, Para guru membutuhkan program pendampingan. Menurut Yufita et al. (2021) Pendampingan (*Coaching*) merupakan kunci pembuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya, membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya. Inti dari *coaching* adalah memberdayakan orang

dengan memfasilitasi pembelajaran diri, pertumbuhan pribadi, dan perbaikan kinerja (Hutauruk, 2021).

Peran pendamping sangatlah dibutuhkan para guru. Tugas pendampingan diharapkan bukan hanya tugas para pengawas sekolah binaan tapi juga merupakan peran semua pihak yang terkait, mulai dari Kepala satuan pendidikan hingga rekan guru pendamping atau rekan sejawat guru tersebut (Ain et al., 2022). Tujuannya sama yaitu meningkatkan pemahaman dan kemampuan para guru mengakses dan membuat e kinerja di PMM serta mengimplementasikan dalam tugas kesehariannya sebagai pendidik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, Peneliti bertujuan untuk mendapatkan gambaran/informasi dan menganalisis tahapan atau proses kegiatan manajemen pendampingan yang perlu dibuat demi tercapainya tujuan tersebut. Tahapan dalam strategi pendampingan terdiri dari : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, hambatan, dan solusi. Setiap Tahapan yang dilaksanakan mengikuti siklus pendampingan berdasarkan hasil adaptasi siklus pendampingan pengawas sekolah pada Peraturan Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Republik Indonesia Nomor 4381 Tahun 2023 Tentang Peran Pengawas Sekolah dan Siklus pendampingan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di tingkat Meso, yaitu di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Cianjur, Provinsi Jawa Barat, yang dilaksanakan pada semester genap Tahun Pelajaran 2024/2025. Berdasarkan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini deskriptif kualitatif dengan metode penelitian studi kasus. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mendapatkan gambaran/informasi dan menganalisis tentang tahapan fungsi manajemen dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai di *Platform Merdeka Mengajar* para guru SMP di wilayah Kabupaten Cianjur. Jadi, jenis kualitatif interaktif merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan penelitian lapangan (field research) yaitu studi atau penelitian yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian (Tosoni & Zuccalà, 2020). Studi kasus merupakan penyelidikan empiris yang menyelidiki fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata (Yin, 2002). Secara singkat, studi kasus merupakan penelitian tentang suatu kasus yang setiap prosesnya dilakukan secara rinci, tajam, dan mendalam. Kasus di sini bisa berupa individu, kelompok, organisasi, maupun lembaga. Dari penelitian kasus tersebut, diharapkan peneliti akan mendapatkan pengetahuan mendalam tentang kasus yang diteliti tersebut. Sehingga, data diperoleh

dengan terjun langsung di lokasi penelitian dan terlibat dengan aktivitas kegiatan di lingkungan sosial.

Subjek dalam penelitian ini adalah para guru SMP yang belum membuat SKP di e-kinerja PMM. Jumlahnya mencapai 229 orang guru atau 14,9 % dari total keseluruhan guru ASN/P3K yang berjumlah 1539 orang di wilayah kabupaten Cianjur. Jumlah ini diambil dari data terbaru bulan Maret 2024 pada data SKP di PMM untuk wilayah kabupaten Cianjur. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah tingkat partisipasi aktif para guru SMP dalam mengakses SKP di *Platform Merdeka Mengajar*.

Teknik pengumpulan data diartikan berbagai cara atau prosedur yang dilakukan dalam mengumpulkan data (Bogdan & Biklen, 1998). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik wawancara (wawancara terstruktur), teknik angket (*Questionnaire*) dan teknik observasi (observasi non partisipan). Instrumen penelitian ialah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik (Fitri & Haryanti, 2020). Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa pedoman wawancara hasil adaptasi dari PEDIRJEN GTK 4831 Tahun 2023, lembar observasi, lembar angket, dan dokumen resmi Disdikpora Kabupaten Cianjur.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis naratif kualitatif, yaitu dilakukan kegiatan mencari beberapa persamaan dan perbedaan informasi, baik berupa persepsi, rencana, dan pelaksanaan pada seseorang (KS/PS) maupun antara seseorang dengan yang lainnya (KS dan guru). Analisis data tidak diinterpretasikan setelah semua data terkumpul, tapi dilakukan secara berangsur setelah mendapatkan sekumpulan data dari hasil wawancara, observasi maupun studi dokumen (Sukmadinata, 2005). Interpretasi data tidak bersifat mencari jawaban terbanyak tapi diarahkan untuk menemukan esensi atau hal-hal mendasar dari kenyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan di tingkat Meso yaitu di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Cianjur yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.3, Sirnagalih, Kec. Cilaku, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43285 Kecamatan Cilaku. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Penyebab para guru belum menyelesaikan Standar Kinerja Pegawai (SKP) di *Platform*

Merdeka Mengajar (PMM) yaitu, Pertama, Pada umumnya guru belum membaca secara detail peraturan atau petunjuk pelaksanaan penyusunan SKP di PMM dan mereka tidak mengikuti *Coaching Clinic* yang diselenggarakan BBKN atau UPT dengan baik. Kedua, Guru belum mampu menyusun SKP di PMM secara mandiri. Ketiga, Sekolah belum memiliki fasilitas IT untuk menunjang aktivitas guru di PMM.

Strategi pendampingan yang tepat untuk penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) bagi para guru SMP wilayah kabupaten Cianjur adalah pihak PPK (Pejabat Penilai Kinerja) perlu memiliki kemampuan menganalisa dan memilih strategi pendampingan serta metode pendampingan yang tepat berdasarkan hasil analisis data integrasi kapasitas dan kesadaran perubahan guru yang kaitannya dengan aktivitas penyusunan SKP di PMM. Metode pendampingan bisa berupa kegiatan *Training, Facilitating, Mentoring, dan Coaching*.

Peran pengawas sekolah, Kepala sekolah dan guru pendamping dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) bagi para guru SMP wilayah kabupaten Cianjur sangat dibutuhkan. Sebagai Pejabat penilai kinerja, Mereka harus paham dan konsisten tentang perannya baik sebagai pendamping secara individu maupun kelompok yang didampinginya. Dalam pelaksanaannya, Mereka harus berperan sesuai kapasitas dan tingkat kesadaran perubahan individu atau kelompok yang didampinginya, maksudnya bisa beralih fungsi baik sebagai *Trainer, Facilitator, Mentor dan Coach*.

Tabel 1. Hasil Wawancara Pejabat Penilai Kinerja Kab. Cianjur Tahun 2024

Pejabat Penilai Kinerja	Faktor Penyebab Guru Belum Skp	Strategi Pendampingan	Peran Pejabat Penilai Kinerja
Kepala Dinas	Kurangnya motivasi dari diri sendiri dan lingkungan kerja serta motivasi atasan	Banyaknya pembinaan secara langsung	Banyak memotivasi dan pembinaan langsung baik personal ataupun global
Pengawas Sekolah	1. Guru belum membaca secara detail peraturan atau petunjuk pelaksanaan penyusunan SKP di PMM. Selain itu mereka tidak mengikuti <i>Coaching Clinic</i> yang diselenggarakan BBKN atau UPT	1. <i>Coaching Clinic</i> , Sosialisasi yang lebih intensif 2. Disesuaikan dengan akar masalah yang dialami guru, sehingga strategi pendampingan dapat berupa training, mentoring,	1. Memberikan gambaran informasi tentang SKP yang harus dibuat 2. Memfasilitasi ruang diskusi baik luring maupun daring 3. Memberikan umpan balik 4. Merekomendasikan hal-hal yang baik dalam merencanakan

	dengan baik. 2. Sebagian guru masih lemah dalam penguasaan teknologi informasi termasuk menggunakan aplikasi <i>Platform</i> merdeka mengajar khususnya menu pengelolaan kinerja, kebiasaan kalau harus mengisi aplikasi biasanya guru menyuruh operator/tenaga kependidikan untuk mengerjakannya, dan lemahnya kemampuan literasi sebagian guru.	consulting, coaching, atau kombinasi.	dan melaksanakan SKP. 5. Mendampingi dan memastikan bahwa kepala sekolah sudah membuat RHK, melakukan observasi, dan menyertakan bukti dukungannya serta menilai kinerja KS di PMM Sebagai tim kerja dari Kepala Dinas Pendidikan untuk menilai kinerja kepala sekolah
Kepala Sekolah	1. Koneksi internet tidak stabil/Tidak ada jaringan sama sekali 2. Guru tidak mandiri dalam menyusun SKP	1. Guru mengerjakan bersama-sama 2. Sosialisasi secara bertahap dan rutin	Memberikan motivasi sekaligus penegasan akan pentingnya penyusunan SKP

Tabel 2. Hasil Wawancara SKP PMM Guru SMP Kab.Cianjur Tahun 2024

Kecamatan	Jumlah Guru	Kapasitas Mengikuti Perubahan	Kesadaran Perubahan
Agrabinta, Cidaun, Naringgul, Sindangbarang, Pagelaran, Pasirkuda, Cijati, Cikadu, Tanggeung, Takokak, Cibinong, Sukanegara, kadupandak (Kategori 1)	43 orang	Rendah Rendah	Berkembang Berdaya
Leles, Pacet Haurwangi, sukaluyu, sukaresmi, cilaku, cipanas, cibeber, warungkondang, cugenang, cicalong kulon, Ciranjang, Campaka, Bojongpicung (Kategori 2)	74 orang	Sedang Sedang	Berkembang Berdaya
Mande, Karang Tengah (Kategori 3)	46 orang	Tinggi	Berkembang
Cianjur (Kategori 3)		Tinggi	Berdaya

Tabel 3. Penetapan Strategi dan Metode Pendampingan Guru SMP Kabupaten Cianjur Tahun 2024

Jumlah Guru	Kategori Sekolah	Mengikuti Perubahan	Kesadaran Perubahan	Pendekatan Pendampingan	Metode Pendampingan
43 orang	1	Rendah	Berkembang	Penyemai Perubahan	<i>Training, Mentoring, Coaching</i>
		Rendah	Berdaya	Perubahan segera	<i>Training, Mentoring, Coaching</i>
74 orang	2	Sedang	Berkembang	Penguatan Perubahan	<i>Coaching, Facilitating</i>
		Sedang	Berdaya	Perubahan berangsur	<i>Coaching, Facilitating</i>
46 orang	3	Tinggi	Berkembang	Pemicu Perubahan	<i>Facilitating</i>
		Tinggi	Berdaya	Perubahan Berkelanjutan	<i>Facilitating</i>

Tabel 4. Hasil Observasi Belum SKP PMM Guru SMP Kab. Cianjur Periode April-Mei Tahun 2024

No	Kecamatan	Jumlah Smp	Jumlah Guru	Akses Pmm	Akses Skp	Membuat Draf	Ajukan Draf	Draf Disetujui Ks
1	Kec. Agrabinta	2	4	X	X	X	X	X
2	Kec. Bojong Picung	4	9	X	X	X	X	X
3	Kec. Campaka	4	4	X	X	X	X	X
4	Kec. Cianjur	5	24	X	X	X	X	X
5	Kec. Cibeber	5	9	X	X	X	X	X
6	Kec. Cibirong	4	4	X	X	X	X	X
7	Kec. Cidaun	3	3	X	X	X	X	X
8	Kec. Cijati	1	1	X	X	X	X	X
9	Kec. Cikadu	3	4	X	X	X	X	X
10	Kec. Cikalong Kulon	3	9	X	X	X	X	X
11	Kec. Cilaku	2	3	X	X	X	X	X
12	Kec. Cipanas	2	5	X	X	X	X	X

13	Kec. Ciranjang	1	3	X	X	X	X	X
14	Kec. Cugenang	2	4	X	X	X	X	X
15	Kec. Haurwangi	3	7	X	X	X	X	X
16	Kec. Kadupandak	1	2	X	X	X	X	X
17	Kec. Karang Tengah	5	11	X	X	X	X	X
18	Kec. Leles	1	2	X	X	X	X	X
19	Kec. Mande	3	10	X	X	X	X	X
20	Kec. Naringgul	3	5	X	X	X	X	X
21	Kec. Pacet	1	1	X	X	X	X	X
22	Kec. Pagelaran	1	1	X	X	X	X	X
23	Kec. Pasirkuda	1	1	X	X	X	X	X
24	Kec. Sindang Barang	5	8	X	X	X	X	X
25	Kec. Sukaluyu	3	4	X	X	X	X	X
26	Kec. Sukanagara	4	6	X	X	X	X	X
27	Kec. Sukaresmi	4	9	X	X	X	X	X
28	Kec. Takokak	2	2	X	X	X	X	X
29	Kec. Tanggeung	2	2	X	X	X	X	X
30	Kec. Warungkondang	3	6	X	X	X	X	X
JUMLAH TOTAL		83	163					

Pembahasan

Penelitian ini dibuat berdasarkan teori yang digunakan dalam manajemen strategi yaitu teori yang dikutip oleh Kholis (2014) dalam buku manajemen strategi pendidikan, yang mengatakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Amila & Ishak (2019) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja terbaik, karena selain menyelesaikan permasalahan keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga mempunyai kewajiban untuk mengembangkan perilaku pegawai yang kondusif dalam mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan deskripsi

data yang diperoleh Alwi (2008) dalam setiap tahapan manajemen pendampingan mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, hambatan hingga menemukan solusi atau tindakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hia et al. (2023) juga menekankan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan. Selain itu, penelitian oleh Jumadi (2023) menunjukkan bahwa implementasi manajemen yang baik dapat mengurangi hambatan-hambatan yang mungkin terjadi selama proses operasional dan membantu organisasi mencapai tujuannya secara lebih efisien. Penelitian Suratun et al. (2024) mengemukakan bahwa manajemen yang efektif memerlukan integrasi dari berbagai aspek, termasuk perencanaan yang matang, pengorganisasian yang tepat, penggerakan sumber daya yang efisien, dan pengendalian yang ketat, untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan teori di atas, Kasus yang diteliti oleh peneliti adalah hal yang sedang terjadi sekarang (aktual), bukan yang sudah terlewati dan benar-benar spesifik atau “unik”. Dengan kata lain, peneliti memilih satu kasus saja, yaitu manajemen pendampingan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) terhadap guru SMP tahun 2024 di *Platform Merdeka Mengajar* (PMM).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, beberapa temuan utama diidentifikasi terkait penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) bagi para guru SMP di wilayah Kabupaten Cianjur ditemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan guru belum dapat menyelesaikan SKP yakni: (1) kurangnya peraturan terhadap peraturan. Banyak guru belum membaca secara detail peraturan atau petunjuk pelaksanaan penyusunan SKP di PMM. Selain itu, mereka tidak mengikuti *Coaching Clinic* yang diselenggarakan BBKN atau UPT dengan baik. (2) Kurangnya Kemandirian dalam Menyusun SKP. Guru belum mampu menyusun SKP di PMM secara mandiri. (3) Keterbatasan Fasilitas IT: Sekolah belum memiliki fasilitas IT yang memadai untuk menunjang aktivitas guru di PMM.

Untuk mengatasi masalah ini, strategi pendampingan yang tepat perlu diterapkan. Pihak PPK (Pejabat Penilai Kinerja) perlu memiliki kemampuan menganalisa dan memilih strategi pendampingan serta metode pendampingan yang tepat berdasarkan hasil analisis data integrasi kapasitas dan kesadaran perubahan guru yang kaitannya dengan

aktivitas penyusunan SKP di PMM. Hal ini sejalan dengan pendapat Aji (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru” mengemukakan bahwa Penerapan prinsip *good governance* dalam pengelolaan SDM menjadi suatu tuntutan utama, karenanya pegawai mestinya mulai sadar dan kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pemberian pelayanan publik dari instansi kerjanya. Penelitian Fauzi et al. (2023) mengungkapkan bahwa metode pendampingan yang dapat digunakan mencakup *Training, Facilitating, Mentoring, dan Coaching*.

Peran pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru pendamping sangat penting dalam proses penyusunan SKP. Sejalan dengan penelitian Fauzan (2019) mengemukakan bahwa mereka harus memahami dan konsisten dalam menjalankan peran mereka sebagai pendamping, baik secara individu maupun kelompok. Dalam pelaksanaannya, mereka harus dapat beralih fungsi sebagai *trainer, facilitator, mentor, dan coach* sesuai dengan kapasitas dan tingkat kesadaran perubahan individu atau kelompok yang didampinginya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat peneliti simpulkan bahwa Strategi pendampingan yang tepat untuk penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Platform Merdeka Mengajar (PMM) bagi para guru SMP wilayah kabupaten Cianjur adalah pihak PPK (Pejabat Penilai Kinerja) perlu memiliki kemampuan menganalisa dan memilih strategi pendampingan serta metode pendampingan yang tepat berdasarkan hasil analisis data integrasi kapasitas dan kesadaran perubahan guru yang kaitannya dengan aktivitas penyusunan SKP di PMM. Metode pendampingan bisa berupa kegiatan *Training, Facilitating, Mentoring, dan Coaching*. Hal ini tampak dari hasil pengumpulan data dan analisa data penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Ain, S. Q., Yunita, Y., Mustika, D., & ... (2022). Pendampingan Calon Guru Penggerak Sekolah Dasar di Desa Empat Balai Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar. ...
Pendidikan
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/10168>
- Aji, B. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*.
<https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/717>

- Alwi, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kedua). Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- AMILA, S. W., & Ishak, R. F. (2019). ... *DAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) TERHADAP EFEKTIFITAS PENERAPAN SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) ONLINE (STUDI KASUS ...*. repository.unpas.ac.id. <http://repository.unpas.ac.id/40815/>
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1998). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allyn and Bacon, inc.
- Fauzan, F. (2019). Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai Melalui Workshop Di SMA Negeri 1 Peudawa. *Serambi Konstruktivis*. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/Konstruktivis/article/view/2211>
- Fauzi, M. A. N., Sukamto, S., Sidabutar, J., & Iriantara, Y. (2023). Tindak Lanjut Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Pada Komponen Kualitas Supervisi Pembelajaran. *QUALITY*. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Quality/article/view/21267>
- Fitri, A. Z., & Haryanti, N. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Mixed method dan Research and Development*. Madani Media.
- Hia, L. N., Padli, H., & Purba, S. M. T. (2023). PENGEMBANGAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIKAN. *Penerbit Tahta Media*. <http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/64>
- Hutauruk, M. I. (2021). *Penilaian Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Kecamatan di Kantor Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara*. repository.usu.ac.id. <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/31032>
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Unisan Jurnal*. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1183>
- Kemendikbud. (2024). *Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 0559/B.B1/GT.02.00/2024 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah*.
- Kemendikbud Ristek. (n.d.). *Peraturan Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Republik Indonesia Nomor 4381 Tahun 2023 Tentang Peran Pengawas Sekolah dan Siklus Pendampingan*.
- Kholis, N. (2014). *Manajemen Strategik Pendidikan (Formulasi, Implementasi, dan Pengawasan)*. Surabaya: Uinsa Press.
- Ndouk, W., & Tangi, H. (2020). PENGARUH EVALUASI DIRI DAN SKP TERHADAP INDIKATOR KINERJA PEGAWAI. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu ...*. <http://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim/article/view/359>
- Siagian, M., Mudjisuusatyo, Y., & ... (2024). Analisis Kebijakan Pendidikan Program Merdeka Belajar: Studi Kasus Pada Implementasi Aplikasi Platform Merdeka Mengajar (PMM) Dalam Pengelolaan Kinerja *... Bisnis, Manajemen ...*. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/view/3812>
- Sukmadinata, S. N. (2005). *Metode Penelitian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Suratun, S., Ginting, N. B., Jaenudin, J., & ... (2024). Penerapan Metode Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Prilaku Kerja pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai. ... : *Jurnal Ekonomi Dan*
<http://etnik.rifainstitute.com/index.php/etnik/article/view/289>
- Tosoni, S., & Zuccalà, E. (2020). *The Research: Methods and Methodology* (pp. 13–40).
https://doi.org/10.1007/978-3-030-39811-8_2
- Yin, R. K. (2002). *Case Study Research: Design and Methods*. Sage Publication.
- Yufita, Y., Sihotang, H., & ... (2021). ... Kompetensi Pedagogik melalui Pelatihan Teknologi Informasi Komunikasi dan Pendampingan Kepala Sekolah pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar. ... : *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
<http://repository.uki.ac.id/id/eprint/5255>