



Risalah Kebijakan

Nomor 15, Agustus 2021

Penguatan **Regulasi** untuk Mendorong **Peningkatan Kompetensi Guru** dalam Jabatan secara Berkelanjutan

Ringkasan

- Pengembangan kompetensi guru belum dilakukan secara berkelanjutan. Regulasi perlu mendorong terciptanya sistem pengembangan kompetensi guru agar berjenjang dan berkelanjutan, misalnya dari guru pertama, muda, madya, dan utama yang memiliki standar kompetensi berbeda.
- Bimbingan oleh rekan sejawat umumnya terbatas hanya dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah. Perlu mengoptimalkan peran guru senior dalam melakukan bimbingan kepada rekan sejawat. Bimbingan tersebut juga tidak hanya terbatas kepada guru pemula atau guru yang memiliki kinerja di bawah standar, namun menjadi kegiatan yang rutin dan berkelanjutan.
- Guru diwajibkan menjadi anggota organisasi profesi, namun tidak diwajibkan aktif dalam kegiatan KKG dan MGMP. Regulasi perlu melembagakan kegiatan kolektif guru dalam KKG dan MGMP karena sangat bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi guru di daerah.
- Penilaian kinerja guru masih terbatas dilakukan melalui penilaian administratif. Aturan mengenai penilaian kinerja ini perlu diarahkan untuk memotret performa guru di dalam kelas, serta memperjelas waktu dan mekanisme penilaiannya.



Konteks

Potret rendahnya mutu pendidikan di Indonesia telah dilaporkan oleh berbagai studi internasional, misalnya TIMSS dan PISA yang menunjukkan posisi Indonesia berada di peringkat bawah di antara sejumlah negara di dunia (TIMSS, 2015; OECD, 2019). Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan tersebut disebabkan oleh rendahnya mutu guru (Rice, 2003; OECD/ADB, 2015; Scheinder dan Gagnon, 2017).

Sebagian besar guru di Indonesia tidak mendapatkan pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan hanya sedikit guru yang mendapatkan pembinaan baik oleh fasilitator eksternal, kepala sekolah, pengawas, maupun rekan guru yang berpengalaman (OECD/ADB, 2015). Oleh sebab itu, untuk meningkatkan performa sistem pendidikan, pemerintah Indonesia perlu fokus pada kebijakan pengembangan dan peningkatan mutu guru. Hal itu dapat dilakukan antara lain dengan cara mendampingi mereka melalui observasi, kolaborasi, serta umpan balik yang memadai untuk meningkatkan kualitas pengajaran (World Bank, 2018a).

Melalui UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen, pemerintah telah menetapkan standar minimum kompetensi dan kualifikasi guru, yaitu memiliki gelar sarjana (S1/D-IV) dan memiliki sertifikat pendidik sebagai bukti kompetensi dan profesionalisme mereka. Kebijakan ini mendorong sebagian besar guru memiliki gelar sarjana (S-1/D-IV), dari sekitar 37% pada 2003 menjadi 90% pada 2016 (World Bank, 2018b). Peningkatan kompetensi guru juga beririsan dengan jenjang karier mereka. Asumsinya, jenjang karier guru merupakan tahapan yang dapat mengarahkan perkembangan kompetensi yang selaras dengan penghargaan (*reward*) yang akan mereka terima. Namun, ketika sebagian besar guru telah mendapatkan sertifikat pendidik sehingga mendapatkan tambahan penghasilan dari tunjangan profesi, ternyata hal itu belum mampu berdampak pada peningkatan capaian pembelajaran (Ree dkk., 2017; Kurniawati dkk., 2018).

Sejalan dengan berbagai temuan riset di atas, maka perlu perubahan mendasar dalam sistem pendidikan, terutama yang berpihak kepada peningkatan kompetensi guru sehingga tercipta proses pembelajaran yang berkualitas. Oleh sebab itu, risalah kebijakan ini berupaya fokus pada beberapa aspek pengembangan kompetensi guru yang perlu mendapat perhatian dalam regulasi, antara lain mengenai: (a) pengembangan kompetensi berkelanjutan; (b) bimbingan atau *mentoring* oleh rekan sejawat; (c) pemberdayaan kegiatan kolektif guru; dan (d) sistem penilaian kinerja guru. Risalah kebijakan ini ditulis berdasarkan hasil analisis terhadap dokumen regulasi yang diperoleh melalui laman Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Kemendikbud dan instansi atau lembaga terkait lainnya. Hasil analisis terhadap regulasi tersebut kemudian didiskusikan dengan guru, organisasi profesi, ahli, dan pemangku kepentingan di lingkungan Kemendikbud. Kajian dilakukan pada April – Agustus 2020.

Regulasi belum mendorong pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Penilaian kinerja guru juga diarahkan untuk memenuhi angka kredit yang dalam beberapa hal tidak berhubungan langsung dengan peningkatan mutu pembelajaran.

Pemerintah sebenarnya telah berupaya mendorong guru dalam jabatan untuk senantiasa mengembangkan diri melalui regulasi mengenai jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Guru diarahkan untuk terus menerus mengembangkan diri melalui pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB) yang menjadi bagian inheren dari penilaian kinerja guru (PKG).

Terdapat dua regulasi yang mengatur perihal PKB ini, yaitu Permenpan RB 16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dan Permendiknas 35/2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Aturan yang kedua merupakan aturan pelaksanaan dari yang pertama. Jenis kegiatan untuk PKB ini meliputi kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.



Guru Pertama dengan pangkat Penata Muda (III/a) sampai Guru Utama dengan pangkat Pembina Utama (IV/e), wajib melaksanakan kegiatan PKB melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah dan/atau pengembangan karya inovatif

(Permendiknas 35/2010)



Kegiatan pengembangan diri dijabarkan menjadi dua kegiatan, yaitu (a) diklat fungsional, seperti mengikuti kursus, pelatihan, penataran, dan bentuk diklat lainnya; dan (b) kegiatan kolektif guru melalui lokakarya atau kegiatan kelompok kerja guru/musyawarah guru mata pelajaran (KKG/MGMP), mengikuti seminar, diskusi, atau bentuk pertemuan ilmiah lainnya. Kinerja dalam melakukan pengembangan diri ini dinilai melalui bukti fisik berupa laporan makalah yang mendeskripsikan tujuan, nama penyelenggara, waktu dan tempat pelaksanaan, manfaat yang diperoleh, serta dampaknya terhadap peserta didik. Laporan tersebut dilengkapi fotokopi surat tugas dari kepala sekolah atau instansi lain yang disahkan oleh kepala sekolah. Guru kemudian memperoleh angka kredit dengan perhitungan: (a) angka kredit 0,15 untuk lokakarya atau kegiatan kolektif; (b) angka kredit 0,2 apabila menjadi pemakalah pada seminar, diskusi panel, atau bentuk pertemuan ilmiah lainnya, dan 0,1 jika sebagai peserta; dan (c) angka kredit 0,1 untuk kegiatan kolektif lainnya.

Selanjutnya ialah publikasi ilmiah dan karya inovatif guru. Dua unsur ini memiliki angka kredit yang lebih besar dibanding unsur diklat dan kegiatan kolektif di atas. Publikasi ilmiah juga menjadi salah satu syarat kenaikan jabatan. Apabila dibandingkan antara unsur pengembangan diri dan publikasi ilmiah, maka akan tampak timpang. *Pertama*, syarat pemenuhan angka kredit untuk kenaikan jabatan lebih tinggi pada unsur publikasi ilmiah. Misalnya, guru pada golongan III/b yang akan naik ke III/c perlu memenuhi 3 angka kredit untuk unsur pengembangan diri dan 4 angka kredit untuk unsur publikasi ilmiah. Begitu seterusnya hingga guru pada golongan IV/d yang akan naik ke IV/e, disyaratkan memenuhi 5 angka kredit untuk unsur pengembangan diri dan 20 untuk publikasi ilmiah.

Kedua, jumlah angka kredit yang diperoleh dari unsur publikasi ilmiah juga lebih tinggi dibandingkan diklat dan kegiatan kolektif guru. Publikasi buku ber-ISBN diberi angka kredit 4, artikel di jurnal nasional terakreditasi mendapat angka kredit 3, di jurnal provinsi mendapat angka kredit 2, dan di jurnal kabupaten/kota memperoleh angka kredit 1. Makalah yang diseminarkan di sekolah mendapat angka kredit 4. Besaran itu kontras dengan angka kredit pada unsur pengembangan diri, di mana kegiatan lokakarya atau kegiatan kolektif guru diberi angka kredit 0,15; sebagai pembahas atau pemakalah dalam kegiatan seminar, kolokium, atau diskusi panel mendapat angka kredit 0,2 dan sebagai peserta mendapat angka kredit 0,1; dan untuk kegiatan kolektif lainnya diberi angka kredit 0,1.

Apabila mencermati komposisi penilaian kinerja guru di atas, maka tampak bahwa sosok guru ideal menurut Permendiknas 35/2010 adalah mereka yang memiliki pengetahuan dan kecakapan akademis yang baik, dibuktikan melalui publikasi ilmiah atau karya inovatif yang dapat mereka hasilkan.



Regulasi ini dapat mengarahkan guru untuk memenuhi angka kredit yang dalam beberapa hal tidak berhubungan langsung dengan peningkatan mutu pembelajaran.



Pemenuhan angka kredit tersebut juga berbasis bukti administratif dan kurang mengandalkan pengamatan performa guru secara berkala di dalam kelas yang dapat menunjukkan korelasi antara meningkatnya wawasan akademis guru dengan mutu pembelajaran di dalam kelas. Dalam diskusi kelompok terpumpun dengan guru terungkap bahwa peningkatan kompetensi yang dapat langsung berdampak pada pembelajaran ialah berupa pelatihan dan pendampingan. Berbagai pelatihan guru sejauh ini dianggap belum merata sehingga tidak semua guru mendapatkan kesempatan. Selain itu, berbagai program pelatihan guru juga belum tersistem dengan baik dan mengarah pada penjenjangan yang kesinambungan.

Peningkatan kompetensi guru melalui PKB tidak diatur rinci dalam Permendiknas 35/2010 melainkan melalui buku pedoman. Dalam *Buku 1 Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan* (Kemendiknas, 2010) disebutkan, mekanisme pelaksanaan PKB diawali dengan refleksi bersama antar-guru di sekolah pada awal maupun menjelang berakhir tahun ajaran dengan mengisi formulir Format-1. Formulir ini berisi kegiatan PKB yang telah dilakukan, hasilnya, kendala yang dihadapi, serta rencana ke depan untuk perbaikan. Berikutnya, hasil refleksi tersebut menjadi bahan penilaian kinerja formatif, di mana kepala sekolah bersama tim penilai akan melakukan evaluasi terhadap PKB yang telah dilakukan oleh guru bersangkutan. Hasil evaluasi menjadi dasar untuk menyusun rencana PKB di tahun berikutnya.

Menelaah pedoman ini, terdapat catatan penting yang belum diakomodasi, yakni tidak adanya penjenjangan kegiatan PKB yang harus dilakukan guru berdasarkan jabatannya. Guru sebagai individu diharuskan mengikuti PKB sesuai penilaian kinerjanya, namun pengembangan keprofesian tersebut tidak ditetapkan berdasarkan jenjang jabatan atau berdasarkan kompetensi minimum yang diharapkan. Padahal asumsinya, antara guru pertama, muda, madya, dan utama memiliki standar kompetensi yang berbeda.

Bimbingan oleh rekan sejawat belum mendapat tempat dalam regulasi, karena hanya dilakukan dalam program induksi guru pemula dan bagi guru yang memiliki kinerja di bawah standar.

Dalam regulasi mengenai guru, proses pendampingan berada dalam koridor penilaian kinerja. Artinya, proses pendampingan adalah proses untuk melihat performa yang dapat berdampak pada karier seorang guru. Terdapat dua unsur yang diberi kewenangan mendampingi guru, yaitu kepala sekolah dan pengawas sekolah. Pendampingan oleh rekan sejawat hanya mungkin dilakukan oleh guru senior di saat program induksi maupun bagi guru yang mendapatkan penilaian kinerja di bawah standar sebagaimana telah dibahas di bagian sebelumnya.

Peran kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam melakukan supervisi dan mendampingi guru diatur dalam Permendiknas 35/2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Permendikbud 6/2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, dan Permendikbud 15/2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah. Salah satu tugas pokok kepala sekolah ialah melakukan supervisi dan memberikan penilaian kinerja guru dalam melakukan tugas pokoknya maupun dalam melakukan PKB. Sedangkan tugas pengawas sekolah ialah menilai kinerja kepala sekolah dan melakukan pembinaan terhadap guru.

Permendikbud 143/2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya, menyatakan bahwa tugas pengawas adalah melakukan supervisi akademik dan manajerial. Artinya, pengawas sekolah bertugas mengawasi langsung praktik pembelajaran yang dilakukan guru di dalam kelas. Dalam praktiknya, umumnya pengawas sekolah melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru dan capaian hasil kinerja guru tidak secara langsung, namun melalui bukti-bukti dokumen hasil supervisi dari kepala sekolah.

Terlepas dari berbagai studi yang menunjukkan peran kepala sekolah dan pengawas yang belum optimal karena bermasalah dari mulai seleksi, kompetensi, hingga keterkaitannya dengan politik praktis (Rosser, 2018; World Bank, 2018b), pembimbingan dan pengawasan terhadap guru dalam melakukan tugas-tugasnya masih terbatas dilakukan oleh dua pejabat ini.



Peran rekan sejawat dalam membimbing dan memberikan umpan balik kepada guru terbatas hanya saat program induksi guru pemula dan bagi guru yang mendapatkan penilaian kinerja di bawah standar.



Pendampingan oleh rekan sejawat sebenarnya telah diintroduksi secara terbatas kepada guru pemula sebagaimana diatur dalam Permendiknas 27/2010 tentang Program Induksi bagi Guru Pemula. Program ini dilaksanakan selama satu tahun di sekolah tempat guru pemula bertugas dan merupakan salah satu syarat pengangkatan mereka dalam jabatan fungsional guru (Permenpan RB 16/2009). Proses pendampingan dilakukan oleh guru senior, kepala sekolah, dan pengawas sekolah yang meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan evaluasi hasil pembelajaran.

Pada pelaksanaan pembelajaran, pembimbing diharuskan memberi motivasi tentang pentingnya tugas guru, memberi arahan tentang perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar siswa, serta melakukan observasi pembelajaran di kelas. Observasi terhadap performa guru pemula di dalam kelas ini setidaknya dilakukan satu kali setiap bulan antara bulan kedua sampai kesembilan selama program induksi. Di akhir program induksi, guru pemula dinilai kinerjanya yang menjadi dasar untuk memberikan sertifikat.

Program induksi bagi guru pemula dapat dianggap sebagai model ideal dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru karena selama mengikuti proses induksi guru pemula mendapatkan bimbingan dan pengawasan dari rekan sejawat, kepala sekolah, serta pengawas sekolah dalam melakukan tugas-tugasnya. Proses pembimbingan itu juga melibatkan penilaian berbasis observasi di dalam kelas, sehingga performa guru dapat diamati langsung, tidak sekadar bukti di atas kertas. Program pembimbingan seperti ini sayangnya tidak dilanjutkan ketika guru sudah ditetapkan dalam jabatan fungsional guru. Guru dalam jabatan diarahkan untuk mengembangkan diri melalui kegiatan PKB, namun tidak disyaratkan mendapatkan bimbingan secara terlembaga.

Regulasi mewajibkan guru bergabung dengan organisasi profesi, tetapi belum memberdayakan dan melembagakan kegiatan kolektif guru khususnya dalam wadah KKG dan MGMP.

Sebagai sebuah profesi, guru diwajibkan terdaftar sebagai anggota pada organisasi profesi. Hal itu diatur dalam UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen dan Permenpan RB 13/2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. Organisasi profesi yang dimaksud ialah perkumpulan berbadan hukum yang didirikan dan dikelola oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas guru. Organisasi profesi ini berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat.

Namun, dalam diskusi kelompok terpumpun dengan guru terungkap, manfaat keberadaan organisasi profesi belum banyak dirasakan, kecuali sebagai syarat kenaikan jabatan maupun syarat dalam pengajuan pensiun karena perlu menyertakan bukti keanggotaan. Pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru yang dilakukan oleh organisasi profesi dianggap masih terbatas dan belum mampu menjangkau guru khususnya yang berada di wilayah-wilayah tertentu. Padahal, setiap guru yang menjadi anggota organisasi profesi tersebut mengaku membayar iuran setiap bulannya.



Para guru justru mengaku mendapatkan manfaat dari kegiatan kolektif dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang menjadi pusat perkumpulan guru di daerah.



KKG dan MGMP yang aktif dapat memfasilitasi guru dalam meningkatkan kinerjanya, mulai dari berbagi pengetahuan dan pengalaman mengenai penyusunan rencana pembelajaran, metode pembelajaran yang efektif, dan sistem penilaian. Sayangnya, regulasi tidak mewajibkan guru untuk bergabung dengan KKG atau MGMP. Hasil diskusi juga mengungkapkan, banyak guru tidak aktif terlibat dalam forum-forum KKG/MGMP yang dilaksanakan. Hal itu ditengarai karena kegiatan guru dalam KKG atau MGMP hanya menjadi bagian kecil dari angka kredit pada kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Di sisi lain, pedoman penyelenggaraan KKG/MGMP hanya disinggung sedikit dalam Buku *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)* (Kemdiknas, 2010). Dalam pedoman itu disebutkan, tugas KKG/MGMP kabupaten/kota dalam konteks PKB antara lain menyediakan data profil kinerja guru dan rencana PKB yang akan dilakukan sekolah, menyusun rencana pelaksanaan dan pembiayaan kegiatan PKB, mengusulkan rencana dan pembiayaannya kepada dinas pendidikan, mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan kegiatan PKB kepada dinas pendidikan dan sekolah, melaksanakan pendampingan dan konsultasi pelaksanaan PKB di sekolah, serta membantu tim pemantau dan evaluasi dari tingkat pusat, LPMP, dinas pendidikan, dan pengawas sekolah.

Pemberdayaan KKG/MGMP dinilai positif dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru. Hal ini terlihat dari berbagai program yang terbukti berhasil dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru dengan memanfaatkan KKG/MGMP, misalnya program *Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading* (BERMUTU) yang dilakukan tahun 2008–2013, serta Inovasi untuk Anak Sekolah Indonesia (INOVASI) yang merupakan program kemitraan antara pemerintah Australia dengan pemerintah Indonesia (Puslitjak, 2019). Mengingat pentingnya optimalisasi kegiatan kolektif guru melalui KKG dan MGMP karena dapat menjangkau hampir semua guru di daerah, maka pemberdayaan dan pelembagaannya dalam regulasi dirasa penting untuk dilakukan.

Regulasi mengenai penilaian kinerja guru masih terbatas pada penilaian administratif dan belum mampu memotret performa guru di dalam kelas.

Permen PAN RB Nomor 13/2019 menyebutkan bahwa penilaian kinerja seorang pejabat fungsional meliputi sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang bersangkutan (pasal 40). SKP didasarkan pada penetapan kinerja unit kerja yang merupakan target angka kredit dan/atau kinerja tambahan berupa tugas tambahan yang dibebankan kepada seorang pejabat fungsional.

Pada guru, setidaknya ada dua peraturan yang relevan dalam topik mengenai capaian kinerja ini melalui pemenuhan angka kredit guru, yaitu Permendiknas 35/2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya; dan Permendikbud 15/2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Permendiknas 35/2010 mengatur tentang pengangkatan, penugasan dan pengaturan tugas guru, penilaian dan penetapan angka kredit, kenaikan pangkat dan jabatan, pembebasan sementara, serta pengangkatan kembali dan pemberhentian dari jabatan fungsional guru. Sedangkan Permendikbud 15/2018 mengatur ketentuan beban kerja guru yang harus dipenuhi dalam kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler.

Saat ini, angka kredit menjadi satu-satunya acuan dalam pemenuhan kinerja guru. Ketentuan kenaikan jenjang jabatan atau pangkat tertentu dapat dicapai jika guru telah memenuhi angka kredit yang ditentukan. Selain angka kredit, tidak ada mekanisme lain yang digunakan untuk menilai kinerja seorang guru. Akibatnya, kinerja guru hanya diarahkan pada pemenuhan angka kredit semata. Penilaian SKP guru juga didasarkan pada pemenuhan angka kredit tersebut. Artinya, kinerja guru dikatakan baik jika angka target kredit terpenuhi.

“Regulasi mengatur tata cara penilaian dan pengajuan angka kredit yang melibatkan peran kepala sekolah dan pengawas. Penilaian tersebut juga dilakukan di dalam kelas, namun tidak disebutkan waktu pelaksanaannya dan apakah dilakukan secara berkala atau tidak.”

Ketidakjelasan aturan itu membuat mekanisme penilaian cenderung sebatas memenuhi bukti administratif, bukan menilai performa guru saat mengajar. Observasi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah atau pengawas sekolah juga belum mampu menggambarkan kompetensi guru yang sebenarnya dalam mengajar. Utamanya pengawas sekolah, banyak yang belum memahami bagaimana melakukan penilaian akademik melalui observasi/supervisi klinis terhadap aktivitas pembelajaran yang dilakukan guru dan menuangkannya dalam instrumen penilaian kinerja guru (Rakhmah dan Zamjani, 2018). Supervisi klinis sering kali menjadi beban guru, karena pengawas sekolah atau kepala sekolah meminta dokumen RPP yang rinci dan banyak, karena mereka tidak sepenuhnya mampu menilai kompetensi guru dalam mengajar melalui observasi yang dilakukan. Tidak jarang guru terbebani dengan banyaknya dokumen penilaian yang harus mereka penuhi dan sampaikan kepada pengawas sekolah ataupun kepala sekolah.



Bagan 1 Catatan Kritis terhadap Regulasi Pengembangan Kompetensi Guru dalam Jabatan

Rekomendasi

Berdasarkan analisis terhadap berbagai regulasi mengenai peningkatan kompetensi guru di atas, dapat direkomendasikan hal-hal berikut.

1. Pemerintah perlu menetapkan standar pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

Standar tersebut perlu dibuat berjenjang mulai dari jabatan guru pertama, muda, madya, dan utama secara berkelanjutan dan terintegrasi sebagai bagian dari penilaian kinerja guru (PKG) sehingga wajib dilakukan oleh guru. Selain itu, PKB juga perlu menitikberatkan pada pelatihan dan pendampingan kepada guru, sehingga setiap guru mendapat kesempatan pelatihan dan pendampingan secara memadai untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Pendampingan (*mentoring*) terhadap guru perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Pemerintah perlu menetapkan aturan mengenai pendampingan secara berkelanjutan, tidak hanya terbatas bagi guru pemula dan guru dengan nilai kinerja di bawah standar. Dalam hal ini, guru perlu mendapatkan pendampingan oleh rekan sejawat, tidak hanya oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah. Proses pendampingan juga tidak hanya dilakukan dalam rangka penilaian kinerja, melainkan menjadi bagian dari praktik pembelajaran sehari-hari di sekolah.

3. Kegiatan kolektif guru perlu diberdayakan dan dilembagakan.

Kegiatan kolektif dalam wadah KKG dan MGMP perlu diberdayakan dan dilembagakan sebagai bagian dari pengembangan keprofesian berkelanjutan. Posisi KKG dan MGMP strategis karena dapat mawadahi kebutuhan guru di tingkat lokal, sehingga pemberdayaan dan pelembagaan kegiatan kolektif ini dapat menjadi pusat peningkatan kinerja guru di daerah.

4. Penilaian kinerja guru perlu bergeser dari penilaian administratif kepada penilaian performa guru di dalam kelas.

Penilaian kinerja guru perlu diarahkan untuk menjamin mutu hasil pembelajaran. Oleh sebab itu, penilaian performa guru di dalam kelas perlu menjadi bagian penting dalam penilaian kinerja guru, sehingga proses penilaiannya lebih tersistem dan dilakukan secara berkala. Proses pendampingan oleh rekan sejawat di sekolah juga dapat menjadi bagian penting dari proses penilaian performa guru tersebut.

Daftar Pustaka

- INOVASI dan Pusat Penelitian Kebijakan. (2019). *Literasi Dasar: Membangun Fondasi Belajar Siswa*. Risalah Kebijakan November 2019. Kerja Sama INOVASI dan Pusat Penelitian Kebijakan.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2010). *Buku 1 Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Jakarta: Kemendiknas.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2010). *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Jakarta: Kemdiknas.
- Kurniawati, Sandra., Daniel Suryadarma, Luhur Bima and Asri Yusrina. (2018). Education in Indonesia: A White Elephant? *Journal of Southeast Asian Economies*, Vol. 35, No. 2, Special Issue: The Indonesian Economy in Transition: Policy Challenges in the Jokowi Era and Beyond (August 2018), pp. 185-199

- OECD. (2019). *Country Note: Programme For International Student Assesment Result from PISA 2019 Indonesia*. OECD. Diakses dari: https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_IDN.pdf
- OECD/Asian Development Bank. (2015). *Education in Indonesia: Rising to the challenge*. Paris: OECD Publishing.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2010 tentang Program Induksi bagi Guru Pemula.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Rakhmah, Diyan N., Irsyad Zamjani. (2018). *Model Penguatan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah*. Pusat Penelitian Kebijakan, Balitbang Kemendikbud.
- Ree, Joppe d., Karthik Muralidharan, Menno Pradhan, Halsey Rogers. (Desember, 2017). *Double for Nothing? Experimental Evidence on an Unconditional Teacher Salary Increase in Indonesia*. World Bank Group.
- Rice, Jennifer King. (2003). *Teacher Quality: Understanding the Effectiveness of Teacher Attibutes*. Washington D.C: Economic policy Institute.
- Rosser, Andrew. (2018). *Beyond access: Making Indonesia's education system work*. February 2018. LOWY INSTITUTE.
- Scheinder, Jack., and Douglas J. Gagnon. (2017). *Holistic School Quality Measurement and the Future Accountability*. Sagepub.
- TIMSS. 2015. *International Mathematics Achievement*. Diakses dari: <http://timss2015.org/timss-2015/mathematics/student-achievement/>
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- World Bank. (2018a). *Tumbuh Lebih Cerdas: Pembelajaran dan Pembangunan Merata di Asia Timur dan Pasifik*. Washington DC: World Bank.
- World Bank. (2018b). *Perkembangan Triwulanan Perekonomian Indonesia: Pendidikan untuk pertumbuhan*. Washington DC: World Bank.



Risalah Kebijakan ini merupakan hasil dari penelitian/kajian yang dilakukan oleh
Pusat Penelitian Kebijakan

Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi:
Pusat Penelitian Kebijakan

Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi
Kompleks Kemdikbud, Gedung E, Lantai 19
Jl. Jenderal Sudirman-Senayan, Jakarta 10270
Telp. 021-5736365, 5713827

Tim Penyusun

Lukman Solihin
Indah Pratiwi
Diyan Nur Rakhmah
Teguh Supriyadi
Bakti Utama