

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk memperluas akses pendidikan dan meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan walau usaha tersebut belum nampak dalam capaian pembelajaran yang memuaskan. Berdasarkan kajian *Programme for International Student Assessment (PISA)* pada tahun 2000 sampai dengan tahun 2018 bahwa terdapat peningkatan perluasan akses pendidikan yang digambarkan dengan adanya peningkatan partisipasi siswa bersekolah dari 39% pada tahun 2000 menjadi 85% pada tahun 2018; namun sebanyak 70% siswa masih sulit memenuhi kompetensi minimal di bidang membaca, sedangkan di bidang matematika dan sains hanya mencapai 60% (Pratiwi, 2019).

PISA merupakan sebuah program evaluasi pendidikan internasional yang diselenggarakan oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*. Program ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana siswa-siswa di berbagai negara telah mencapai kompetensi dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi tuntutan kehidupan sehari-hari dan berpartisipasi secara efektif dalam masyarakat. Berdasarkan hasil kajian PISA tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia belum sedemikian baik pada hal kualitas pendidikan yang baik mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam membentuk generasi yang kompeten dan berkualitas. Salah satu faktor yang memiliki peran yang sangat menentukan kualitas pendidikan adalah kinerja guru.

Kinerja guru berdampak besar pada prestasi belajar siswa dan pengembangan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dalam konteks sekolah penggerak, kinerja guru menjadi hal yang sangat penting. Sekolah penggerak adalah sekolah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di wilayahnya, khususnya pada wilayah yang memiliki tantangan pendidikan yang lebih besar. Sekolah penggerak diharapkan menjadi model bagi sekolah-sekolah lain dalam mengadopsi inovasi dan praktik terbaik dalam pengajaran dan pembelajaran. Sekolah penggerak adalah sekolah-sekolah yang mengemban misi menjadi agen perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat daerah di Indonesia. Dengan demikian, sekolah penggerak juga akan berperan sebagai pusat pengembangan profesionalisme guru.

Mengingat sedemikian besar peran sekolah penggerak dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dimana guru mempunyai peran sentral maka idealnya guru harus mempunyai kemampuan mengadopsi praktik terbaik dalam pendidikan, menguasai metode pengajaran yang inovatif, efektif, dan relevan dengan kebutuhan siswa, memperluas pengetahuan subjek, mampu berkomunikasi, berkolaborasi, dan terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Namun, realita menunjukkan bahwa idealisme seperti itu belum bisa diwujudkan sepenuhnya.

Menurut pendapat para pakar dalam bidang pendidikan, kinerja sebagian guru di Indonesia masih belum optimal. Adanya indikasi rendahnya kinerja guru nampak dalam ketidakhadiran dan keterlambatan; hal ini sekaligus menunjukkan rendahnya komitmen dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Indikasi lainnya

adalah kualitas pengajaran yang rendah dimana guru tidak mampu menyampaikan materi dengan jelas, tidak mampu menggunakan metode pengajaran secara efektif, dan kurang memperhatikan kebutuhan individu siswa. Sebagian besar guru juga menghadapi keterbatasan dalam akses pelatihan dan pengembangan profesional, atau bahkan program pengembangan profesional yang diikuti kadang tidak tepat sasaran.

Sekolah Dasar pelaksana Program Sekolah Penggerak Angkatan ke-1 di kota Kupang ada 6 sekolah, yaitu Sekolah Dasar Kristen Tunas Bangsa; SDK Canossa; SD Inpres Perumnas 2; SD Gmit Bonipoi 3456; SD Gmit Airnona 1 Kupang; dan SD Inpres Liliba. Kinerja sebagian guru di enam sekolah dasar tersebut belum menunjukkan optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan para Kepala Sekolah dan 12 guru dalam rangka mengumpulkan data awal penelitian, penulis memperoleh informasi bahwa sekolah sudah mulai menerapkan Platform Merdeka Mengajar di sekolah namun belum semua guru disiplin dalam melaksanakan tugas baik berupa kehadiran di sekolah secara tepat waktu maupun disiplin dalam membangun kerjasama dan kolaborasi dalam memanfaatkan Platform Merdeka Mengajar (PMM).

Bukti kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek. Danielson (2015) mengembangkan sebuah model penilaian guru yang diberi nama "*Framework for Teaching*" menempatkan empat komponen utama dalam penilaian kinerja guru. Keempat komponen tersebut adalah hasil belajar siswa, perencanaan/persiapan mengajar, pelaksanaan pembelajaran, dan tanggungjawab pengembangan profesional. Terkait dengan data awal kinerja guru pada 6 Sekolah Dasar

Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal. Kesimpulan ini dikaji berdasarkan hasil evaluasi Platform Rapor Pendidik Kemendikbudristek Kupang Tahun 2023 pada 6 SD tersebut. Secara lengkap, data kinerja guru tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1, Tabel 1.2., dan Tabel 1.3.

Tabel 1.1
Data Kinerja Guru dilihat dari Tingkat Penguasaan Kemampuan Literasi dan Numerasi Siswa SD Penggerak Angkatan Ke-1 di Kota Kupang pada Tahun 2023

No	Nama Sekolah Dasar	Aspek yang Dinilai	
		Kemampuan Literasi	Kemampuan Numerasi
1	SD Kristen Tuhas Bangsa	Pada Garis Batas Minimum	Di bawah kompetensi minimum
2	SD GMIT Bonipoi 3456	Di atas Minimum	Di bawah kompetensi minimum
3	SD INpres Perumnas 2	Di atas minimum	Di bawah kompetensi minimum
4	SD GMIT Airnona 1	Di bawah Garis Batas Minimum	Di bawah kompetensi minimum
5	SD Canossa	Pada Garis Batas Minimum	Di bawah kompetensi minimum
6	SD Inpres Liliba	Di bawah Garis Batas Minimum	Di bawah kompetensi minimum

Sumber: Platform Rapor Pendidik Kemendikbudristek Kupang Tahun 2023

Berdasarkan Data pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa 4 (66,67%) dari SD tersebut tingkat kemampuan literasi siswa berada di bawah garis batas penguasaan minimum dan hanya 2 (33,33%) SD yang berada pada tingkat “di atas garis minimum”. Penguasaan siswa pada kemampuan numerasi di 6 SD seluruhnya menunjukkan “di bawah kompetensi minimum” yang ditetapkan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru jika dinilai dari tingkat “penguasaan kemampuan literasi dan numerasi” masih kurang.

Tabel 1.2
Data Kinerja Guru dilihat dari Pelaksanaan
Pembelajaran Tahun 2023

No	Nama Sekolah Dasar	Aspek yang Dinilai		
		Penerapan Prinsip Pedagogik	Refleksi Perbaikan Pengajaran	Kualitas KBM
1	SD Kristen Tuhas Bangsa	Baik	Pasif	Terarah
2	SD GMT Bonipoi 3456	Baik	Ada, tidak memadai	Terarah
3	SD INpres Perumnas 2	Cukup	Ada, tidak memadai	Disorientasi
4	SD GMT Airnona 1	Cukup	Ada, tidak memadai	Disorientasi
5	SD Canossa	Cukup	Ada, tidak memadai	Terarah
6	SD Inpres Liliba	Cukup	Ada, tidak memadai	Disorientasi

Sumber: Platform Rapor Pendidik Kemendikbudristek Kupang Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang merupakan salah satu indikator kinerja guru di 6 SD tersebut menunjukkan bahwa guru pada 4 SD (66,67%) kemampuannya dalam menerapkan prinsip pedagogik baru berada pada kategori “cukup” dan hanya 2 SD (33,33%) yang gurunya menerapkan prinsip pedagogi dalam kategori “baik”. Guru belum menunjukkan upaya memperbaiki proses pembelajaran melalui kegiatan refleksi. Secara keseluruhan, 3 SD (50%) proses pembelajarannya sudah terarah; 3 SD lainnya kualitas pembelajarannya tidak terarah. Hal ini mengindikasikan tujuan pembelajaran tidak dijelaskan dengan baik, ketidakjelasan materi pembelajaran, ketidaksesuaian metode pengajaran dengan gaya belajar siswa, ketidaktersediaan sumber daya pembelajaran, dan kurangnya bimbingan dari guru terhadap siswa.

Tabel 1.3
Data Kinerja Guru dilihat dari Partisipasi
Pengembangan Profesional Tahun 2023

No	Nama Sekolah Dasar	Partisipasi dalam Pengembangan Profesi	
		Pelatihan	Refleksi dengan Guru Sebidang
1	SD Kristen Tuhas Bangsa	Merintis	Pasif
2	SD GMIT Bonipoi 3456	Berkembang	Berpartisipasi tetapi tidak memadai
3	SD INpres Perumnas 2	Berkembang	Berpartisipasi tetapi tidak memadai
4	SD GMIT Airnona 1	Merintis	Berpartisipasi tetapi tidak memadai
5	SD Canossa	Merintis	Berpartisipasi tetapi tidak memadai
6	SD Inpres Liliba	Merintis	Berpartisipasi tetapi tidak memadai

Sumber: Platform Rapor Pendidik Kemendikbudristek Kupang Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa guru-guru pada 4 SD (66.67 %) tersebut partisipasi dalam pengembangan profesional dirinya masih dalam tahap mulai dirintis. Artinya, sekolah telah menunjukkan upaya pembinaan untuk mendukung pengembangan profesional guru tetapi masih dalam tahap awal.

Tinggi rendahnya kinerja guru menurut beberapa ahli disebabkan oleh sejumlah faktor. Sejumlah faktor dimaksud adalah 1) dukungan kepemimpinan kepala sekolah; 2) ketersediaan sumber daya sekolah; 3) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan; 4) Iklim kerja yang positif dan kolaboratif; 5) kesempatan untuk pengembangan profesional (Marzano, 2013; Finnigan dan Daly, 2011); 6) budaya sekolah yang positif dan inklusif (Duke, 2011); dan 7) keterampilan pengajaran yang efektif (Dana dan Diane, 2015).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan adalah suatu proses seorang individu mempengaruhi individu lain untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dan memimpin organisasi dalam cara yang membuatnya lebih koheren dan kooperatif (Northouse, 2019: 2). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, sambil memotivasi mereka untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efektif (Hughes, Ginnett, & Curphy, 2018: 4). Kepemimpinan adalah serangkaian tindakan dan sikap yang memampukan orang lain untuk melakukan kerja yang luar biasa (Kouzes & Posner, 2017: 5). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi yang ditentukan (Yukl 2010: 8).

Salah satu jenis kepemimpinan yang dapat diterapkan kepala sekolah adalah kepemimpinan pelayan yang dalam bahasa Inggrisnya dikenal dengan istilah *servant leadership*. *Servant Leadership* adalah kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan, di mana kepala sekolah melihat dirinya sebagai pelayan (Greenleaf: 1970). *Servant Leadership* adalah cara kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan terhadap seluruh staf sekolah, mempromosikan pertumbuhan dan pengembangan staf sekolah, serta membangun komunitas di sekolah yang didasarkan pada etika dan keadilan (Greenleaf & Spears, 1998). *Servant Leadership* berfokus pada bagaimana membangun tim kreatif, mengembangkan semangat kerja yang hebat, dan meningkatkan kinerja (Autry:

2001). Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Pelayan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 12 guru dan didukung oleh hasil pengamatan penulis sendiri bahwa kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan belum dipraktikkan secara optimal. Tindakan empatik yang diwujudkan dalam keikutsertaannya merasakan kebutuhan dalam bentuk mendukung kesejahteraan guru dan staf, memberdayakan anggota tim untuk mencapai potensi penuh mereka, dan pemberdayaan siswa masih belum optimal. Selain itu, kepala sekolah juga kurang mendorong pengembangan profesional guru dan staf serta kurang menyediakan dukungan emosional.

Selain kepemimpinan pelayan, budaya sekolah juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Budaya sekolah adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dijunjung tinggi oleh anggota sekolah dan mempengaruhi interaksi, perilaku, dan keputusan di dalamnya (Deal, dkk, 2009). Budaya sekolah mencakup bagaimana sekolah memandang, memperlakukan, dan berkomunikasi dengan siswa, serta bagaimana siswa dan guru berinteraksi dan belajar bersama (Fullan, 2001). Budaya sekolah mencakup aspek-aspek seperti cara berpakaian, bahasa yang digunakan, cara komunikasi, serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut (Schein, 2010). Budaya sekolah terdiri dari tiga dimensi yaitu artefak (seperti simbol, logo, dan slogan sekolah), nilai-nilai yang dianut dan dijunjung tinggi oleh anggota sekolah, serta asumsi-asumsi dasar yang mendasari perilaku dan keputusan di sekolah. (Deal, dkk, 1982). Budaya sekolah yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang baik pula. Budaya

sekolah yang positif menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, saling mendukung, dan memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, budaya sekolah yang negatif dapat menghambat kinerja guru dan berdampak negatif pada prestasi belajar siswa.

Berkaitan dengan budaya sekolah di lingkungan Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang, berdasarkan hasil wawancara dengan 12 guru menunjukkan bahwa masih kurang terciptanya lingkungan yang benar-benar inklusif dan adil bagi semua warga sekolah, belum semua warga sekolah mengadopsi nilai-nilai etika, kurangnya kolaborasi dan kerja tim, kurang adanya ruang untuk umpan balik dan peningkatan kerja, serta tidak adanya dukungan inovasi dan pengembangan.

Faktor lain lagi yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah disiplin guru. Disiplin guru mencakup komitmen dan kepatuhan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Rue and Byars (2010: 320) menjelaskan bahwa kedisiplinan harus dilihat sebagai sebuah kondisi dalam organisasi karena karyawan tahu apa yang diharapkan dari mereka dalam hal aturan, standar, dan kebijakan organisasi, dan apa akibatnya bagi pelanggaran. Kaith Davis (dalam Poetro, 1990: 288) berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu pengawasan diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang sudah disetujui/diterima sebagai suatu tanggung jawab. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa guru harus mengetahui apa yang diharapkan dari dirinya sebagai guru yang tercermin dalam peraturan, standar, dan kebijakan serta konsekuensi jika melakukan pelanggaran. Disiplin

guru yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran di kelas. Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sekalipun disiplin guru dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi sekolah namun sejumlah guru di lingkungan Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang belum seluruhnya mempunyai disiplin kerja yang baik. Informasi yang diberikan oleh sejumlah guru mencerminkan bahwa sebagian guru masih sering datang ke sekolah tidak tepat waktu (terlambat), kurangnya kesiapan dalam mengajar, kurangnya keterlibatan dalam kegiatan sekolah, dan tidak menyelesaikan tugas administratif.

Platform Merdeka Mengajar (PMM) adalah program yang diluncurkan oleh Kemenristekdikbud Republik Indonesia. PMM bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di Indonesia melalui pendekatan inovatif dan kolaboratif. Program ini menyediakan akses ke berbagai sumber daya, pelatihan, dan pendampingan untuk guru, serta mempromosikan budaya berbagi pengetahuan dan pengalaman di antara komunitas guru. Pendidikan adalah faktor kunci dalam pembangunan suatu negara, dan peran guru dalam mencapai kualitas pendidikan yang baik sangat penting. PMM dimaksudkan untuk mengatasi tantangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru di Indonesia. Oleh karena itu, implementasi program PMM dapat berdampak positif pada kinerja guru, mendorong pertumbuhan profesional, dan memberikan pengalaman yang memperkaya dalam bidang pendidikan.

Sekalipun implementasi program PMM berdampak positif pada kinerja guru, namun berdasarkan informasi yang diperoleh hanya sedikit guru atau siswa yang aktif menggunakan Platform Merdeka Belajar. Hasil wawancara dengan 12 orang guru menunjukkan bahwa masih kurangnya pelatihan atau dukungan yang memadai, masih kurangnya penilaian atau evaluasi kinerja, dan masih adanya kesulitan akses atau penggunaan teknologi.

Terkait dengan seluruh pokok pikiran, pendapat para ahli, dan masalah yang telah dikemukakan, terdapat beberapa hasil penelitian yang mendukung. Hasil penelitian Sholehah¹, Adib, Widiastuti (2023) menemukan bahwa pemimpin yang menempatkan dirinya sebagai pelayan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP IT Nurul Ilmi Aini Bandar Lampung; demikian juga halnya dengan hasil penelitian Wikasiwi, Wijaya, dan Trarintya (2023) menunjukkan hasil analisis bahwa kepemimpinan yang melayani, disiplin kerja dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru secara positif dan signifikan di SMPN 4 Tegallalang Gianyar.

Disamping hasil penelitian yang mendukung pendapat para ahli, terdapat juga hasil-hasil penelitian yang bertentangan. Penelitian Otniel¹ dan Ardi (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru; demikian juga halnya dengan hasil penelitian Sunarni dan Sultonithe (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani mempunyai hubungan dengan kinerja guru hanya apabila dimoderasi oleh variabel motivasi dan iklim organisasi.

Hasil penelitian Santosa, dkk. (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Padang; demikian juga halnya dengan hasil penelitian Agustin, Arafat, Rosani (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan teori, permasalahan, dan adanya *research gap* yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang”.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar, dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang.
2. Apakah Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang.

3. Apakah Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mendeskripsikan gambaran Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar, dan kinerja guru Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru, dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak Angkatan ke-1 di Kota Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini merujuk pada kontribusi terhadap pemahaman dan pengembangan kerangka teoritis, khususnya dalam bidang ilmu

Manajemen Pendidikan. Berikut ini adalah beberapa harapan penulis mengenai manfaat dari hasil penelitian ini

1. Kontribusi pada Teori Kepemimpinan dalam Konteks Pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana Kepemimpinan Pelayan sebagai pendekatan kepemimpinan di sekolah yang berfokus pada pelayanan kepada bawahan dapat berdampak pada kinerja guru dalam konteks sekolah dasar.
2. Pengenalan Budaya dan disiplin dalam Konteks Kinerja Guru.
Penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang hubungan antara budaya, dan disiplin dalam konteks sekolah dalam hubungannya dengan kinerja guru.
3. Dampak Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru.
Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang efektivitas dan dampak nyata penggunaan platform Merdeka mengajar terhadap kinerja guru di sekolah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini merujuk pada kontribusi penelitian dalam menerapkan atau memecahkan masalah konkret, meningkatkan kebijakan, atau memberikan solusi yang bermanfaat dalam konteks praktis atau aplikatif, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan.

1. Bagi Sekolah

Dapat digunakan sebagai masukan bagi sekolah untuk mengetahui peningkatan kinerja guru melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Bagi Kepala Sekolah

Memberi masukan kepada Kepala Sekolah untuk memberdayakan potensi yang dimiliki sekolah khususnya kinerja guru dalam rangka menunjang kualitas pendidikan di sekolah.

4. Bagi Guru

Memberi masukan bagi guru untuk meningkatkan disiplin dan budaya kerjasama di sekolah dengan memanfaatkan Platform Merdeka Mengajar dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

5. Bagi Dinas Pendidikan

Dapat dijadikan sebagai pertimbangan pengambilan keputusan di tingkat Kota sebagai upaya peningkatan kinerja guru.