



GURU PEMBELAJAR

MODUL PELATIHAN GURU

PENDIDIKAN JASMANI, OLAH RAGA, DAN KESEHATAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)

KELOMPOK KOMPETENSI J

PROFESIONAL
PROFESIONALISME GURU

DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
TAHUN 2016



Penulis:

1. **Prof. Dr. Hari Amirullah Rachman, M.Pd**, 081392297979, e-Mail: harirachman@yahoo.com.au
2. **Adrian Iriana Prakasa, M.Pd**, 08123013046, e-Mail: kangobos@gmail.com

Penelaah:

1. **Prof. Dr. Hari Amirullah Rachman, M.Pd**, 081392297979, e-Mail: harirachman@yahoo.com.au
2. **Drs. Suroto, MA, Ph.D**, 081331573321, e-Mail: suroto@unesa.ac.id
3. **Dr. Sugito Adiarsito**, 085217181081, e-Mail: sugito72@yahoo.com

Ilustrator:
Candrayadi

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang mengcopy sebagian atau keseluruhan isi buku ini untuk kepentingan komersial tanpa izin tertulis dari Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

KATA SAMBUTAN

Peran guru professional dalam pembelajaran sangat penting sebagai kunci keberhasilan belajar siswa. Guru professional adalah guru yang kompeten membangun proses pembelajaran yang baik sehingga dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Hal tersebut menjadikan guru sebagai komponen yang menjadi fokus perhatian pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam meningkatkan mutu pendidikan terutama menyangkut kompetensi guru.

Pengembangan profesionalitas guru melalui program Guru Pembelajar (GP) merupakan upaya peningkatan kompetensi untuk semua guru. Sejalan dengan hal tersebut, pemetaan kompetensi guru telah dilakukan melalui uji kompetensi guru (UKG) untuk kompetensi pedagogik dan professional pada akhir tahun 2015. Hasil UKG menunjukan peta kekuatan dan kelemahan kompetensi guru dalam penguasaan pengetahuan. Peta kompetensi guru tersebut dikelompokkan menjadi 10 (sepuluh) kelompok kompetensi. Tindak lanjut pelaksanaan UKG diwujudkan dalam bentuk pelatihan guru paska UKG melalui program Guru Pembelajar. Tujuannya untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai agen perubahan dan sumber belajar utama bagi peserta didik. Program Guru Pembelajar dilaksanakan melalui pola Guru Pembelajar tatap muka, daring kombinasi dan GP daring.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK), Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (LP3TK KPTK), dan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LP2KS) merupakan Unit Pelaksana Teknis dilingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan perangkat dan melaksanakan peningkatan kompetensi guru sesuai bidangnya. Adapun perangkat pembelajaran yang dikembangkan tersebut adalah modul untuk program Guru Pembelajar (GP) tatap muka, daring kombinasi dan GP daring untuk semua mata pelajaran dan kelompok kompetensi. Dengan modul ini diharapkan program GP memberikan sumbangan yang sangat besar dalam peningkatan kualitas kompetensi guru.

Mari kita sukseskan program GP ini untuk mewujudkan Guru Mulia Karena Karya.

Jakarta, Februari 2016

Direktur Jenderal,



Sumarna Surapranata

NIP. 195908011985031002



KATA PENGANTAR

Dalam rangka mendukung pencapaian visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) tahun 2015-2019 *“Terbentuknya insan serta ekosistem pendidikan dan kebudayaan yang berkarakter dengan berlandaskan gotong royong”* serta untuk merealisasikan misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mewujudkan pelaku pendidikan dan kebudayaan yang kuat dan pembelajaran yang bermutu, PPPPTK Penjas dan BK tahun 2016 telah merancang program peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Salah satu upaya PPPPTK Penjas dan BK dalam merealisasikan program peningkatan kompetensi Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (PJOK) dan Guru Bimbingan dan Konseling (BK) adalah melaksanakan Program Guru Pembelajar yang bahan ajar nya dikembangkan dalam bentuk modul berdasarkan standar kompetensi guru.

Sesuai fungsinya bahan pembelajaran yang didesain dalam bentuk modul agar dapat dipelajari secara mandiri oleh para peserta diklat. Beberapa karakteristik yang khas dari bahan pembelajaran tersebut adalah: (1) lengkap (*self-contained*), artinya seluruh materi yang diperlukan peserta program guru pembelajar untuk mencapai kompetensi tertentu tersedia secara memadai; (2) menjelaskan diri sendiri (*self-explanatory*), maksudnya penjelasan dalam paket bahan pembelajaran memungkinkan peserta program guru pembelajar dapat mempelajari dan menguasai kompetensi secara mandiri; serta (3) mampu membelajarkan peserta program guru pembelajar (*self-instructional*), yakni sajian dalam paket bahan pembelajaran ditata sedemikian rupa sehingga dapat memicu peserta untuk secara aktif melakukan interaksi belajar, bahkan menilai sendiri kemampuan belajar yang dicapainya.

Modul ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran utama dalam pelaksanaan program guru pembelajar guru PJOK dan guru BK sebagai tindak lanjut dari Uji Kompetensi Guru (UKG).

Kami mengucapkan terima kasih dan memberikan apresiasi serta penghargaan setinggi-tingginya kepada tim penyusun, baik penulis, tim pengembang teknologi pembelajaran, pengetik, tim editor, maupun tim pakar yang telah mencurahkan pemikiran, meluangkan waktu untuk bekerja keras secara kolaboratif dalam mewujudkan modul ini.

Semoga apa yang telah kita hasilkan memiliki makna strategis dan mampu memberikan kontribusi dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan terutama dalam bidang PJOK dan BK yang akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan nasional.



Kepala PPPPTK Penjas dan BK,

Dr. Mansur Fauzi, SE, M.Si. 
NIP. 195812031979031001

DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN	Hal i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
 PENDAHULUAN	 1
A. LatarBelakang.....	1
B. Tujuan.....	2
C. Peta Kompetensi.....	2
D. Ruang Lingkup.....	3
E. Saran Cara Penggunaan Modul.....	3
 KEGIATAN PEMBELAJARAN 1: KOMPETENSI PROFESI GURU DAN PENILAIAN KINERJA GURU	 5
A. Tujuan.....	5
B. Uraian Materi.....	5
C. Aktivitas Pembelajaran.....	40
D. Latihan/ Kasus /Tugas	40
E. Rangkuman.....	41
F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....	41
G. Kunci Jawaban.....	42
 KEGIATAN PEMBELAJARAN 2: PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN	 45
A. Tujuan.....	45
B. Uraian Materi.....	45
C. Aktivitas Pembelajaran.....	60
D. Latihan/ Kasus /Tugas	60
E. Rangkuman.....	62
F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....	63
G. Kunci Jawaban.....	64
 KEGIATAN PEMBELAJARAN 3: TEKNOLOGI, INFORMASI, DAN KOMUNIKASI UNTUK PENGEMBANGAN PEMBELAJARAN	 65
A. Tujuan.....	65
B. Uraian Materi.....	65
C. Aktivitas Pembelajaran	69
D. Latihan/ Kasus /Tugas	69
E. Rangkuman.....	72
F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....	73
G. Kunci Jawaban.....	73
 PENUTUP	 74
DAFTAR PUSTAKA	75



DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1: Tahapan Pelaksanaan Penilaian kinerja guru di tingkat Sekolah/Madrasah	14
Gambar 2: Komponen PKB	51
Gambar 3: Diagram Sumber-sumber PKB	55
Gambar 4: Mekanisme PKB	56
Gambar 5: Unsur Penilaian Prestasi Kerja	60
Gambar 6: Jenis-jenis Perangkat TIK	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Pemetaan Kompetensi.....	Hal 2
Tabel 2 : Kisi-Kisi Penilaian Kinerja Guru Mata Pelajaran	11
Tabel 3 : Contoh Pemberian Nilai Kompetensi tertentupada proses PK GURU Kelas/Mata Pelajaran/Bimbingan Konseling/Konselor.....	19
Tabel 4:konversi skor ke nilai kompetensi	20
Tabel 5:Contoh Pemberian Nilai Kompetensi tertentu pada proses PK GURU dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah	21
Tabel 6:Konversi Nilai Kinerja Hasil PK GURU ke persentase Angka Kredit	23
Tabel 7:Konversi Nilai Kinerja Hasil PK GURU ke Angka Kredit	27
Tabel 8: Persyaratan Angka Kredit untuk Kenaikan Pangkat dan Jabatan Fungsional Guru	28
Tabel 9:Unsur-Unsur /Komponen PKB Guru, Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah	51

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Profesi guru dan tenaga kependidikan harus dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hal ini dikarenakan guru dan tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional yang mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan 2025 yaitu “Menciptakan Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif.” Untuk itu guru dan tenaga kependidikan yang profesional wajib melakukan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan yang dilaksanakan sesuai kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.

PKB sebagai salah satu strategi pembinaan guru dan tenaga kependidikan diharapkan dapat menjamin guru dan tenaga kependidikan mampu secara terus menerus memelihara, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pelaksanaan kegiatan PKB akan mengurangi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki guru dan tenaga kependidikan dengan tuntutan profesional yang dipersyaratkan.

Guru dan tenaga kependidikan wajib melaksanakan PKB baik secara mandiri maupun kelompok. Khusus untuk PKB dalam bentuk diklat dilakukan oleh lembaga pelatihan sesuai dengan jenis kegiatan dan kebutuhan guru. Penyelenggaraan diklat PKB dilaksanakan oleh PPPPTK dan LPPPTK KPTK atau penyedia layanan diklat lainnya. Pelaksanaan diklat tersebut memerlukan modul sebagai salah satu sumber belajar bagi peserta diklat. Modul merupakan bahan ajar yang dirancang untuk dapat dipelajari secara mandiri oleh peserta diklat berisi materi, metode, batasan-batasan, dan cara



mengevaluasi yang disajikan secara sistematis dan menarik untuk mencapai tingkatan kompetensi yang diharapkan sesuai dengan tingkat kompleksitasnya.

B. Tujuan

Modul ini disajikan agar Anda memiliki kompetensi dalam memahami materi terkait pengembangan kompetensi keprofesionalan guru agar Anda semakin mampu mengembangkan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh peserta didik sesuai dengan bekal ajar yang digariskan kurikulum serta berbagai aspek pengembangan kompetensi yang mendukung profesionalitas Anda. Oleh karena itu Anda diharapkan mampu memahami materi tentang Pengembangan Potensi dan Aktualisasi Diri Peserta Didik, materi tentang Prinsip-Prinsip Penilaian, materi tentang Modifikasi Pembelajaran, Kompetensi Profesi Guru dan PKG-nya, serta tidak kalah pentingnya adalah materi tentang TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) untuk Pengembangan Pembelajaran.

C. Peta Kompetensi

Tabel 1: Pemetaan Kompetensi

1	Pengembangan Potensi dan Aktualisasi Diri Peserta Didik	1. Konsep Pengembangan Potensi dan Aktualisasi Diri Peserta Didik 2. Identifikasi Jenis Kegiatan Pengembangan Potensi dan Aktualisasi Diri Peserta Didik 3. Penyusunan Program Pengembangan Potensi dan aktualisasi Diri Peserta Didik 4. Pelaksanaan Program Pengembangan Potensi dan Aktualisasi Diri Peserta Didik 5. Evaluasi Program Pengembangan Potensi dan Aktualisasi Diri Peserta Didik
2	Penilaian 2	6. Analisis hasil penilaian Pembelajaran 7. Pemaknaan hasil penilaian Pembelajaran 8. Evaluasi pembelajaran 9. Pelaporan dan tindak lanjut Hasil penilaian pembelajaran

3	Modifikasi Materi Pembelajaran	9. Identifikasi Materi yang Akan Dimodifikasi 10. Prinsip dan Prosedur Pemodelan Materi
4	Kompetensi Profesi Guru dan PKG 3 (Pemanfaatan Hasil Penilaian Diri Sendiri Guru)	11. Manfaat penilaian mandiri Kinerja penilaian 12. Instrumen penilaian mandiri Kinerja guru 13. Tindak lanjut hasil penilaian Mandiri kinerja guru dalam PKB
5	Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan 2	14. Analisis Sumber Belajar dalam PKB 15. Informasi Terkini dalam PKB
6	Teknologi, Informasi, dan Komunikasi untuk Pengembangan Pembelajaran	16. Manfaat TIK dalam Pengembangan Pembelajaran PJO 17. Penerapan TIK dalam Pembelajaran PJO

D. Ruang Lingkup

Modul ini berisi tentang Program Pengembangan Potensi dan Aktualisasi Diri, Analisis Hasil Penilaian, Makna Hasil Penilaian, Evaluasi Hasil Penilaian, Pelaporan Hasil Penilaian, Modifikasi Materi Pembelajaran 2, Penilaian diri sendiri, Sumber belajar untuk peningkatan keprofesionalan berkelanjutan 2, Pemanfaatan perangkat TIK dalam pengembangan pembelajaran.

E. Cara Penggunaan Modul

Untuk memahami dan mampu melaksanakan seluruh isi dalam modul ini Anda diharapkan membaca secara seksama, menelaah informasi tambahan yang diberikan oleh fasilitator, serta menggali lebih dalam informasi yang diberikan melalui eksplorasi sumber-sumber lain, melakukan diskusi, serta upaya lain yang relevan. Pada tahap penguasaan keterampilan diharapkan Anda mencoba



berbagai keterampilan yang disajikan secara bertahap sesuai dengan langkah dan prosedur yang dituliskan dalam modul ini. Cobalah berkali-kali dan kemudian Anda bandingkan keterampilan yang Anda kuasai dengan kriteria yang ada dalam setiap pembahasan.

Selain itu Anda juga diminta untuk mengerjakan berbagai tugas/ latihan/ kasus yang disajikan. Pengerjaan tugas/ latihan/ kasus didasarkan pada informasi yang ada pada modul ini sebelumnya, dan kemudian diperkaya dengan berbagai informasi yang Anda dapat dari sumber-sumber lain.

Evaluasi merupakan tugas lain yang perlu Anda kerjakan sehingga secara mandiri Anda akan dapat mengetahui tingkat penguasaan materi yang disajikan. Pada setiap akhir kegiatan pembelajaran disajikan kunci jawaban dari evaluasi tersebut, namun demikian Anda tidak diperkenankan membuka dan membacanya sebelum soal evaluasi Anda selesaikan.

KEGIATAN PEMBELAJARAN 1

KOMPETENSI PROFESI GURU DAN

PENILAIAN KINERJA GURU

A. Tujuan

1. Kompetensi Dasar

- a. Dengan membaca dan menelaah materi pada kegiatan ini, peserta dapat melaksanakan penilaian kinerja
- b. Dengan membaca dan menelaah materi pada kegiatan ini, peserta dapat memahami instrumen penilaian kinerja
- c. Dengan membaca dan menelaah materi pada kegiatan ini, peserta dapat menyusun rencana tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru

2. Indikator Pencapaian Kompetensi

- a. Merencanakan, melaksanakan dan dan menilai hasil penilaian kinerja
- b. Memilih instrumen penilaian kinerja guru
- c. Menyusun rencana tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru dalam PKB

B. Uraian Materi

1. Manfaat 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;

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 kinerjanya.

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 kinerjanya 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 kinerjanya 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 kinerjanya 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 kinerjanya 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.

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:

Tabel 2: 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 peserta didik 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.

2. Instrumen 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:

a. **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.

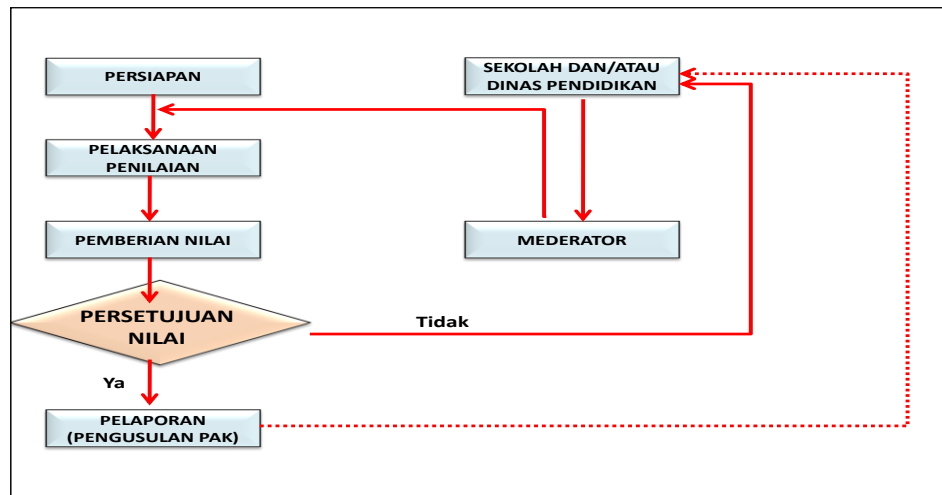
b. **Instrumen penilaian kinerja**

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

- 1) Instrumen penilaian kinerja pelaksanaan pembelajaran untuk guru kelas/mata pelajaran (Lampiran 1)
- 2) Instrumen penilaian kinerja pelaksanaan pembimbingan untuk guru BK/Konselor (Lampiran 2)
- 3) 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.

3. Penilaian Kinerja Guru dan Tindak Lanjut Hasil Penilaian

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



Gambar 1: Tahapan Pelaksanaan Penilaian kinerja gurudi 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 wktu 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 Peserta didik, Instrumen Penilaian, Nilai Hasil Belajar, Analisis Penilaian Hasil Belajar, Program Tindak Lanjut (Remidial 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 Peserta didik, 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 Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan 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 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 peserta didik, 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

1) Penilaian

Pada tahap ini penilai menetapkan nilai untuk setiap kompetensi dengan skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu memberikan skor 0, 1, atau 2 pada masing-masing indikator untuk setiap kompetensi. Pemberian skor ini harus didasarkan kepada catatan hasil pengamatan dan pemantauan serta bukti-bukti berupa dokumen lain yang dikumpulkan selama proses PK GURU. Pemberian nilai

untuk setiap kompetensi dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

a) Pemberian skor 0, 1, atau 2 untuk masing-masing indikator setiap kompetensi. Pemberian skor ini dilakukan dengan cara membandingkan rangkuman catatan hasil pengamatan dan pemantauan di lembar **format laporan dan evaluasi per kompetensi** dengan indikator kinerja masing-masing kompetensi (lihat contoh di tabel 8). Aturan pemberian skor untuk setiap indikator adalah:

- **Skor 0** menyatakan indikator tidak dilaksanakan, atau tidak menunjukkan bukti,
- **Skor 1** menyatakan indikator dilaksanakan sebagian, atau ada bukti tetapi tidak lengkap
- **Skor 2** menyatakan indikator dilaksanakan sepenuhnya, atau ada bukti yang lengkap.

Tabel 3: Contoh Pemberian Nilai Kompetensi tertentu pada proses PK GURU Kelas/Mata Pelajaran/Bimbingan Konseling/Konselor

Penilaian Kompetensi 1: Mengenal karakteristik peserta didik			
Indikator	Skor		
1. Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.	0	1	2
2. Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.	0	1	2
3. Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.	0	1	2
4. Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah	0	1	2



Penilaian Kompetensi 1: Mengenal karakteristik peserta didik			
agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.			
5. Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.	0	1	2
6. Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb.).	0	1	2
Total skor yang diperoleh	$1 + 2 + 2 + 0 + 0 + 2 = 7$		
Skor Maksimum Kompetensi =banyaknya indikator dikalikan dengan skor tertinggi	$6 \times 2 = 12$		
Persentase skor kompetensi = total skor yang diperoleh dibagi dengan Skor Maksimum Kompetensi dikalikan 100%	$7/12 \times 100\% = 58.33\%$		
Konversi Nilai Kompetensi ($0\% < X \leq 25\% = 1$; $25\% < X \leq 50\% = 2$; $50\% < X \leq 75\% = 3$; dan $75\% < X \leq 100\% = 4$)	58.33% berada pada rentang $50\% < X \leq 75\%$, jadi kompetensi 1 ini nilainya 3		

Perolehan skor untuk setiap kompetensi tersebut selanjutnya dijumlahkan dan dihitung persentasenya dengan cara: membagi total skor yang diperoleh dengan total skor maksimum kompetensi dan mengalikannya dengan 100%. Perolehan persentase skor pada setiap kompetensi ini kemudian dikonversikan ke skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Konversi skor 0, 1 dan 2 ke dalam nilai kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4: konversi skor ke nilai kompetensi

Rentang Total Skor	Nilai Kompetensi
$0\% < X \leq 25\%$	1
$25\% < X \leq 50\%$	2

$50\% < X \leq 75\%$	3
$75\% < X \leq 100\%$	4

Untuk guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah penilaian dilakukan langsung dengan memberikan nilai 1, 2, 3, dan 4 untuk setiap kriteria/indikator pada kompetensi tertentu (lihat contoh tabel 10). Kemudian, nilai setiap kriteria/indikator dijumlahkan dan hitung rata-ratanya. Nilai rata-rata ini merupakan nilai bagi setiap kompetensi.

Tabel 5: Contoh Pemberian Nilai Kompetensi tertentu pada proses PK GURU dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah

Komponen 6 : Supervisi Pembelajaran (PKKS 6)		
KRITERIA	BUKTI YANG TERIDENTIFIKASI	SKOR
1. Menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.		1 2 3 4
2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.		1 2 3 4
3. Menilai dan menindaklanjuti kegiatan supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.		1 2 3 4
Jumlah Skor		8
Skor Rata-Rata = Jumlah Skor : 3 = 8 : 3		2,7
Deskripsi Kinerja Yang Telah Dilakukan:		



Dengan demikian, penilaian kinerja guru dengan tugas tambahan tersebut tidak perlu lagi mengkonversikannya ke nilai 1, 2, 3, dan 4.

- b) Nilai setiap kompetensi tersebut kemudian direkapitulasikan dalam **format hasil penilaian kinerja guru** (Lampiran 1C bagi PK Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau 2C bagi PK Guru Pembimbingan-BK/Konselor) untuk mendapatkan nilai total PK GURU. Untuk penilaian kinerja guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, nilai untuk setiap kompetensi direkapitulasi ke dalam format rekapitulasi penilaian kinerja untuk mendapatkan nilai PK GURU. Nilai total ini selanjutnya dikonversikan ke dalam skala nilai sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009. Konversi ini dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

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

Keterangan:

- Nilai PKG (100) maksudnya nilai PK Guru Pembelajaran, Pembimbingan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dalam skala 0 - 100 menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.
- Nilai PKG adalah nilai PK Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, Pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan

dengan fungsi sekolah/madrasah yang diperoleh dalam proses PK GURU sebelum dirubah dalam skala 0 – 100 menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.

- Nilai PKG Tertinggi adalah nilai tertinggi PK GURU yang dapat dicapai, yaitu 56 (14 x 4) bagi PK Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (14 kompetensi), dan 68 (17 x 4) bagi PK Guru pembimbingan (17 kompetensi). Nilai tertinggi PK GURU dengan tugas tambahan disesuaikan dengan instrumen terkait untuk masing-masing tugas tambahan yang sesuai dengan fungsi sekolah/-madrasah.
- c) Berdasarkan hasil konversi nilai PK GURU ke dalam skala nilai sesuai dengan PermenePKBan dan RB Nomor: 16 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, selanjutnya dapat ditetapkan sebutan dan persentase angka kreditnya sebagaimana tercantum dalam tabel 11.

Tabel 6: Konversi Nilai Kinerja Hasil PK GURU ke persentase Angka Kredit

Nilai Hasil PK GURU	Sebutan	Persentase Angka kredit
91 – 100	Amat baik	125%
76 – 90	Baik	100%
61 – 75	Cukup	75%
51 – 60	Sedang	50%
≤ 50	Kurang	25%

- d) Setelah melaksanakan penilaian, penilai wajib memberitahukan kepada guru yang dinilai tentang



nilai hasil PK GURU berdasarkan bukti catatan untuk setiap kompetensi. Penilai dan guru yang dinilai melakukan refleksi terhadap hasil PK GURU, sebagai upaya untuk perbaikan kualitas kinerja guru pada periode berikutnya.

- e) Jika guru yang dinilai dan penilai telah sepakat dengan hasil penilaian kinerja, maka keduanya menandatangani format laporan hasil penilaian kinerja guru tersebut (Lampiran 1C untuk Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau Lampiran 2C untuk Guru Pembimbingan BK/Konselor). Format ini juga ditandatangani oleh kepala sekolah.
- f) Khusus bagi guru yang mengajar di 2 (dua) sekolah atau lebih (guru multi sekolah/madrasah), maka penilaian dilakukan di sekolah/madrasah induk. Meskipun demikian, penilai dapat melakukan pengamatan serta mengumpulkan data dan informasi dari sekolah/madrasah lain tempat guru mengajar atau membimbing.

2) Pernyataan Keberatan terhadap Hasil Penilaian

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 yang tepat untuk bertindak sebagai moderator. Dalam hal ini moderator dapat mengulang pelaksanaan PK 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 PK GURU dari moderator digunakan sebagai hasil akhir PK GURU. Penilaian ulang hanya dapat dilakukan satu kali dan moderator hanya bekerja untuk kasus penilaian tersebut.

3) Tahap pelaporan

Setelah nilai PK GURU formatif dan sumatif diperoleh, penilai wajib melaporkan hasil PK GURU kepada pihak yang berwenang untuk menindaklanjuti hasil PK GURU tersebut. Hasil PK GURU formatif dilaporkan kepada kepala sekolah/koordinator PKB sebagai masukan untuk merencanakan kegiatan PKB tahunan. Hasil PK GURU sumatif dilaporkan kepada tim penilai tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, atau tingkat pusat sesuai dengan kewenangannya. Laporan PK Guru sumatif ini digunakan oleh tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat sebagai dasar perhitungan dan penetapan angka kredit (PAK) tahunan yang selanjutnya dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Laporan mencakup: (1) Format laporan dan evaluasi per kompetensi; (ii) Format rekap hasil PK GURU; dan (iii) dokumen pendukung lainnya.

Guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dan mengurangi beban jam mengajar tatap muka, dinilai dengan menggunakan 2 (dua) instrumen, yaitu: (i) instrumen PK Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau pembimbingan; dan (ii) instrumen PK GURU pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Hasil PK GURU pelaksanaan tugas tambahan tersebut akan digabungkan dengan hasil PK GURU pelaksanaan pembelajaran atau pembimbingan sesuai persentase yang ditetapkan dalam aturan yang berlaku.

4. Konversi Nilai Hasil PK GURU ke Angka Kredit

Nilai kinerja guru hasil PK GURU perlu dikonversikan ke 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 PK GURU dan persentase perolehan angka kredit sesuai pangkat dan jabatan fungsional guru. Sebelum melakukan pengkonversian hasil PK GURU ke angka kredit, tim penilai tim penilai harus melakukan verifikasi terhadap hasil hasil PK GURU. Kegiatan verifikasi ini dilaksanakan dengan menggunakan berbagai dokumen (Hasil PK GURU yang direkapitulasi dalam Format Rekap Hasil PK GURU, catatan hasil pengamatan, studi dokumen, wawancara, dsb yang ditulis dalam Format Laporan dan Evaluasi per kompetensi beserta dokumen pendukungnya) yang disampaikan oleh sekolah untuk pengusulan penetapan angka kredit. Jika diperlukan dan dimungkinkan selama kegiatan verifikasi hasil PK GURU, kunjungan ke sekolah/madrasah dapat dilakukan oleh tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat.

Pengkonversian hasil PK GURU ke Angka Kredit adalah tugas Tim Penilai Angka Kredit kenaikan jabatan fungsional guru di tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau nasional. Penghitungan angka kredit nilai PK GURU dapat dilakukan di tingkat sekolah, tetapi hanya untuk keperluan estimasi perolehan angka kredit guru yang dinilai kinerjanya. Angka kredit estimasi berdasarkan hasil perhitungan PK GURU yang dilaksanakan di sekolah, selanjutnya dicatat dalam format penghitungan angka kredit yang ditanda-tangani oleh penilai, guru yang dinilai dan diketahui oleh kepala sekolah. Bersama-sama dengan angka angka kredit dari unsur utama lainnya (misalnya pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif) dan unsur penunjang, hasil perhitungan PK GURU yang dilakukan oleh tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat akan direkap dalam daftar usulan penetapan angka kredit (DUPAK) untuk proses penetapan angka kredit kenaikan jabatan fungsional guru.

a. Konversi nilai PK GURU bagi guru tanpa tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah

Konversi nilai PK GURU ke angka kredit bagi guru yang hanya melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan dilakukan

berdasarkan Tabel konversi berikut ini yang telah dihitung dengan rumus konversi skala tersebut di atas.

Tabel 7:Konversi Nilai Kinerja Hasil PK GURU ke Angka Kredit

Nilai hasil PK Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (skala 14 – 56)	Nilai hasil PK GURU BK/Konselor (Skala 17 – 68)	Permenneg PAN dan RB No.16 tahun 2009 (Skala 0 – 100)	Sebutan	Persentase Angka kredit yang diperoleh
51 – 56	62 – 68	91 – 100	Amat baik	125%
42 – 50	52 – 61	76 – 90	Baik	100%
34 – 41	41 – 51	61 – 75	Cukup	75%
28 – 33	34 – 40	51 – 60	Sedang	50%
≤ 27	≤ 33	≤ 50	Kurang	25%

Selanjutnya, berdasarkan Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, perolehan angka kredit untuk pembelajaran atau pembimbingan setiap tahun bagi guru diperhitungkan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- AKK adalah angka kredit kumulatif minimal yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat.
- AKPKB adalah angka kredit PKB yang diwajibkan (sub unsur pengembangan diri, karya ilmiah, dan/atau karya inovatif).
- AKP adalah angka kredit unsur penunjang yang diwajibkan.
- JM adalah jumlah jam mengajar (tatap muka) guru di sekolah/madrasah atau jumlah konseli yang dibimbing oleh guru BK/Konselor per tahun.



- JWM adalah jumlah jam wajib mengajar (24 – 40 jam tatap muka per minggu) bagi guru. pembelajaran atau jumlah konseli (150 – 250 konseli per tahun) yang dibimbing oleh guru BK/Konselor.
- NPK adalah persentase perolehan angka kredit sebagai hasil penilaian kinerja.
- 4 adalah waktu rata-rata kenaikan pangkat reguler, (4 tahun).
- $JM/JWM = 1$ bagi guru yang mengajar 24-40 jam tatap muka per minggu atau membimbing 150 – 250 konseli per tahun.
- $JM/JWM = JM/24$ bagi guru yang mengajar kurang dari 24 jam tatap muka per minggu atau $JM/150$ bagi guru BK/Konselor yang membimbing kurang dari 150 konseli per tahun.

AKK, AKPKB dan AKP yang dipersyaratkan untuk guru dengan jenjang/pangkat tertentu ditetapkan berdasar Pasal 18 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009. Menurut peraturan ini, jenjang jabatan fungsional guru terdiri dari; Guru Pertama, Guru Muda, Guru Madya, dan Guru Utama. Seorang Guru yang akan dipromosikan naik jenjang pangkat dan jabatan fungsionalnya setingkat lebih tinggi, dipersyaratkan harus memiliki angka kredit kumulatif minimal sebagai berikut:

Tabel 8: Persyaratan Angka Kredit untuk Kenaikan Pangkat dan Jabatan Fungsional Guru

Jabatan Guru	Pangkat dan Golongan Ruang	Persyaratan Angka Kredit kenaikan pangkat dan jabatan	
		Kumulatif minimal	Kebutuhan Per jenjang
1	2	3	4
Guru Pertama	Penata Muda, III/a Penata Muda Tingkat I, III/b	100	50
		150	50
Guru Muda	Penata, III/c Penata Tingkat I, III/d	200	100
		300	100
Guru Madya	Pembina, IV/a Pembina Tingkat I, IV/b Pembinaan Utama Muda, IV/c	400	150
		550	150
		700	150

Jabatan Guru	Pangkat dan Golongan Ruang	Persyaratan Angka Kredit kenaikan pangkat dan jabatan	
		Kumulatif minimal	Kebutuhan Per jenjang
Guru Utama	Pembina Utama Madya, IV/d Pembina Utama, IV/e	850 1.050	200 200

Keterangan: (1)Angka kredit kumulatif minimal pada kolom 3 adalah jumlah angka kredit minimal yang dimiliki untuk masing-masing jenjang jabatan/pangkat; dan (2) Angka kredit pada kolom 4 adalah jumlah peningkatan minimal angka kredit yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi.

Persyaratan angka kredit yang diperlukan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional dari satu jenjang ke jenjang berikutnya yang lebih tinggi terdiri dari unsur utama paling kurang 90% dan unsur penunjang paling banyak 10%. Unsur utama terdiri dari unsur pendidikan, pembelajaran dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, serta Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Unsur PKB terdiri dari pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Angka kredit dari unsur PKByang harus dipenuhi untuk naik pangkat dan jabatan fungsional dari jenjang tertentu ke jenang lain yang lebih tinggi adalah sebagai berikut.

- a. Guru Pertama, pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a yang akan naik pangkat menjadi Guru Pertama, pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b mensyaratkan paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari subunsur pengembangan diri.
- b. Guru Pertama, pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Muda, pangkat Penata, golongan ruang III/c mensyaratkan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari subunsur publikasi



- ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- c. Guru Muda, pangkat Penata, golongan ruang III/c yang akan naik pangkat menjadi Guru Muda, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d mensyaratkan paling sedikit 6 (enam) angka kredit dari subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari subunsur pengembangan diri.
 - d. Guru Muda, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina, golongan ruang IV/a mensyaratkan paling sedikit 8 (delapan) angka kredit dari subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
 - e. Guru Madya, pangkat Pembina, golongan ruang IV/a yang akan naik pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b mensyaratkan paling sedikit 12 (dua belas) angka kredit dari subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari subunsur pengembangan diri.
 - f. Guru Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b yang akan naik pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c mensyaratkan paling sedikit 12 (dua belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
 - g. Guru Madya, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/c yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Utama, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d, mensyaratkan paling sedikit 14 (empat belas) angka kredit dari subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 5 (lima) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.

- h. Guru Utama, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d yang akan naik pangkat menjadi Guru Utama, pangkat Pembina Utama, golongan ruang IV/e mensyaratkan paling sedikit 20 (dua puluh) angka kredit dari subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 5 (lima) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.

Contoh 1: Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan.

Budiman, S.Pd. adalah guru PJOK dengan jabatan Guru Pertama pangkat dan golongan ruang Penata Muda III/a TMT 1 April 2012. Budiman S.Pd. yang mengajar 24 jam tatap muka dan telah mengikuti PK GURU pada Desember 2012 mendapat nilai 50. Maka untuk menghitung angka kredit yang diperoleh oleh Budiman S.Pd. dalam tahun tersebut digunakan langkah-langkah perhitungan sebagai berikut.

- 1) Konversi hasil PK GURU ke skala nilai 0 – 100 sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 dengan dilakukan formula matematika berikut ini:

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

Keterangan:

- Nilai PKG skala 100 adalah nilai PK Guru Kelas/Mata Pelajaran atau Bimbingan dan Konseling/Konselor dalam skala 0 - 100 menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009
- Nilai PKG adalah nilai PK GURU Kelas/Mata Pelajaran atau Bimbingan dan Konseling/Konselor yang diperoleh dalam proses PK GURU sebelum diubah kedalam skala 0 – 100 menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009



- Nilai PKG Tertinggi adalah nilai tertinggi PK GURU yang dapat dicapai, yaitu 56 (14 x 4) bagi PK GURU Kelas/Mata Pelajaran (14 kompetensi), dan 68 (17 x 4) bagi PK Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor (17 kompetensi).

Nilai PK GURU tertingginya untuk pembelajaran adalah 56, maka dengan formula matematika tersebut diperoleh Nilai PKG skala 100 = $50/56 \times 100 = 89$.

- 2) Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009, nilai 89 berada dalam rentang 76 – 90, sehingga Budiman SPd memperoleh nilai “Baik” (100%).
- 3) Bila Budiman SPd. mengajar 24 jam per minggu maka berdasarkan rumus tersebut maka angka kredit yang diperoleh Budiman, S.Pd. untuk subunsur pembelajaran pada tahun 2012 (dalam periode 1 tahun) adalah:

Angka Kredit satu tahun = $\frac{(AKK - AKPKB - AKP) \times (JM/JWM)}{4} \times NPK$

4

Angka Kredit satu tahun = $\frac{\{(50-3-5) \times 24/24 \times 100\% \}}{4} = 10,5$

4

- 4) Angka kredit yang diperoleh Budiman, S.Pd. selama tahun 2012 adalah 10.5 per tahun. Apabila Budiman, S.Pd. memperoleh nilai kinerja tetap “Baik”, selama 4 tahun, maka angka kredit untuk unsur pembelajaran yang dikumpulkan adalah $10.5 \times 4 = 42$.
- 5) Apabila Budiman, S.Pd. melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan memperoleh 3 angka kredit dari pengembangan diri dan 2 angka kredit dari publikasi ilmiah, dan 3 angka kredit dari kegiatan penunjang, maka Sdr. Budiman, S.Pd. memperoleh angka kredit kumulatif sebesar : $42 + 3 + 2 + 3 = 50$. Karena angka kredit yang dipersyaratkan untuk naik pangkat/jabatan dari Guru Pertama pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a ke

Guru Muda pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b adalah 50, maka Budiman S.Pd. dapat naik pangkat/jabatan tepat dalam 4 tahun.

b. Konversi nilai PK GURU dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang mengurangi jam mengajar tatap muka guru

Hasil akhir nilai kinerja guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Laboratorium, Kepala Perpustakaan, dan sejenisnya) yang mengurangi jam mengajar tatap muka diperhitungkan berdasarkan persentase nilai PK Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan/pembimbingan dan persentase nilai PK GURU pelaksanaan tugas tambahan tersebut.

- 1) Untuk itu, nilai hasil PK GURU Kelas/Mata Pelajaran atau Bimbingan dan Konseling/Konselor, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah perlu diubah terlebih dahulu ke skala 0 - 100 dengan formula matematika berikut:

$$\text{Nilai PKG skala 100} = \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKG tertinggi}} \times 100$$

Keterangan:

- Nilai PKG skala 100 adalah nilai PK GURU Kelas/Mata Pelajaran atau Bimbingan dan Konseling/Konselor atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dalam skala 0 – 100 (sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009)
- Nilai PKG adalah total nilai PK Guru Kelas/Mata Pelajaran atau Bimbingan dan Konseling/Konselor, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diperoleh sebelum diubah kedalam skala 0 - 100.
- Nilai PKG maksimum adalah nilai tertinggi PK GURU Kelas/Mata Pelajaran 56 (= 14 x 4), Bimbingan dan Konseling/Konselor 68 (= 17 x 4), atau



tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (sesuai dengan instrumen masing-masing).

- 2) Masing-masing hasil konversi nilai kinerja guru untuk unsur pembelajaran/ pembimbingan dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, kemudian dikategorikan ke dalam Amat Baik (125%), Baik (100%), Cukup (75%), Sedang (50%), atau Kurang (25%) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009.
- 3) Angka kredit per tahun masing-masing unsur pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diperoleh oleh guru dihitung menggunakan rumus berikut ini.

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

Keterangan:

- AKK adalah angka kredit kumulatif minimal yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat.
- AKPKB adalah angka kredit PKB yang diwajibkan (sub unsur pengembangan diri, karya ilmiah, dan/atau karya inovatif).
- AKP adalah angka kredit unsur penunjang yang diwajibkan.
- JM adalah jumlah jam mengajar (tatap muka) guru di sekolah/madrasah atau jumlah konseli yang dibimbing oleh guru BK/Konselor.
- JWM adalah jumlah jam wajib mengajar (24 – 40 jam tatap muka per minggu) bagi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau jumlah konseli (150 – 250 konseli per tahun) yang dibimbing oleh guru BK/Konselor.

- NPK adalah persentase perolehan angka kredit sebagai hasil penilaian kinerja
- 4 adalah waktu rata-rata kenaikan pangkat reguler(4 tahun).
- $JM/JWM = 1$ bagi guru yang mengajar 24-40 jam tatap muka per minggu atau yang membimbing 150 – 250 konseli per tahun bagi guru BK/Konselor.
- $JM/JWM = JM/24$ bagi guru yang mengajar kurang dari 24 jam tatap muka per minggu atau $JM/150$ bagi guru BK/Konselor yang membimbing kurang dari 150 konseli per tahun.

Untuk menghitung angka kredit unsur tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah digunakan rumus berikut ini.

$$\text{Angkakredit per tahun} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKPKB} - \text{AKP}) \times \text{NPK}}{4}$$

Keterangan:

- AKK adalah angka kredit kumulatif minimal yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat.
- AKPKB adalah angka kredit PKB yang diwajibkan (subunsur pengembangan diri, karya ilmiah, dan/atau karya inovatif).
- AKP adalah angka kredit unsur penunjang yang diwajibkan.
- NPK adalah persentase perolehan angka kredit sebagai hasil penilaian kinerja
- 4 adalah waktu rata-rata kenaikan pangkat (reguler), 4 tahun.

catatan: AKPKB dan AKP tidak diperhitungkan lagi di dalam rumus ini karena sudah diperhitungkan pada unsur pembelajaran/pembimbingan.

- 4) Selanjutnya angka kredit unsur pembelajaran/pembimbingan dan angka kredit tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dijumlahkan, sesuai persentasenya untuk memperoleh total angka kredit dengan perhitungan sebagai berikut:
 - a. **Guru dengan Tugas Tambahan sebagai Kepala Sekolah**



Total Angka Kredit = 25% Angka Kredit
Pembelajaran/Pembimbingan + 75% Angka Kredit Tugas
Tambahan sebagai Kepala Sekolah.

b. Guru dengan Tugas Tambahan sebagai Wakil Kepala Sekolah

Total Angka Kredit = 50% Angka Kredit
Pembelajaran/Pembimbingan + 50% Angka Kredit Tugas
Tambahan sebagai Wakil Kepala Sekolah.

**c. Guru dengan Tugas Tambahan sebagai Kepala Perpustakaan/
Laboratorium/Bengkel, atau Ketua Program Keahlian;**

Total Angka Kredit = 50% Angka Kredit
Pembelajaran/Pembimbingan + 50% Angka Kredit Tugas
Tambahan sebagai Pustakawan/Laboran

Contoh 3: Guru PJOK yang mendapat tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka (misalnya Kepala Sekolah/Madrasah)

Ahmad Sumarna, S.Pd. jabatan Guru Madya pangkat Pembina golongan ruang IV/a TMT 1 April 2014 mengajar mata pelajaran PJOK diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah, dan memperoleh hasil penilaian kinerja sebagai guru adalah 48 dan sebagai kepala sekolah mendapat jumlah skor rata-rata 18 pada Desember 2014. Langkah-langkah perhitungan angka kreditnya adalah sebagai berikut.

Perhitungan angka kredit tugas pembelajaran:

- 1) Konversi hasil penilaian kinerja tugas pembelajaran Ahmad Sumarna, S.Pd. ke skala nilai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 adalah: $48/56 \times 100 = 85,7$.
- 2) Nilai kinerja guru untuk unsur pembelajaran/pembimbingan, kemudian dikategorikan ke dalam Amat Baik (125%), Baik (100%), Cukup (75%), Sedang (50%), atau Kurang (25%) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 (lihat Tabel 4 di atas). Nilai PK Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Ahmad Sumarna, SPd. = 85,7 masuk dalam rentang 76 – 90 dengan kategori “Baik (100%)”.

- 3) Angka kredit per tahun unsur pembelajaran yang diperoleh Ahmad Sumarna, S Pd. adalah:

$$\text{Angka Kredit satu tahun} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKPKB} - \text{AKP}) \times (\text{JM/JWM}) \times \text{NPK}}{4}$$

$$\text{Angka Kredit satu tahun} = \frac{[(150 - (4 + 12) - 15) \times 6/6 \times 100\%]}{4} = 29,75$$

Perhitungan angka kredit tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah:

- 1) Konversi hasil penilaian kinerja Ahmad Sumarna, SPd. dalam melaksanakan tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah, ke skala nilai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 adalah: $18/24 \times 100 = 75$
- 2) Nilai kinerja guru untuk unsur tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah, kemudian dikategorikan ke dalam Amat Baik (125%), Baik (100%), Cukup (75%), Sedang (50%), atau Kurang (25%) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 (lihat Tabel 4 di atas). Nilai PK Guru tugas tambahan Ahmad Sumarna, AS.Pd. sebagai Kepala Sekolah = 75 masuk dalam rentang 61 – 75 dengan kategori “Cukup (75%)”.
- 3) Angka kredit per tahun unsur tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah yang diperoleh Ahmad Sumarna, S Pd. adalah:

$$\text{Angka Kredit satu tahun} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKPKB} - \text{AKP}) \times \text{NPK}}{4}$$

$$\text{Angka Kredit satu tahun} = \frac{150 - (4 + 12) - 15}{4} \times 75\% = 22,12$$

- 4) Total angka kredit yang diperoleh Ahmad Sumarna, S.Pd untuk tahun 2014 sebagai guru yang mendapat tugas tambahan sebagai



Kepala Sekolah adalah = $25\% (29,75) + 75\% (22,31) = 7,44 + 16,73 = 24,17$.

- 5) Jika selama 4 (empat) tahun terus menerus Ahmad Sumarna, S.Pd mempunyai nilai kinerja yang sama, maka nilai yang diperoleh Ahmad Sumarna, S.Pd sebagai kepala sekolah selama 4 tahun adalah: $4 \times 24,17 = 96,68$
- 6) Apabila Ahmad Sumarna, S.Pd melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan memperoleh 4 angka kredit dari kegiatan pengembangan diri, 12 angka kredit dari publikasi ilmiah, dan 15 angka kredit dari kegiatan penunjang, maka, Ahmad Sumarna, S.Pd memperoleh angka kredit kumulatif sebesar $96,68 + 4 + 12 + 15 = 127,68$, jadi yang bersangkutan tidak dapat naik pangkat dari golongan ruang IV/a ke golongan ruang IV/b dengan jabatan Guru Madya dalam waktu 4 tahun, karena belum mencapai persyaratan angka kredit yang diperlukan untuk naik pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Perolehan angka kredit guru dengan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah selain kepala sekolah diperhitungkan dengan cara yang sama (perbedaannya hanya pada rumus penjumlahannya)

- 5) **Konversi nilai PK GURU tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah tetapi tidak mengurangi jam mengajar tatap muka guru**

Angka kredit untuk tugas tambahan bagi guru dengan tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar langsung diperhitungkan sebagai perolehan angka kredit guru pada periode tahun tertentu. Angka kredit kumulatif yang diperoleh diperhitungkan sebagai berikut.

- a) Tugas yang dijabat selama satu tahun (misalnya: Wali Kelas, Tim Kurikulum, Pembimbing Guru Pemula, dan sejenisnya).

Angka kredit kumulatif yang diperoleh = Angka Kredit Hasil PK GURU selama setahun + 5% Angka Kredit Hasil PK GURU selama setahun.

- b) Tugas yang dijabat selama kurang dari satu tahun atau tugas-tugas sementara (misal: menjadi pengawas penilaian dan evaluasi, membimbing peserta didik dalam kegiatan ekstra-kurikuler, menjadi pembimbing penyusunan publikasi ilmiah dan karya inovatif, dan sejenisnya)

$$\begin{array}{l} \text{Angka kredit kumulatif} \\ \text{yang diperoleh} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Angka Kredit Hasil PK GURU selama setahun} + 2\% \\ \text{Angka Kredit Hasil PK GURU selama setahun} \times \\ \text{banyaknya tugas temporer yang diberikan selama} \\ \text{setahun.} \end{array}$$

Contoh 4: Guru yang mendapat tugas tambahan menjadi Wali Kelas (tugas tambahan lain yang tidak mengurangi jam mengajar dan dalam jangka waktu satu tahun)

Jika Budiman S.Pd. pada contoh 1 diberikan tugas sebagai wali kelas selama setahun yang tidak mengurangi jam mengajarnya. Karena Budiman S.Pd, pada perhitungan contoh 1 sudah mendapatkan angka kredit dari tugas pembelajarannya sebesar 10,5 per tahun; maka angka kredit kumulatif yang dapat dikumpulkan oleh Budiman S.Pd. selama setahun, karena yang bersangkutan mendapat tugas sebagai wali kelas adalah:

$$\begin{aligned} \text{Angka kredit kumulatif} &= \text{Angka Kredit Hasil PK GURU selama setahun} + 5\% \\ \text{yang dikumpulkan} & \quad \text{Angka Kredit Hasil PK GURU selama setahun} \\ &= 10,5 + (10,5 \times 5/100) \\ &= 10,5 + 0,53 \end{aligned}$$

Contoh 5: Guru yang mendapat tugas tambahan yang bersifat sementara (tugas tambahan lain yang tidak mengurangi jam mengajar dan dilaksanakan kurang dari satu tahun)



Misalnya Budiman S.Pd. pada contoh 1 diberikan tugas sementara (kurang dari setahun) yang tidak mengurangi jam mengajarnya sebanyak 2 kali sebagai pengawas penilaian dan evaluasi. Karena pada perhitungan contoh 1 sudah mendapatkan angka kredit dari tugas pembelajarannya sebesar 10,5 per tahun;

maka angka kredit kumulatif yang dapat dikumpulkan oleh Budiman S.Pd. selama setahun, karena mendapat tugas tersebut adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Angka kredit kumulatif yang dikumpulkan selama setahun} &= \text{Angka Kredit Hasil PK GURU selama setahun} + 2\% \\
 &= \text{Angka Kredit Hasil PK GURU selama setahun} \times \text{Banyak banyaknya tugas sementara yang diberikan selama setahun} \\
 &= 10,5 + (10,5 \times 2/100) \times 2 \\
 &= 10,5 + 0,21 \times 2
 \end{aligned}$$

C. Aktivitas Pembelajaran

$$= 10,5 + 0,42$$

1. Peserta diharapkan dapat membaca dan menelaah Langkah-langkah dalam penilaian kinerja guru sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
2. Mendiskusikan langkah-langkah penilaian kinerja serta instrumen penilaian kinerja guru
3. Menyusun rencana penilaian kinerja guru mulai dari persiapan, pelaksanaan, penetapan nilai kinerja dan konversi hasil penilaian ke angka kredit.
4. Menyimulasikan penilaian kinerja guru dengan sesama peserta mulai perencanaan sampai penghitungan nilai dan konversi hasil penilaian.

D. Latihan/ Kasus/ Tugas

1. Arief Sujana, S.Pd. adalah guru PJOK dengan jabatan Guru Pertama pangkat dan golongan ruang Penata Muda III/a TMT 1 April 2015. Arief Sujana, S.Pd. yang mengajar 26 jam tatap muka per minggu dan telah mengikuti PK GURU pada April 2016 dengan nilai 40. Apakah Arief Sujana, SPd. dapat naik pangkat tepat waktu (4 tahun) setingkat lebih

tinggi, apabila unsur PKB dan penunjang memenuhi syarat kenaikan pangkat?

2. Adi Agus, S.Pd. jabatan Guru Madya pangkat Pembina golongan ruang IV/a TMT 1 April 2013 mengajar mata pelajaran PJOK dan diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Adi Agus, SPd. memperoleh hasil penilaian kinerja sebagai guru 50 dan sebagai kepala sekolah mendapat nilai 20, serta melaksanakan tugas mengajar tatap muka 6 jam per minggu berturut-turut selama 4 tahun. Jika ybs dalam 4 tahun terakhir memperoleh 4 angka kredit dari kegiatan pengembangan diri, 10 angka kredit dari publikasi ilmiah dan karya inovatif, dan 8 angka kredit dari kegiatan penunjang, apakah Adi Agus, SPd. dapat naik pangkat dalam kurun waktu 4 tahun?

E. Rangkuman

1. 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.
2. 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.



3. 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 kinerjanya.

F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Setelah membaca, mempelajari, mendiskusikan dan menyimulasikan uraian materi pada kegiatan pembelajaran, lihatlah indikator pencapaian kompetensi apakah anda secara mandiri telah dapat menguasai kompetensi pada grade 10 Kegiatan Pembelajaran 4, apabila kompetensi telah tercapai, susunlah rencana tindak lanjut untuk melakukan penilaian kinerja anda sebagai guru PJOK.

Apabila anda mengalami kesulitan untuk menguasai kompetensi pada kegiatan pembelajaran 4, lakukan identifikasi aspek mana yang belum dikuasai kemudian lakukan lagi kegiatan membaca, mempelajari, mendiskusikan dan menyimulasikan materi grade 10 kegiatan pembelajaran 4 pada modul ini.

G. Kunci Jawaban

1. Jawaban Soal 1

- a. Konversi Nilai PK Guru (100) :

$$b. \text{ Nilai PKG (100)} = \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKG tertinggi}} \times 100$$

$$= \frac{40}{\text{-----}} \times 100 = 71,43$$

56

- c. Nilai 71,43 berada dalam rentang 61 – 75 dalam skala tersebut dengan sebutan “Cukup” (75%).
- d. Angka kredit per tahun yang diperoleh Arief Sujana, S.Pd. dengan menggunakan rumus (dalam periode 1 tahun) adalah :

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

$$= \frac{\{(50-3-5) \times 26/26 \times 75\% \}}{4} = 7,88$$

- f. Angka kredit yang diperoleh Arief Sujana, S.Pd. sebanyak 7,88 per tahun. Apabila Arief Sujana, S.Pd. selama 4 tahun tetap memperoleh nilai kinerja “cukup”, maka angka kredit untuk unsur pembelajaran yang dikumpulkan selama 4 tahun adalah $7,88 \times 4 = 31,52$
- g. Angka kredit yang dikumpulkan Arief Sujana, S.Pd. selama 4 tahun sebesar $31,52 + 3 + 5 = 39,52$. Karena angka kredit yang dipersyaratkan untuk naik pangkat/jabatan adalah 50 (Guru Pertama pangkat Penata muda, golongan ruang III/a ke Guru Muda pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b). Jadi Arief Sujana, S.Pd tidak dapat naik pangkat/jabatan tepat dalam waktu 4 tahun.

2. Jawaban Soal 2

Perhitungan angka kredit tugas pembelajaran:

- 1) Konversi Nilai PKG(100)= $50/56 \times 100 = 89,29$
- 2) Nilai PK Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan 89,29 masuk dalam rentang 76 – 90 dengan kategori “Baik (100%)”.
- 3) Angka kredit per tahun unsur pembelajaran yang diperoleh Adi Agus, S.Pd. adalah:

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



$$\frac{[150 - (4 + 12) - 15] \times 6/6 \times 100\%}{4} = 29,75$$

Perhitungan angka kredit tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah:

- 1) Konversi Nilai PK Guru $(100) = 20/24 \times 100 = 83,33$
- 2) Nilai PK Guru tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah 83,33 masuk dalam rentang 76 - 90 dengan kategori "Baik (100%)".
- 3) Angka kredit per tahun unsur tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah yang diperoleh Adi Agus, S.Pd. adalah:

$$\text{Angka kredit satu tahun} = \frac{(AKK - AKPKB - AKP) \times NPK}{4}$$

$$\frac{\{150 - (4 + 12) - 15\} \times 100\%}{4} = 29,75$$

- 4) Total angka kredit yang diperoleh Adi Agus, S.Pd. untuk tahun 2013 sebagai guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah adalah $= 25\% (29,75) + 75\% (29,75) = 7,44 + 22,31 = 29,75$
- 5) Karena selama 4 (empat) tahun terus menerus Adi Agus, S.Pd. mempunyai nilai kinerja yang sama, maka nilai yang diperoleh Adi Agus, S.Pd. yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah adalah: $4 \times 29,75 = 119$
- 6) Jika Adi Agus, S.Pd. selama 4 tahun melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan memperoleh 4 angka kredit dari kegiatan pengembangan diri, 10 angka kredit dari publikasi ilmiah, dan karya inovatif, serta 8 angka kredit dari kegiatan penunjang, maka selama 4 tahun Adi Agus, S.Pd. memperoleh angka kredit kumulatif sebesar $119 + 4 + 10 + 8 = 141$. Adi Agus, S.Pd. tidak dapat naik pangkat dari golongan ruang IV/a ke golongan ruang IV/b dengan jabatan Guru Madya dalam waktu 4 tahun, karena belum memenuhi persyaratan angka kredit yang diperlukan (150) untuk naik pangkat dan jabatan fungsionalnya (PermenePKBan dan

RB No. 16 Tahun 2009).



KEGIATAN PEMBELAJARAN 2

PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN

A. Tujuan

1. Kompetensi Dasar
 - a. Menganalisis pengembangan diri dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan
 - b. Menganalisis Informasi Terkini dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan
2. Kompetensi dasar
 - a. Peserta diklat dapat menganalisis pengembangan diri dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan
 - b. Peserta diklat dapat menganalisis Informasi Terkini dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

B. Uraian Materi

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam kegiatan ini yang meliputi menganalisis dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, dan Menganalisis Informasi Terkini dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

1. Analisis Pengembangan dalam PKB

Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang dilaksanakan oleh guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (PJOK) didasarkan pada profil kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan uji kompetensi guru. Hasil uji kompetensi ini menentukan kegiatan PKB guru PJOK yang harus dilaksanakan dan didukung dengan modul-modul sesuai dengan kebutuhan pelatihan guru. Oleh karena itu Anda pelajari dan pahami penjelasan di bawah ini:

a. Pengertian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan peserta didik. Dengan demikian semua peserta didik diharapkan dapat mempunyai pengetahuan lebih, mempunyai keterampilan lebih baik, dan menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang materi ajar serta mampu memperlihatkan apa yang mereka ketahui dan mampu melakukannya. PKB mencakup berbagai cara dan/atau pendekatan dimana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan dan/atau pelatihan awal sebagai guru. PKB mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesionalnya. Melalui kesadaran untuk memenuhi standar kompetensi profesinya serta upaya untuk memperbaharui dan meningkatkan kompetensi profesional selama periode bekerja sebagai guru, PKB dilakukan dengan komitmen secara holistik terhadap struktur keterampilan dan kompetensi pribadi atau bagian penting dari kompetensi profesional. Dalam hal ini adalah suatu komitmen untuk menjadi profesional dengan memenuhi standar kompetensi profesinya, selalu memperbaharui, dan secara berkelanjutan untuk terus berkembang. PKB merupakan kunci untuk mengoptimalkan kesempatan pengembangan karir baik saat ini maupun ke depan. Untuk itu, PKB harus mendorong dan mendukung perubahan khususnya di dalam praktik-praktik dan pengembangan karir guru.

PKB dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan merupakan tanggung-jawab guru secara individu sesuai dengan



masyarakat pembelajar, jadi sangat penting bagi guru yang berada di ujung paling depan pendidikan. Oleh karena itu, agar PKB dapat mendukung kebutuhan individu dan meningkatkan praktik-praktik keprofesionalan maka kegiatan PKB harus:

- 1) menjamin kedalaman pengetahuan terkait dengan materi ajar yang diampu ;
- 2) menyajikan landasan yang kuat tentang metodologi pembelajaran (pedagogik) untuk mata pelajaran tertentu;
- 3) menyediakan pengetahuan yang lebih umum tentang proses pembelajaran dan sekolah sebagai institusi di samping pengetahuan terkait dengan materi ajar yang diampu dan metodologi pembelajaran (pedagogik) untuk mata pelajaran tertentu;
- 4) mengakar dan merefleksikan penelitian terbaik yang ada dalam bidang pendidikan;
- 5) berkontribusi terhadap pengukuran peningkatan keberhasilan peserta didik dalam belajarnya;
- 6) mencakup berbagai bentuk kegiatan termasuk beberapa kegiatan yang mungkin belum terpikirkan sebelumnya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan saat itu.

b. Komponen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Dalam konteks Indonesia, PKB adalah Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesidan/atau meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesinya yang sekaligus berimplikasi kepada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. PKB mencakup tiga hal; yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

1) Pelaksanaan Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam

pembelajaran/pembimbingan termasuk pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah. Kegiatan pengembangan diri terdiri dari diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru untuk mencapai dan/atau meningkatkan kompetensi profesi guru yang mencakup: kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sedangkan untuk mampu melaksanakan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, program PKB diorientasikan kepada kegiatan peningkatan kompetensi sesuai dengan tugas-tugas tambahan tersebut (misalnya kompetensi bagi kepala sekolah, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, dsb) .

Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau latihan yang bertujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi yang ditetapkan dan /atau meningkatkan keprofesian untuk memiliki kompetensi di atas standar kompetensi profesi dalam kurun waktutertentu .Sedangkan kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai standar atau di atas standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. Kegiatan kolektif guru mencakup: (a) kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru (KKG, MGMP, KKKS, MKKS, KKPS, dan MKPS); (b) pembahas atau peserta pada seminar, koloqium, diskusi pannel atau bentuk pertemuan ilmiah yang lain; dan (c) kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru. Kegiatan pengembangan diri yang mencakup diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru tersebut harus mengutamakan kebutuhan guru untuk pencapaian standar dan /atau peningkatan kompetensi profesi khususnya berkaitan dengan melaks peserta didik an layanan pembelajaran . Kebutuhan tersebut mencakup antara lain (a) kompetensi penyusunan RPP, program kerja, perencanaan pendidikan,



evaluasi, dll; (b) penguasaan materi dan kurikulum; (c) penguasaan metode mengajar; (d) kompetensi melakukan evaluasi peserta didik dan pembelajaran; (e) penguasaan teknologi informatika dan komputer (TIK); (f) kompetensi inovasi dalam pembelajaran dan sistem pendidikan di Indonesia, dsb; (g) kompetensi menghadapi tuntutan teori terkini ; dan (h) kompetensi lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas tambahan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2) Pelaksanaan Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Publikasi ilmiah mencakup 3 kelompok kegiatan, yaitu:

- a) presentasi pada forum ilmiah; sebagai pemrasaran/narasumber pada seminar, lokakarya ilmiah, koloqium atau diskusi ilmiah;
- b) publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal. Publikasi ilmiah ini mencakup pembuatan :
 - (1) karya tulis berupa laporan hasil penelitian pada bidang pendidikan di sekolahnya yang:
 - (a) diterbitkan/dipublikasikan dalam bentuk buku yang ber-ISBN dan diedarkan secara nasional atau telah lulus dari penilaian ISBN,
 - (b) diterbitkan/dipublikasikan dalam majalah/jurnal ilmiah tingkat nasional yang terakreditasi, provinsi , dan tingkat kabupaten/kota,
 - (c) diseminarkan di sekolah atau disimpan di perpustakaan.
 - (2) tulisan ilmiah populer di bidang pendidikan formal dan pembelajaran pada satuan pendidikan yang dimuat di:
 - (a) jurnal tingkat nasional yang terakreditasi ;

- (b) jurnal tingkat nasional yang tidak terakreditasi/tingkat provinsi
- (c) jurnal tingkat lokal (kabupaten/kota/sekolah/ - madrasah, dsb
- (3) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan/ataupedoman guru. Publikasi ini mencakup pembuatan:
 - (a) buku pelajaran per tingkat atau buku pendidikan per judul yang:
 - lolos penilaian BSNP
 - dicetak oleh penerbit dan ber –ISBN
 - dicetak oleh penerbit dan belum ber –ISBN
 - (b) modul/diklat pembelajaran per semester yang digunakan di tingkat :
 - provinsi dengan pengesahan dari Dinas Pendidikan Provinsi ;
 - kabupaten/kota dengan pengesahan dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota ;
 - sekolah/madrasah setempat .
 - (c) buku dalam bidang pendidikan dicetak oleh penerbit yang ber-ISBN dan/atau tidak ber -ISBN;
 - (d) karya hasil terjemahan yang dinyatakan oleh kepala sekolah/ madrasah tiap karya;
 - (e) buku pedoman guru.

3) Pelaksanaan Karya inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni.

Karya inovatif ini mencakup:

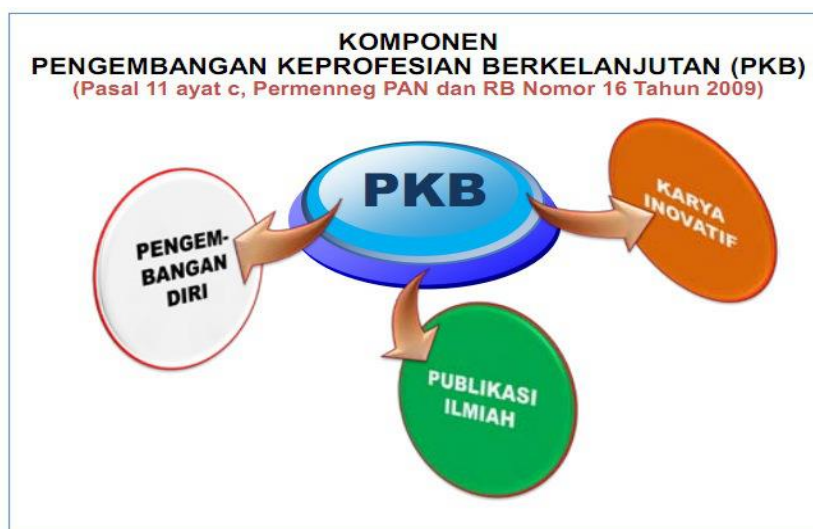
- a) penemuan teknologi tepat guna kategori kompleks dan/atau sederhana;
- b) penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni kategori kompleks dan/atau sederhana;



- c) pembuatan/pemodifikasian alat pelajaran/peraga/-praktikum kategori kompleks dan/ atau sederhana;
- d) penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

Secara singkat, gambar di bawah ini menggambarkan komponen PKB yang dapat diberikan angka kredit. Angka Kredit ini diperlukan untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru.

KOMPONEN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB)



Gambar 2: Komponen PKB

Berikut adalah contoh guru, kepala sekolah, dan pengawas sesuai regulasi yang berlaku.

Tabel 9: Unsur-Unsur /Komponen PKB Guru, Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah

UNSUR/KOMPONEN	GURU	KEPALA SEKOLAH	PENGAWAS SEKOLAH
Pengembangan	Diklat	Pendidikan dan	Pendidikan

gan Diri/ Diklat Fungsional	fungsional • Kegiatan kolektif kelompok/ musyawarah Contoh: lokakarya, seminar, koloqium, diskusi panel tentang: penguasaan materi dan kurikulum; penguasaan metode mengajar; kompetensi melakukan evaluasi peserta didik dan pembelajaran; penguasaan teknologi informatika dan komputer (TIK);	pelatihan • Studi praktik • Pengembangan sekolah • Kegiatan kolektif di KKKS/MKKS • Kajian/ penelitian tindakan • Pembelajaran mandiri • Pembimbingan sesama KS	dan pelatihan
Publikasi Ilmiah/ Karya Tulis Ilmiah	• Presentasi di forum ilmiah • Hasil penelitian • Tinjauan ilmiah • Tulisan ilmiah populer • Artikel ilmiah populer • Artikel ilmiah • Buku pelajaran • Modul/diktat • Buku dalam bidang pendidikan	• menulis karya ilmiah yang diterbitkan pada seperti jurnal, majalah • ilmiah, atau penerbitan ilmiah periodik lainnya. • b) Menulis karya populer yang dimuat pada surat kabar atau majalah. ▪ Menjadi pemakalah/nara sumber pada seminar, simposium,	• buku • makalah • presentasi dalam bentuk gagasan, tinjauan/ulasan • terjemahan/ penyaduran buku



	- Buku terjemahan - Buku pedoman guru	diskusi panel, kolokium, atau forum diskusi ilmiah lainnya	
Karya Inovatif	- menemukan teknologi tepatguna: media pembelajaran, program aplikasi komputer, alat/mesin, dll - menemukan/menciptakan karya seni: seni rupa, sastra, desain grafis, pertunjukan, dll - membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum; - mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal, dan sejenisnya	Menyusun/membuat: - Buku teks - Bahan diklat, pedoman yang relevan - Standar-standar yang berkaitan dengan manajemen sumber daya pendidikan - Metode/teknologi yang berguna	Menyusun/membuat: - Karya sains/teknologi tepatguna: pengembangan model kepemimpinan; media pembelajaran; bahan belajar mandiri berbasis komputer; - Program aplikasi komputer; alat/mesin/konstruksi - Karya seni: musik, busana, rupa, pertunjukan, sastra - Mengikuti pengembangan standar/pedoman dan sejenisnya
Sumber/referensi	- PermennePKB dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 - Buku Pedoman PKB dan Angka	Buku Pegangan Pengawas, Materi Program Pendampingan KS/M oleh Pengawas S/M, ProDEP, Pusbangtendik, 2014	Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 143 Tahun 2014, Tentang Petunjuk

	Kreditnya (Buku 4) • Buku Pedoman Penilaian PKB (Buku 5)		Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah Dan Angka Kreditnya
--	--	--	---

Dalam upaya menciptakan kepala sekolah dan pengawas yang profesional , BPSDM dan PK bekerjasama dengan Pemerintah Australia mengembangkan

Professional Development for Education Personnel ProDEP telah menerbitkan Bahan Pembelajaran Utama (BPU) yang dapat digunakan bahan belajar bagi kepala sekolah dan pengawas dalam memenuhi kompetensinya

Menganalisis Informasi Terkini dalam PKB

a. Informasi dalam PKB

Dalam konteks informasi, PKB adalah Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesi dan/atau meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesinya yang sekaligus berimplikasi kepada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. PKB mencakup tiga hal; yakni

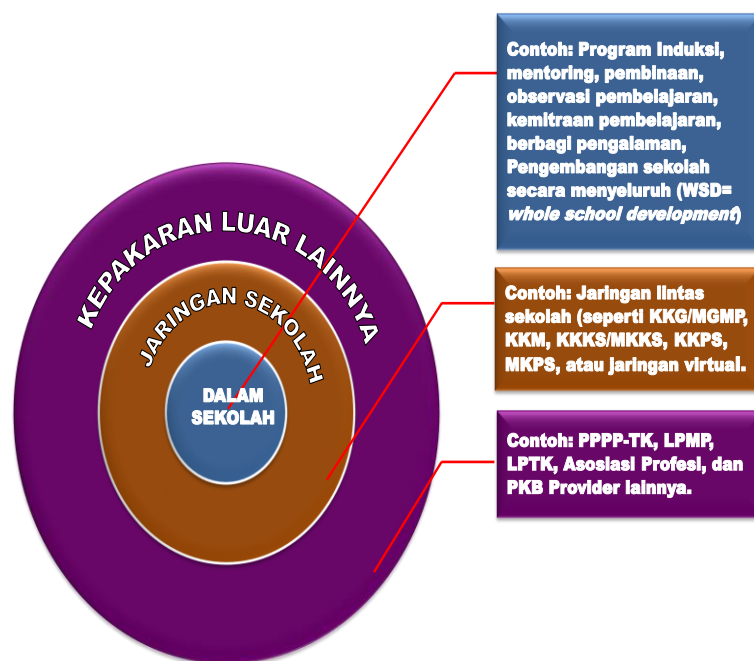
- 1) Pengembangan diri meliputi :
 - a) Mengikuti diklat fungsional
 - b) Melaksanakan kegiatan kolektif guru
- 2) Publikasi ilmiah meliputi:
 - a) Menemukan teknologi tepat guna
 - b) Menemukan/mencipta karya seni
 - c) Membuat/modifikasi alat pelajaran
 - d) Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.



- 3) Karya Inovatif
 - a) Menemukan teknologi tepat guna
 - b) Menemukan/menciptakan karya seni
 - c) Membuat/modifikasi alat pelajaran
 - d) Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya

b. Lingkup Pelaksanaan Kegiatan PKB

Bentuk PKB meliputi unsur-unsur yang bersifat internal sekolah, eksternal, antar sekolah maupun melalui jaringan virtual



Gambar3: Diagram Sumber-sumber PKB

Agar proses PKB lebih efektif dan efisien hendaknya dilakukan di sekolah sendiri atau dilakukan bersama-sama dengan sekolah lain yang berdekatan (misalnya melalui MGMP). Kegiatan PKB dapat dilakukan di luar lingkungan sekolah, misalnya oleh LPMP, Dinas Pendidikan, PT/LPSD atau penyedia jasa lainnya hanya untuk memenuhi kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi oleh sekolah sendiri.

Berdasarkan analisis kebutuhan peningkatan kompetensi guru berdasar kan hasil PKG, evaluasi diri dan atau uji kompetensi , maka dikembang kan mekanisme PKB yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan guru untuk meningkaSDan profesionalismenya sebagai berikut:

Secara umum, mekanisme PKB tersebut dapat digambarkan dalam mekanisme yang mencakup tahapan sebagai berikut:



Gambar 4: Mekanisme PKB



Berlatih Merencpeserta didik an PKB berbasis PKGuru

Tahap 1: Setiap awal tahun guru melakukan evaluasi diri tentang apa yang dilakukan sebelumnya. Guru di suatu sekolah, baik guru yang berpengalaman maupun guru yang baru mulai mengajar, harus melakukan proses evaluasi diri,.

Tahap 2: Segera setelah selesai melakukan evaluasi diri, guru mengikuti proses Penilaian Kinerja. Penilaian Kinerja ini diperlukan untuk menentukan profil kinerja guru dalam menetapkan apakah guru akan mengikuti program peningkatan kinerja untuk mencapai standar kompetensi profesinya atau kegiatan pengembangan kompetensi lebih lanjut.

Tahap 3: Konsultasi dengan Kepala Sekolah (jika koordinator PKB adalah guru yang ditugaskan oleh Kepala Sekolah) dan Komite Sekolah, Guru dan koordinator PKB membuat perencanaan kegiatan PKB

Tahap 4: Koordinator PKB tingkat sekolah menetapkan dan menyetujui rencana kegiatan PKB bersifat final yang memuat kegiatan PKB yang akan dilakukan oleh guru sendiri dan/atau bersama-sama dengan guru lain di dalam sekolah sebagai bagian dari kegiatan yang akan diadakan oleh sekolah tertentu,

Tahap 5: Guru menerima rencana program PKB yang mencakup kegiatan yang akan dilakukan di dalam dan/atau luar sekolah, yang telah dibahas dan disepakati oleh koordinator PKB

Tahap 6: Guru mengikuti program PKB yang telah direncpeserta didik an baik di dalam dan/atau di luar sekolah. Sekolah berkewajiban menjamin bahwa kesibukan guru mengikuti kegiatan PKB tidak mengurangi kualitas pembelajaran peserta didik di kelasnya. Ada perbedaan antara pelaksanaan PKB bagi guru-guru yang hasil

PKG telah mencapai atau lebih standar kompetensi profesi dengan guru-guru yang hasil PKG masih belum mencapai standar kompetensi profesi.

Dalam pelaksanaan PKB untuk mencapai standar kompetensi profesi khususnya bagi guru-guru yang hasil penilaian kinerjanya masih di bawah standar yang ditetapkan dapat didampingi oleh Guru pendamping/mentor. Guru pendamping/mentor adalah guru senior yang kompeten, yang bertugas memberikan pendampingan kepada guru yang mengikuti PKB tersebut. Guru pendamping/mentor dapat berasal dari sekolah maupun dari luar sekolah (jika sekolah merasa belum memiliki guru yang memenuhi persyaratan yang ditentukan).

Tahap 7: Monitoring dan evaluasi kegiatan PKB oleh Koordinator PKB bekerja sama dengan Koordinator PKB tingkat sekolah untuk mengetahui apakah kegiatan PKB yang dilakspeserta didik an dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dilakspeserta didik an sesuai dengan rencana, mengkaji kelebihan, permasalahan dan hambatan untuk perbaikan kegiatan PKB di masa mendatang, dan penerapan hasil PKB dalam pelaksanaan tugas guru, serta evaluasi dampak terhadap upaya peningkatan kualitas layanan pendidikan di sekolah.

Tahap 8: Di akhir tahun, semua guru dan koordinator PKB tingkat sekolah melakukan refleksi apakah kegiatan PKB yang diikutinya benar-benar bermanfaat dalam meningkaSDan kompetensinya maupun kemampuan lain untuk menghasilkan karya ilmiah dan/atau karya inovatif.



c. Penilaian Prestasi Kerja dan SKP

Selanjutnya informasi yang akan dibahas dan diuraikan tentang tentang Penilaian Prestasi Kerja (PPK) dan SKP

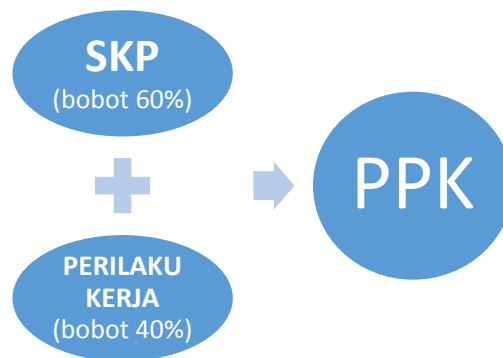
1) Penilaian Prestasi Kerja (PPK)

PPK bagi guru dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja guru dan/atau guru yang mendapatkan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka pembinaan profesi guru secara objektif. Hasil penilaian prestasi kerja akan dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karir guru yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, pengangkatan dan penempatan, pengembangan, penghargaan, serta disiplin. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru yang mengamanatkan guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan berhak mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.

PPK bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan guru dan/atau guru yang mendapatkan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dan dilaksanakan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Untuk memenuhi prinsip penilaian yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan diperlukan pedoman penilaian prestasi kerja guru dan/atau guru yang mendapatkan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Oleh karenanya, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, memandang perlu menyusun Pedoman Penilaian prestasi kerja guru dan/atau guru yang mendapatkan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yaitu Kepala Sekolah/Madrasah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Laboratorium, Kepala Perpustakaan, Kepala Bengkel, Ketua Program Keahlian, dan Guru Pembimbing Khusus sebagai referensi dan acuan dalam mengimplementasikan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian

Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013. Dengan pedoman ini, pihak-pihak yang berkepentingan secara langsung maupun tidak langsung dapat melaksanakan kegiatan atau program PPK dengan baik dan benar.

Unsur PPK adalah sebagai berikut:



Gambar 5: Unsur Penilaian Prestasi Kerja

C. Aktivitas Pembelajaran

Aktivitas Pembelajaran yang Anda harus lakukan dalam mendalami materi ini adalah dengan membaca materi terkait secara cermat kemudian diskusikan dengan teman sejawat dan buatlah peta jalan dari konsep yang sedang dipelajari. Terakhir, jawablah soal-soal latihan yang terdapat pada bagian akhir masing-masing kegiatan pembelajaran dan bandingkan dengan jawaban soal yang disediakan.

D. Latihan Soal

1. Manakah diantara pernyataan berikut ini yang tidak termasuk kedalam prinsip kegiatan PKB?
 - a. Perencanaan
 - b. Pelaksanaan
 - c. Pengawasan
 - d. Evaluasi
2. Pengembangan diri adalah upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan



- peraturan perundang-undangan agar mampu...
- melaksanakan tugas pokok
 - meningkatkan tingkat sosial
 - meningkatkan kesejahteraan
 - meningkatkan profesional
3. Karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Pernyataan tersebut adalah....
- Karya tulis
 - Karya ilmiah
 - karya inovatif
 - karya seni
4. Berdasarkan PermennePKBan dan Reformasi Birokrasi Nomor berapa yang isinya tentang pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakann sesuai dengan kebutuhan bertahap, berkelanjutan untuk meningkat kan profesionalisme
- nomor 16 Tahun 2009
 - nomor 17 tahun 2009
 - nomor 18 tahun 2009
 - nomor 19 tahun 2009
5. Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil.....
- menyajikan materi pelajaran
 - Penilaian Kinerja Guru
 - Sikap guru
 - Keaktifan dalam kegiatan social
6. Manakah diantara pernyataan di bawah ini yang tidak termasuk kedalam Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
- memperkecil jarak antara pengetahuan,
 - peningkatan keterampilan,

- c. hubungan kompetensi sosial dan kepribadian
 - d. upaya mencari perubahan..
7. Pilihlah menurut Anda pernyataan yang paling tepat tentang Diklat fungsional.
- a. Kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau latihan
 - b. Kegiatan guru dalam mencapai standar kompetensi profesi yang ditetapkan..
 - c. Kegiatan guru yang dilakukan secara rutin
 - d. Kegiatan guru dalam menerima sosialisai pembelajaran
8. Agar proses PKB lebih efektif dan efisien hendaknya dilakukan
- a. Di sekolah sendiri ..
 - b. Di luar lingkungan
 - c. Lembaga tertentu
 - d. Perguruan tinggi
9. Penilaian Prestasi Kerja (PPK) bagi guru dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja guru dan/atau guru dalam rangka
- a. pembinaan profesi guru secara objektif..
 - b. peningkatan kinerja guru
 - c. peningkatan kompetensi
 - d. sosialisasi program
10. Penilaian yang dilaksanakan terhadap seluruh tugas jabatan dan target yang harus dicapai selama kurun waktu pelaksanaan pekerjaan dalam tahun yang berjalan di sebut...
- a. SKP..
 - b. TIK
 - c. PPK
 - d. PNS

E. Rangkuman



PKB berdasarkan Permeneg PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang dimaksud dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilakspeserta didik an sesuai dengan kebutuhan , bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalisme. Unsur/komponen PKB guru, kepala sekolah, dan pengawas terdiri dari pengembangan diri. Publikasi ilmiah/pengembangan profesi dan karya inovatif. Lingkup PKB dilakukan di dalam sekolah, jaringan sekolah dan kepakaran luar lainnya. Rencana PKB berdasarkan hasil penilaian kinerja, evaluasi diri, rekomendasi EDS dan RKT sekolah.

Selain itu, memastikan bahwa isi/kontan dari kegiatan PKB sesuai dengan kebutuhan dan minat guru, interaksi antara guru dan sumber belajar sama pentingnya untuk pelaksanaan kegiatan PKB baik itu modul untuk belajar mandiri, pedoman yang digunakan oleh kelompok kerja, maupun pelatihan metodologi oleh instruktur. Institusi pendukung PKB mempunyai peranan penting dalam menjamin bahwa interaksi tersebut dapat menghasilkan kegiatan pembelajaran dan pengembangan keprofesian guru yang efektif. Pengalaman Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di negara-negara lain menunjukkan kesulitan dalam mempertahankan keinginan dan motivasi guru untuk belajar disaat yang bersamaan mereka harus menjalankan tugasnya mengajar. Mempertahankan motivasi untuk belajar sajan sudah cukup berat tanpa mencoba menggunakan dan melaporkan hasilnya. Dengan demikian maka semua institusi yang terkait dengan pengelolaan PKB bertanggung jawab bagaimana memastikan bahwa semua kegiatan PKB berhasil dan mencapai tujuan utama, yaitu dengan mengembangkan kesempatan belajar, motivasi, dan prestasi peserta didik, mengingat bahwa kemajuan suatu negara tergantung pada prestasi peserta didiknya.

F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Cocokkanlah jawaban Anda dengan kunci jawaban yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi ini

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah jawaban yang benar}}{10} \times 100\%$$

10

Keterangan

90 – 100 = baik sekali

80 – 89% = baik

70 – 79 % = cukup

≥ 60% = kurang

Apabila tingkat penguasaan Anda mencapai 80% atau lebih, Anda telah menyelesaikan pembelajaran ini. Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi ini, terutama bagian yang belum Anda kuasai.

G. Kunci Jawaban

1. **C**
2. **A**
3. **C**
4. **A**
5. **B**
6. **D**
7. **B**
8. **A**
9. **A**
10. **A**



KEGIATAN PEMBELAJARAN 3

TEKNOLOGI, INFORMASI, DAN KOMUNIKASI

UNTUK PENGEMBANGAN PEMBELAJARAN

A. Tujuan

1. Kompetensi:

- a. Peserta diklat dapat menganalisis Manfaat TIK dalam Pengembangan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan
- b. Peserta diklat dapat menganalisis Penerapan TIK dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan

1. Indikator Pencapaian Kompetensi

- a. Mampu menganalisis Manfaat TIK dalam Pengembangan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan
- b. Mampu menganalisis Penerapan TIK dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan

B. Uraian Materi

Kegiatan pembelajaran yang menarik dan mampu meningkatkan prestasi belajar peserta didik yang salah satu pengaruhnya adalah dari perkembangan-perkembangan yang terjadi dalam teknologi, informasi, dan komunikasi (TIK). Oleh karena itu TIK dalam kegiatan pembelajaran PJOK di sekolah sangatlah diperlukan.

Berikut adalah uraian dari materi yang berhubungan dengan TIK dalam pengembangan pembelajaran PJOK di SMP:

1. Manfaat TIK dalam Pengembangan Pembelajaran PJOK

Sebelum Anda, memahami tentang manfaat dari TIK, maka pelajari penjelasan di bawah ini:

a. Pengertian Teknologi Informasi Komunikasi

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sudah sering digunakan di dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam kegiatan pembelajaran. Sekalipun sudah sering digunakan, namun tampaknya masih terjadi pemahaman yang berbeda mengenai istilah TIK. Bahkan ada sebagian orang yang agak berlebihan pemahamannya, yaitu yang mengidentikkan TIK itu dengan komputer atau internet saja. Akibatnya, setiap ada pembicaraan mengenai TIK, maka yang terlintas di dalam pemikiran yang bersangkutan adalah komputer atau internet.

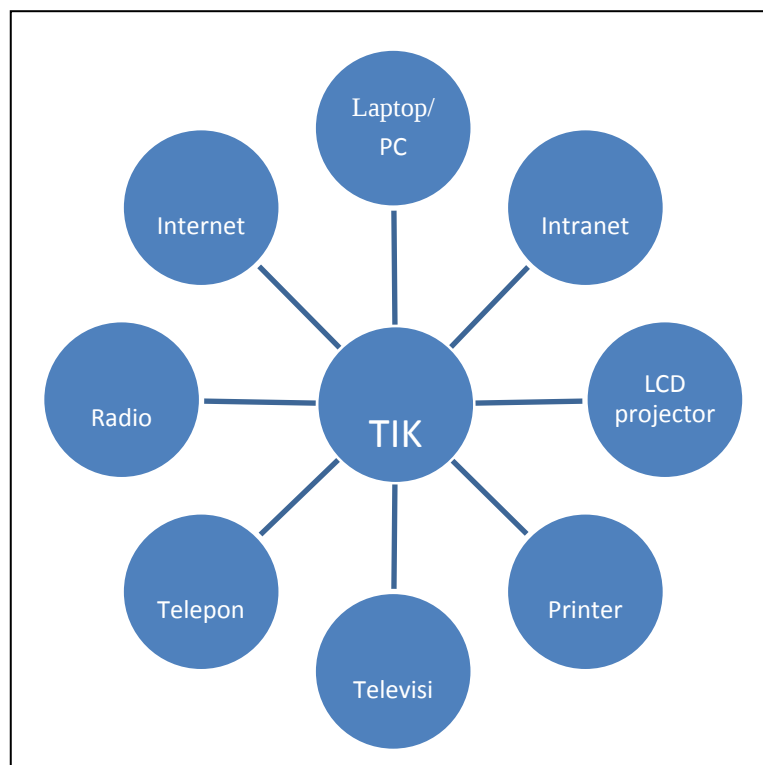
Nina W. Syam (2004). Mengemukakan bahwa teknologi informasi dapat dimaknai sebagai ilmu yang diperlukan untuk mengatur informasi agar informasi tersebut dapat ditelusuri kembali dengan mudah dan akurat. Isi ilmu tersebut dapat berupa prosedur dan teknik-teknik untuk menyimpan dan mengelola informasi secara efisien dan efektif. Lebih lanjut menurut Nina W. Syam, informasi dipandang sebagai data yang telah diolah dan dapat disimpan baik dalam bentuk tulisan, suara, maupun dalam bentuk gambar, dimana gambar tersebut dapat berupa gambar mati atau gambar hidup. Sedang informasi yang dikelola atau disampaikan melalui teknologi informasi tersebut dapat berupa ilmu dan pengetahuan itu sendiri.

b. Jenis-jenis Perangkat Teknologi Informasi dan Komunikasi

Silahkan Anda baca dan pahami materi yang akan disajikan tentang jenis-jenis perangkat TIK seperti ditunjukkan pada gambar di bawah



ini, dapatkan Anda mengidentifikasi fungsi dari masing-masing perangkat TIK tersebut?



Gambar 6: Jenis-jenis Perangkat TIK

Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa TIK mencakup perangkat keras (Hardware) dan perangkat lunak (software). *Hardware* atau perangkat keras adalah segala sesuatu peralatan teknologi yang berupa fisik. Cirinya yang paling mudah adalah terlihat dan bisa disentuh. Sementara Software atau perangkat lunak adalah sistem yang dapat menjalankan atau yang berjalan dalam perangkat keras tersebut. *Software* dapat berupa *operating system* (OS), aplikasi, ataupun konten.

c. Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pembelajaran

Coba Anda perhatikan yang dimaksud dengan Interaktif, multimedia, dan jaringan. Interaktif, multimedia, dan jaringan merupakan beberapa bagian dari perkembangan pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Multimedia adalah media yang menggabungkan dua unsur atau lebih media yang terdiri dari teks, grafis, gambar, foto, audio, video dan animasi secara terintegrasi. Multimedia terbagi menjadi dua kategori, yaitu: multimedia linier dan multimedia interaktif. Multimedia linier adalah suatu multimedia yang tidak dilengkapi dengan alat pengontrol apapun yang dapat dioperasikan oleh pengguna. Multimedia ini berjalan sekuensial (berurutan), contohnya: TV dan film. Multimedia interaktif adalah suatu multimedia yang dilengkapi dengan alat pengontrol yang dapat dioperasikan oleh pengguna, sehingga pengguna dapat memilih apa yang dikehendaki untuk proses selanjutnya. Contoh multimedia interaktif adalah: multimedia pembelajaran interaktif, aplikasi game, dll.

Dalam pendidikan dikenal sejumlah usaha untuk menguraikan tujuan yang sangat umum. Herbert Spencer (1980) menganalisis tujuan pendidikan dalam lima bagian yang berkenaan dengan

- 1) Kegiatan demi kelangsungan hidup
- 2) Mencari nafkah
- 3) Pendidikan anak
- 4) Pemeliharaan hubungan dengan masyarakat dan Negara
- 5) Penggunaan waktu senggang.

Dalam rangka Menghadapi abad ke-21, UNESCO melalui “The International Commission on Education for the Twenty First Century” merekomendasikan pendidikan yang berkelanjutan (seumur hidup) yang dilaksanakan berdasarkan empat pilar proses pembelajaran, yaitu: Learning to know (belajar untuk menguasai pengetahuan), Learning to do (belajar untuk menguasai keterampilan), Learning to be (belajar untuk mengembangkan diri), dan Learning to live together (belajar untuk hidup bermasyarakat).



Untuk dapat mewujudkan empat pilar pendidikan di era globalisasi informasi sekarang ini, para guru sebagai agen pembelajaran perlu menguasai dan menerapkan TIK dalam pembelajaran di sekolah.

Komunikasi sebagai media pendidikan dilakukan dengan menggunakan media-media komunikasi seperti telepon, komputer, internet, e-mail, dan sebagainya. Interaksi antara guru dan peserta didik tidak hanya dilakukan melalui hubungan tatap muka tetapi juga dilakukan dengan menggunakan media-media tersebut. Guru dapat memberikan layanan tanpa harus berhadapan langsung dengan peserta didik. Demikian pula peserta didik dapat memperoleh informasi dalam lingkup yang luas dari berbagai sumber melalui cyber space atau ruang maya dengan menggunakan komputer atau internet. Di sinilah peran guru untuk membuat kurikulumnya sendiri yang dapat membuat peserta didik belajar secara aktif.

C. Aktivitas Pembelajaran

Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam mempelajari materi pelatihan ini mencakup aktivitas individual dan aktivitas kelompok.

1. Aktivitas Individual meliputi:

- a) memahami dan mencermati materi pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan
- b) mengerjakan latihan/tugas, menyelesaikan masalah/kasus
- c) menyimpulkan mengenai Pengembangan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan
- d) melakukan refleksi.

2. Aktivitas kelompok meliputi:

- a) mendiskusikan materi pelatihan budaya hidup sehat
- b) bertukar pengalaman (*sharing*) dalam melakukan latihan menyelesaikan masalah/kasus
- c) membuat rangkuman.

D. Latihan/ Kasus/ Tugas

1. Manakah diantara pernyataan berikut ini yang memperlihatkan cakupan terlengkap dari pengertian TIK?
 - a. Perangkat keras dan perangkat lunak.
 - b. Kandungan isi dan infrastruktur.
 - c. Komputer dan internet.
 - d. Perangkat keras dan lunak, kandungan isi, dan infrastruktur.
2. Pernyataan manakah di antara yang berikut ini yang tidak termasuk sebagai potensi TIK?
 - a. Mendorong peserta didik belajar lebih mandiri.
 - b. Mengembangkan keterampilan komunikasi.
 - c. Membatasi kesempatan atau peluang untuk dapat belajar.
 - d. Meningkatkan kualitas belajar.
3. Pernyataan manakah di antara yang berikut ini yang termasuk sebagai potensi TIK?
 - a. Membuat peserta didik cenderung lebih malas mengikuti pelajaran.
 - b. Meningkatkan efisiensi pengelolaan kegiatan pembelajaran.
 - c. Menambah beban mengajar guru.
 - d. Menambah kesulitan guru untuk menyajikan materi pelajaran.
4. Pilihlah pernyataan tentang fungsi TIK yang paling lengkap di antara yang berikut ini?
 - a. TIK sebagai gudang pengetahuan, alat bantu pembelajaran, fasilitas pendidikan, dan standar kompetensi.
 - b. TIK sebagai referensi yang dapat diakses dari internet.
 - c. TIK sebagai jaringan tenaga ahli.
 - d. TIK sebagai perpustakaan digital (*electronic library* atau *elib*).



5. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam kegiatan pembelajaran menurut saya:
 - a. hanya menambah beban para guru.
 - b. perlu ditunjang dengan pemberian tambahan honor atau insentif agar pemanfaatannya dapat dilakukan guru secara teratur.
 - c. haruslah diperlakukan guru sebagai mitra yang sejajar dalam membelajarkan para peserta didik.
 - d. perlu memperhatikan kesiapan para guru untuk menerapkannya.
6. Sebagai guru, saya berpendapat bahwa:
 - a. inisiatif untuk pemanfaatan TIK dalam kegiatan pembelajaran di sekolah sebaiknya haruslah berasal dari Kepala Sekolah dan kemudian disosialisasikan kepada para guru.
 - b. inisiatif untuk pemanfaatan TIK dalam kegiatan pembelajaran sebaiknya haruslah berasal dari masing-masing guru yang diberikan kebebasan untuk melaksanakannya dan Kepala Sekolah mendukungnya.
 - c. inisiatif untuk pemanfaatan TIK dalam kegiatan pembelajaran sebaiknya haruslah berasal dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan menyosialisasikannya kepada para Kepala Sekolah serta mempersiapkan para guru melalui pelatihan.
 - d. inisiatif untuk pemanfaatan TIK dalam kegiatan pembelajaran tidak menjadi masalah berasal dari mana saja tetapi yang penting adalah komitmen dari para guru untuk teratur memanfaatkannya dengan dukungan penuh dari Kepala Sekolah.
7. Menurut anda, apa saja yang menjadi dampak dari pemanfaatan TIK dalam kegiatan pembelajaran?
 - a. Terjadinya pergeseran paradigma dalam berbagai komponen di bidang pendidikan/ pembelajaran.
 - b. Guru tidak lagi menjadi satu-satunya sumber belajar bagi para peserta didik tetapi hanya sebagai salah satu sumber belajar saja.
 - c. Peserta didik (peserta didik) bukan lagi sebagai obyek yang harus disuapi sepenuhnya oleh guru dalam membelajarkan mereka.

- d. Pembelajaran tidak lagi berfokus pada guru tetapi telah bergeser menjadi berfokus pada peserta didik (*students-centered instruction*).
8. Salah satu ciri kegiatan pembelajaran di masa depan adalah...
- a. Bersifat Mekanis.
 - b. Penggunaan metode yang bervariasi.
 - c. Berdasarkan standar
 - d. Menggunakan kendali eksternal
9. Dengan jaringan komputer peserta didik dapat melakukan kegiatan atau aplikasi
- a. Pengolah kata
 - b. Pemrosesan data
 - c. Pencarian informasi
 - d. Desain dan pengembangan

E. Rangkuman

Materi pembelajaran ini yang mengkaji pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pembelajaran peserta didik SMP ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan. Dari uraian yang telah dikemukakan di atas mengenai TIK, maka penerapannya di lingkungan pendidikan/pembelajaran dapatlah dikatakan bahwa TIK mencakup perangkat keras, perangkat lunak, kandungan isi (materi pelajaran), dan infrastruktur yang fungsinya berkaitan dengan pengambilan, pengumpulan (akuisisi), pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi (materi pelajaran). TIK tidak hanya sebatas pada hal-hal yang canggih (*sophisticated*), seperti komputer dan internet, tetapi juga mencakup yang konvensional, seperti bahan cetakan, kaset audio, Overhead Transparency (OHT)/Overhead Projector (OHP), bingkai suara (*sound slides*), radio, dan TV.

Penggunaan komputer untuk mencari informasi di bidang olahraga sering dimanfaatkan oleh para pecinta bola di tanah air. Sehingga tidak heran



apabila para masyarakat luas sangat antusias di bidang olahraga, seperti contoh para pendukung timnas sepakbola. Ketika kabar persepakbolaan di tanah air sedang memanas, banyak masyarakat luas mengikuti perkembangannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peranan internet sangat penting di bidang informasi olahraga.

Pada akhirnya, keberhasilan peserta dalam mempelajari modul ini tergantung pada tinggi rendahnya motivasi dan komitmen peserta dalam mempelajari dan mempraktekan materi yang disajikan. Modul ini hanyalah merupakan salah satu bentuk stimulasi bagi peserta untuk mempelajari lebih lanjut substansi materi yang disajikan serta penguasaan kompetensi lainnya.

F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Cocokkanlah jawaban Anda dengan kunci jawaban yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi ini

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah jawaban yang benar}}{\text{Jumlah soal}} \times 100\%$$

9

Keterangan

90 – 100 = baik sekali

80 – 89% = baik

70 – 79 % = cukup

≥ 60% = kurang

Apabila tingkat penguasaan Anda mencapai 80% atau lebih, Anda telah menyelesaikan pembelajaran ini. Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi ini, terutama bagian yang belum Anda kuasai.

G. Kunci Jawaban

- | | |
|------|-------|
| 1. D | 6. D |
| 2. C | 7. A |
| 3. B | 8. B |
| 4. A | 9. C |
| 5. C | 10. A |

PENUTUP

Penjelasan secara rinci mengenai pemahaman konsep dasar dan panduan praktik dari setiap materi pembelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan yang secara rinci dijabarkan ke dalam uraian materi tentang bekal awal peserta didik, serta ruang lingkup pembelajaran. Pada modul ini bukan merupakan satu-satunya rujukan yang dapat digunakan, untuk itu perlu pengetahuan tambahan dari berbagai sumber lain.

Namun demikian berbagai deskripsi materi yang telah dijabarkan secara terinci ke dalam modul ini, diharapkan seorang guru Penjasorkes dapat mengaplikasikannya dalam pembelajaran Penjasorkes ke dalam proses pembelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan di sekolah. Selain itu mampu mengelola pembelajaran yang dimulai dari merencanakan, melaksanakan dan melakukan penilaian.

Semoga ini mampu meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik guru dan berefek pada meningkatkan kompetensi peserta didik dalam mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan.

Harapan penulis semoga peserta diklat tidak puas dengan isi modul ini dan ingin mengeksplorasi lagi lebih jauh, baik lewat media cetak atau elektronik lainnya yang relevan. Selamat belajar dan teruslah belajar, demi terwujudnya tujuan penjasokes dalam mencapai tujuan pendidikan nasional seutuhnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Mulyadi, 2012. *Tumbuhkembang Peserta didik SD*, Bandung: PPPPSDSD dan PLB.
- Departemen Pendidikan Nasional.2009. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 58 tahun 2007 tentang Standar Pendidikan Peserta didik SD, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional.2010.*Pedoman Pembelajaran di Taman Kpeserta didik -kpeserta didik*. Jakarta: Kemdiknas.
- Direktorat PADU, 2002. Kebijakan dan Strategi Direktorat PADU dalam Pembinaan Pendidikan Peserta didik Dini Usia. Jakarta. Ditjen Dikluepa Depdiknas;
- Dokter Kecil. 2011. *Pentingnya GIZI untuk KECERDASAN Peserta didik*.Diakses pada 20 Februari 2012 dari <http://dokterkecil.wordpress.com/tag/gizi/>
- Essa, L. E. 2003. *Introduction to Early Childhood Education*, Fourth Edition, Canada: Thomson, Delmar Learning.
- Hurlock, B. Elizabeth. 1997. *Psikologi Perkembangan 5ed*. Jakarta: Erlangga
- Jojob Nurdiana.2012. Kurikulum dan Program Pembelajaran di Taman Kpeserta didik -kpeserta didik, Bandung : PPPPSDSD dan PLB
- Kasina Ahmad dan Hikmah. 2005. *Perlindungan dan Pengasuhan Peserta didik SD*. Jakarta: Ditjen Dikti Depdiknas
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496)

- Peraturan Pemerintah No_46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil., Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya., Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- 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
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya., Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah Dan Guru Yang Diberi Tugas Tambahan. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2014., Badan PSDMPK PMP.
- Santrock J. W. 2009.*Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Salemba Humaniora
- Santrock, John W. 1995. *Live-Span Development 5th edition*. Jakarta : Erlangga
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301)
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wolfolk,A. 2009. *Educational Psychology*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Yusuf, S. 2007. *Psikologi Perkembangan Peserta didik dan Remaja*. Bandung: Rosda Karya