



Kementerian Pendidikan, Kebudayaan,  
Riset, dan Teknologi

# Pengelolaan Kinerja

Guru dan Kepala Sekolah

Rabu, 21 Februari 2024



DOKUMEN RAHASIA. Tidak untuk disebarluaskan.  
Ditjen GTK Kemendikbudristek

# Agenda hari ini

## Pengelolaan Kinerja Guru dan KS

- 1 **Transformasi Kebijakan Manajemen Talenta**
- 2 **Transformasi Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah**
- 3 **Meluruskan Miskonsepsi Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah**





Kementerian Pendidikan, Kebudayaan,  
Riset, dan Teknologi

# 01 Transformasi Kebijakan Manajemen Talenta



DOKUMEN RAHASIA. Tidak untuk disebarluaskan.  
Ditjen GTK Kemendikbudristek

# Agar kita berjalan menuju ke tujuan besar yang sama yaitu menghadirkan **pembelajaran yang berkualitas** perlu adanya sistem terpadu yang membantu guru dalam perjalanan profesinya yaitu **Manajemen Talenta Guru**

## Kondisi yang masih terjadi



Guru dipersepsikan sebagai profesi yang **berfokus pada administrasi** dan **mengejar ketuntasan materi** sehingga menghambat untuk membantu peserta didik

## Perubahan



**Manajemen Talenta** mendorong guru untuk fokus pada **pembelajaran yang berkualitas** dan **berorientasi pada peserta didik**

## Masa depan



Guru yang telah berhasil bertransformasi dengan **selalu belajar** dan **fokus mengajar** akan mendapatkan **insentif finansial dan nonfinansial yang bermakna**



# MANAJEMEN TALENTA GURU - TRANSFORMASI PROFESI GURU



## PRE-SERVICE (PRAJABATAN)

## IN-SERVICE (DALAM JABATAN)

## POST-SERVICE (PURNA-JABATAN)

- 1 **Identifikasi calon guru**  
(potensi menjadi guru profesional)
- 2 **Pendidikan profesi guru**  
(fokus menjadikan calon guru berkompeten dan siap)
- 3 Memastikan **guru profesional memperoleh kesempatan mengajar.**

4 **Refleksi Kompetensi**  
(Sesuai Model Kompetensi)

5 **Pengembangan Kompetensi**  
(Terencana dan Berkelanjutan)

6 **Pengelolaan Kinerja**  
(Praktis, bermakna dan berdampak)

7 **Akselerasi karier**  
(Berbasis talenta)

8 **Remunerasi dan Penghargaan**

9 **Identifikasi guru**  
(yang akan keluar dari posisi tugas mengajar)

10 **Proyeksi kebutuhan**

Regulasi, Teknologi dan Komunikasi





# 02 Transformasi Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah



# 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



# Mengapa Transformasi Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

## 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**



## Transformasi Pembelajaran

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





# Transformasi Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah

## Sebelum 2023

1. Menggunakan DUPAK plus PKG bagi guru dan PKKS bagi KS
2. Transisi dari manual ke penggunaan aplikasi

### Masa Sebelumnya

(Banyak tantangan, ada tumpang tindih indikator)

## Selama 2023

1. Penghapusan DUPAK oleh Kemenpan dan menggunakan SKP yang disusun sendiri.
2. Menggunakan aplikasi E-Kinerja atau aplikasi dari Pemda

### Masa Transisi

(Banyak tantangan & indikator belum kontekstual)

## Setelah 2023

1. Memilih SKP yang sudah disediakan, terintegrasi Rapor Pendidikan
2. Menggunakan aplikasi PMM terintegrasi E-Kinerja

### Masa Transformasi

(Ada tantangan & indikator sudah kontekstual)

# Transformasi Paradigma Pengelolaan Kinerja

## Pengendalian

1. Mengurangi resiko penyimpangan
2. Banyak prosedur & administrasi
3. Membangun perilaku patuh

**Kekeliruan adalah aib yang ditutupi**

## Pencapaian

1. Memastikan pencapaian target
2. Banyak indikator dan monitoring
3. Membangun perilaku orientasi pada target

**Kekeliruan adalah aib yang ditutupi**

## Pembelajaran

1. Memastikan peningkatan individu dan tim
2. Banyak kesempatan dan dukungan belajar
3. Membangun perilaku belajar

**Kekeliruan adalah kesempatan belajar**

# Transformasi Pengelolaan Kinerja membuat guru dan KS merdeka dari beban administrasi, merdeka memilih indikator yang relevan dan merdeka unjuk kinerja yang berdampak.

Sebelum

## Merdeka dari Beban Administrasi

- Pegawai tersita waktunya untuk urusan administrasi
- Atasan dan Pemda mereviu dokumen secara manual

## Merdeka Memilih Indikator yang Relevan

- Pegawai diukur dengan banyak indikator
- Pemetaan kebutuhan peningkatan kinerja sulit dilakukan, karena indikator terlalu banyak

## Merdeka Unjuk Kinerja yang Berdampak

- Tekanan untuk mencapai kinerja sempurna hanya melahirkan perubahan di atas kertas

Sesudah

- Lebih sedikit dokumen yang harus disiapkan dan direviu oleh atasan dan Pemda
- Penyelarasan dan percepatan proses melalui teknologi dan terintegrasi pengelolaan kinerja daerah

- Pegawai memilih satu indikator kinerja yang paling relevan untuk ditingkatkan
- Atasan dan Pemda dapat menyusun prioritas indikator sesuai kondisi sekolah dan daerah.

- Pegawai melakukan peningkatan kinerja berbasis observasi kinerja
- Atasan dan Pemda fokus mendukung peningkatan kinerja yang berdampak nyata pada pembelajaran peserta didik



# Dalam rangka transformasi kinerja guru yang berorientasi pada peningkatan capaian pembelajaran peserta didik, **Pengelolaan Kinerja** hadir dengan 3 tahapan penting yang dilakukan melalui **PMM**

1

Perencanaan

1 Praktik Pembelajaran 2 Pengembangan Kompetensi 3 Tugas Tambahan 4 Perilaku Kerja 5 Rangkuman

Pilih indikator untuk menjadi fokus peningkatan kinerja Anda  
Kami sediakan rekomendasi berdasarkan **Rapor Pendidikan Satdik Anda** versi terakhir.

Kualitas Pembelajaran Dimensi Prioritas: Manajemen Kelas

Rekomendasi Rekomendasi

**Keteraturan Suasana Kelas**  
Suasana kelas yang kondusif untuk proses belajar, dengan minimal terdistrusi yang mengganggu perhatian peserta didik dari aktivitas belajar.  
Dimensi: Manajemen Kelas

**Penerapan Disiplin Positif**  
Penerapan prinsip disiplin positif dalam mengelola perilaku dan kebiasaan kelas yang telah disepakati bersama.  
Dimensi: Manajemen Kelas

Lihat indikator lainnya <

Simpan draft Kiri Pengembangan Kompetensi

Guru & KS hanya perlu fokus meningkatkan kinerja pada salah satu indikator rekomendasi berdasarkan capaian rapor pendidikan, memilih pengembangan kompetensi yang sesuai minat dan memilih fokus perilaku kerja yang telah terintegrasi di PMM.

2

Pelaksanaan

Pengelolaan Kinerja Hendrawan Supripto

Dokumen Penilaian Observasi

Rubrik Observasi Kelas  
Catatan: Penilaian Observasi dilakukan terhadap kinerja guru.

Praktik Pembelajaran

**Keterangan Suasana Kelas**  
Suasana kelas yang kondusif untuk proses belajar, dengan minimal gangguan yang mengalihkan perhatian peserta didik dari aktivitas belajar.

**FOKUS OBSERVASI**  
• Guru melakukan komunikasi positif untuk membangun suasana kelas yang kondusif

**DAFTAR PERILAKU YANG DIAMATI**  
• Berperilaku baik  
• Menjaga diri sehingga terlihat disiplin  
• Mengikuti tata "tata tertib manajemen" di kelas

**Fokus Perilaku yang Diobservasi:**  
Cek Rubrik Observasi >

1. Guru melakukan komunikasi positif untuk membangun suasana kelas yang kondusif

Apakah sudah dilakukan ketika observasi?  
 Belum Dilakukan  
 Dilakukan tapi Belum Efektif  
 Dilakukan dan Efektif

Catatan: Apa perilaku guru dan respon murid yang mendukung peningkatan Anda?

2. Guru melakukan strategi pengendalian untuk mengalihkan keterbacaan murid

Apakah sudah dilakukan ketika observasi?  
 Belum Dilakukan  
 Dilakukan tapi Belum Efektif  
 Dilakukan dan Efektif

Catatan: Apa perilaku guru dan respon murid yang mendukung peningkatan Anda?

**Panduan penilaian PMM** (lihat link)

**Belum dilakukan**  
Belum dilakukan karena observasi kelas. Perlu dilagi pengamatan dengan berfokus dengan guru.

**Dilakukan tapi belum efektif**  
Dilakukan tapi belum menunjukkan peningkatan/peningkatan yang signifikan.

**Dilakukan dan efektif**  
Dilakukan dan sudah menunjukkan peningkatan/peningkatan yang signifikan.

**Dokumen RPP/Modul Ajar**  
Cek (jika diperlukan).

**RPP Matematika, Di Hanyai.pdf**  
Cek

Guru & KS melakukan Peningkatan Praktik Kinerja dengan Observasi Kinerja, Pengembangan Kompetensi dan Perilaku Kerja dan juga dinilai berdasarkan rubrik yang telah disediakan di PMM.

3

Penilaian

Pengelolaan Kinerja Hendrawan Supripto

Penilaian Kinerja

SATUAN PENDIDIKAN: SD Negeri 1 MEDOKA MENGAJAR

Sekolah Hasil Kerja guru selesai dinilai!  
Anda dapat melakukan ke Dashboard Penilaian Kinerja. [Ke Dashboard Penilaian Kinerja](#)

Daftar guru

Semua (100) Belum dinilai (0) Dalam proses (0) Belum ada Baku Dukung (0) Sudah dinilai (0)

Nama	Jenjang Jabatan	Pangkat/ Golongan Ruang	Status IP*	Nilai Kinerja
Aldra Usat	Asi Pertama	Perata Madya I/A	Sudah dinilai	Cek
Aleng Hubsani	Asi Pertama	Perata Madya Ta, I, B/B	Sudah dinilai	Cek
Aranta Gayatri	Asi Muda	Perata, I/B/C	Sudah dinilai	Cek
Bayu Muhammad	Asi Pertama	Perata Madya, I/A	Sudah dinilai	Cek
Cahyadi Dulan	Asi Muda	Perata, I/B/C	Sudah dinilai	Cek
Dani Sagar	Asi Pertama	Perata Ta, I, B/D	Sudah dinilai	Cek
Dwijang Sekar Ayu	Asi Pertama	Perata Madya, I/A	Sudah dinilai	Cek
Faisal Ammar	Asi Madya	Perata, I/C/A	Sudah dinilai	Cek
Iyza Amrullah	Asi Pertama	Perata Madya, I/A	Sudah dinilai	Cek
Kharisma Putri	Asi Pertama	Perata Madya Ta, I, B/B	Sudah dinilai	Cek
Lakya Purnawati	Asi Pertama	Perata Madya, I/A	Sudah dinilai	Cek

Guru dan KS dapat melihat rangkuman pencapaian untuk Predikat Kinerja yang terintegrasi dengan sistem e-Kinerja BKN



## 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

# 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
Dinilai	Dipertimbangkan	Dinilai	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

## Penilaian Kinerja Pegawai

### 1. Praktik Kinerja

### 2. Pengembangan Kompetensi (pertimbangan)

### 3. Perilaku Kerja

### 4. Dokumen Akuntabilitas (dikumpulkan)

## Penetapan Predikat Kinerja

## Konversi ke Angka Kredit

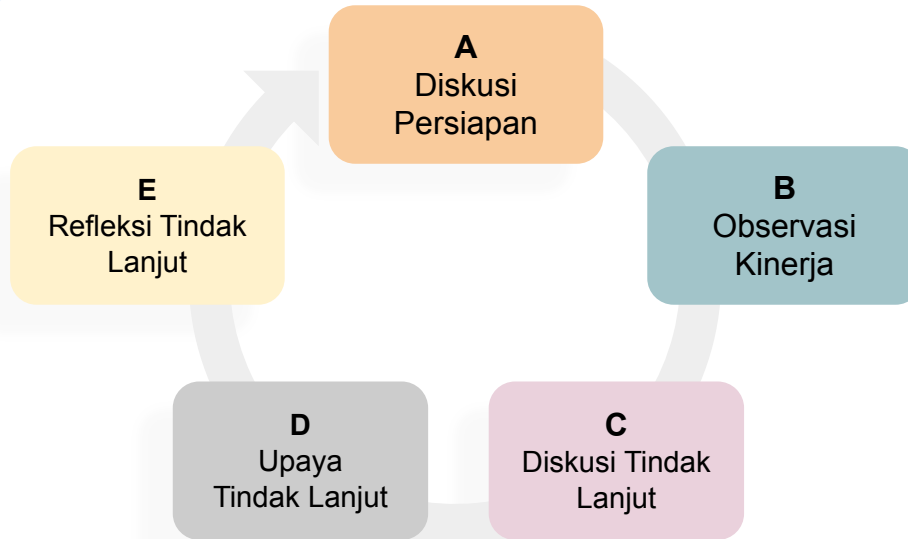
# Bagaimana Pengelolaan Praktik Kinerja Guru dan Kepala Sekolah?

## 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



## 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



Komunikasi visi-misi satuan pendidikan



Refleksi pengelolaan kurikulum satuan pendidikan



Presentasi program sekolah



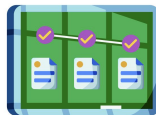
Aktivasi kegiatan komunitas belajar



Menceritakan praktik baik kepemimpinan



Siklus peningkatan kualitas praktik pembelajaran



Memandu perencanaan pembelajaran



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**

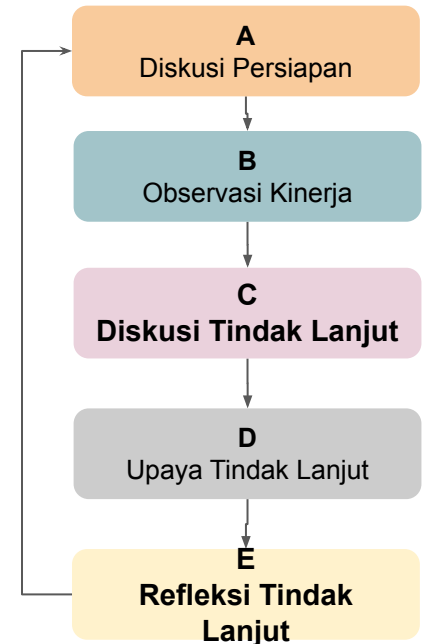
## Perubahan Praktik

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



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

Pengembangan Kompetensi

## 1 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Pegawai (guru dan kepala sekolah) mengusulkan jenis kegiatan pengembangan kompetensi. Diharapkan guru dan KS mencapai 32 poin/semester

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

## 2 Pelaksanaan Kinerja

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
<b>TOTAL POIN</b>		32 poin	(Sudah memenuhi ekspektasi)
Cek selengkapnya pada <a href="#">peraturan yang berlaku</a> .			

## 3 Penilaian Kinerja

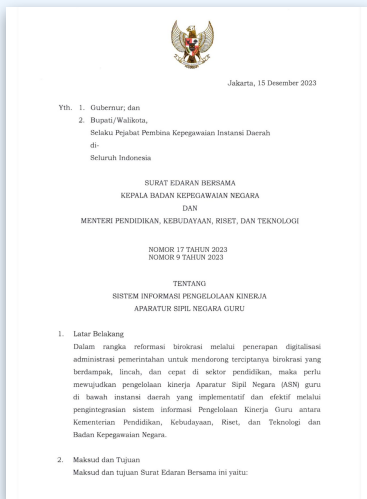
Poin kegiatan pengembangan kompetensi digunakan untuk pertimbangan penetapan Predikat Kinerja Pegawai.

**<32 poin: di bawah ekspektasi**  
**32 poin : sesuai ekspektasi**  
**>32 poin: di atas ekspektasi**

# Apa perbedaan **Praktik Kinerja & Pengembangan Kompetensi**?

	Input	Proses	Output	Outcome
Praktik Kinerja	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Rapor Pendidikan</li><li>2. Prioritas Sekolah</li></ol>	<p>Siklus Peningkatan Praktik Kinerja: Diskusi Persiapan, Observasi Kinerja, Diskusi, Usaha dan Refleksi Tindak Lanjut</p>	<p>Penilaian terhadap Upaya Refleksi, Upaya Belajar &amp; Perubahan Praktik pada saat Diskusi dan Refleksi Tindak Lanjut</p>	<p>Peningkatan kualitas praktik kinerja yang tercermin pada Rapor Pendidikan</p>
Pengembangan Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Refleksi Kompetensi</li><li>2. Minat &amp; Aspirasi Karier Pegawai</li></ol>	<p>Pelaksanaan dan Unggah Bukti Fisik Kegiatan Pengembangan Kompetensi</p>	<p>Pencapaian 32 Poin sebagai Pertimbangan dalam Menetapkan Predikat Kinerja Pegawai</p>	<p>Peningkatan kesiapan naik jenjang jabatan (UKKJ) atau pilihan karier lain</p>

# Untuk mendukung Transformasi Pengelolaan Kinerja, Kemdikbudristek bersama BKN menerbitkan Surat Edaran Bersama



Surat Edaran Bersama Kepala Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 17 tahun 2023 dan Nomor 9 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara Guru.



Mulai Januari 2024, Pengelolaan Kinerja bagi Guru dan Kepala Sekolah dilakukan melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) yang terintegrasi dengan aplikasi e-Kinerja BKN.



# TELAH TERBIT!

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



- 1 -  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
DIREKTORAT JENDERAL  
GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
Jalan Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta 10270  
Telepon (021) 57955141, Laman www.gtk.kemdikbud.go.id

PERATURAN DIREKTUR JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
NOMOR 7607/B.B1/HK.03/2023  
TENTANG  
PETUNJUK TEKNIS  
PENGELOLAAN KINERJA GURU DAN KEPALA SEKOLAH  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
DIREKTUR JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka optimalisasi kinerja Guru dan Kepala Sekolah yang sejalan dengan transformasi pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, diperlukan transformasi pengelolaan kinerja Guru dan Kepala Sekolah untuk pencapaian tujuan dan sasaran kinerja pada satuan pendidikan;
- b. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Peningkatan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, setiap instansi pemerintah wajib menerapkan pengelolaan kinerja pegawai;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4941) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6638);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6940);
4. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemertihan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah

**Perdirjen GTK**  
**No. 7607/B.B1/HK.03/2023**  
tentang Petunjuk Teknis  
Pengelolaan Kinerja Guru dan  
Kepala Sekolah



03

## Meluruskan Miskonsepsi Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah





# Miskonsepsi #1

“Pengelolaan Kinerja **menambah beban pekerjaan**, tidak ada manfaatnya bagi guru dan kepala sekolah.”

Apabila aplikasi dianggap beban, pada praktiknya, dengan/tanpa PMM, Guru dan KS tetap harus menggunakan aplikasi. Terlebih, PMM membantu Guru dan KS dalam:

- **Menghemat waktu:** Alih-alih menulis/mengetik/mengunggah dokumen untuk membuat rencana, aplikasi PMM menggunakan metode pilih-opsi.
- **Mengurangi beban administrasi:** Aplikasi PMM sudah menyediakan kolom-kolom formulir untuk diskusi, refleksi, dan penilaian dalam sistem. Kolom tersebut pun bersifat adaptif sesuai dengan linimasa pelaksanaan (bisa menjadi pengingat untuk pegawai)
- **Membersamai Guru dan KS dalam membuat dan melaksanakan rencana kinerja:** PMM memberikan rekomendasi indikator sesuai capaian masing-masing Satuan Pendidikan
- **Meminimalisir rencana yang kurang realistis:** Dalam 1 semester, Guru/KS hanya memilih 1 indikator Praktik Kinerja dan 1 sub-indikator Aspek Perilaku Kerja. Pengembangan Kompetensi untuk 6 dianjurkan 32 poin (kurang lebih sama dengan berkegiatan 2 jam per minggu) agar bisa mencapai ekspektasi Pimpinan.

# Miskonsepsi #2

“Poin pengembangan kompetensi **sama dengan angka kredit**, dan menjadi hal utama yang harus dikumpulkan guru. Guru harus berlomba-lomba mengumpulkan sertifikat.”

**Poin Pengembangan Kompetensi TIDAK SAMA dengan angka kredit.** Kuantitas/jumlah berbentuk JP atau kumpulan sertifikat tidak otomatis menentukan angka kredit akhir.

Transformasi ini menitikberatkan pada **peningkatan kualitas praktik pembelajaran** di kelas dan satuan pendidikan. Itulah mengapa, sistem mengarahkan Guru untuk fokus di satu indikator Praktik Kinerja dan memberikan kebebasan memilih Pengembangan Kompetensi. Guru diharapkan memilih jenis kegiatan pengembangan kompetensi sebanyak 32 poin/semester, dan TIDAK diwajibkan mengumpulkan poin sebanyak-banyaknya. Dengan 32 poin/semester, Guru sudah memenuhi ekspektasi atasan. **Harapannya, waktu dan energi Guru bisa dialihkan pada strategi untuk membuat dampak positif pada pembelajaran.**

Setelah Transformasi ini, **angka kredit diperoleh utamanya dari penilaian keseluruhan proses, mulai dari Upaya peningkatan Praktik Kinerja, dan Peningkatan Perilaku Kerja.** Kuantitas/jumlah poin Pengembangan Kompetensi dapat menjadi **pertimbangan** untuk menunjang penilaian praktik kinerja.

# Miskonsepsi #3

“Penilaian kinerja **hanya berpusat pada hasil akhir**. Upaya guru tidak dilihat.”

Setelah Transformasi, **penilaian tidak lagi berfokus pada hasil akhir atau pengumpulan bukti dukung saja**.

Dalam satu siklus peningkatan kinerja (6 bulan), terdapat 5 tahap yang perlu dilakukan, dimulai dari persiapan, observasi, rencana tindak lanjut, upaya tindak lanjut, dan refleksi. Masing-masing tahap ini **memastikan bahwa perolehan nilai mengikutsertakan progres atau perjalanan belajar Guru/KS** dalam meningkatkan kinerjanya.

**Upaya akan dinilai secara progresif** melalui rating dan catatan, sebagai berikut:

- Praktik Kinerja: Belum dilakukan → Sudah Dilakukan tapi Belum Efektif → Sudah Dilakukan dan Efektif
- Upaya dan Refleksi: Tidak Sadar Kesulitan → Sadar Kesulitan → Sadar Dampak Kesulitan

Dengan adanya skema ini, diharapkan upaya Pegawai dalam meningkatkan kinerjanya menjadi lebih terarah dan terukur dengan akuntabel.



**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.



Bersama kita bertumbuh jadi  
#LebihBermakna

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



## Kapan Guru & Kepala Sekolah mulai Pengelolaan Kinerja di PMM?

- Guru dapat mengumpulkan SKP di PMM mulai **1 Januari 2024**.
- Kepala Sekolah dapat membuat SKP di PMM mulai **15 Januari 2024**.

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



## Pelajari lebih lanjut

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

<https://linktr.ee/pengelolaankinerjapmm>

