

## ANALISIS PENILAIAN KINERJA GURU DAN MEKANISME PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN

*Dwi Charisma Putri<sup>1</sup>, Nabila Risky Dwi Winasari<sup>2</sup>, Lutfiana Ayu Safitri<sup>3</sup>, Neilla Kumala  
Risqiyah<sup>4</sup>, I Ketut Mahardika<sup>5</sup>*

<sup>1</sup> Universitas Jember. E-mail: charismaputri2512@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Jember. E-mail: winasarinabila@gmail.com

<sup>3</sup> Universitas Jember. E-mail: lutfianayusafitrii@gmail.com

<sup>4</sup> Universitas Jember. E-mail: neillalala04@gmail.com

<sup>5</sup> Universitas Jember. E-mail: ketut.fkip@unej.ac.id

### INFORMASI ARTIKEL

**Submitted** : 2024-04-29

**Review** : 2024-05-10

**Accepted** : 2024-05-25

**Published** : 2024-05-31

### KATA KUNCI

Penilaian Kinerja Guru, Pengembangan  
Keprofesian Berkelanjutan, Pendidikan,  
Pengembangan siswa.

### A B S T R A K

Analisis Penilaian Kinerja Guru dan Mekanisme Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan adalah studi yang menganalisis sistem penilaian kinerja guru dan mekanisme pengembangan keprofesian yang berkelanjutan. Studi ini mengumpulkan data dari berbagai sumber dan data dari literatur. Analisis ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja guru yang efektif dan mekanisme pengembangan keprofesian yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan mengakomodasi perubahan yang terus berlangsung dalam dunia pendidikan. Studi ini juga menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif dan mekanisme pengembangan keprofesian yang berkelanjutan memiliki dampak positif pada kinerja guru, pendidikan, dan pengembangan siswa.

### PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Guru dan Dosen adalah individu dengan tanggung jawab sebagai pendidik yang profesional. Tugas utamanya meliputi mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di berbagai tingkat pendidikan formal, mulai dari pendidikan anak usia dini hingga pendidikan menengah. Definisi ini menunjukkan bahwa tidak mudah bagi seseorang untuk menjadi guru. Pendidik tidak hanya mengajar materi, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk mendidik, membimbing, memotivasi, dan mendorong perkembangan pribadi anak didiknya agar menjadi individu yang berkualitas dan cerdas. Guru memiliki peran penting untuk membentuk masa depan peserta didiknya. Oleh sebab itu, menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang dapat dianggap remeh. Profesi ini membutuhkan tingkat profesionalisme yang tinggi. Seorang guru diharapkan memiliki gelar akademik yang memadai, kemampuan yang relevan, serta sertifikat sebagai pendidik yang sesuai. Selain itu, seorang guru harus memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, sehingga perlu menjaga kesehatan fisik dan mental. (Santoso et al., 2023).

Kualitas pengajar memiliki dampak besar pada kesuksesan pendidikan. Guru atau staf pengajar adalah faktor kunci dalam menentukan tingkat mutu pendidikan.

Mereka termasuk dalam Standar Nasional Pendidikan, yang perlu diperhatikan oleh pemerintah serta masyarakat. Peran guru dan staf pendidik sangat penting dalam mengembangkan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan melalui proses pendidikan yang dapat membentuk karakter bangsa. Hingga saat ini, para pakar pendidikan telah mengakui bahwa profesionalisme guru sangat menentukan kualitas pendidikan. Meningkatkan kinerja sejalan dengan peningkatan mutu pendidikan. Keterlibatan yang signifikan dari guru-guru yang telah dianggap profesional dan unggul sangat penting. Peranan dan sumbangan para guru dalam dunia pendidikan tidak dapat diabaikan. Kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru harus dilakukan dengan cermat. Peningkatan profesionalisme guru bisa dicapai dengan mengikuti program Pengembangan Profesional Berkelanjutan.

Tujuan program pengembangan keprofesional berkelanjutan adalah untuk meningkatkan kemampuan guru dalam hal pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian untuk memenuhi tuntutan masa depan dalam pekerjaan mereka. Program ini didasarkan pada profil kinerja guru yang mencerminkan hasil penilaian diri atau evaluasi dan kinerja. Jika hasil penilaian kinerja guru menunjukkan bahwa mereka masih tidak memenuhi standar kompetensi, guru disarankan untuk mengikuti program pengembangan keprofesional berkelanjutan dengan harapan membantu mereka mencapai standar kompetensi yang dibutuhkan. Sebaliknya, guru yang telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, program tersebut akan difokuskan pada pengembangan kompetensi yang diperlukan mereka untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mengembangkan karir.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang berdasar pada tinjauan literatur dan mengumpulkan data dari sumber yang terpercaya serta relevan seperti jurnal, artikel, dan buku yang telah diterbitkan. Literatur ini berasal dari sumber terpercaya dan menunjukkan kesesuaian yang tinggi terhadap data yang telah diperoleh, sehingga memungkinkan untuk menyimpulkan dari studi literatur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB)**

Program pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB), merupakan proses yang dilakukan secara sistematis oleh guru, di mana guru mengevaluasi pengalaman mereka setelah mengajar, dengan tujuan untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kualitas profesionalisme mereka. Program PKB mencakup upaya meningkatkan kompetensi guru, termasuk program untuk dapat memiliki pengetahuan tentang materi pembelajaran, struktur, ide, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan (Apiyani et al., 2022). Hal tersebut dilakukan melalui serangkaian kegiatan pengembangan yang dilakukan secara mandiri maupun dengan mengikuti pelatihan fungsional guru secara bersama-sama, baik melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau kegiatan kelompok guru yang memiliki tujuan yang sama. Pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB) mempunyai tiga komponen utama yaitu:

1. Pengembangan diri: mencakup pelatihan fungsional dan kegiatan guru bersama untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru.
2. Publikasi ilmiah: mencakup hasil penelitian atau ide baru untuk pendidikan formal, serta buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan panduan guru.

3. Karya kreatif atau inovatif: dapat mencakup penemuan teknologi baru yang bermanfaat, membuat karya seni, membuat serta mengubah alat pembelajaran seperti adanya peraga, kegiatan praktikum, dan berpartisipasi dalam pengemangan standar, panduan soal, dan lain sebagainya.

Profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia menunjukkan bahwa guru dengan tingkat profesionalisme yang tinggi dapat terlihat dari kesuksesannya dalam melaksanakan tugas mengajar. Keberhasilan ini dapat diamati dari kemampuannya dalam menguasai materi baik secara teoritis maupun praktis. Kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi guru digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) hadir untuk memungkinkan guru agar merawat, meningkatkan, dan memperbanyak ilmu pengetahuan serta keterampilan peserta didik, dengan membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan dalam konteks profesionalisme. Proses perencanaan PKB bagi guru dilakukan berdasarkan situasi dan kebutuhan individu guru. Perencanaan program PKB ini dilakukan melalui forum Kelompok Kerja Guru (KKG). Rencana program PKB, seperti karya inovatif, pengembangan diri, dan publikasi ilmiah dirancang dalam pertemuan rutin di forum KKG bersama koordinator wilayah, ketua KKG, dan anggota guru lainnya. Kegiatan ini biasanya diadakan dua kali dalam sebulan dan menjadi tempat untuk mendapatkan informasi terkait dengan PKB (Basri et al., 2021).

Pelaksanaan PKB terutama dalam pengembangan diri dilakukan melalui pelatihan fungsional atau seminar yang diselenggarakan oleh berbagai lembaga penyelenggara seperti Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan, Dinas Pendidikan daerah, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP), serta melalui forum Kelompok Kerja Guru (KKG). Para pembicara atau narasumber yang diundang disesuaikan dengan materi pelatihan yang nanti akan disampaikan. Pengembangan diri dalam PKB yang saat ini paling umum dilakukan menggunakan metode pelatihan, kuliah, simulasi, diskusi, dan pemodelan perilaku. Pengembangan diri ini diselenggarakan melalui kerjasama antara pemerintah daerah dengan lembaga penyelenggara pelatihan dengan model on job training.

#### **Tujuan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB)**

PKB melibatkan berbagai metode serta pendekatan di mana guru akan terus belajar dan mengasah kemampuannya secara berkelanjutan setelah mendapatkan pendidikan atau pelatihan awal sebagai tenaga pendidik. PKB menjadikan guru untuk menjaga dan mencapai standar keseluruhan mereka, termasuk dalam bidang-bidang yang berkaitan dengan profesi tenaga pendidik. Dengan cara tersebut, guru dapat merawat, memperluas, dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka, yang dapat membangun kualitas pribadi yang diperlukan dalam kehidupan profesional. Tujuan umum pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB) adalah untuk meningkatkan layanan pendidikan di sekolah, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Secara khusus, tujuan yang berkaitan dengan pengembangan keprofesional berkelanjutan meliputi: 1) Meningkatkan kemampuan guru untuk memenuhi persyaratan kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku; 2) Meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tanggung jawab utama mereka dan peran mereka sebagai tenaga yang profesional; 3) memperbarui kemampuan guru untuk memenuhi kebutuhan yang berkembang dalam seni, teknologi, dan ilmu pengetahuan untuk membantu siswa belajar; 4) Meningkatkan reputasi, kehormatan, dan martabat profesi guru di mata masyarakat; 5) Mengembangkan rasa

hormat, cinta, dan bangga sebagai seorang guru; dan 6) Memberikan dukungan untuk perkembangan karir guru (Santoso et al., 2023).

### **Manfaat Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)**

Manfaat dari pengembangan keprofesian berkelanjutan yang terstruktur, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan peningkatan keprofesian guru adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peserta Didik, pelaksanaan PKB menjamin bahwa mereka mendapatkan pelayanan pendidikan yang lebih dari sekadar rutinitas kelas; mereka mengalami pengalaman belajar yang memadai dan efektif, yang dapat meningkatkan pemahaman dan prestasi akademik mereka.
2. Bagi Guru, PKB bukan hanya tentang memenuhi persyaratan formal, tetapi juga tentang pengembangan pribadi dan profesional. Melalui PKB, guru dapat meningkatkan keterampilan mereka, menyesuaikan metode pengajaran dengan perkembangan terkini dalam pendidikan, dan mengoptimalkan pengalaman belajar peserta didik.
3. Bagi Sekolah/Madrasah, pelaksanaan PKB adalah investasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan. Dengan guru yang terus berkembang, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan menginspirasi, yang membantu dalam mencapai tujuan akademik dan pengembangan peserta didik secara menyeluruh.
4. Bagi Orang tua/masyarakat, keberadaan PKB memberikan kepastian bahwa pendidikan yang diberikan kepada anak-anak mereka tidak hanya memenuhi standar, tetapi juga memberikan pengalaman belajar yang bermakna dan relevan dengan kebutuhan masa depan.
5. Bagi Pemerintah, PKB adalah strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan memastikan bahwa guru terus berkembang dan terampil, pemerintah membangun fondasi untuk masyarakat yang lebih terdidik, berpengetahuan, dan siap menghadapi tantangan masa depan (Mulyono, 2020).

Dengan demikian, pengembangan keprofesian berkelanjutan bukan hanya tentang memperbarui sertifikasi atau memenuhi persyaratan formal, tetapi tentang memperkuat sistem pendidikan secara menyeluruh untuk kebaikan semua pihak yang terlibat.

### **Prinsip-prinsip Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)**

Setidaknya ada sembilan prinsip dasar yang harus dipatuhi dalam melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru, yang juga merupakan tanggung jawab dan kebijakan kepala sekolah/madrasah, yaitu :

1. PKB perlu menitikberatkan pada pencapaian peserta didik atau fokus pada hasil pembelajaran peserta didik. Oleh karena itu, PKB harus menjadi bagian integral dari tugas sehari-hari guru dan kepala sekolah. Ini masuk akal karena akhirnya, pengembangan profesionalisme berkelanjutan bertujuan untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Kualitas siswa menjadi penanda keberhasilan dari peningkatan profesionalisme guru dan kepala sekolah yang terlibat.
2. Setiap tenaga pendidik memiliki hak untuk memperoleh kesempatan pengembangan pribadi yang harus dilakukan secara teratur, terstruktur, dan berlanjut. Untuk mencegah ketidakmerataan dalam pemberian kesempatan pengembangan, penyusunan program PKB sebaiknya dimulai dari tingkat sekolah. Mengingat jumlah besar guru di Indonesia, implementasi program pengembangan profesionalisme berkelanjutan perlu direncanakan secara matang. Program ini harus

disusun dengan teratur, sistematis, dan berlangsung secara kontinu untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik di negara ini.

3. Program PKB dengan jumlah jam minimum setiap tahun sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009. Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama di tingkat Kabupaten/Kota, serta satuan pendidikan di setiap lembaga pendidikan, memiliki hak untuk menambah alokasi waktu jika dianggap perlu. Program pengembangan profesionalisme berkelanjutan merupakan hak setiap guru, bukan sekadar kewajiban. Profesi guru menuntut adanya pertumbuhan yang berkelanjutan. Guru tidak boleh berhenti berkembang; mereka harus terus belajar dan mengembangkan diri agar menjadi profesional yang berkualitas.
4. Guru yang tidak menunjukkan peningkatan setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program PKB sesuai dengan kebutuhan mereka mungkin akan dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Namun, sanksi tersebut tidak akan diberlakukan jika lembaga pendidikan tidak mampu memenuhi kebutuhan guru untuk melaksanakan program PKB. Langkah ini diharapkan dapat mendorong para guru untuk mengambil serius kegiatan pengembangan profesionalisme berkelanjutan. Hal ini dilakukan mengingat peran guru yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di negara ini.
5. Isi materi dalam kegiatan PKB harus terpusat pada pembelajaran peserta didik, termasuk materi akademik, proses pembelajaran, penelitian pendidikan terbaru, serta teknologi dan seni. Memanfaatkan pekerjaan dan data peserta didik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran juga memiliki nilai penting. Hal ini bertujuan agar kegiatan pengembangan profesionalisme berkelanjutan bagi guru memberikan manfaat yang konkret dan berdampak besar pada peningkatan kompetensi guru sebagai profesional.
6. Proses Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) bagi guru perlu dimulai dari kesadaran dan motivasi yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan PKB yang optimal, kegiatan pengembangan harus dirancang sedemikian rupa sehingga melibatkan partisipasi aktif dari setiap guru. Melalui keterlibatan aktif ini, diharapkan terjadi perubahan yang signifikan dalam penguasaan materi, pemahaman konteks, penerapan keterampilan, dan aspek lainnya yang relevan dengan tujuan peningkatan kualitas layanan pendidikan di setiap lembaga pendidikan, termasuk di lingkungan pendidikan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Taman Kanak-Kanak (TK). Dengan demikian, upaya pengembangan diri guru bukan hanya menjadi suatu kewajiban formal, tetapi lebih sebagai kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dan profesional yang berkelanjutan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan.
7. PKB yang berhasil harus memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi, misi, dan nilai-nilai yang menjadi landasan di sekolah/madrasah dan/atau di tingkat kabupaten/kota. Maka dari itu, program PKB haruslah diselaraskan dengan rencana pengembangan yang ada di lembaga pendidikan maupun di tingkat pemerintahan setempat, dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Rencana ini sebaiknya didiskusikan dan disepakati secara bersama oleh pihak-pihak terkait, seperti lembaga pendidikan, orangtua siswa, dan masyarakat.
8. Sebaiknya, kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) sebagian besar dilaksanakan di lingkungan sekolah/madrasah atau melalui keterlibatan

sekolah/madrasah di sekitarnya, seperti lewat forum kelompok kerja guru atau musyawarah guru mata pelajaran. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga relevansi kegiatan PKB dengan konteks pendidikan lokal serta untuk mengurangi dampak negatif pada lingkungan akibat perjalanan guru ke lokasi lain.

9. PKB perlu menguatkan penghargaan terhadap peran guru sebagai pekerjaan yang penting dan bermanfaat bagi masyarakat dalam upaya pembangunan nasional. Selain itu, PKB juga harus menjadi alat untuk mendukung perubahan dalam praktik dan perkembangan karir guru yang lebih terbuka, jelas, dan dapat dipertanggungjawabkan secara objektif (Mulyono, 2020).

### **Jenis Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB)**

Guru akan menjalankan program pengembangan keprofesional berkelanjutan yang telah disusun, baik itu dilaksanakan di dalam maupun di luar lingkungan sekolah. Sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan yang diikuti oleh guru tidak mengganggu kualitas pembelajaran peserta didik. Bagi guru yang telah mencapai atau melebihi standar kompetensi:

1. Program Diklat Pengembangan ditujukan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan guru dalam menjalankan tugas pokok mereka. Hal ini mencakup pengembangan model-model pembelajaran yang aktif dan inovatif, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta penyusunan materi ajar yang relevan dengan perkembangan teknologi informasi (IT) dan teknologi komunikasi (ICT). Selain itu, program ini juga bertujuan untuk membekali guru dengan keterampilan untuk menghasilkan publikasi ilmiah atau karya inovatif yang dapat berkontribusi pada perkembangan pendidikan.
2. Melalui program ini, tujuan utamanya adalah agar para guru memiliki pemahaman yang mendalam dan komprehensif di bidangnya. Selain itu, diharapkan mereka akan membentuk kepribadian yang matang dan seimbang, mencakup sikap profesionalisme, etika kerja yang tinggi, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika zaman dan kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, diharapkan mereka mampu menyajikan layanan pendidikan yang berkualitas tinggi dan relevan dengan tuntutan perkembangan zaman.
3. Untuk para guru yang belum mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan, pendekatan dalam program pengembangan keprofesional berkelanjutan akan difokuskan pada upaya mencapai standar tersebut melalui serangkaian pelatihan lanjutan. Hal ini memperhitungkan beberapa aspek yang relevan, antara lain:
  1. Penetapan jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan.
  2. Evaluasi terhadap kapasitas dukungan yang tersedia di sekolah untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan keprofesional berkelanjutan.
  3. Menganalisis catatan hasil evaluasi diri dan penilaian kinerja guru untuk menentukan area-area yang perlu ditingkatkan.
  4. Menetapkan sasaran dan jadwal perubahan atau peningkatan yang diinginkan setelah guru mengikuti program pengembangan keprofesional berkelanjutan, dengan tujuan mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan.
  5. Bagi guru yang belum memenuhi standar kompetensi, pelaksanaan program pengembangan keprofesional berkelanjutan dapat disertai dengan bantuan seorang Guru Pendamping.

6. Mekanisme penanganan guru yang belum memenuhi standar kompetensi dapat dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu:
  - a) Pada Tahap Informal, guru akan bersama-sama dengan kepala sekolah, koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, dan Guru Pendamping untuk menganalisis hasil penilaian kinerja guru dan mencari solusi untuk meningkatkan kompetensi yang 8 masih dibawah standar. Guru akan diberi waktu 6-8 minggu untuk melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan secara mandiri. Selama periode ini, aktivitas yang dilakukan oleh guru akan dicatat dalam buku khusus dan akan disahkan oleh kepala sekolah sebagai bukti dari upaya pengembangan diri yang dilakukan.
  - b) Tahap Semi-formal: Jika hasil evaluasi kembali pada tahap informal tidak menunjukkan peningkatan kompetensi yang diharapkan, guru memiliki opsi untuk beralih ke tahap semi-formal. Dalam tahap ini, guru akan berkolaborasi dengan seorang guru pendamping untuk mengikuti serangkaian kegiatan peningkatan kompetensi selama 6-8 minggu melalui partisipasi dalam kegiatan bersama guru lain dalam KKG/MGMP. Seluruh aktivitas guru pada tahap ini akan dicatat dan diverifikasi oleh kepala sekolah.
  - c) Tahap Formal: Jika evaluasi kembali pada tahap informal dan semi-formal tidak menunjukkan peningkatan yang diharapkan dalam kompetensi, maka guru akan memasuki tahap formal. Pada tahap ini, guru akan direkomendasikan untuk mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan di lembaga pelatihan yang ditetapkan, dengan pengawasan langsung dari kepala sekolah. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru selama tahap ini akan didokumentasikan dan divalidasi oleh kepala sekolah. Jika dalam dua siklus penanganan tersebut standar kompetensi yang ditetapkan masih belum tercapai, guru yang bersangkutan akan dikenai tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Mulyono, 2020).

### **Pengertian Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari beberapa unsur tugas guru yang utama dalam tujuan pelaksanaan pembinaan keprofesian, kepangkatan, dan jabatan kedua negara dan reformasi birokrasi nomor 16 Tahun 2009, yakni penilaian kinerja guru. Hal ini dapat diartikan sebagai penilaian yang dilakukan oleh sekolah dari setiap kinerja guru yang nantinya akan memperoleh penilaian yang mampu memberikan pengaruh bagi guru di sekolah seperti kenaikan pangkat. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui penguasaan guru dalam program pengajaran, pendidikan, dan pelatihan tertentu. Beberapa tujuan penilaian kinerja guru antara lain:

1. Mengetahui level kompetensi guru dalam pembelajaran
2. Menciptakan efisiensi dan efektivitas kinerja guru
3. Memperbaiki kinerja guru saat ini maupun periode selanjutnya
4. Hal ini bisa diartikan bahwa setiap kinerja yang dijalankan oleh guru di sekolah nantinya bisa memperoleh penilaian, selanjutnya mampu memberikan pengaruh bagi karir guru di sekolah, seperti mendapatkan promosi pangkat.

Penguasaan kompetensi dan ilmu pengetahuan guru, serta keterampilan guru dalam pembelajaran, sangat menentukan dalam terciptanya suatu kualitas pembelajaran. Sistem PK Guru dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas melalui penilaian kompetensi mereka yang diperlukan untuk penugasan pekerjaan mereka (Munawir et al., 2023).

### **Syarat Sistem Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru harus memenuhi syarat syarat penilaian. Hal ini agar Penilaian tidak menyimpang dari prinsip dan prosedur penilaian. Syarat syarat yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja guru adalah:

1. Valid

Sistem penilaian kinerja guru dikatakan efektif apabila aspek-aspek yang dinilai benar-benar mengukur unsur unsur tugas guru dalam melakukan pembelajaran, bimbingan konseling, atau tugas yang berkaitan dengan fungsi sekolah atau guru.

2. Reliabel

Suatu sistem evaluasi kinerja guru dianggap reliabel atau mempunyai tingkat keandalan yang tinggi apabila prosedur yang dilakukan terhadap guru yang kinerjanya dinilai setiap orang selalu membuahkan hasil yang sama.

3. Mudah

Suatu sistem evaluasi kinerja guru disebut mudah jika tidak memerlukan persyaratan tambahan, relatif mudah dilaksanakan oleh siapa pun, serta mempunyai tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam segala kondisi. Salah satu ciri dalam desain evaluasi kinerja guru adalah penggunaan kompetensi dan indikator kinerja yang sepadan untuk empat jenjang profesi (guru pertama, guru muda, guru madya, dan guru utama) (Badawi,2020).

### **Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk mengukur kompetensi dan penguasaan guru dalam melaksanakan tugas. Agar hasil penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan maka penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip prinsip berikut:

1. Sesuai dengan ketentuan

Penilaian kinerja harus dilakukan sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Berdasarkan Kinerja

Penilaian kinerja guru ditinjau dari aspek yang dapat diamati atau dipantau, ketika guru melaksanakan tugasnya.

3. Berlandaskan dokumen penilaian kinerja guru

Penilai, guru yang dievaluasi, dan unsur-unsur yang terlibat dalam evaluasi kinerja guru perlu memahami seluruh dokumentasi yang berkaitan dengan sistem evaluasi kinerja guru. Guru dan evaluator perlu memahami pernyataan kompetensi dan indikator kinerja dengan holistik agar pihak yang bersangkutan mengetahui aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

4. Dilakukan secara teratur

Penilaian kinerja dilakukan secara terjadwal yakni pada awal tahun (penilaian formatif) dan di akhir tahun (penilaian sumatif), dengan memperhatikan hal hal di bawah ini:

1) Objektif

Penilaian ini dilakukan secara objektif artinya sesuai dengan kondisi guru dalam melakukan dan tanggung jawab atas tugasnya.

2) Adil

Dalam memberlakukan penilaian kinerja guru dilakukan secara adil yaitu sesuai dengan kriteria, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua pihak yang terlibat dalam penilaian kinerja guru.

3) Akuntabel

Dalam hal ini, hasil dari penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan

4) Memiliki manfaat

Penilaian kinerja guru dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

5) Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan guru yang dinilai memperoleh informasi terkait penilaian tersebut.

6) Mudah

Penilaian guru dilakukan dengan mudah tanpa mengabaikan prinsip yang lain.

7) Berorientasi pada tujuan

Penilaian harus berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

8) Berorientasi pada proses

Penilaian guru tidak berpaku pada hasil, namun perlu memperhatikan proses yakni bagaimana guru tersebut dapat mencapai hasil yang diinginkan.

9) Berkelanjutan

Penilaian kinerja guru dilakukan secara terus menerus selama menjadi guru (Badawi,2020).

### **Perangkat Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru**

Perangkat Pelaksanaan PK GURU Perangkat yang harus digunakan oleh penilai untuk melaksanakan PK GURU agar diperoleh hasil penilaian yang objektif, akurat, tepat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan adalah:

a. Pedoman PK GURU

Pedoman PK GURU mengatur tentang tata cara penilaian dan norma- norma yang harus ditaati oleh penilai, guru yang dinilai, serta unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian.

b. Instrumen penilaian kinerja

Instrumen penilaian kinerja yang relevan dengan tugas guru, terdiri dari:

Instrumen-1: Pelaksanaan Menyusun dan menulis pengembangan diri untuk guru kelas/mata pelajaran;

Instrumen-2: Pelaksanaan Pembimbingan untuk guru Bimbingan dan Konseling/Konselor; dan

Instrumen-3: Pelaksanaan Tugas Tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah Instrumen-3 terdiri dari beberapa instrumen terpisah sesuai dengan tugas tambahan yang diemban guru.

Instrumen penilaian kinerja pelaksanaan menyusun dan menulis pengembangan diri atau pembimbingan terdiri dari:

1. Lembar pernyataan kompetensi, indikator, dan cara menilai Lembar ini berisi daftar dan penjelasan tentang ranah kompetensi, kompetensi, dan indikator kinerja guru yang harus diukur melalui pengamatan dan pemantauan

2. Format Pedoman Penyusunan dan Penulisan Pengembangan Diri (PD) Bagi Guru dan evaluasi per kompetensi

Format catatan dan evaluasi penilaian kinerja per kompetensi digunakan untuk mencatat semua hasil pengamatan dan pemantauan yang telah dilakukan, sebagai bukti pelaksanaan penilaian kinerja guru. Format catatan dan evaluasi kinerja per kompetensi digunakan untuk merekam semua hasil pengamatan dan pemantauan yang dilakukan, disertai dengan bukti-bukti fisik yang mendukung. Dokumen ini menjadi bukti pelaksanaan penilaian kinerja guru yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan

memperhatikan catatan hasil pengamatan dan bukti fisik yang terlampir, penilai di sekolah memberikan skor yang sesuai untuk setiap indikator kinerja guru. Skor tersebut kemudian dikonversikan menjadi nilai yang mencerminkan tingkat kompetensi guru. Pendekatan ini memastikan transparansi dan objektivitas dalam menilai kinerja guru serta memberikan panduan yang jelas untuk pengembangan diri mereka.

### 3. Format rekap hasil PK GURU

Format rekap hasil PK GURU menggabungkan nilai per kompetensi untuk mendapatkan nilai total PK GURU, yang selanjutnya dikonversi ke skala nilai kinerja sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009. Format ini mencakup rekap hasil PK GURU formatif dan sumatif serta memantau kemajuan guru dengan nilai di bawah standar. Rekap hasil PK GURU digunakan untuk menyusun Pedoman Penyusunan dan Penulisan Pengembangan Diri (PD) Bagi Guru serta sebagai dasar penghitungan angka kredit bagi tim penilai jabatan fungsional guru di tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat.

### 4. Format perhitungan angka kredit

Setelah memperoleh nilai total PK GURU untuk menyusun dan menulis pengembangan diri, pembimbingan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilai dapat melakukan perhitungan angka kredit. Perhitungan angka kredit hasil PK GURU dapat dilakukan di sekolah tetapi sifatnya hanya untuk keperluan estimasi perolehan angka kredit. Bagi tim penilai di tingkat kabupaten/kota, angka kredit hasil perhitungan tim penilai tersebut akan dipergunakan sebagai dasar penetapan perolehan angka kredit guru (Suprayitno, 2019: 70-72)

### **Prosedur Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru**

Prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi beberapa aspek penting. Pertama, penilaian harus dilakukan secara objektif, sesuai dengan situasi pekerjaan sehari-hari guru. Kedua, penting untuk menjaga fairness dengan menerapkan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai. Ketiga, ada aspek akuntabilitas yang mengharuskan pertanggungjawaban atas hasil penilaian. Keempat, penilaian kinerja harus bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pengembangan karir guru. Kelima, transparansi diperlukan agar semua pihak terlibat memiliki akses terhadap informasi penilaian. Keenam, evaluasi kinerja harus praktis dilakukan tanpa mengabaikan prinsip-prinsip lain. Ketujuh, penilaian harus berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan. Delapan, penting untuk memperhatikan orientasi proses, bukan hanya hasil akhir. Terakhir, kontinuitas dalam penilaian kinerja guru harus dijaga secara teratur dan berkelanjutan selama seseorang menjadi guru. (Rosidah et al.,2023)

### **SIMPULAN**

PKB adalah proses sistematis di mana guru mengevaluasi pengalaman mengajar mereka untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Ini termasuk pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Tujuan PKB meliputi meningkatkan kompetensi guru, memperbarui pengetahuan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, meningkatkan komitmen guru, dan mendukung pengembangan karir guru. Manfaat PKB termasuk peningkatan kualitas layanan pendidikan, kualitas guru, sekolah/madrasah, kepastian bagi orang tua/masyarakat, dan strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Prinsip-prinsip PKB meliputi fokus pada prestasi peserta didik, hak setiap guru untuk pengembangan diri, keharusan peluang PKB, serta kontribusi terhadap visi dan misi sekolah/madrasah. Jenis kegiatan PKB

mencakup pelatihan, pengembangan model pembelajaran, pemanfaatan teknologi, dan berbagai aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi guru. Penilaian kinerja guru adalah penilaian terhadap kinerja guru untuk pembinaan keprofesian, kepangkatan, dan jabatan, yang mencakup penguasaan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan guru dalam pembelajaran. Sistem penilaian kinerja guru harus valid, reliabel, dan praktis, serta menggunakan kompetensi dan indikator yang sama untuk semua jenjang profesi guru. Prinsip pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi objektif, fairness, akuntabilitas, bermanfaat, transparansi, kepraktisan, berorientasi pada tujuan, berorientasi pada proses, dan berkelanjutan. Perangkat pelaksanaan PK GURU meliputi pedoman, instrumen penilaian, format rekap hasil PK GURU, dan format perhitungan angka kredit. Prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip objektif, fairness, akuntabilitas, bermanfaat, transparansi, kepraktisan, dan berorientasi pada tujuan. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penilaian kinerja guru dapat dilakukan secara efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Apiyani, A., Y. Supriani, S. Kuswandi, dan O. Arifudin. 2022. Implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru madrasah dalam meningkatkan keprofesian. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 5(2):499-504.
- Badawi, A. 2020. Penilaian dan penelusuran kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. *Ash-Shahabah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*. 6(1): 32-39.
- Basri, S., A. Nurochmah, dan S. Syamsu. 2021. Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*. 21(3):464-474.
- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. 2023. Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*. 8(1): 627-634.
- Mulyono, M., 2020. Manajemen pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru dan kepala sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 5(2): 175-190.
- Rosidah, A. S., W. I. Rahman, M. Aulia, R. Ariansyah, dan I. Fauzi. 2023. Penilaian kinerja guru di sekolah dasar, antara tantangan dan peluang. *Jurnal Pendidikan Islam*. 4(1):1-23.
- Santoso, E. B., N. A. N. Murniati, dan E. Wuryandini. 2023. Manajemen pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) untuk meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 6(2):768-773.
- Suprayitno, A., 2019. *Pedoman Dan Penyusunan Pengembangan Diri Bagi Guru*. Yogyakarta: Deepublish.