

**PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESI GURU
BUKU 2**



**PEDOMAN PELAKSANAAN
PENILAIAN KINERJA GURU**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN DAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
PUSAT PENGEMBANGAN PROFESI PENDIDIK
2012**

KATA PENGANTAR

Pembelajaran merupakan jiwa institusi satuan pendidikan yang mutunya wajib ditingkatkan secara terus menerus. Hal ini dapat dimengerti, karena peserta didik mendapatkan pengalaman belajar formal terbanyak selama mengikuti proses pembelajaran di sekolah. Kondisi ini menuntut semua pihak untuk menyadari pentingnya peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan, dimana guru adalah ujung tombaknya. Oleh sebab itu, profesi guru harus dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang berkualitas dan bermartabat. Profesi guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan, yaitu menciptakan insan Indonesia yang cerdas, komprehensif dan kompetitif.

Masyarakat dan pemerintah mempunyai kewajiban untuk mewujudkan kondisi yang memungkinkan guru dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional, bukan hanya untuk kepentingan guru, namun juga untuk pengembangan peserta didik dan demi masa depan bangsa Indonesia. Dalam rangka membangun profesi guru sebagai profesi yang bermartabat, yakni untuk mencapai visi pendidikan nasional melalui proses pembelajaran yang berkualitas, maka perlu dilaksanakan penilaian kinerja gurusecara berkelanjutan dan teratur. Buku ini memberikan informasi tentang penilaian kinerja guru, manfaatnya, dan pelaksanaannya di sekolah.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Tim Direktorat Profesi Pendidik di Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) kemudian di review oleh Tim Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan yang telah memungkinkan terbitnya buku ini. Semoga buku ini dapat menjadi sumber acuan bagi semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru.

Jakarta, Februari 2012
Kepala Badan PSDMP dan PMP,

Prof. Dr. Syawal Gultom, M.Pd.
NIP. 19620203 198703 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	3
A. Latar Belakang.....	3
B. Dasar Hukum.....	4
C. Tujuan	4
BAB II KONSEP PENILAIAN KINERJA GURU	5
A. Pengertian Penilaian Kinerja Guru.....	5
B. Syarat Sistem Penilaian Kinerja Guru	Error! Bookmark not defined.
C. Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru	6
D. Aspek yang Dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru	8
E. Perangkat Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru	12
BAB III PROSEDUR PELAKSANAAN DAN KONVERSI HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KE ANGKA KREDIT	13
A. Prosedur dan Waktu Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru	13
B. Konversi Nilai Hasil Penilaian kinerja guruke Angka KreditError! Bookmark not defined.	
C. Penilai Kinerja Guru	26
D. Sanksi	27
BAB IV TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PIHAK TERKAIT	28
A. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Pusat: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	29
B. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Provinsi: Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP	29
C. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Kabupaten/Kota: Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota	29
D. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Kecamatan: UPTD Dinas Pendidikan	30
E. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Sekolah	30
BAB V PENJAMINAN MUTU, MONITORING DAN EVALUASI PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU	32
A. Penjaminan mutu	32
B. Monitoring dan Evaluasi Program	33
C. Laporan Monitoring dan Evaluasi Program Penilaian Kinerja Guru.....	33
PENUTUP	35
LAMPIRAN 1	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa, dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional.

Untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.

Hasil penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan. Hasil penilaian kinerja guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan "insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi" lebih cepat direalisasikan.

Memperhatikan kondisi jabatan guru sebagai profesi dan kebijakan pemerintah dalam pengembangan profesi guru maka diperlukan pedoman pelaksanaan

penilaian kinerja guru yang menjelaskan tentang apa, mengapa, kapan, bagaimana dan oleh siapa penilaian kinerja guru dilaksanakan. Penyusunan pedoman ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya sebagai acuan pelaksanaan penilaian kinerja guru di sekolah untuk mempermudah proses penilaian kinerja guru.

B. Dasar Hukum

1. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor.
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
7. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.
8. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/V/PB/2010 dan Nomor 14 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
9. Peraturan Negara Pendidikan Nasional Nomor: 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

C. Tujuan

Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru ini disusun untuk memperluas pemahaman semua pihak terkait tentang prinsip, proses, dan prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru, sebagai suatu sistem penilaian kinerja yang berbasis bukti (*evidence-based appraisal*).

BAB II

KONSEP PENILAIAN KINERJA GURU

A. Pengertian Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi guru seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan:

1. menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
2. meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah;
3. menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru;
4. menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
5. menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya;
6. menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Dalam konteks peraturan tersebut di atas, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

1. menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru

2. menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya.

Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Bagi guru kelas/mata pelajaran dan guru bimbingan dan konseling/konselor, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan, dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sedangkan, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/ madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009.

B. Syarat Sistem Penilaian Kinerja

Untuk memperoleh hasil penilaian yang benar dan tepat, Penilaian kinerja guru harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Valid

Sistem penilaian kinerja guru dikatakan *valid* bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2. Reliabel

Sistem penilaian kinerja guru dikatakan *reliabel* atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi bila proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kerjanya oleh siapapun dan kapan pun.

3. Praktis

Sistem penilaian kinerja guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

C. Prinsip Pelaksanaan Penilaian kinerja guru

Agar hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. **Berdasarkan ketentuan**

Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

2. **Berdasarkan kinerja**

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

3. **Berlandaskan dokumen**

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru, terutama yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh, sehingga penilai, guru dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

4. **Dilaksanakan secara konsisten**

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut.

a) **Obyektif**

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

b) **Adil**

Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.

c) **Akuntabel**

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.

d) **Bermanfaat**

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

e) **Transparan**

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

f) **Berorientasi pada tujuan**

Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

g) **Berorientasi pada proses**

Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.

h) **Berkelanjutan**

Penilaian penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus (*on going*) selama seseorang menjadi guru.

i) **Rahasia**

Hasil penilaian kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.

D. Aspek yang dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain tugas utama tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya tersebut akibat dari kompetensi yang dimiliki guru.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan 14 (empat belas) subkompetensi sebagaimana yang telah dirumuskan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Sedangkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor menjelaskan bahwa seorang guru BK/Konselor juga harus memiliki 4 (empat) kompetensi (pedagogik, keperibadian, sosial, dan profesional) dengan 17 sub-kompetensi.

Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor yang mencakup 3 dimensi tugas utama dengan indikator kinerjanya masing-masing yang dinilai berdasarkan unjuk kerja akibat kompetensi yang dimiliki oleh guru. Untuk masing-masing indikator kinerja dari setiap dimensi tugas utama akan dinilai dengan menggunakan rubrik penilaian yang lebih rinci untuk melihat apakah unjuk kerja dari kepemilikan kompetensi tersebut tergambarkan dalam hasil kajian dokumen perencanaan termasuk dokumen pendukung lainnya dan/atau hasil pengamatan yang dilaksanakan oleh penilai pada saat melakukan pengamatan dalam pembelajaran selama proses penilaian kinerja. Kisi-kisi instrumen yang menggambarkan hubungan antara dimensi tugas utama dan indikator kinerjanya dapat diperlihatkan pada tabel berikut:

KISI-KISI PENILAIAN KINERJA GURU MATA PELAJARAN

NO	DIMENSI TUGAS UTAMA / INDIKATOR KINERJA GURU
I	PERENCANAAN PEMBELAJARAN
1.	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
2.	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
3.	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
4.	Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran
II	PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF
A. Kegiatan Pendahuluan	
5.	Guru memulai pembelajaran dengan efektif
B. Kegiatan Inti	
6.	Guru menguasai materi pelajaran.
7.	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif
8.	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran.
9.	Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
10.	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran
C. Kegiatan Penutup	
11.	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif
III	PENILAIAN PEMBELAJARAN
12.	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik
13.	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP
14.	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

KISI-KISI PENILAIAN KINERJA GURU BK/KONSELOR

No.	DIMENSI TUGAS UTAMA DAN INDIKATOR KINERJA
I	PERENCANAAN LAYANAN BK
1.	Guru BK/Konselor dapat menunjukkan landasan keilmuan pendidikan dalam perencanaan layanan BK.
2.	Guru BK/Konselor dapat menyusun dan mengembangkan instrumen, memilih instrumen, mengaplikasikan dan mengadministrasikan, serta menggunakan hasil assesmen.
3.	Guru BK/Konselor dapat menentukan materi dan bidang layanan BK berdasar kebutuhan peserta didik/konseli.
4.	Guru BK/Konselor dapat menentukan jenis kegiatan layanan dan pendukung sesuai dengan materi dan bidang layanan BK.
5.	Guru BK/Konselor dapat menentukan jadwal pelaksanaan layanan BK.
6.	Guru BK/Konselor dapat merencanakan sarana dan biaya pelaksanaan layanan BK.
II	PELAKSANAAN LAYANAN BK
A.	Teori dan Praksis BK
7.	Guru BK/Konselor dapat mengimplementasikan prinsip pendidikan dan dimensi pembelajaran dalam pelayanan BK.
8.	Guru BK/Konselor dapat mengimplementasikan praksis pendidikan dalam pelayanan BK.
9.	Guru BK/Konselor dapat membedakan esensi layanan BK pada jalur satuan pendidikan formal, nonformal dan informal.
10.	Guru BK/Konselor dapat membedakan esensi layanan BK pada jenis dan jenjang satuan pendidikan usia dini, dasar dan menengah, serta tinggi.
11.	Guru BK/Konselor dapat mengaplikasikan hakikat pelayanan BK (tujuan, prinsip, azas, fungsi, dan landasan).
12.	Guru BK/Konselor memberi kesempatan kepada peserta didik/konseli memperoleh pelayanan BK sesuai dengan pertumbuhan fisik dan perkembangan psikologis.
13.	Guru BK/Konselor memberi kesempatan kepada peserta didik/konseli memperoleh pelayanan BK sesuai dengan bakat, minat, dan potensi pribadi.
14.	Guru BK/Konselor memberi kesempatan kepada peserta didik/konseli memperoleh pelayanan BK untuk mengembangkan sikap, perilaku dan kebiasaan belajar.
B.	Persiapan Layanan BK
15.	Guru BK/Konselor dapat mengaplikasikan dasar-dasar pelayanan BK dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL)
C.	Pelaksanaan Layanan BK
16.	Guru BK/Konselor dapat mengimplementasikan berbagai jenis layanan dan kegiatan pendukung yang ada dalam RPL (Satlan/Satkung).
17.	Guru BK/Konselor dapat memfasilitasi pengembangan kehidupan pribadi, sosial, kemampuan belajar dan perencanaan karir.
18.	Guru BK/Konselor dapat menerapkan pendekatan/model konseling dalam pelayanan BK.
19.	Guru BK/Konselor dapat melaksanakan pendekatan kolaboratif dengan pihak terkait dalam pelayanan BK.
20.	Guru BK/Konselor dapat mengelola sarana dan biaya pelaksanaan pelayanan BK.

No.	DIMENSI TUGAS UTAMA DAN INDIKATOR KINERJA
B.	Penilaian Keberhasilan Layanan BK
21.	Guru BK/Konselor dapat melakukan penilaian proses dan hasil pelayanan BK.
III	EVALUASI, PELAPORAN DAN TINDAK LANJUT LAYANAN BK
A.	Evaluasi Program BK
22.	Guru BK/Konselor dapat melakukan evaluasi program BK.
23.	Guru BK/Konselor dapat menginformasikan hasil evaluasi program BK kepada pihak terkait.
24.	Guru BK/Konselor dapat menggunakan hasil evaluasi untuk mengembangkan program BK selanjutnya.
B.	Pelaporan dan Tindak Lanjut Layanan BK
25.	Guru BK/Konselor dapat menyusun laporan pelaksanaan program (Lapelprog) berdasarkan hasil evaluasi program BK.
26.	Guru BK/Konselor dapat menentukan arah profesi (peran dan fungsi guru BK/ Konselor).
27.	Guru BK/Konselor dapat merancang dan melaksanakan penelitian dalam BK.
28.	Guru BK/Konselor dapat memanfaatkan hasil penelitian dalam BK.

Sedangkan penilaian kinerja guru yang terkait dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu:

1. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi
 - a) Kepala sekolah/ madrasah,
 - b) Wakil kepala sekolah /madrasah,
 - c) Ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya,
 - d) Kepala perpustakaan;
 - e) Kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang sejenisnya.
2. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka, meliputi
 - a) tugas tambahan minimal satu tahun (misalnya menjadi wali kelas, guru pembimbing program induksi, dan sejenisnya) dan
 - b) tugas tambahan kurang dari satu tahun (misalnya menjadi pengawas penilaian dan evaluasi pembelajaran, penyusunan kurikulum, dan sejenisnya).

Penilaian kinerja bagi guru dengan tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dinilai dengan menggunakan instrumen khusus yang dirancang berdasarkan kompetensi dan sub-kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut. Sama hal dengan penilaian kinerja guru pembelajaran maupun pembimbingan, untuk penilaian kinerja tugas tambahan tersebut juga merinci kompetensi/sub-kompetensi ke dalam indikator kinerja yang dapat dipantau dan/atau diamati. Tugas tambahan lain yang tidak mengurangi jam mengajar guru

dihargai langsung dengan pemberian angka kredit sesuai dengan yang tertuang Permeneg PAN & RB No. 16 Tahun 2009.

E. Perangkat Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Perangkat yang harus digunakan oleh penilai untuk melaksanakan penilaian kinerja guru agar memperoleh hasil penilaian yang objektif, akurat, tepat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan adalah:

1. Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru mengatur tentang tata cara penilaian dan ketentuan yang harus digunakan oleh penilai, guru yang dinilai, serta unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian.

2. Instrumen penilaian kinerja

Jenis instrumen penilaian kinerja guru merupakan paket instrumen yang dilengkapi dengan rubrik penilaian untuk masing-masing indikator kinerja dari setiap tugas utama guru :

- a. Instrumen penilaian kinerja pelaksanaan pembelajaran untuk guru kelas/mata pelajaran (Lampiran 1)
- b. Instrumen penilaian kinerja pelaksanaan pembimbingan untuk guru BK/Konselor (Lampiran 2)
- c. Instrumen penilaian pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah (Lampiran 3). Lampiran 3 terdiri dari beberapa instrumen terpisah sesuai dengan tugas tambahan yang diampu. , yaitu instrumen 3A (instrumen penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah, instrumen 3B (instrumen penilaian kinerja wakil kepala sekolah/madrasah), instrumen 3C (instrumen penilaian kinerja kepala perpustakaan), instrumen 3D (instrumen penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel, dan instrumen 3E (instrumen penilaian kinerja ketua program keahlian.

BAB III
PROSEDUR PELAKSANAAN DAN KONVERSI
HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KE ANGKA KREDIT

A. Prosedur Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

1. Periode Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah 2 semester. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memperoleh pembinaan keprofesiannya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru.

a. Kegiatan Evaluasi Diri

Evaluasi diri ini dilakukan untuk memperoleh profil kompetensi guru yang bermanfaat sebagai salah satu dasar bagi kepala sekolah/madrasah dan/atau koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang harus dilaksanakan guru. Evaluasi diri dan penyusunan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan dalam kurun waktu 4 - 6 minggu di awal semester yang telah ditetapkan. Dokumen evaluasi diri guru dan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan individu guru dapat dilihat dalam Panduan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Format 1 Evaluasi Diri Guru dan Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan).

Bagi guru yang mutasi di pertengahan tahun ajaran, evaluasi dirinya dapat diperoleh/menggunakan hasil evaluasi diri yang dilaksanakan di sekolah asal.

b. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilakukan di akhir rentang waktu 2 semester setelah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagaimana telah direncanakan. Penilaian kinerja guru ini harus dilaksanakan dalam waktu 4 - 6 minggu di akhir rentang waktu 2 semester. Hasil penilaian kinerja ini digunakan sebagai dasar usulan penetapan angka kredit tahunan guru kepada tim penilai angka kredit. Hasil penilaian kinerja di akhir rentang waktu 2 semester ini juga digunakan sebagai salah satu dasar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk rentang waktu 2 semester berikutnya disamping hasil evaluasi diri yang harus dilakukan secara periodik sebagaimana telah dijelaskan di atas.

Periode kegiatan evaluasi diri, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan penilaian kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar: Rentang waktu pelaksanaan Evaluasi Diri, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, dan Penilaian Kinerja Guru

2. Metode Penilaian Kinerja Guru

Mengacu kepada Permennegpan dan RB No. 16 Tahun 2009, terdapat 3 (tiga) kelompok guru yang wajib dinilai kinerjanya, yaitu :

a. Guru Mata Pelajaran/Guru Kelas

Pelaksanaan penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Sedangkan pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai, dan/atau wawancara dengan warga sekolah. Pengamatan kegiatan pembelajaran dapat dilakukan di kelas dan/atau di luar kelas tanpa harus mengganggu proses pembelajaran. Berdasarkan hasil analisis bukti-bukti baik yang berbentuk dokumen perencanaan maupun dokumen tambahan lain serta hasil catatan pengamatan maupun hasil wawancara dengan peserta didik, orang tua dan teman guru, penilai menetapkan apakah indikator kinerja tugas utama secara utuh terukur atau teramati dengan cara membandingkan hasil analisis dan/atau catatan tersebut dengan rubrik penilaian yang merupakan bagian dari instrumen penilaian kinerja guru.

b. Guru BK/Konselor

Pelaksanaan penilaian kinerja guru BK/Konselor dilakukan dengan pengamatan dan/atau pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan layanan BK (layanan klasikal, layanan bimbingan kelompok, dan/atau layanan konseling kelompok tidak termasuk layanan konseling individual). Sedangkan pemantauan adalah kegiatan penilaian melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru BK/Konselor dan/atau wawancara dengan warga sekolah. Khusus

untuk layanan konseling individual, pemantauan dilakukan melalui transkrip pelaporan layanan. Pengamatan kegiatan pembimbingan dapat dilakukan selama proses pembimbingan baik yang dilakukan dalam kelas maupun di luar kelas, baik pada saat pembimbingan individu maupun kelompok. Sama halnya dengan penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran, penilaian kinerja guru BK/Konselor juga dilakukan dengan cara membandingkan hasil analisis dokumen perencanaan maupun dokumen pendukung lainnya serta catatan hasil pengamatan maupun hasil wawancara dengan peserta didik, orang tua dan teman guru tersebut dengan rubrik penilaian yang telah tersedia dalam paket instrumen penilaian kinerja.

c. Guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah

Metode pelaksanaan penilaian kinerja bagi guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah sama dengan metode pelaksanaan penilaian kinerja pembelajaran/pembimbingan. Perbedaannya terletak pada pelaksanaan penilaian kinerja yang mencakup 2 kegiatan penilaian kinerja untuk kegiatan pembelajaran/pembimbingan dan penilaian kinerja tugas tambahan. Sedangkan nilai penilaian kinerja merupakan penjumlahan dari prosentase yang telah ditetapkan dari nilai dua kegiatan penilaian kinerja tersebut.

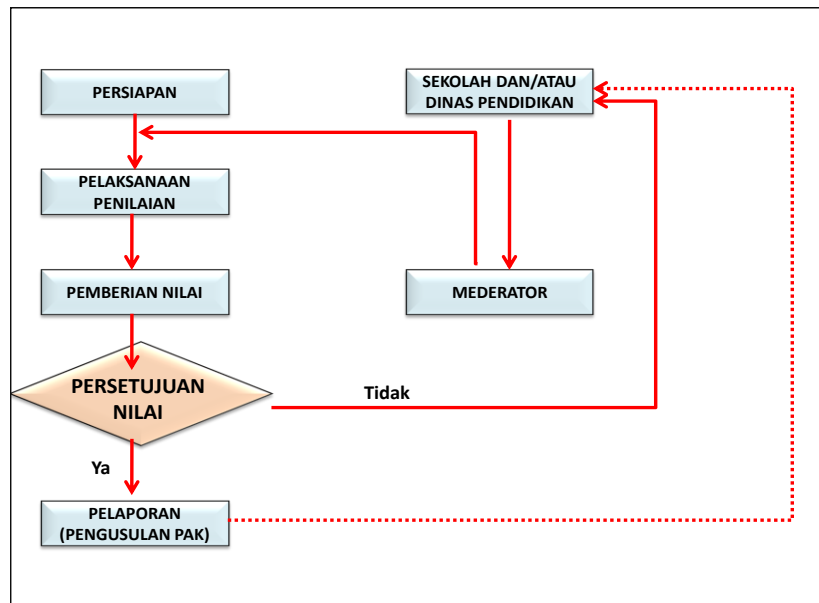
d. Penilaian terhadap guru PNS yang diperbantukan di sekolah swasta

Pelaksanaan penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor terhadap guru PNS yang diperbantukan di sekolah swasta dilaksanakan dengan prosedur dan tahapan penilaian yang sama dengan guru PNS yang bertugas di sekolah negeri. Penilaian dilakukan oleh Kepala Sekolah dimana guru bertugas, kemudian hasil penilaian beserta dengan seluruh dokumen pendukungnya diketahui oleh Kepala Sekolah Negeri yang ditunjuk oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota/Provinsi. Selanjutnya nilai kinerja tersebut dilaporkan ke Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota/Provinsi dan tim penilai angka kredit untuk ditetapkan Angka Kredit Tahunan bagi guru tersebut.

Penilaian kinerja guru PNS yang diperbantukan di sekolah/madrasah swasta dan mendapat tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, sebagai kepala sekolah/madrasah pada sekolah/madrasah tersebut, penilaian kinerjanya dilakukan oleh pengawas sekolah yang ditugaskan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Sedangkan untuk tugas tambahan selain kepala sekolah/madrasah, penilaian kinerjanya dilaksanakan oleh Kepala sekolah/madrasah di tempat bertugas, kemudian hasil penilaian beserta dengan seluruh dokumen pendukungnya diketahui kepada Kepala Sekolah/Madrasah Negeri yang ditunjuk oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota/Provinsi.

3. Mekanisme Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Kegiatan penilaian kinerja guru di tingkat sekolah dilaksanakan dalam 4 (empat) tahapan, sebagaimana tercantum pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Penilaian kinerja guru di tingkat Sekolah/Madrasah

a. Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan, penilai kinerja guru maupun guru yang akan dinilai, harus memahami pedoman penilaian kinerja guru yang mencakup:

- 1) Konsep penilaian kinerja guru,
- 2) Prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru..
- 3) instrumen penilaian kinerja guru yang terdiri dari: (a) Format Hasil Pemantauan dan Pengamatan; (b) Format Penilaian Kinerja Guru; (c) Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru; dan penggunaannya.
- 4) Tugas dan tanggung jawab penilai dan guru yang akan dinilai,

b. Tahap Pelaksanaan

1) Pelaksanaan Evaluasi Diri

Evaluasi Diri dilaksanakan dalam periode 4 - 6 minggu pertama di awal rentang waktu 2 semester, hasil evaluasi diri digunakan guru untuk menyusun program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan sampai dengan menjelang pelaksanaan penilaian kinerja guru yang dilaksanakan dalam kurun waktu 4 – 6 diakhir rentang waktu 2 semester. Setelah guru mengikuti penilaian kinerja , maka hasil penilaian kinerja tersebut bersama-sama dengan hasil evaluasi diri berikutnya dipergunakan untuk menyusun program pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk periode selanjutnya.

Pada saat pelaksanaan evaluasi diri, guru kelas/ mata pelajaran harus juga menyusun dokumen pendukung pembelajaran, antara lain: Program Tahunan, Program Semester, Silabus, RPP, Bahan Ajar, Lembar Kerja Siswa, Instrumen Penilaian, Nilai Hasil Belajar, Analisis Penilaian Hasil Belajar, Program Tindak Lanjut (Remedial dan Pengayaan) dan Daftar Nama Peserta Didik. Sedangkan, dokumen pendukung yang harus diserahkan oleh guru BK/Konselor antara lain Program Pelayanan BK, Instrumen dan Analisis Assesmen, RPL (Rencana Pelaksanaan Layanan), Satlan (Satuan Layanan), Satkung (Satuan Pendukung), Instrumen dan Analisis Evaluasi Proses serta Hasil dan Laporan Pelaksanaan Program BK (Lapelprog BK). Dokumen-dokumen tersebut semuanya akan dikumpulkan pada saat pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam periode 4 - 6 minggu terakhir di kurun waktu 2 semester setelah kegiatan evaluasi diri dan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan..

2). Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dalam periode 4 - 6 minggu di akhir kurun waktu 2 semester.

Penilaian kinerja guru dalam periode 4- 6 minggu di akhir kurun waktu 2 semester terhadap guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja guru mata kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor yang dilengkapi dengan rubrik penilaiannya.

Penilaian kinerja guru dilakukan dengan pengamatan dan/atau pemantauan yang dilengkapi rubriknya dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

a) Sebelum Pengamatan dan/atau Pemantauan

- Lakukan pertemuan awal antara penilai kinerja guru dengan guru yang akan dinilai. Guru kelas/mata pelajaran harus menyerahkan perangkat pembelajaran antara lain; Program Tahunan, Program Semester, Silabus, RPP, Bahan Ajar, Lembar Kerja Siswa, Instrumen Penilaian, Nilai Hasil Belajar, Analisis Penilaian Hasil Belajar, Program Tindak Lanjut (Remedial dan Pengayaan) dan Daftar Nama Peserta Didik.

Sedangkan bagi guru BK/Konselor harus menyerahkan dokumen pelayanan BK berupa Program Pelayanan BK, Instrumen dan Analisis Assesmen, RPL (Rencana Pelaksanaan Layanan)/Satlan (Satuan Layanan)/Satkung (Satuan Pendukung), Instrumen dan Analisis Evaluasi Proses dan Hasil dan Laporan Pelaksanaan Program BK (Lapelprog BK).

- Penilai melakukan penilaian terhadap semua dokumen perangkat pembelajaran/pembimbingan. Diskusikan berbagai hal yang berkaitan dengan tugas pokok guru dengan mengacu pada instrumen penilaian kinerja.

- Catat semua hasil diskusi dalam instrumen penilaian kinerja untuk masing-masing indikator kinerja setiap tugas utama guru sebagai bukti penilaian kinerja.
- Sepakati jadwal pelaksanaan penilaian kinerja guru, khususnya untuk kegiatan pengamatan dalam penilaian kinerja.

Untuk pelaksanaan penilaian kinerja guru yang mendapat tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah menggunakan instrumen sesuai dokumen penilaian kinerja tugas tambahan.

b) ***Selama Pengamatan***

Pengamatan terhadap guru kelas/mata pelajaran

- Pastikan guru yang akan dinilai membawa perangkat pembelajaran (RPP, Daftar Nama Peserta Didik, Daftar Nilai, Buku Pegangan Guru, Media Pembelajaran, dan Instrumen Evaluasi, dsb)
- Lakukan pengamatan proses pembelajaran di dalam dan/atau di luar kelas dan catat semua kegiatan yang dilakukan oleh guru.
- Gunakan instrumen penilaian kinerja guru pembelajaran untuk menetapkan ketercapaian/keterlaksanaan semua indikator secara valid, reliabel, dan konsisten tentang hasil penilaian kinerja guru mata pelajaran/kelas, pengamatan dimungkinkan dapat dilakukan lebih dari satu kali.

Pengamatan terhadap guru BK/Konselor

- Pastikan guru BK/konselor menyerahkan dokumen layanan BK berupa Program Pelayanan BK, Instrumen dan Analisis Assesmen, RPL (Rencana Pelaksanaan Layanan)/Satlan (Satuan Layanan)/Satkung (Satuan Pendukung), Instrumen dan Analisis Evaluasi Proses dan Hasil dan Laporan Pelaksanaan Program BK (Lapelprog BK).
- Lakukan pengamatan proses pelaksanaan layanan BK di dalam dan atau diluar kelas dan catat semua kegiatan yang dilakukan oleh guru.
- Gunakan instrumen penilaian kinerja guru BK/Konselor untuk menetapkan ketercapaian/keterlaksanaan semua indikator secara valid, reliabel, dan konsisten tentang hasil penilaian kinerja guru BK, pengamatan dilakukan lebih dari satu kali.

Pengamatan terhadap pelaksanaan tugas tambahan

Dalam proses penilaian pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, data dan informasi

dapat diperoleh melalui pengamatan, wawancara dengan stakeholder (guru, komite sekolah, peserta didik, Dunia Usaha/Dunia Industri mitra).

Bukti-bukti yang dimaksud dapat berupa bukti yang teramati (*tangible evidences*) seperti:

- Dokumen-dokumen tertulis
- Kondisi sarana/prasarana (hardware dan/atau software) dan lingkungan sekolah
- Foto, gambar, slide, video.
- Produk-produk siswa, dan/ atau bukti yang tak teramati (*intangible evidences*) seperti
- Sikap dan perilaku kepala sekolah
- Budaya dan iklim sekolah

Semua bukti yang teridentifikasi ditulis di tempat yang disediakan pada masing-masing indikator penilaian.

c) **Setelah Pengamatan**

Setelah pengamatan dan atau pemantauan pembelajaran/pembimbingan, penilai dapat melakukan, antara lain.

- Lakukan pertemuan antara penilai dan guru yang dinilai untuk mengklarifikasi beberapa aspek yang masih diragukan dan menyepakati program tindak lanjut dari hasil pengamatan/pemantauan
- Catat semua hasil pertemuan pada instrumen **penilaian kinerja guru**.
- Jika penilai merasa belum cukup bukti untuk menentukan skor/nilai kinerja, maka penilai dapat melakukan pengamatan ulang. Sampaikan kekurangannya kepada guru yang dinilai dan sepakati jadwal pelaksanaan pengamatan ulang.

c. Tahap Pemberian Nilai

Pada tahap ini penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu mengidentifikasi melalui pemantauan dan/atau pengamatan apakah setiap indikator kinerja untuk masing-masing dimensi tugas utama guru dapat teramati dan/atau terpantau, sebagai berikut.

1. Memberikan pernyataan YA (1) atau TIDAK (0) untuk setiap butir penilaian setiap indikator kinerja tugas utama dengan bantuan rubrik penilaian indikator kinerja, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini.

NO	TUGAS UTAMA / INDIKATOR KINERJA GURU	HASIL ANALISIS KAJIAN ATAU KESIMPULAN DARI DATA/BUKTI-BUKTI/DOKUMEN DAN/ATAU CATATAN HASIL PENGAMATAN	BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA GURU	HASIL PENILAIAN	
				YA	TIDAK
I PERENCANAAN PEMBELAJARAN					
1.	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.	Sebelum pengamatan:	a. Tujuan pembelajaran dirumuskan dan dikembangkan berdasarkan SK/KD yang akan dicapai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		Selama pengamatan:	b. Tujuan pembelajaran memuat gambaran proses dan hasil belajar yang dapat dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kebutuhan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		Setelah pengamatan:	c. Tujuan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan belajar peserta didik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja				3	
Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{(total pernyataan YA)}}{\text{(total indikator penilaian kinerja)}} \times 100\%$; $[(0 < 25\%)=1; (25\% < 50\%)=2; (50\% < 75\%)=3; (75\% < 100\%)=4]$				4	
2.	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir.	Sebelum pengamatan:	a. Bahan ajar disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		Selama pengamatan:	b. Keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi peserta didik (termasuk yang cepat dan lambat, motivasi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		Setelah pengamatan:	c. Bahan ajar dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			d. Bahan ajar dirancang dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja				0	
Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{(total pernyataan YA)}}{\text{(total indikator penilaian kinerja)}} \times 100\%$; $[(0 < 25\%)=1; (25\% < 50\%)=2; (50\% < 75\%)=3; (75\% < 100\%)=4]$				1	

Penetapan YA (1) atau TIDAK (0) pada setiap butir penilaian indikator kinerja harus didasarkan kepada hasil kajian/analisis berbagai dokumen dan/atau analisa catatan pengamatan dan/atau pemantauan yang dapat menggambarkan secara utuh (tidak sebagian) butir penilaian tersebut.

2. Berdasarkan jumlah pernyataan YA atau TIDAK tersebut, penilai menentukan nilai setiap indikator kinerja (4, 3, 2, atau 1) dengan terlebih dahulu menghitungnya dengan rumus berikut:

$$\text{Nilai Kinerja} = \frac{\text{Total Pernyataan YA}}{\text{Total Indikator Kinerja}} \times 100\%$$

3. Konversikan nilai tersebut dari prosentase ke angka dengan mengacu kepada rentang prosentase sebagai berikut:

- $75\% < X \leq 100\% = 4$;
- $50\% < X \leq 75\% = 3$;
- $25\% < X \leq 50\% = 2$; dan
- $0\% < X \leq 25\% = 1$.

4. Nilai setiap indikator kinerja untuk masing-masing tugas utama guru dijumlahkan untuk mendapatkan nilai total penilaian kinerja guru. Nilai total ini selanjutnya dikonversikan ke dalam skala nilai sesuai dengan Permenegpan dan RB No. 16 Tahun 2009.

NO	TUGAS UTAMA / INDIKATOR KIERJA GURU	NILAI KINERJA
I. PERENCANAAN PEMBELAJARAN		
1.	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik	4
2.	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir	1
3.	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	1
4.	Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran	1
Sub Total Nilai Kinerja Perencanaan Pembelajaran		7
II. PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF		
A. Kegiatan pendahuluan		
5.	Guru memulai pembelajaran dengan efektif	1
B. Kegiatan inti		
6.	Guru menguasai materi pelajaran	1
7.	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif	1
8.	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran	1
9.	Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	1
10.	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran	1
C. Kegiatan penutup		
11.	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif	1
Sub Total Nilai Kinerja Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran yang Aktif dan Efektif		7
III. PENILAIAN PEMBELAJARAN		
12.	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	1
13.	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP	1
14.	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya	1
Sub Total Nilai Kinerja Penilaian Pembelajaran		3
TOTAL NILAI KINERJA GURU		
		17
KONVERSI TOTAL NILAI KINERJA GURU KE SKALA 100 (PERMENNEG PAN DAN RB NO 16 TAHUN 2009, PASAL 15)		30,36
KATEGORI NILAI KINERJA GURU		KURANG

d. Tahap Persetujuan

Setelah melaksanakan penilaian, penilai wajib memberitahukan kepada guru yang dinilai tentang hasil penilaian kinerja guru yang diperoleh berdasarkan bukti catatan untuk setiap kompetensi. Jika guru yang dinilai dan penilai telah sepakat dengan hasil penilaian kinerja, maka keduanya menandatangani berkas laporan penilaian kinerja.

Keputusan penilai terbuka untuk diverifikasi. Guru yang dinilai dapat mengajukan keberatan terhadap hasil penilaian tersebut. Keberatan disampaikan kepada Kepala Sekolah dan/atau Dinas Pendidikan, yang selanjutnya akan menunjuk seseorang assesor (misalnya pengawas atau seseorang yang ditugaskan); untuk bertindak sebagai

moderator Dalam hal ini moderator dapat mengulang pelaksanaan penilaian kinerja guru untuk kompetensi tertentu yang tidak disepakati atau mengulang penilaian kinerja secara menyeluruh. Pengajuan usul penilaian ulang harus dicatat dalam laporan akhir. Dalam kasus ini, nilai penilaian kinerja guru dari moderator digunakan sebagai hasil akhir penilaian kinerja guru. Penilaian ulang hanya dapat dilakukan satu kali dan moderator hanya bekerja untuk tahun tersebut.

Khusus bagi guru yang mengajar di 2 (dua) sekolah atau lebih (guru multi sekolah/madrasah), maka penilaian dilakukan di sekolah/madrasah induk (*satuan administrasi pangkal*). Meskipun demikian, penilai dapat melakukan pengamatan serta mengumpulkan data dan informasi dari sekolah/madrasah lain tempat guru mengajar atau membimbing.

Penilai dan guru yang dinilai melakukan refleksi terhadap hasil penilaian kinerja guru, sebagai upaya untuk perbaikan kualitas kinerja pada periode berikutnya.

e. Tahap Pelaporan

Setelah nilai penilaian kinerja guru diperoleh, Kepala sekolah/madrasah wajib melaporkan hasil penilaian kinerja guru kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan Tim Penilai Angka Kredit kabupaten/kota, provinsi, atau pusat sebagai dasar penetapan angka kredit (PAK) tahunan yang selanjutnya dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Laporan berbentuk hasil penilaian masing-masing indikator kinerja dalam paket instrumen penilaian kinerja guru yang telah dilengkapi dengan hasil kajian berbagai dokumen perencanaan dan dokumen pendukung lain yang relevan dan catatan hasil pengamatan. .

Untuk kepentingan pendataan dan pengendalian pelaksanaan penilaian kinerja guru dan tindak lanjut pembinaan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan, kepala sekolah/madrasah juga harus melaporkannya secara *on line* menggunakan sistem yang dirancang secara khusus melalui web site <http://www.ekinerjaguru.org>. dan/atau secara *off line* jika tidak memiliki fasilitas *on line*.

B. Konversi nilai penilaian kinerja guru ke angka kredit

Jumlah angka kredit kumulatif minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai negeri sipil untuk pengangkatan dan kenaikan jabatan/pangkat guru dengan ketentuan:

- paling kurang 90% angka kredit berasal dari unsur utama. Unsur utama terdiri atas pendidikan, pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- paling banyak 10% angka kredit berasal dari unsur penunjang. Unsur penunjang adalah kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas guru

berupa perolehan gelar dari ijazah yang tidak sesuai dengan bidang yang diampu, perolehan penghargaan/tanda jasa, dan pelaksanaan kegiatan yang mendukung tugas guru

Untuk memperoleh angka kredit penilaian kinerja guru perlu dilakukan konversi nilai kinerja yang diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja ke dalam skala nilai menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Hasil konversi ini selanjutnya digunakan untuk menetapkan sebutan hasil penilaian kinerja guru dan prosentase perolehan angka kredit sesuai pangkat dan jabatan fungsional guru..

1. Konversi nilai penilaian kinerja pembelajaran atau pembimbingan

Konversi nilai penilaian kinerja guru ke angka kredit sesuai dengan Permennegpan dan RB No.16/2009. Perolehan angka kredit untuk pembelajaran (guru kelas/mata pelajaran) atau pembimbingan (guru BK/Konselor) per tahun diperhitungkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Angka kredit per tahun} = \frac{(AKK - AKPKB - AKP) \times JM / JWM \times NK}{4}$$

Keterangan:

- AKK adalah angka kredit kumulatif minimal yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat
- AKPKB adalah angka kredit pengembangan keprofesian berkelanjutan
- AKP adalah angka kredit unsur penunjang
- JM adalah jam mengajar (tatap muka) guru di sekolah/madrasah atau jumlah konseli yang dibimbing oleh guru BK/Konselor
- JWM adalah jam wajib mengajar (24 – 40 jam tatap muka per minggu) atau jumlah konseli (150 – 250 konseli per tahun) yang dibimbing oleh guru BK/Konselor
- NK adalah Prosentase angka kredit
- 4 adalah waktu rata-rata kenaikan pangkat (reguler), 4 tahun
- JM/JWM = 1 apabila guru mengajar 24-40 jam tatap muka per minggu atau apabila guru BK/Konselor membimbing 150 – 250 konseli.
- JM/JWM = JM/24 jika guru mengajar kurang dari 24 jam tatap muka per minggu atau JM/150 jika guru BK/Konselor membimbing kurang dari 150 konseli per tahun

Penetapan prosentase angka kredit (nilai NK) pada rumus tersebut dilakukan dengan mengubah total nilai kinerja pembelajaran atau pembimbingan yang diperoleh kedalam rentang nilai kinerja guru sebagaimana diatur dalam Permennegpan dan RB No. 16 Tahun 2009 (lihat Tabel 1).

Tabel 1.
Konversi Nilai Kinerja Hasil penilaian kinerja guru ke Angka Kredit

Nilai Hasil Penilaian Kinerja Guru	Sebutan	Prosentase Angka kredit
91 – 100	Amat baik	125%
76 – 90	Baik	100%
61 – 75	Cukup	75%
51 – 60	Sedang	50%
≤ 50	Kurang	25%

Untuk itu, total nilai kinerja pembelajaran (skala 14 – 56) atau pembimbingan (skala 17 – 68) perlu dikonversikan kedalam skala 100 dengan menggunakan formula matematika sebagai berikut.

Guru mata pelajaran/kelas:

$$\text{Nilai PKG Pembelajaran}(100) = \frac{\text{Nilai PKG}}{56} \times 100$$

Guru BK:

$$\text{Nilai PKG Pembimbingan}(100) = \frac{\text{Nilai PKG}}{152} \times 100$$

Keterangan:

- Nilai PKG Pembelajaran(100) maksudnya nilai penilaian kinerja Pembelajaran skala 100
- Nilai PKG Pembimbingan(100) maksudnya nilai penilaian kinerja Pembimbingan skala 100
- Nilai PKG adalah total nilai penilaian kinerja Pembelajaran atau Pembimbingan sebelum diubah dalam skala 100
- 56 = 14 x 4 adalah nilai tertinggi penilaian kinerja pembelajaran;
- 152 = 28 x 4 adalah nilai tertinggi penilaian kinerja pembimbingan

2. Konversi nilai penilaian kinerja bagi guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah

a. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar

Hasil akhir nilai kinerja guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah, kepala laboratorium, dan kepala perpustakaan) yang mendapat pengurangan jam mengajar diperhitungkan berdasarkan prosentase angka kredit tugas

pembelajaran/pembimbingan dan prosentase pelaksanaan tugas tambahan tersebut dengan formulasi sebagai berikut:

- 1) **Guru dengan Tugas Tambahan sebagai Kepala Sekolah**
Nilai kinerja = 25% Nilai penilaian kinerja pembelajaran atau pembimbingan + 75% nilai penilaian kinerja Kepala Sekolah
- 2) **Guru dengan Tugas Tambahan sebagai Wakil Kepala Sekolah**
Nilai kinerja = 50% Nilai penilaian kinerja pembelajaran atau pembimbingan + 50% Nilai penilaian kinerja Wakil Kepala Sekolah
- 3) **Guru dengan Tugas Tambahan sebagai Pustakawan/Laboran**
Nilai kinerja = 50% Nilai penilaian kinerja pembelajaran atau pembimbingan + 50% Nilai penilaian kinerja Pustakawan/Laboran

b. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar

Tugas tambahan lain yang tidak mengurangi jam mengajar dapat diberikan angka kredit sesuai ketentuan dalam Petunjuk Teknis Permeneg PAN dan RB No.16/2009. Angka kredit untuk tugas tambahan ini tidak disertakan dalam perhitungan konversi nilai penilaian kinerja guru, tetapi langsung diperhitungkan sebagai perolehan angka kredit guru pada periode tahun tertentu. Adapun yang dimaksud dengan tugas tambahan ini adalah tugas tambahan yang sangat erat kaitannya dengan tugas kependidikan dan pembelajaran/pembimbingan bukan tugas-tugas yang terkait dengan tugas administrasi persekolahan, seperti bendahara komite, panitia khitanan masal, dan sebagainya.

- 1) Tugas yang dijabat selama 1 (satu) tahun (misal: wali kelas, tim kurikulum, pembimbing guru pemula, dan sejenisnya).

Angka kredit akhir yang diperoleh = Angka kredit hasil penilaian kinerja pembelajaran/pembimbingan selama setahun + 5% angka kredit penilaian kinerja pembelajaran/pembimbingan selama kurun waktu tahun tersebut.

- 2) Tugas yang dijabat kurang dari 1 (satu) tahun atau tugas-tugas temporer (misal: menjadi pengawas penilaian dan evaluasi, membimbing siswa dalam kegiatan ekstra-kurikuler, menjadi pembimbing penyusunan publikasi ilmiah dan karya inovatif, dan sejenisnya).

Angka kredit akhir yang diperoleh = Angka kredit hasil penilaian kinerja pembelajaran/pembimbingan selama setahun + 2% Angka kredit hasil penilaian kinerja

pembelajaran/pembimbingan selama kurun waktu tahun tersebut.

C. Penilai Kinerja Guru

1. Kriteria Penilai

Penilaian kinerja guru dilakukan di sekolah oleh kepala sekolah/madrasah. Apabila kepala sekolah/madrasah tidak dapat melaksanakan sendiri (misalnya karena jumlah guru yang dinilai terlalu banyak), maka kepala sekolah/madrasah dapat menunjuk Guru Pembina atau Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau guru lain yang memenuhi kriteria sebagai penilai. Disarankan, seorang penilai melakukan penilaian kinerja guru maksimal 5 orang. Dimungkinkan, pengawas sesuai dengan tupoksinya dapat ditugaskan oleh Dinas Pendidikan setempat melaksanakan kegiatan supervisi pelaksanaan penilaian kinerja guru di sekolah. Penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah dilakukan oleh Pengawas Sekolah yang ditugaskan oleh Dinas Pendidikan setempat. Penilai harus memiliki kriteria sebagai berikut.

- 1) Menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/kepala sekolah/madrasah yang dinilai.
- 2) Memiliki Sertifikat Pendidik.
- 3) Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan/atau menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah/madrasah yang akan dinilai.
- 4) Memiliki komitmen tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
- 5) Memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka.
- 6) Memahami penilaian kinerja guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta kemampuan untuk menilai kinerja Guru/Kepala sekolah/madrasah.(diutamakan yang telah mengikuti pelatihan PK Guru dan Guru yang mendapat tugas tambahan serta PKB)

Jika Kepala Sekolah/madrasah, Guru Pembina, dan Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan memiliki latar belakang bidang studi yang berbeda dan/atau tidak menguasai bidang kajian guru yang akan dinilai, maka penilaian kinerja dapat dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah dan/atau Guru Pembina/Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan atau guru lain yang memenuhi kriteria sebagai penilai dari Sekolah lain yang memiliki kriteria yang dipersyaratkan, tetapi jika tidak ada penilai yang memenuhi kriteria tersebut maka dapat dilakukan oleh penilai dengan latar belakang pendidikan serumpun dari sekolah lain. Penetapan penilai dari sekolah lain dilakukan atas permohonan kepala sekolah tempat guru bertugas dan dikoordinasikan dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Sedangkan dalam penilaian kinerja kepala sekolah dapat dilakukan oleh Pengawas Sekolah yang memiliki latar belakang pendidikan yang serumpun dari kabupaten/kota lain. Penetapan pengawas penilai kepala sekolah dilakukan atas permohonan Kepala

Dinas Kabupaten/Kota dimana kepala sekolah yang akan dinilai bertugas.

2. Masa Kerja

Masa kerja penilai kinerja guru ditetapkan oleh kepala sekolah/madrasah atau Dinas Pendidikan paling lama tiga (3) tahun. Kinerja penilai dievaluasi secara berkala oleh kepala sekolah/madrasah atau Dinas Pendidikan dengan memperhatikan prinsip-prinsip penilaian yang berlaku. Untuk sekolah yang berada di daerah khusus, penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah dan/atau Guru Pembina setempat.

D. Sanksi

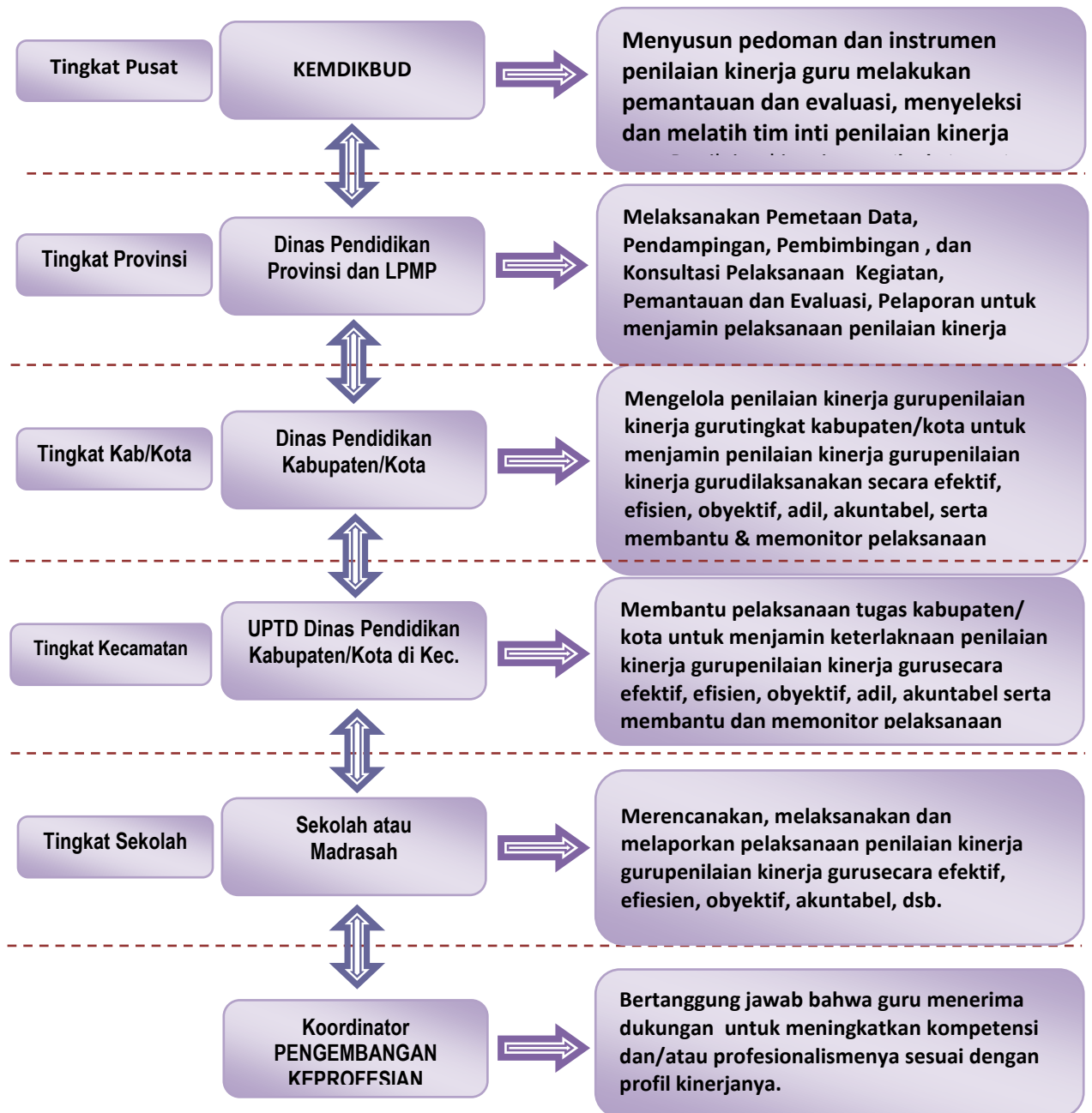
Penilai dan guru yang dinilai akan dikenakan sanksi apabila yang bersangkutan terbukti melanggar prinsip-prinsip pelaksanaan penilaian kinerja guru, sehingga menyebabkan Penetapan Angka Kredit (PAK) diperoleh dengan cara melawan hukum. Sanksi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diberhentikan sebagai Guru atau kepala sekolah/madrasah dan/atau Pengawas.
2. Bagi penilai, wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan semua penghargaan yang pernah diterima sejak yang bersangkutan melakukan proses penilaian kinerja guru.
3. Bagi guru wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan semua penghargaan yang pernah diterima sejak yang bersangkutan memperoleh dan mempergunakan PAK yang dihasilkan dari penilaian kinerja guru.
4. Guru yang tidak dapat memenuhi kinerja yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan, padahal yang bersangkutan telah diikutsertakan dalam pembinaan pengembangan keprofesian, beban kerjanya dikurangi sehingga kurang dari 24 (dua puluh empat jam) tatap muka atau dianggap melaksanakan beban kerja kurang dari 24 (dua puluh empat jam) tatap muka.

Ketentuan lebih lanjut tentang penetapan sanksi tersebut akan diatur dalam peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan.

BAB IV TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PIHAK TERKAIT DALAM PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU

Setiap pihak terkait memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru. Penetapan tugas dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan semangat otonomi daerah serta mengutamakan prinsip-prinsip efisiensi, keterbukaan, dan akuntabilitas. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut di gambarkan dalam diagram berikut.



Gambar 2. Diagram Tugas dan Tanggung Jawab Pihak Terkait dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Diagram di atas menunjukkan adanya keterkaitan tugas dan tanggung jawab pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru, mulai dari tingkat pusat (Kemdikbud) sampai dengan sekolah. Konsekuensi dari adanya

keterkaitan tersebut, menuntut agar pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan penilaian kinerja gurumelakukan koordinasi. Tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak dirinci sebagai berikut.

A. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Pusat: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

1. Menyusun dan mengembangkan Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan penilaian kinerja guru
2. Menyusun Prosedur Operasional Standar Pelaksanaan penilaian kinerja guru.
3. Menyusun instrumen dan perangkat lain untuk pelaksanaan penilaian kinerja guru.
4. Mensosialisasikan, menyeleksi dan melaksanakan TOT penilai penilaian kinerja gurutingkat pusat.
5. Memantau dan mengevaluasi kegiatan penilaian kinerja guru.
6. Menyusun laporan hasil pemantauan dan evaluasi penilaian kinerja gurusecara nasional.
7. Menyampaikan laporan hasil pemantauan dan evaluasi penilaian kinerja gurukepada Dinas Pendidikan dan sekolah sebagai umpan balik untuk ditindak lanjuti.
8. Mengkoordinasikan dan mensosialisasikan kebijakan-kebijakan terkait penilaian kinerja guru.

B. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Provinsi: Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP

1. Menghimpun data profil guru dan sekolah yang ada di daerahnya berdasarkan hasil penilaian kinerja gurudi sekolah.
2. Mensosialisasikan, menyeleksi, dan melaksanakan TOT untuk melatih penilai penilaian kinerja gurutingkat Kabupaten/Kota.
3. Menetapkan dan mengesahkan tim penilai penilaian kinerja guruyang berada di bawah kewenangan provinsi dalam bentuk Surat Keputusan (SK) Kepala Dinas Pendidikan Provinsi.
4. Melaksanakan pendampingan kegiatan penilaian kinerja gurudi sekolah-sekolah yang ada di bawah kewenangannya.
5. Menyediakan pelayanan konsultasi pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guruyang ada di bawah kewenangannya.
6. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja gurudi sekolah-sekolah yang ada di bawah kewenangannya.
7. Dinas Pendidikan Provinsi bersama-sama dengan LPMP membuat laporan hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan penilaian kinerja gurudan mengirimkannya kepada sekolah, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan/atau Kemdiknas, cq. Direktorat yang menangani Pendidik,

C. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Kabupaten/Kota: Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota

1. Menghimpun dan menyediakan data profil guru dan sekolah yang ada di wilayahnya berdasarkan hasil penilaian kinerja gurudi sekolah.
2. Mensosialisasikan dan melalui koordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP melatih penilai penilaian kinerja gurutingkat Kabupaten/Kota.
3. Membantu pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja gurudi sekolah-sekolah yang ada di wilayahnya.

4. Melaksanakan pendampingan kegiatan dan pengelolaan penilaian kinerja guru di sekolah-sekolah yang ada di wilayahnya.
5. Menetapkan dan mengesahkan tim penilai penilaian kinerja guru bagi guru yang berada di bawah kewenangannya dalam bentuk Surat Keputusan (SK) Kepala Dinas.
6. Mengetahui dan menyetujui program kerja pelaksanaan penilaian kinerja guru yang diajukan sekolah.
7. Menyediakan pelayanan konsultasi dan penyelesaian konflik dalam pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru di sekolah-sekolah yang ada di daerahnya.
8. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru untuk menjamin pelaksanaan yang efektif, efisien, obyektif, adil, akuntabel, dan sebagainya.
9. Membuat laporan hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan penilaian kinerja guru di sekolah-sekolah yang ada di wilayahnya dan mengirimkannya kepada sekolah, dan/atau LPMP dengan tembusan ke Dinas Pendidikan Provinsi masing-masing.

D. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Kecamatan: UPTD Dinas Pendidikan

1. Menghimpun dan menyediakan data profil guru dan sekolah yang ada di kecamatan wilayahnya berdasarkan hasil penilaian kinerja guru di sekolah.
2. Membantu pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru di wilayah kecamatannya.
3. Melaksanakan pendampingan kegiatan dan pengelolaan penilaian kinerja guru di wilayah kecamatannya.
4. Menetapkan dan mengesahkan penilai penilaian kinerja guru dalam bentuk Surat Keputusan (SK) penetapan sebagai penilai.
5. Menyediakan pelayanan konsultasi dalam pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru yang ada di daerahnya.
6. Memantau dan mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru tingkat kecamatan untuk disampaikan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

E. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Sekolah

1. Memilih dan mengusulkan penilai untuk pelaksanaan penilaian kinerja guru.
2. Menyusun program kegiatan sesuai dengan Rambu-Rambu Penyelenggaraan penilaian kinerja guru dan Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan penilaian kinerja guru.
3. Mengusulkan rencana program kegiatan ke UPTD atau Dinas Kabupaten/Kota.
4. Melaksanakan kegiatan penilaian kinerja guru sesuai program yang telah disusun secara efektif, efisien, obyektif, adil, akuntabel, dsb.
5. Memberikan kemudahan akses bagi penilai untuk melaksanakan tugas
6. Melaporkan kepada UPTD atau Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota jika terjadi permasalahan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru
7. Membuat laporan pertanggungjawaban kegiatan, administrasi, keuangan (jika ada) dan pelaksanaan program.
8. Membuat rencana tindak lanjut program pelaksanaan penilaian kinerja guru untuk tahun berikutnya.

9. Membantu tim pemantau dan evaluasi dari tingkat pusat, LPMP, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten di Kecamatan, dan Pengawas Sekolah.
10. Membuat laporan kegiatan penilaian kinerja gurudan mengirimkannya kepada Tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau nasional sesuai kewenangannya sebagai dasar penetapan angka kredit (PAK) tahunan yang diperlukan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Tim Penilai untuk menghitung dan menetapkan angka kredit, terlebih dahulu melakukan verifikasi terhadap berbagai dokumen hasil penilaian kinerja guru. Pada kegiatan verifikasi jika diperlukan dan memang dibutuhkan tim penilai dapat mengunjungi sekolah. Sekolah juga menyampaikan laporan tersebut kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan/atau ke UPTD Pendidikan Kecamatan.
11. Merencanakan program untuk memberikan dukungan kepada guru yang memperoleh hasil penilaian kinerja gurudi bawah standar yang ditetapkan maupun bagi guru yang telah mencapai standar.

BAB V

PENJAMINAN MUTU, MONITORING DAN EVALUASI PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU

A. Penjaminan mutu

Penjaminan mutu penilaian kinerja guru merupakan serangkaian proses untuk mengidentifikasi keterlaksanaan dan mutu pelaksanaan penilaian kinerja guru di tiap sekolah sehingga seluruh tahap kegiatan mengarah pada tujuan yang diharapkan. Peningkatan penjaminan mutu secara sistem meliputi perencanaan, pelaksanaan, monitoring-evaluasi, dan tindak lanjut perbaikan mutu. Sistem penjaminan mutu dapat dilakukan melalui pendekatan monitoring maupun evaluasi. Monitoring dilakukan secara berkala dalam rangka menghimpun data tentang keterlaksanaan program. Penilaian dilakukan untuk mengidentifikasi kinerja penilaian kinerja gurudalam menilai kemajuan kinerja guru secara berkala dan berkelanjutan.

Pelaksanaan penjaminan mutu penilaian kinerja guru meliputi (1) identifikasi tujuan, indikator, dan target penilaian kinerja guru, (2) pengembangan instrumen (3) penerapan instrumen dalam rangka menghimpun data (4) mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data (5) mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta mengidentifikasi penyebab munculnya kekuatan dan kelemahan (6) menyusun rekomendasi perbaikan mutu berkelanjutan (7) mengembangkan rencana penilaian kinerja guruberikutnya. Oleh karena itu, pelaksanaan penjaminan mutu memerlukan instrumen tersendiri yang disusun oleh penyelenggara penjaminan mutu. Untuk menunjang efektivitas penyelenggaraan, maka penjaminan mutu penilaian kinerja guru memerlukan perencanaan, kalender pelaksanaan, struktur pelaksana, dan alur sistem informasi hasil evaluasi penjaminan mutu sebagai produk kegiatan penjaminan mutu penilaian kinerja guru.

Pelaksanaan penjaminan mutu penilaian kinerja guru dilakukan sepanjang tahun, diawali dengan kegiatan evaluasi diri sekolah (EDS) dan pelaksanaan monitoring sekolah oleh pemerintah daerah (MSPD). Produk kegiatan EDS dan MSPD divalidasi oleh pemerintah provinsi maupun lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP) dan pemerintah. Hasil pelaksanaan penjaminan mutu penilaian kinerja guruadalah potret kinerja guru di setiap sekolah, kabupaten/kota, provinsi dan nasional. Profil kinerja mendeskripsikan tingkat keterlaksanaan penilaian kinerja guru, dan mutu pelaksanaan penilaian kinerja gurudi setiap sekolah. Hasil penjaminan mutu penilaian kinerja guru diklasifikasikan dalam kelompok sekolah berkinerja rendah, cukup, dan tinggi. Kelompok sekolah yang berkinerja rendah dan cukup perlu ditindaklanjuti dengan pembinaan melalui program pendampingan oleh lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP).

Sekolah yang berkinerja tinggi mendapat pembinaan lebih lanjut dari pemerintah, tingkat provinsi, dan kabupaten/kota serta dapat memfasilitasi sekolah berkinerja rendah dan cukup. Biaya penyelenggaraan program penjaminan mutu penilaian kinerja guru menjadi tanggung jawab masing-masing Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, dan satuan pendidikan.

B. Monitoring dan Evaluasi Program

Dalam penjaminan efektivitas pelaksanaan penilaian kinerja guru, perlu dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan oleh institusi/pihak terkait. Hasil monitoring dan evaluasi merefleksikan efektivitas penilaian kinerja guru yang dilaksanakan oleh sekolah. Hasil monitoring dan evaluasi juga dipergunakan untuk meningkatkan mutu pelaksanaan penilaian kinerja guruberikutnya.

Monitoring dan evaluasi pada prinsipnya merupakan strategi untuk mengetahui apakah pelaksanaan program penilaian kinerja guru telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Di samping itu melalui kegiatan ini dapat diidentifikasi masalah dan rekomendasi untuk mengatasinya. Proses analisis dalam evaluasi diarahkan pada penyusunan kesimpulan tentang keberhasilan program penilaian kinerja guru untuk memetakan kinerja seorang guru. Secara nyata oleh karena itu, kegiatan monitoring dan evaluasi harus mampu menjawab pertanyaan:

1. Apakah perencanaan program penilaian kinerja guru benar-benar sudah mengarah pada proses yang efektif, efisien, obyektif, dan akuntabel untuk menggambarkan kinerja guru yang sesungguhnya dalam melaksanakan tugasnya?
2. Apakah pelaksanaan penilaian kinerja gurudan peran pelaksana penilaian kinerja gurutelah efektif, efisien, obyektif, adil, akuntabel, serta mampu mengidentifikasi permasalahan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru?
3. Apakah kegiatan penilaian kinerja guruberdampak pada peningkatan kompetensi guru dalam memberikan layanan pendidikan di sekolah, khususnya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari memfasilitasi pembelajaran, pembimbingan dan/atau tugas lainnya.
4. Bagaimana akuntabilitas pelaksanaan penilaian kinerja gurud i sekolah? Apakah terjamin keberlanjutannya dan apa rekomendasi untuk peningkatannya?.

Dengan menganalisis data, petugas monitoring dan evaluasi diharapkan dapat menjawab pertanyaan tersebut di atas serta dapat menarik kesimpulan yang obyektif terhadap pelaksanaan penilaian kinerja guru, sehingga menggambarkan kondisi nyata sekolah yang dinilai.

C. Laporan Monitoring dan Evaluasi Program Penilaian Kinerja Guru

Setelah melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja guru, tim/petugas menyusun laporan yang menggambarkan perencanaan, proses dan hasil yang dicapai. Adapun sistematika pelaporan adalah sebagai berikut.

1. Pendahuluan

Bagian pendahuluan merupakan rangkaian pemikiran yang mendasari kegiatan monitoring dan evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja guru, yang memuat hal-hal berikut.

- a. Latar Belakang: menggambarkan dasar pemikiran dilaksanakannya monitoring dan evaluasi.
- b. Permasalahan: menggambarkan masalah penting yang berhubungan dengan pelaksanaan penilaian kinerja guru.
- c. Tujuan: mencakup sejumlah karakter pelaksanaan penilaian kinerja guruyang ingin dicapai dalam kegiatan monitoring dan evaluasi.

- d. Manfaat: merupakan sejumlah harapan yang diintegrasikan pada penerapan temuan hasil proses monitoring dan evaluasi penilaian kinerja guru.
- e. Skenario kegiatan berisi rangkaian kegiatan yang akan dilakukan dalam kegiatan monitoring dan evaluasi penilaian kinerja guru.

2. Metodologi

Metodologi mencakup ruang lingkup, lokasi, populasi dan sampel, petugas monitoring, evaluasi, dan analisis data.

3. Hasil monitoring dan evaluasi

Hasil monitoring dan evaluasi adalah bagian inti laporan yang menyajikan data dan hasil analisis, baik kuantitatif maupun kualitatif. Hasil analisis ini mencakup:

- a. Hasil Analisis Deskriptif: yaitu analisis kuantitatif awal yang berisi tabel-tabel pendahuluan sebagai media penyampaian informasi hasil pengamatan lapangan. Tabel-tabel ini dapat disampaikan dalam bentuk *chart*, *pie*, persentase dll.
- b. Hasil Analisis Kuantitatif: menggambarkan hubungan antarkonsep penelitian, misalnya digunakan rumus hubungan statistik jenis regresi linear berganda. Semua kegiatan analisis ini dilakukan dengan uji statistik menggunakan *software* statistika, misalnya *SPSS* atau lainnya.
- c. Pembahasan hasil monitoring dan evaluasi adalah hasil pembahasan dan pemaknaan terhadap hasil analisis statistika maupun data kuantitatif dan kualitatif yang terkumpul untuk menjawab tujuan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

4. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis, dibuat kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan merupakan intisari terpenting dari pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Penyusunan kesimpulan hendaknya; (1) singkat, jelas, dan mudah dipahami; (2) selaras, sejalan dan sesuai dengan permasalahan monitoring dan evaluasi; (3) dibuat dalam rumusan yang didahului dengan permasalahan masing-masing dan mewujudkan tanya-jawab yang koheren; dan (4) tidak mengandung informasi yang bersifat kuantitatif. Rekomendasi ditujukan untuk perbaikan pelaksanaan penilaian kinerja gurudan sekaligus perbaikan pelaksanaan monitoring dan evaluasinya.

Laporan hasil monitoring dan evaluasi disampaikan oleh tim monitoring dan evaluasi kepada Kepala Dinas, Kepala sekolah/madrasah dan Koordinator penilaian kinerja gurusekolah dan/atau institusi terkait sebagai bentuk pertanggungjawaban (akuntabilitas) pelaksanaan penilaian kinerja guru. Hasil monitoring dan evaluasi yang diperoleh dari kegiatan yang dilakukan secara berkesinambungan, komprehensif, dan transparan diharapkan dapat memotivasi semua yang terlibat dalam program penilaian kinerja guru untuk terus menerus berupaya meningkatkan mutu pelaksanaan program tersebut sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru dalam menunjang peningkatan kualitas pendidikan.

BAB VI PENUTUP

Penilaian kinerja guru dilakukan untuk melihat kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu melaksanakan pembelajaran, pembimbingan dan/atau pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Hasil penilaian kinerja guru selanjutnya digunakan untuk membantu guru dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya pada kompetensi tertentu sesuai keperluan. Dengan demikian diharapkan guru akan mampu berkontribusi secara optimal dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran peserta didik dan sekaligus membantu guru dalam pengembangan karirnya sebagai seorang yang profesional. Dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan bagian dari proses untuk meyakinkan semua pihak bahwa setiap guru adalah seorang yang profesional, dan peserta didik dapat memperoleh kesempatan terbaik untuk dapat berkembang sesuai kapasitas masing-masing.

Pelaksanaan terintegrasi antara penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan akan menciptakan guru yang mempunyai motivasi tinggi, berdedikasi tinggi, terampil dalam membangkitkan minat peserta didik untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki integritas kepribadian yang tangguh untuk berkompetisi di era global. Diharapkan pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru ini dapat menjadi acuan bagi semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan penilaian kinerja guru.

