



**Seri Panduan Platform Merdeka Mengajar**

# **Panduan Substansi Pengelolaan Kinerja Guru & Kepala Sekolah**

**Disusun Oleh: Tim Kemendikbudristek dan Tim Pengembang Teknologi  
Desember, 2023 | Versi 1.0 | Umum**

# Cakupan Informasi Pada Dokumen Ini

## 1. Mengapa Transformasi Pengelolaan Kinerja?

- Tentang Angka Kredit
- Mengapa perlu transformasi pengelolaan kinerja?
- Ciri-ciri transformasi pengelolaan kinerja

## 2. Apa dan Bagaimana Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

- Manfaat Pengelolaan Kinerja
- Variabel Pengelolaan Kinerja
- Praktik Kinerja
- Perilaku Kerja
- Pengembangan Kompetensi
- Dokumentasi Akuntabilitas

## 3. Bagaimana Proses Penilaian Dalam Pengelolaan Kinerja?

- Ilustrasi Penilaian Dalam Pengelolaan Kinerja



## PENTING!

1. Baca dan pelajari dokumen ini sebelum mulai mengisi form Pengelolaan Kinerja di Platform Merdeka Mengajar
2. Dokumen ini juga bisa Anda gunakan sebagai materi paparan sosialisasi untuk rekan Guru & Kepala Sekolah
3. Selain dokumen ini terdapat bahan bacaan lain yang dapat Anda pelajari untuk mendukung pemahaman terkait Pengelolaan Kinerja, antara lain :
  - Panduan Teknis Fitur Pengelolaan Kinerja Guru
  - Surat Edaran Bersama Kepala Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 17 tahun 2023 dan Nomor 9 Tahun 2023
  - Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah



Kementerian Pendidikan,  
Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Transformasi Pengelolaan Kinerja  
Guru & Kepala Sekolah

# Mengapa Transformasi Pengelolaan Kinerja?



# Transformasi Pengelolaan Kinerja

Guru dan Kepala Sekolah



*Sebagai bagian dari transformasi pengelolaan ASN yang dicanangkan oleh Presiden Joko Widodo, KemenPANRB melakukan transformasi pengelolaan kinerja yang diatur melalui:*

- ❑ **PermenPANRB No. 6 Tahun 2022**  
tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
- ❑ **PermenPANRB No. 1 Tahun 2023**  
tentang Jabatan Fungsional

## Bagaimana Angka Kredit sebelumnya diperhitungkan?

Angka kredit diperoleh dari pelaksanaan butir-butir kegiatan yang diajukan melalui Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK).

- **Semakin banyak** butir kegiatan yang dilaksanakan, semakin besar angka kredit yang diperoleh.
- Setiap butir kegiatan memiliki bobot angka kredit yang berbeda. **Semakin besar** bobot butir kegiatan, semakin besar angka kredit yang diperoleh.

Butir Kegiatan	Angka Kredit Per Butir Keg.	Terlaksana	Total Angka Kredit
	12.5	1	<b>12.5</b>
	8	1	<b>8</b>
	7	1	<b>7</b>
	2	2	<b>4</b>
	0.5	8	<b>4</b>
Total			<b>35.5</b>

# Bagaimana Angka Kredit sekarang diperhitungkan?



Angka kredit didapatkan melalui penetapan predikat kinerja atas pemenuhan ekspektasi pimpinan terkait tujuan dan sasaran organisasi.

Predikat kinerja dikonversi menjadi angka kredit dengan mengalikan **Koefisien angka kredit** dengan faktor pengali predikat kinerja.

Besaran angka kredit **tidak lagi** dipengaruhi oleh jumlah kegiatan yang dilaksanakan

## Contoh simulasi:

Predikat Kinerja : Sangat Baik  
Jenjang : Ahli Muda

$$\text{Angka Kredit} = 25 \times 150\% = \mathbf{37,5}$$

Predikat Kinerja	% Faktor Pengali
Sangat Baik	150%
Baik	100%
Cukup	75%
Kurang	50%
Sangat Kurang	25%

Jenjang	Koefisien Angka Kredit Tahunan
Ahli Pertama	12,5
Ahli Muda	25
Ahli Madya	37,5
Ahli Utama	50

# Mengapa Perlu Transformasi Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

## Perspektif KemenpanRB

### Bagi Pegawai



Alat dalam merencanakan, melaksanakan, dan meningkatkan kinerja sesuai **ekspektasi pimpinan**

### Bagi Pimpinan

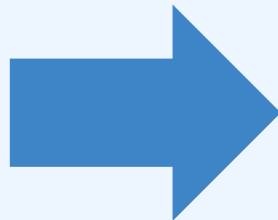


Alat dalam mengelola kinerja pegawai secara individu dan kolektif agar bisa berdaya mencapai **tujuan dan sasaran organisasi**

### Bagi Pemerintah Daerah



Alat dalam mengelola kinerja seluruh unit untuk mencapai **tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah**



## Perspektif Kemendikbudristek

### Transformasi Pembelajaran



Semua pegawai mendapatkan pengakuan atas kinerjanya yang menunjang **transformasi pembelajaran** untuk mewujudkan **pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik**

# Apa Ciri Transformasi Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

	Merdeka dari Beban Administrasi	Merdeka Memilih Indikator yang Relevan	Merdeka Unjuk Kinerja yang Berdampak
Sebelum	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pegawai tersita waktunya untuk urusan administrasi</li><li>• Atasan dan Pemda mengevaluasi dokumen secara manual</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pegawai diukur dengan banyak indikator</li><li>• Pemetaan kebutuhan peningkatan kinerja sulit dilakukan, karena indikator terlalu banyak</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tekanan untuk mencapai kinerja sempurna hanya melahirkan perubahan di atas kertas</li></ul>
Sesudah	<ul style="list-style-type: none"><li>• Penyelarasan dan percepatan proses melalui teknologi dan terintegrasi pengelolaan kinerja daerah</li><li>• Lebih sedikit dokumen yang harus disiapkan dan direviu oleh atasan dan Pemda</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pegawai memilih satu indikator kinerja yang paling relevan untuk ditingkatkan</li><li>• Atasan dan Pemda dapat menyusun prioritas indikator sesuai kondisi sekolah dan daerah.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pegawai melakukan peningkatan kinerja berbasis observasi kinerja</li><li>• Atasan dan Pemda fokus mendukung peningkatan kinerja yang berdampak nyata pada pembelajaran peserta didik</li></ul>



# TELAH TERBIT

Regulasi teknis berupa Perdirjen  
untuk mendukung penerapan  
Pengelolaan Kinerja Guru dan  
Kepala Sekolah melalui PMM



**Perdirjen GTK**  
**No. 7607/B.B1/HK.03/2023**  
tentang

Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru  
dan Kepala Sekolah



Kementerian Pendidikan,  
Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Transformasi Pengelolaan Kinerja  
Guru & Kepala Sekolah

# Apa dan Bagaimana Pengelolaan Kinerja Guru & Kepala Sekolah?



# Apa Manfaat Pengelolaan Kinerja

Guru dan Kepala Sekolah?



Memfasilitasi pegawai (guru dan kepala sekolah) melakukan **pengembangan kompetensi** dan **peningkatan kinerja** secara berkelanjutan.



Memberikan **pengakuan dan penghargaan** terhadap kontribusi pegawai (guru dan kepala sekolah) terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.



Memberikan penguatan dan dukungan terhadap **peningkatan karier pegawai** (guru dan kepala sekolah) berdasarkan kualitas kinerjanya.

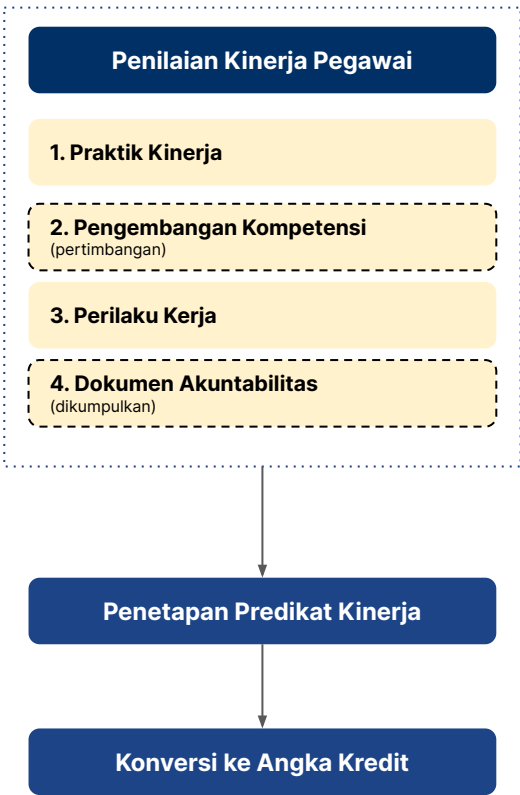
# Apa Variabel Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

Terdapat empat variabel yang dalam penilaian kinerja seorang pegawai:

1. Praktik Kinerja	2. Pengembangan Kompetensi	3. Perilaku Kerja	4. Dokumen Akuntabilitas
Variabel penilaian	Variabel pertimbangan	Variabel penilaian	Wajib dikumpulkan
<b>Berdasarkan Rapor Pendidikan</b>  Guru: Indikator D1, Praktik Pembelajaran  KS: Indikator D3, Kepemimpinan Pembelajaran	<b>Kategori Kegiatan</b>  1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Non-pelatihan 4. Kontribusi Komunitas 5. Kontribusi Sumber Belajar	<b>BERAKHLAK</b>  1. Berorientasi Pelayanan 2. Akuntabel 3. Kompeten 4. Harmonis 5. Loyal 6. Adaptif 7. Kolaboratif.	Dokumen yang menunjukkan akuntabilitas pegawai (guru dan kepala sekolah) dalam melakukan kinerja sesuai tugasnya  <u>Tidak dinilai tapi dikumpulkan.</u>

Keempat variabel di atas akan menjadi acuan Penilai dalam melakukan Penetapan Predikat Kinerja Pegawai

Kemudian Predikat Kinerja akan menentukan Angka Kredit yang diperoleh Pegawai



# Apa Variabel Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

Kategori	Guru	Kepala Sekolah	Penilaian
Prioritas	<b>Praktik kinerja</b> yang dilakukan guru dan menjadi prioritas peningkatan kinerja berdasar observasi kinerja.	<b>Praktik kinerja</b> yang dilakukan Kepala Sekolah dan menjadi prioritas peningkatan kinerja berdasar observasi kinerja.	Dinilai
	<b>Pengembangan Kompetensi:</b> Pilihan kegiatan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi karier pegawai di masa depan serta kesesuaian dengan kebutuhan dan tujuan satuan pendidikan.		Dipertimbangkan
	<b>Perilaku Kerja:</b> Perilaku yang diharapkan dari setiap ASN yang terdiri dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dikontekstualisasikan dalam bidang pendidikan.		Dinilai
Akuntabilitas	Dokumen yang menunjukkan akuntabilitas guru dalam melakukan kinerja yang terdiri dari <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan (K3)</li> <li>2. SK Tugas Tambahan (K4)</li> <li>3. Kehadiran di Kelas (K5)</li> </ol>	Dokumen yang menunjukkan akuntabilitas kepala sekolah dalam melakukan kinerja yang terdiri dari: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan (K3)</li> <li>2. Perencanaan Program Sekolah (K4)</li> <li>3. Pelaporan Program Sekolah [K5]</li> <li>4. Kehadiran di Sekolah (K6)</li> </ol>	Dikumpulkan



# 1. Praktik Kinerja

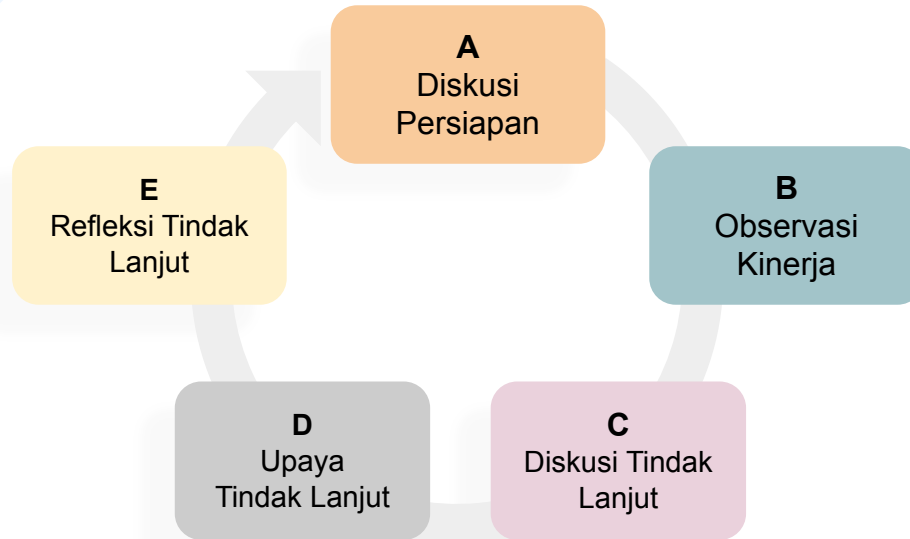
# Bagaimana Pengelolaan Praktik Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

## 1 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Guru dan KS memilih 1 Sub Indikator Kinerja dari Indikator **Rapor Pendidikan**

- **Guru:** Indikator D1, 8 Sub Indikator Praktik Pembelajaran
- **KS:** Indikator D3, 8 Sub Indikator Kepemimpinan Pembelajaran

## 2 Siklus Peningkatan Kinerja Pegawai



## 3 Penilaian Kinerja

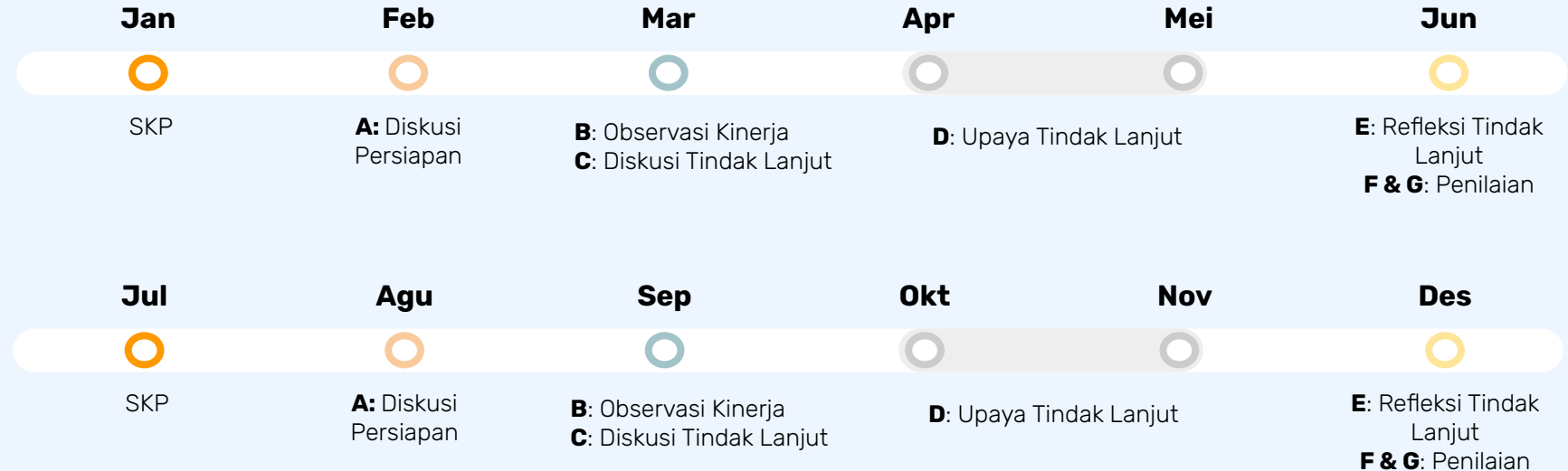
Guru dan KS akan dinilai berdasar 3 aspek dari Indikator D2 **Rapor Pendidikan**:

1. Upaya Refleksi
2. Upaya Belajar
3. Perubahan Praktik

Berdasarkan nilai tersebut dan mempertimbangkan Pengembangan Kompetensi, ditetapkan Predikat Kinerja Pegawai

# Bagaimana linimasa Pengelolaan Praktik Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

Pengelolaan Praktik Kinerja dilakukan sebanyak 2 siklus dalam setahun.





# Seperti apa Siklus Pengelolaan Praktik Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

Pengelolaan praktik kinerja adalah upaya mendukung pegawai melakukan peningkatan kinerja pada 1 indikator kinerja pilihan melalui **Siklus Peningkatan Kinerja** yang terdiri dari

- A. **Diskusi Persiapan:** Upaya merumuskan fokus perilaku, upaya mempelajari dan jadwal observasi kinerja.
- B. **Observasi Kinerja:** Observasi yang bertujuan menentukan batas dasar kinerja (baseline) sebelum melakukan upaya peningkatan kinerja. Observasi kinerja bukan untuk melakukan penilaian.
- C. **Diskusi Tindak Lanjut:** Upaya merefleksikan hasil observasi kinerja, upaya tindak lanjut yang akan dilakukan dan kebutuhan dukungan untuk peningkatan kinerja.
- D. **Upaya Tindak Lanjut:** Upaya melakukan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan untuk peningkatan kinerja.
- E. **Refleksi Tindak Lanjut:** Upaya merefleksikan tindak lanjut termasuk identifikasi capaian, tantangan dan rencana perbaikan.

## 1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

### 8 Pilihan **Indikator Praktik Kinerja Guru**

8 sub indikator turunan dari Indikator D1 Kualitas Pembelajaran pada Rapor Pendidikan

Guru memilih 1 sub indikator untuk ditingkatkan melalui Siklus Peningkatan Kinerja

8 pilihan indikator dapat diubah sesuai prioritas pendidikan nasional



Keteraturan  
Suasana Kelas



Ekspektasi pada  
Peserta Didik



Penerapan  
Disiplin Positif



Aktivitas  
Interaktif



Umpan Balik  
Konstruktif



Instruksi  
yang Adaptif



Perhatian dan  
Kepedulian



Instruksi  
Pembelajaran

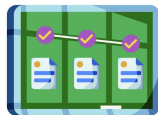
## 1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

### 8 Pilihan **Indikator Praktik Kinerja Kepala Sekolah**

8 sub indikator turunan dari Indikator D3 Kepemimpinan Pembelajaran pada Rapor Pendidikan

Kepala Sekolah memilih 1 sub indikator untuk ditingkatkan melalui Siklus Peningkatan Kinerja

8 pilihan indikator dapat diubah sesuai prioritas pendidikan nasional



Memandu perencanaan pembelajaran



Aktivasi kegiatan komunitas belajar



Komunikasi visi-misi satuan pendidikan



Siklus peningkatan kualitas praktik pembelajaran



Presentasi program sekolah



Menceritakan praktik baik kepemimpinan



Refleksi pengelolaan kurikulum satuan pendidikan



Refleksi program pengembangan kompetensi guru

# Bagaimana Penilaian Praktik Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

Mengacu pada Siklus Peningkatan Kinerja Pegawai di samping, dijabarkan bagaimana Pejabat Penilai (KS/PS) menilai Praktik Kinerja Pegawai (guru dan kepala sekolah) di setiap tahapan Siklus Peningkatan Kinerja Pegawai

## Upaya Refleksi

Pejabat Penilai menilai bagaimana upaya pegawai melakukan refleksi untuk menyadari kesulitannya dalam peningkatan pembelajaran

Dengan mempertimbangkan:

- Kualitas refleksi pada **C - Diskusi Tindak Lanjut**
- Kualitas refleksi pada **E - Refleksi Tindak Lanjut Observasi Kelas**

## Upaya Mempelajari

Pejabat Penilai melihat bagaimana upaya pegawai mempelajari dan menguasai kompetensi yang dibutuhkan untuk peningkatan kinerja berdasarkan hasil observasi kelas dan hasil refleksi

Dengan mempertimbangkan:

- Kualitas refleksi terhadap penyelesaian Upaya Tindak Lanjut pada **E - Refleksi Tindak Lanjut**

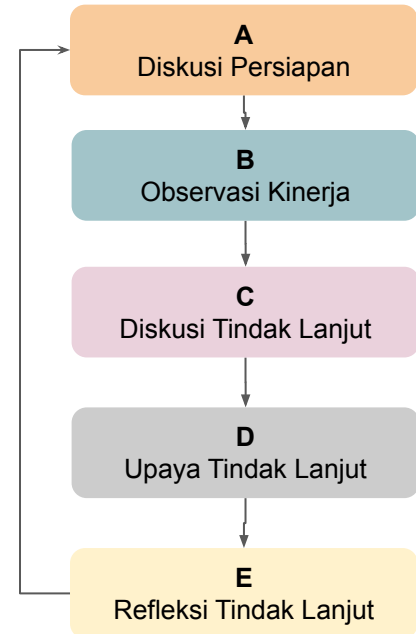
## Perubahan Praktik

Pejabat Penilai melihat bagaimana perubahan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dari waktu ke waktu yang mempengaruhi kualitas pembelajaran di kelas atau satuan pendidikan

Dengan mempertimbangkan:

- Perubahan praktik dari waktu ke waktu pada **E - Refleksi Tindak Lanjut**

## Siklus Peningkatan Kinerja Pegawai



# Apa Aspek Penilaian terhadap Praktik Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

Upaya pegawai dalam melakukan peningkatan pada 1 indikator kinerja pilihan melalui Siklus Peningkatan Kinerja akan dinilai berdasarkan 3 aspek yang diturunkan dari Indikator D2 Rapor Pendidikan:

## Upaya Refleksi

1. Bagaimana upaya pegawai melakukan refleksi untuk menyadari tantangan dalam peningkatan kinerjanya?
2. Apakah pegawai menjelaskan tantangan yang dihadapi?
3. Apakah pegawai mengakui kelemahan diri yang perlu ditingkatkan untuk menghadapi tantangan tersebut atau justru menyalahkan keadaan?

## Upaya Mempelajari

1. Bagaimana upaya pegawai mempelajari dan menguasai kompetensi yang dibutuhkan untuk peningkatan kinerja berdasarkan hasil observasi kinerja dan refleksi diri?
2. Apakah pegawai menyelesaikan upaya tindak lanjut yang telah disepakati atau bahkan menerapkan hasil upaya tindak lanjutnya?

## Perubahan Praktik

Bagaimana perubahan praktik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dari waktu ke waktu yang berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas atau satuan pendidikan dibandingkan batas dasar kinerja yang terlihat pada saat observasi kinerja?



## 2. Perilaku Kerja

# Bagaimana Pengelolaan **Perilaku Kerja** Guru dan Kepala Sekolah?

Perilaku Kerja

1

**Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)**

Pegawai (guru dan KS) memilih 7 fokus perilaku kerja yang akan ditingkatkan

Pejabat penilai (KS/PS) menetapkan 7 fokus perilaku kerja yang akan ditingkatkan

2

**Pelaksanaan Kinerja**

**Pelaksanaan kinerja dengan menunjukkan 7 fokus perilaku kerja**

NO.	ASPEK	INDIKATOR	FOKUS PERILAKU	RATING
1	Berorientasi Pelayanan	Memahami kebutuhan peserta didik dan berusaha memenuhinya	Mengidentifikasi kebutuhan peserta didik secara proaktif	<b>Sesuai Ekspektasi</b>
2	Kolaboratif	Menggerakkan pemanfaatan sumber daya satuan pendidikan untuk pencapaian visi dan misi satuan pendidikan	Mengoptimalkan sumber daya satuan pendidikan untuk mendukung pencapaian kinerja satuan pendidikan	<b>Di Atas Ekspektasi</b>

3

**Penilaian Kinerja**

Pejabat penilai (KS/PS) melakukan diskusi penilaian bersama pegawai (guru dan KS) menggunakan rating perilaku: di atas, sesuai atau di bawah ekspektasi.

# Apa Saja Aspek Perilaku Kerja Guru dan Kepala Sekolah?

1. **Berorientasi pada Pelayanan:** Bagaimana pegawai memahami dan memenuhi kebutuhan peserta didik, rekan sejawat, dan masyarakat? Apakah pegawai ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan untuk memberikan pelayanan? Apakah pegawai terus melakukan perbaikan untuk meningkatkan pelayanannya?
2. **Akuntabel:** Apakah pegawai melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi? Apakah pegawai menggunakan sumber daya yang ada secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien? Apakah pegawai melaksanakan tugasnya sesuai kewenangan?
3. **Kompeten:** Apakah pegawai berupaya meningkatkan kompetensinya? Apakah pegawai membantu peserta didik dan rekan sejawat untuk belajar? Apakah pegawai melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik?
4. **Harmonis:** Apakah pegawai menghargai setiap orang? Apakah pegawai suka menolong orang lain? Apakah pegawai membangun lingkungan kerja yang kondusif?
5. **Loyal:** Apakah pegawai mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku? Apakah pegawai memberikan layanan terbaik untuk meningkatkan kinerja satuan pendidikan? Apakah pegawai menjaga nama baik satuan pendidikan?
6. **Adaptif:** Apakah pegawai cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan? Apakah pegawai terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas? Apakah pegawai bertindak secara proaktif?
7. **Kolaboratif:** Apakah pegawai memberi kesempatan kepada peserta didik, rekan sejawat, dan masyarakat untuk berkontribusi? Apakah pegawai terbuka dalam bekerja sama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran? Apakah pegawai mampu dan mau memanfaatkan sumberdaya untuk tujuan satuan pendidikan?





# 3. Pengembangan Kompetensi

# Apa Cakupan **Pengembangan Kompetensi** Guru dan Kepala Sekolah?

Skala Prioritas	Kategori Peran	Kategori Kegiatan		
<b>Program Prioritas</b> Pendidikan Guru Penggerak, Sekolah Penggerak, Pendidikan Profesi Guru, Implementasi Kurikulum Merdeka, Perencanaan Berkas Data	<b>Kontributor</b> Penggerak, Asesor, Narasumber, Pengajar Praktik, Fasilitator, Guru Pamong, Coach/Mentor, Penelaah, Pembuat Konten dll	Pelatihan	Pengembangan Kompetensi Selain Pelatihan	
<b>Program Non Prioritas</b>	<b>Peserta</b>	Komunitas Belajar	Pembuatan Sumber Belajar	Pendidikan

## Catatan:

1. Setiap kegiatan pengembangan kompetensi dibobot dengan poin. Besaran poin ditentukan berdasarkan skala prioritas, kategori peran dan kategori kegiatan.
2. Pengembangan Kompetensi bertujuan untuk membantu guru mengembangkan kapasitasnya dalam meraih aspirasi karier di masa depan.
3. Semakin besar poin yang didapatkan seorang pegawai (guru dan kepala sekolah) mengindikasikan dua hal: semakin besar upayanya dalam meraih aspirasi kariernya dan semakin besar kontribusinya terhadap transformasi pembelajaran.
4. Seorang pegawai (guru dan kepala sekolah) wajib menyelesaikan kegiatan pengembangan kompetensi sejumlah 32 poin. Besaran poin yang didapatkan akan menjadi pertimbangan dalam Penilaian Praktik Kinerja.

# Apa Cakupan **Pengembangan Kompetensi** Guru dan Kepala Sekolah?

**8**

**poin**

Per pelatihan  
mandiri

- Guru/Kepala Sekolah melaksanakan pelatihan mandiri sesuai model kompetensi Guru/Kepala Sekolah/Pengawas Sekolah
- Guru menyelesaikan program pelatihan mandiri hingga penyampaian aksi nyata tentang “Diferensiasi Pembelajaran PAUD” di PMM

**12**

**poin**

per kegiatan  
berdurasi 2-3 jam

- Guru/Kepala Sekolah melaksanakan peran sebagai coach/mentor/fasilitator/pengajar praktik/asesor pada Pendidikan Guru Penggerak/Sekolah Penggerak/Pendidikan Profesi Guru
- Guru terlibat menjadi Guru Pamong di Program Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan di LPTK

**128**

**poin**

per semester

- Guru/Kepala Sekolah melakukan program pelatihan & pendidikan jangka pendek/menengah pada bidang kepemimpinan dan bidang teknis yang relevan
- Guru menuntaskan Program Guru Penggerak

# Bagaimana Pengelolaan **Pengembangan Kompetensi** Guru dan Kepala Sekolah?

Pengembangan  
Kompetensi

1

Sasaran Kinerja  
Pegawai (SKP)

2

Pelaksanaan Kinerja

3

Penilaian Kinerja

Pegawai (guru dan kepala sekolah) mengusulkan jenis kegiatan pengembangan kompetensi minimal 32 poin

Pejabat penilai (KS/PS) menetapkan jenis kegiatan pengembangan kompetensi

Pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi

Mengunggah bukti penyelesaian kegiatan pengembangan kompetensi

No.	Rencana Hasil Kerja	Poin	Status
1	Meningkatnya kompetensi melalui peran sebagai Peserta Pelatihan Mandiri sesuai model kompetensi Guru, Kepala Sekolah, dan/atau Pengawas Sekolah (8 poin)	16 poin	Belum dikumpulkan
2	Meningkatnya kompetensi melalui peran sebagai Partisipan observasi praktik pembelajaran (persiapan, pelaksanaan, dan diskusi tindak lanjut) bersama rekan sejawat (8 poin)	16 poin	Belum dikumpulkan
TOTAL POIN		32 poin	(Sudah memenuhi ekspektasi)
Cek selengkapnya pada <a href="#">peraturan yang berlaku</a> .			

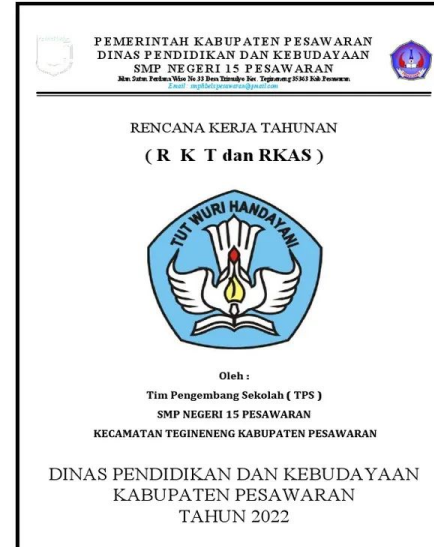
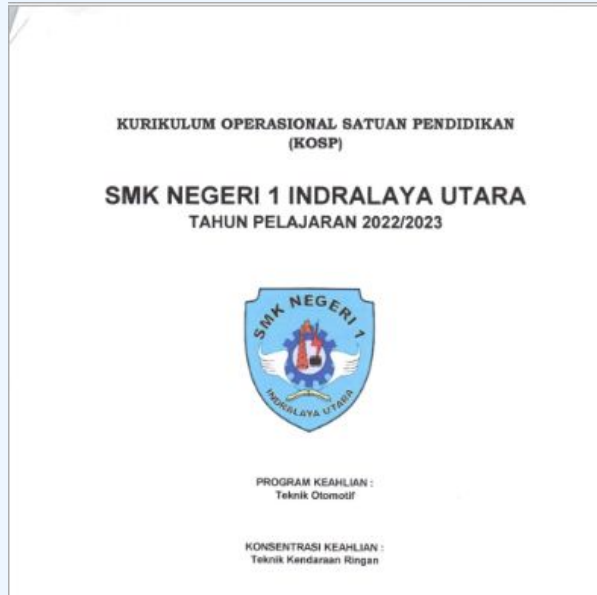
Poin penyelesaian kegiatan pengembangan kompetensi digunakan untuk pertimbangan penetapan Predikat Kinerja Pegawai



# 4. Dokumen Akuntabilitas

# Apa Contoh Dokumen Akuntabilitas pada Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

Dokumen  
Akuntabilitas



## Catatan:

Dokumen akuntabilitas adalah dokumen yang secara sehari-hari memang dikerjakan dan dihasilkan oleh pegawai dalam menjalankan kinerja. Bukan tambahan dokumen baru.



Transformasi Pengelolaan Kinerja  
Guru & Kepala Sekolah

# Bagaimana Proses Penilaian dalam Pengelolaan Kinerja?



# Bagaimana Penilaian dalam Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

1. Penilaian dalam pengelolaan kinerja terhadap seorang pegawai (guru dan kepala sekolah) adalah **kewenangan penuh pejabat penilai (KS/PS)** sebagai pejabat yang bertanggung jawab terhadap peningkatan kinerja sekolah.
2. Angka kredit diperoleh seorang pegawai melalui konversi predikat kinerja menjadi angka kredit berdasarkan koefisien angka kredit dengan faktor pengali.

Predikat Kinerja	% Faktor Pengali
Sangat Baik	150%
Baik	100%
Cukup	75%
Kurang	50%
Sangat Kurang	25%

Jenjang	Koefisien Angka Kredit Tahunan
Ahli Pertama	12,5
Ahli Muda	25
Ahli Madya	37,5
Ahli Utama	50

Ilustrasi: Seorang Guru Muda mendapat Predikat Kinerja Sangat Baik maka akan mendapatkan Angka Kredit sebesar:  $25 \times 150\% = 37,5$



# Bagaimana Penilaian dalam Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

3. Penetapan Predikat Kinerja didasarkan pada hasil penilaian kinerja yang dilakukan Pejabat Penilai (KS/PS) mengacu pada 4 variabel:
  - a. Praktik kinerja: Dinilai
  - b. Pengembangan kompetensi: Dipertimbangkan
  - c. Perilaku kinerja: Dinilai
  - d. Dokumen Akuntabilitas. Dikumpulkan
4. **Penilaian Praktik kinerja:** Pejabat penilai menilai upaya peningkatan 1 indikator kinerja oleh pegawai (guru dan kepala sekolah) yang dilakukan sepanjang pelaksanaan Siklus Peningkatan Kinerja. **Aspek penilaian** yang digunakan adalah: **Upaya Refleksi, Upaya Mempelajari dan Perubahan Praktik.**
5. Pada aspek **Pengembangan Kompetensi**, seorang pegawai (guru dan kepala sekolah) wajib menyelesaikan kegiatan pengembangan kompetensi sejumlah 32 poin. Banyaknya poin yang didapatkan tidak dinilai tapi dipertimbangkan oleh pejabat penilai (KS/PS) dalam Penilaian Praktik Kinerja.
6. **Penilaian Perilaku kerja.** Pejabat menilai upaya peningkatan 7 perilaku kerja oleh pegawai (guru dan kepala sekolah) pada akhir masa pengelolaan kinerja. Tujuh aspek perilaku kerja yang dinilai adalah: Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.
7. Pada aspek **Dokumen Akuntabilitas**, seorang pegawai (guru dan kepala sekolah) wajib mengumpulkan dokumen terkait sebagai bentuk akuntabilitas. Dokumen akuntabilitas **tidak dinilai tapi bila tidak dikumpulkan maka Predikat Kinerja yang diperoleh seorang pegawai tidak bisa ditampilkan.**

# Bagaimana Ilustrasi Penilaian dalam Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?



Ibu Sri Hariyati (35 tahun)  
**ASN Guru Ahli Madya**



Pak Hendrawan (29 tahun)  
**ASN Guru Ahli Muda**

Rating  
Praktik Kinerja

Di Atas Ekspektasi  
Pimpinan

Di Atas Ekspektasi  
Pimpinan

Poin Pengembangan  
Kompetensi

36 Poin

64 Poin

Rating  
Perilaku Kerja

Sesuai Ekspektasi  
Pimpinan

Di Atas Ekspektasi  
Pimpinan

Penetapan Predikat  
Kerja

Baik

Sangat Baik

Angka Kredit

$100\% \times 37,5 = 37,5$

$150\% \times 25 = 37,5$

# FAQ

**Q : Apa perbedaan antara e-Kinerja milik Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan sistem Pengelolaan Kinerja milik Kemendikbudristek?**

A: Pengelolaan Kinerja pada Platform Merdeka Mengajar (PMM) adalah layanan teknologi pengelolaan kinerja bagi guru dan kepala sekolah yang terintegrasi dengan aplikasi e-Kinerja yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN)

1. Perencanaan Kinerja diselaraskan dengan prioritas pada Rapor Pendidikan tingkat satuan pendidikan
2. Pelaksanaan Kinerja dilakukan mengikuti periode semester (6 bulan) dengan pengumpulan bukti dukung digital secara lebih sederhana.
3. Penilaian Kinerja dilakukan pada platform untuk melihat pencapaian kinerja yang mendukung peningkatan capaian pembelajaran peserta didik dan pengembangan karier berbasis sistem merit

**Q : Satuan pendidikan saya adalah TK & PAUD dan saya tidak familiar dengan Rapor Pendidikan. Apa sub indikator Praktik Kinerja paling tepat yang harus saya pilih?**

A: Guru TK & PAUD yang belum familiar dengan indikator Rapor Pendidikan, silakan dapat berdiskusi dengan atasan atau Kepala Sekolah Anda untuk memilih Praktik Pembelajaran dengan Indikator yang paling relevan untuk mendukung peningkatan kinerja Guru dan Satuan Pendidikan yang dinaungi.

**Q : Bagaimana sistem Konversi Angka Predikat menjadi Angka Kredit di Pengelolaan Kinerja PMM?**

A: Predikat Kinerja sebagaimana bagi Guru dan Kepala Sekolah berstatus pegawai negeri sipil dikonversikan ke dalam perolehan Angka Kredit tahunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan



**MERDEKA  
BELAJAR**



# Mulai Januari 2024, lakukan Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah\* di PMM

Terintegrasi dengan e-Kinerja (SIASN), Perencanaan, Pelaksanaan, dan Penilaian Kinerja kini lebih praktis, relevan, dan berdampak.



\*Kepala Sekolah mulai melakukan perencanaan kinerja di tanggal 15 Januari 2024



## Pelajari lebih lanjut

**Mulai akses Pengelolaan Kinerja di Platform Merdeka Mengajar, sekarang!**

Pahami alur dan penggunaan fitur Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah di:

<https://linktr.ee/pengelolaankinerjapmm>



**Merdeka  
Mengajar**