



Kode Mapel : 020KB000

MODUL GURU PEMBELAJAR TAMAN KANAK-KANAK KELOMPOK KOMPETENSI J

PEDAGOGIK:

Layanan Bantuan Peserta Didik

PROFESIONAL:

Pengembangan Profesi Guru

Penulis

1. Dr. Agus Mulyadi, M.Pd; 085221334289; mulyadi_agus@yahoo.com
2. Dadang Supriatna, S.Pd., M.Ed.; 08122438846; dadang_sup79@yahoo.com

Penelaah

Dr. Putu Aditya Antara, S.Pd., M.Pd.; 087863031350;_putu.aditya.antara@gmail.com

Ilustrator

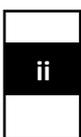
Eko Haryono, S.Pd.,M.Pd; 087824751905;_haryono_eko76@yahoo.com

Cetakan Pertama, 2016

Copyright© 2016 Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Taman Kanak-kanak & Pendidikan Luar Biasa, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Hak cipta dilindungi Undang-undang
Dilarang mengcopy sebagian atau keseluruhan isi buku ini untuk kepentingan komersial tanpa izin tertulis dari Kementerian Pendidikan Kebudayaan.





KATA SAMBUTAN

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

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

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

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

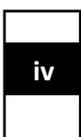
Jakarta, Februari 2016

Direktur Jenderal
Guru dan Tenaga Kependidikan



Sumarna Surapranata, Ph.D
NIP. 195908011985032001





KATA PENGANTAR

Kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan, diawali dengan pelaksanaan Uji Kompetensi Guru dan ditindaklanjuti dengan Program Guru Pembelajar. Untuk memenuhi kebutuhan bahan ajar kegiatan tersebut, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB), telah mengembangkan Modul Guru Pembelajar Bidang Taman Kanak-kanak yang merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini.

Kedalaman materi dan pemetaan kompetensi dalam modul ini disusun menjadi sepuluh kelompok kompetensi. Setiap modul meliputi pengembangan materi kompetensi pedagogik dan profesional bagi guru Taman Kanak-kanak. Judul-judul modul yang disusun sebagai berikut; (1) Karakteristik Anak Usia Dini, (2) Teori Bermain dan Merancang Kegiatan Bermain di Taman Kanak-kanak, (3) Kurikulum dan Program Pembelajaran di Taman Kanak-kanak, (4) Penyelenggaraan Kegiatan Pengembangan yang Mendidik, (5) Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Taman Kanak-kanak, (6) Media dan Sumber Belajar di Taman Kanak-kanak, (7) Komunikasi Efektif bagi Guru Taman Kanak-kanak, (8) Konsep dan Teknik Penilaian di Taman Kanak-kanak, (9) Penelitian Tindakan Kelas dan Pemanfaatan PTK dalam Pengembangan Anak di Taman Kanak-kanak, (10) Layanan Bantuan Peserta Didik dan Pengembangan Profesi Guru.

Kami berharap modul yang disusun ini dapat menjadi bahan rujukan utama dalam pelaksanaan Program Guru Pembelajar Bidang Taman Kanak-kanak. Untuk pengayaan materi, peserta disarankan untuk menggunakan referensi lain yang relevan. Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan aktif dalam penyusunan modul ini.



Bandung, Februari 2016

Kepala,

Drs. Sam Yhon, M.M.

NIP. 195812061980031003



DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan	2
C. Peta Kompetensi	2
D. Ruang Lingkup.....	4
E. Saran Cara Penggunaan Modul.....	5
KOMPETENSI PEDAGOGIK: LAYANAN BANTUAN PESERTA DIDIK	7
KEGIATAN PEMBELAJARAN 1 PROGRAM BANTUAN PERKEMBANGAN ANAK	9
A. Tujuan	9
B. Indikator Pencapaian Kompetensi.....	9
C. Uraian Materi	9
D. Aktivitas Pembelajaran	33
E. Latihan/Kasus/Tugas	34
F. Rangkuman	35
G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut	36
KEGIATAN PEMBELAJARAN 2 TEKNIK PRESENTASI	37
A. Tujuan	37
B. Indikator Pencapaian Kompetensi.....	37
C. Uraian Materi	37
D. Aktivitas Pembelajaran	58
E. Latihan/Kasus/Tugas	59
F. Rangkuman	60
G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut	61
KOMPETENSI PROFESIONAL: PENGEMBANGAN PROFESI GURU	63
KEGIATAN PEMBELAJARAN 3 PENILAIAN KINERJA GURU	65
A. Tujuan	65
B. Indikator Pencapaian Kompetensi.....	65
C. Uraian Materi	65
D. Aktivitas Pembelajaran	98
E. Latihan/Kasus/Tugas	104

F. Rangkuman	106
G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut	107
KEGIATAN PEMBELAJARAN 4	109
PENGEMBANGAN KEPROFESIONALAN BERKELANJUTAN BAGI GURU TAMAN KANAK-KANAK.....	109
A. Tujuan	109
B. Indikator Pencapaian Kompetensi.....	109
C. Uraian Materi	109
D. Aktivitas Pembelajaran	119
E. Latihan/Kasus/Tugas	129
F. Rangkuman	131
G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut	131
KUNCI JAWABAN LATIHAN	133
EVALUASI	134
PENUTUP	139
DAFTAR PUSTAKA.....	140
GLOSARIUM.....	142

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Siklus Penilaian	12
Gambar 3. 1 Tugas dan Tanggung Jawab Pihak Terkait dalam Pelaksanaan Kegiatan PK Guru	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Contoh Catatan Anekdote dengan Tabel.....	13
Tabel 1. 2	Pedoman Observasi	14
Tabel 1. 3	Pedoman Observasi Terstruktur	15
Tabel 1. 4	Pedoman Wawancara Terstruktur	17
Tabel 1. 5	Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur.....	18
Tabel 1. 6	Dasar Pemikiran Konseling Humanistik/Eksistensial.....	20
Tabel 2. 1	Perbedaan Presentasi dan Mengajar.....	42
Tabel 2. 2	Daftar Cek Kelengkapan Presentasi	48
Tabel 3. 1	Kompetensi Guru Kelas/Guru Mata Pelajaran	68
Tabel 3. 2	Kompetensi Guru Bimbingan Konseling.....	69
Tabel 3. 3	Contoh Pemberian Nilai Kompetensi Tertentu pada Proses PK Guru Kelas /Mata Pelajaran/Bimbingan Konseling/Konselor	76
Tabel 3. 4	Konversi Skor ke Nilai Kompetensi	77
Tabel 3. 5	Contoh Pemberian Nilai Kompetensi Tertentu Tabel	77
Tabel 3. 6	Konversi Nilai Kinerja Hasil PK Guru ke Persentase AngkaKredit.....	79
Tabel 3. 7	Persyaratan Angka Kredit untuk Kenaikan Pangkat.....	82
Tabel 4. 1	Macam PKB	110
Tabel 4. 2	Jumlah AK Minimum Kenaikan Pangkat	110
Tabel 4. 3	Besaran AK untuk Publikasi Ilmiah dan atau Karya Inovatif yang diakukan bersama	112
Tabel 4. 4	Ragam Jenis Publikasi Ilmiah/Karya Inovatif	113
Tabel 4. 5	Besaran angka kredit untuk kegiatan mengikuti diklat fungsional ...	117



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan pada puncak hari guru bahwa tenaga kependidikan khususnya guru Indonesia adalah guru pembelajar; guru yang selalu hadir sebagai pendidik dan pemimpin anak didiknya; guru yang mengirimkan pesan harapan; dan guru yang menjadi contoh ketangguhan, optimisme dan keceriaan. Guru sebagai pembelajar harus senantiasa melakukan kegiatan pengembangan diri yang artinya pengembangan diri ini dilakukan bukan untuk pemerintah, bukanlah untuk kepala sekolah, dan juga bukan untuk kantor dinas pendidikan akan tetapi sejatinya setiap pendidik adalah pembelajar. Hal ini sejalan dengan kebijakan pemerintah bahwa guru wajib senantiasa untuk melakukan pengembangan diri sebagai bagian dari Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau *Continuing Professional Development* untuk senantiasa melakukan peningkatan kompetensi guru terkait dengan profesionalismenya yang harus dilakukan secara berkelanjutan.

Permendiknas No. 35 Tahun 2010 tentang petunjuk teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya juga menyatakan bahwa seorang guru yang akan naik pangkat dan jabatan setingkat lebih tinggi harus mengumpulkan angka kredit kumulatif minimal yang dipersyaratkan. Untuk peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan pengembangan diri, serta pengumpulan angka kredit. Guru yang bersangkutan perlu melakukan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, yang salah satunya adalah melalui program Guru Pembelajar (GP). Kegiatan GP dikembangkan berdasarkan profil guru yang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja guru (PKG) dan uji kompetensi guru (UKG) serta didukung dengan hasil evaluasi diri. Guru yang kompetensinya masih di bawah standar akan mengikuti program GP yang diorientasikan untuk mencapai standar kompetensi

minimal. Guru yang hasil pengembangan keprofesiannya telah mencapai standar kompetensi minimal, kegiatan GP-nya diarahkan kepada peningkatan keprofesian yang dapat memenuhi tuntutan ke depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya memberikan pembelajaran yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan mengembangkan program GP ini dalam 2 (dua) moda, yaitu moda tatap muka dan moda daring. Modul ini disusun sebagai upaya meningkatkan kompetensi guru Taman Kanak-kanak dalam kerangka program peningkatan profesionalisme guru sesuai dengan hasil UKG yang telah diperolehnya.

B. Tujuan

Modul Guru Pembelajar bagi guru TK ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu pedagogik dan profesional. Tujuan disusunnya modul Guru Pembelajar di TK ini adalah untuk memberikan pemahaman kepada guru dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi Profesional khususnya berkaitan dengan pemberian bantuan perkembangan anak, melakukan presentasi, melakukan penilaian kinerja guru dan melaksanakan pengembangan profesionalisme guru TK. Secara khusus modul ini disusun sesuai dengan kompetensi inti dari aspek pedagogik dan aspek profesional, sehingga diharapkan peserta mampu:

1. Menggunakan hasil penilaian, pengembangan dan evaluasi program untuk kepentingan pengembangan anak usia dini
2. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

C. Peta Kompetensi

1. Standar Kompetensi Guru (SKG)

Setelah membaca modul ini peserta diharapkan dapat:

- a. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk kesinambungan belajar anak usia dini
- b. Melaksanakan program remedial dan pengayaan

- c. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran
- d. Mengkomunikasikan hasil penilaian pengembangan dan evaluasi program kepada pemangku kepentingan
- e. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus
- f. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan

2. Indikator Pencapaian Kompetensi

Dari standar kompetensi guru tersebut di atas, untuk memudahkan proses pengukuran pencapaian kompetensinya maka disusunlah indikator pencapaian kompetensi dari masing-masing SKG tersebut. Dengan demikian diharapkan setelah membaca, mempraktekkan, dan menganalisis modul ini peserta pelatihan mampu

- a. Memberikan contoh penerapan informasi hasil penilaian untuk tindak lanjut pengembangan anak usia dini
- b. Merancang program pemberian bantuan dan pengembangan kepada peserta didik
- c. Memberikan contoh pengembangan kualitas pembelajaran berdasarkan hasil penilaian dan evaluasi
- d. Menggunakan teknik presentasi dalam mengkomunikasikan hasil penilaian pengembangan dan evaluasi program kepada pemangku kepentingan
- e. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri
- f. Menarik kesimpulan Hasil Evaluasi Diri Sendiri dalam meningkatkan kinerja guru
- g. Memberikan contoh penerapan Evaluasi Diri Sendiri dalam meningkatkan kinerja guru
- h. Menganalisis hasil Penilaian Kinerja (PK)
- i. Memilih skala prioritas program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan dalam meningkatkan kemampuan profesional berdasarkan hasil UKG
- j. Memberikan contoh Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan dalam meningkatkan kemampuan profesional Pengembangan Diri

- k. Memberikan contoh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam meningkatkan kemampuan profesional Karya Inovatif
- l. Memberikan contoh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam meningkatkan kemampuan profesional Publikasi Ilmiah.

D. Ruang Lingkup

Melalui pembahasan secara konseptual, prosedural, dan operasional, modul ini terbagi menjadi empat bagian yang akan mengkaji tentang program pemberian bantuan kepada perkembangan anak, teknik presentasi, penilaian kinerja guru, dan program pengembangan keprofesian bagi guru TK. Materi pokok dan sub materi pokok masing-masing kegiatan pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Program Bantuan Perkembangan Anak
 - a. Informasi Hasil Penilaian
 - b. Layanan Bimbingan Konseling di TK
 - c. Strategi Pembelajaran dalam Optimalisasi Perkembangan Anak TK
2. Teknik Presentasi
 - a. Pengertian Presentasi
 - b. Tujuan Presentasi
 - c. Perbedaan Presentasi dan Mengajar
 - d. Tips agar Presentasi Berjalan dengan Baik
 - e. Faktor Keberhasilan dan Ketidakberhasilan Presentasi
 - f. Tahap-tahap Presentasi
3. Penilaian Kinerja Guru di TK
 - a. Pengertian Penilaian Kinerja Guru
 - b. Syarat Sistem PK Guru
 - c. Prinsip Pelaksanaan PK Guru
 - d. Aspek-aspek yang dinilai dalam PK Guru
 - e. Prosedur dan Pelaksanaan PK Guru
4. Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan di TK
 - a. Pengertian Umum PKB
 - b. Jumlah Angka Kredit pada PKB
 - c. Presentasi Ilmiah
 - d. Besaran Angka Kredit untuk Karya yang dilakukan Secara Bersama

- e. Ragam Jenis Publikasi Ilmiah/Karya Inovatif yang dapat dinilai
- f. Persyaratan Kegiatan PKB
- g. Jenis PKB

E. Saran Cara Penggunaan Modul

Untuk mengoptimalkan pemanfaatan modul ini sebagai bahan pelatihan, beberapa langkah berikut ini perlu menjadi perhatian para peserta pelatihan.

1. Lakukan pengecekan terhadap kelengkapan modul ini, seperti kelengkapan halaman, kejelasan hasil cetakan, serta kondisi modul secara keseluruhan.
2. Bacalah petunjuk penggunaan modul serta bagian Pendahuluan sebelum masuk pada pembahasan materi pokok.
3. Pelajarilah modul ini secara bertahap dimulai dari kegiatan pembelajaran 1 sampai tuntas, termasuk di dalamnya latihan dan evaluasi sebelum melangkah ke materi pokok berikutnya.
4. Buatlah catatan-catatan kecil jika ditemukan hal-hal yang perlu pengkajian lebih lanjut atau disampaikan dalam sesi tatap muka.
5. Lakukanlah berbagai latihan sesuai dengan petunjuk yang disajikan pada masing-masing kegiatan pembelajaran. Demikian pula dengan kegiatan evaluasi dan tindak lanjutnya.
6. Disarankan tidak melihat kunci jawaban terlebih dahulu agar evaluasi yang dilakukan dapat mengukur tingkat penguasaan peserta terhadap materi yang disajikan.
7. Pelajarilah keseluruhan materi modul ini secara intensif. Modul ini dirancang sebagai bahan belajar mandiri persiapan uji kompetensi.



KOMPETENSI PEDAGOGIK: LAYANAN BANTUAN PESERTA DIDIK



KEGIATAN PEMBELAJARAN 1

PROGRAM BANTUAN PERKEMBANGAN ANAK

A. Tujuan

Tujuan pembelajaran pada kegiatan pembelajaran 1 ini adalah agar peserta mampu menggunakan hasil penilaian, pengembangan dan evaluasi program untuk kepentingan pengembangan anak usia dini dengan benar.

B. Indikator Pencapaian Kompetensi

Setelah mengikuti seluruh kegiatan pembelajaran 1 ini kompetensi atau kinerja yang harus dikuasai adalah peserta mampu:

1. Memberikan contoh penerapan informasi hasil penilaian untuk tindak lanjut pengembangan anak usia dini
2. Merancang program pemberian bantuan dan pengembangan kepada peserta didik
3. Memberikan contoh pengembangan kualitas pembelajaran berdasarkan hasil penilaian dan evaluasi

C. Uraian Materi

1. Informasi Hasil Penilaian

Penilaian dalam konteks pendidikan anak usia dini adalah prosedur sistematis yang digunakan untuk mendapatkan informasi tentang kinerja dan atau kemajuan berbagai aspek perkembangan yang dapat dicapai oleh peserta didik setelah mengikuti kegiatan pembiasaan dalam kurun waktu tertentu. NAEYC (*National Association for the Education of Young Children*) dalam Janice Beaty (1994) merumuskan tujuan penilaian sebagai berikut:

- a. Untuk merencanakan pembelajaran individual dan kelompok agar dapat berkomunikasi dengan orang tua
- b. Mengidentifikasi anak yang memerlukan bantuan atau layanan khusus
- c. Mengevaluasi apakah tujuan pendidikan sudah tercapai atau belum
- d. Mengetahui dan menindaklanjuti pertumbuhan dan perkembangan yang telah dicapai anak selama mengikuti pendidikan.

Penilaian memiliki manfaat bagi semua pihak, termasuk bagi anak itu sendiri. Di bawah ini beberapa manfaat melakukan penilaian di TK :

- 1) Manfaat bagi anak-anak
 - a) Memelihara pertumbuhan anak lebih sehat dan konsisten
 - b) Perkembangan anak menjadi lebih optimal
 - c) Anak mendapatkan stimulasi sesuai dengan minat dan perkembangannya
 - d) Anak mendapatkan dukungan yang lebih sesuai dengan kebutuhan perkembangannya
- 2) Manfaat bagi orang tua
 - a) Orang tua memperoleh informasi tentang pertumbuhan, perkembangan dan minat anak di sekolah
 - b) Memudahkan orang tua dalam memberikan stimulasi yang sesuai dan berkelanjutan di rumah
 - c) Membuat keputusan bersama antara orang tua dengan pihak sekolah dalam memberikan dukungan dan memenuhi kebutuhan anak.
- 3) Manfaat bagi guru
 - a) Mengetahui perkembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan anak
 - b) Mendapatkan informasi awal tentang hambatan atau gangguan dalam tumbuh-kembang anak
 - c) Mengetahui kesesuaian stimulasi dalam layanan dengan kebutuhan perkembangan anak.
 - d) Dapat memberikan dukungan yang tepat kepada anak.
 - e) Memiliki data dan informasi tentang perkembangan anak untuk pembuatan rencana pembelajaran selanjutnya.

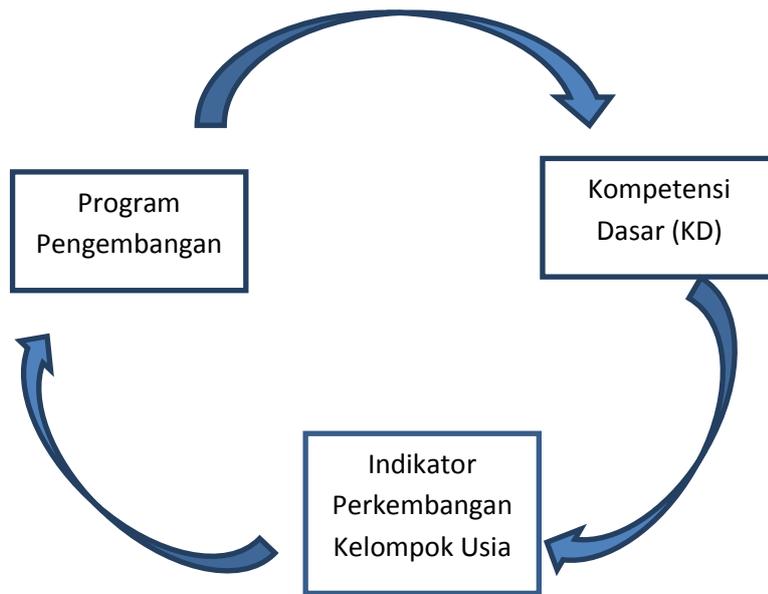
Penilaian di TK bersifat proses sehingga tidak hanya dilaksanakan satu atau dua kali pada waktu tertentu saja, tetapi secara berkesinambungan dan terus-menerus. Penilaian dilaksanakan pada saat anak bermain, berinteraksi dengan teman atau guru, saat anak mengkomunikasikan pikiran melalui hasil karyanya. Hal penting yang harus dipahami dan diubah oleh guru bahwa hasil karya anak bukan untuk dinilai bagus tidaknya tetapi untuk dianalisa kemajuan perkembangan yang dicapai anak.

Penilaian perkembangan dalam pendidikan anak usia dini bukan hal yang sederhana karena banyak faktor yang perlu diperhatikan pada saat pengumpulan fakta, analisa terhadap perilaku anak saat bermain, dan analisa hasil karya anak. Keseriusan, ketelitian mengamati dan objektivitas di dalam pengelolaan fakta tanpa dicampuri dengan asumsi-asumsi, menjadi data yang mampu menggambarkan siapa dan bagaimana anak sesungguhnya. Data-data inilah yang kemudian dikomunikasikan kepada orang tua sebagai laporan untuk ditindaklanjuti bersama, baik di sekolah (Taman Kanak-Kanak) maupun pengasuhan di rumah.

Paparan berikut menjelaskan tentang informasi hasil penilaian yang dapat dilakukan oleh guru selama proses pembelajaran berlangsung dan dikomunikasikan kepada orang tua.

a. Hasil Penilaian Perkembangan Anak

Penilaian perkembangan anak dilakukan untuk memperoleh informasi tentang capaian perkembangan untuk menggambarkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dimiliki anak setelah melakukan kegiatan belajar. Dasar pelaksanaan dan mekanisme penilaian mengacu pada Standar PAUD yakni Permendikbud nomor 137/ 2014 pasal 18 dan Permendikbud nomor 146/2014. Dalam Standar PAUD dinyatakan bahwa Standar Penilaian merupakan kriteria tentang penilaian proses dan hasil pembelajaran anak dalam rangka pemenuhan standar tingkat pencapaian perkembangan sesuai tingkat usianya. Sejalan dengan itu Pedoman Penilaian lampiran Permendikbud nomor 146 tahun 2014 menetapkan bahwa Penilaian proses dan hasil kegiatan belajar PAUD adalah suatu proses mengumpulkan dan mengkaji berbagai informasi secara sistematis, terukur, berkelanjutan, serta menyeluruh tentang pertumbuhan dan perkembangan yang telah dicapai oleh anak selama kurun waktu tertentu. Penilaian perkembangan anak mengukur kompetensi dasar di setiap lingkup perkembangan dengan menggunakan tolok ukur indikator perkembangan per kelompok usia. Secara sederhana dapat diilustrasikan dengan gambar (siklus) sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Siklus Penilaian

Program Pengembangan terdiri dari: (1) nilai agama dan moral, (2) fisik motorik, (3) kognitif, (4) sosial emosional, (5) bahasa, dan (6) seni. Program pengembangan mencakup semua kompetensi dasar yang berjumlah 46, dan untuk mengukur capaian perkembangan tersebut menggunakan indikator perkembangan per kelompok usia.

Indikator perkembangan yang digunakan dalam penilaian merupakan penggabungan dari indikator perkembangan yang tercantum dalam Permendikbud 137/2014 dengan Permendikbud 146/ 2014.

b. Hasil Catatan Anekdotal

Catatan anekdot mencatat seluruh perkembangan anak selama mengikuti kegiatan pembelajaran dari waktu ke waktu atau dari hari ke hari. Catatan anekdot memungkinkan untuk mengetahui perkembangan anak yang indikatornya tercantum maupun tidak tercantum pada RPPH. Hal-hal pokok yang dicatat dalam catatan anekdot meliputi:

- 1) Nama anak yang dicatat perkembangannya
- 2) Waktu pengamatan
- 3) Kegiatan main atau pengalaman belajar yang diikuti anak
- 4) Perilaku, termasuk ucapan yang disampaikan anak selama berkegiatan.

Catatan anekdot dibuat dengan menuliskan apa yang dilakukan atau dibicarakan anak secara obyektif, akurat, lengkap, dan bermakna tanpa

penafsiran subyektif dari guru. Akurat (tepat), objektif (apa adanya, tanpa memberi label misalnya: cengeng, malas, nakal), spesifik (khusus/tertentu), dan sederhana (tidak bertele-tele).

Catatan anekdot awalnya digunakan untuk mencatat sikap dan perilaku anak yang muncul secara tiba-tiba atau peristiwa yang terjadi secara insidental. Berbagai rujukan terakhir menyatakan bahwa catatan anekdot digunakan untuk mencatat seluruh fakta, menceritakan situasi yang terjadi, apa yang dilakukan dan dikatakan anak. Sebaiknya catatan anekdot masing-masing anak terpisah untuk memudahkan guru menganalisisnya.

Tabel 1. 1
Contoh Catatan Anekdote dengan Tabel

CATATAN ANEKDOT

Usia/Kelas : 5 Thn/TK B

Tanggal	Waktu	Tempat	Peristiwa/Perilaku	Indikator
1 Juli 2014		Area Keaksaraan	Dona menggunting dengan menggunakan tiga jari. Ia menggunting diluar garis bergambar kepala, badan, dan kaki. Ia tersenyum sambil mengatakan "Ini gambar ayahku".	Melakukan berbagai gerakan terkoordinasi secara terkontrol, seimbang, dan lincah (KD 3.3 – 4.3) Melakukan kegiatan dengan menggunakan alat teknologi sederhana sesuai fungsinya secara aman dan bertanggungjawab (KD 3.9-4.9) Menyebutkan nama anggota keluarga (KD 3.7 – 4.7) Berani mengemukakan pendapat (KD 2.5) Mengungkapkan perasaan, ide, gagasan dengan kata yang sesuai (3.11 – 4.11)
2 Juli 2014	09.15	Halaman depan	Dona berlari kencang disusul Alfin menuju ayunan dan menyenggol Rieka hingga jatuh. Dona berhenti berlari lalu	Dona memiliki gerakan motorik kasar dengan berlari kencang (KD 3.3), sudah memiliki perilaku yang mencerminkan sikap peduli (KD 2.9)

			menghampiri Rieka, membantu berdiri dan berucap “maaf ya aku tidak sengaja.. sakit ya..”	dan perilaku yang mencerminkan sikap tanggungjawab (KD 2.12)
--	--	--	--	--

c. Hasil Pedoman Observasi

Pedoman observasi adalah suatu format pernyataan yang dijadikan pegangan oleh guru selama proses pengamatan berlangsung. Dengan pedoman ini, apa yang diobservasi dapat terfokus dan tidak berpindah pada aspek-aspek lain.

Pedoman observasi yang digunakan guru dapat berbentuk daftar cek yang bersifat terstruktur dan tidak terstruktur. Format yang terstruktur pengisiannya cukup dilakukan dengan memberikan tanda cek pada pernyataan yang menunjukkan perilaku yang ditampakkan anak. Sementara untuk format yang bersifat tidak terstruktur, pengisiannya berupa narasi atau bentuk pernyataan perilaku yang ditunjukkan anak selama masa pengamatan. Dari hasil observasi, guru dapat membuat suatu kesimpulan dari hasil observasi yang telah dilakukan. Contoh pedoman observasi yang tidak terstruktur dapat dilihat dalam format sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Pedoman Observasi

Pedoman Observasi Tidak Terstruktur

1. Nama Anak :
2. Kelas/Kelompok :
3. Hari/Tanggal Observasi :

No.	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1.	Sikap anak ketika guru memberikan penjelasan tentang kegiatan yang akan ditempuh pada hari ini	
2	Sikap anak ketika guru bertanya	
3	Sikap anak ketika ada anak yang bermain-main selama guru sedang memberikan penjelasan	
4	Sikap anak ketika anak sedang melakukan suatu pekerjaan/tugas yang diminta guru/pendamping	

Sementara contoh pedoman observasi yang terstruktur dapat dilihat dalam format sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Pedoman Observasi Terstruktur
Pedoman Observasi

1. Kelas/kelompok :
2. Hari/tanggal observasi :

Anak Didik	KEGIATAN			
	Memperhatikan apa yang diterangkan guru	Menjawab ketika guru bertanya	Bertanya ketika guru menerangkan	Bermain-main dengan teman dekatnya
Susi				
Ade				
Herman				

- Jawaban diberi tanda cek (√)
- Pernyataan dan jumlah anak dapat diperbanyak
(sumber: Ernawulan & Mubiar, 2008)

d. Hasil Karya Anak

Hasil karya adalah buah pikir anak yang dituangkan dalam bentuk karya nyata dapat berupa pekerjaan tangan, karya seni atau tampilan anak, misalnya: gambar, lukisan, lipatan, hasil kolase, hasil guntingan, tulisan/coretan-coretan, hasil roncean, bangunan balok, tari, hasil prakarya.

Rambu-rambu membuat Catatan Hasil Karya Anak.

- 1) Tuliskan nama dan tanggal hasil karya tersebut dibuat. Data ini diperlukan untuk melihat perkembangan hasil karya yang dibuat anak di waktu sebelumnya.
- 2) Tanyakan kepada anak tentang hasil karya yang dibuatnya tanpa asumsi guru. Misalnya Dona membuat gambar banyak kepala dengan berbagai warna. Maka yang dikatakan guru adalah: "ada banyak gambar yang sudah kamu buat, bisa diceritakan gambar apa saja? warna apa saja yang kamu pakai?" dan seterusnya.

- 3) Tuliskan semua yang dikatakan oleh anak untuk mengkonfirmasi hasil karya yang dibuatnya agar tidak salah saat guru membuat interpretasi karya tersebut.
- 4) Catatan dan hasil karya anak disimpan sebagai portofolio dan akan dianalisa dalam penilaian bulanan. Hasil karya yang dianalisa adalah hasil karya yang terbaik (menunjukkan tingkat perkembangan tertinggi) yang diraih anak. Hasil karya tersebut bisa yang paling akhir atau dapat pula yang ditengah bulan.
- 5) Perhatikan apa yang sudah dibuat oleh anak dengan teliti, hubungkan dengan indikator pada KD. Semakin guru melihat dengan rinci maka akan lebih banyak informasi yang didapatkan guru dari hasil karya anak tersebut.

e. Hasil Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan guru untuk mendapatkan informasi tentang perkembangan dan permasalahan anak dengan cara melakukan percakapan langsung, baik dengan anak maupun dengan orang tua. Dengan wawancara guru dapat menggali lebih jauh kondisi objektif anak.

Teknik wawancara terbagi atas dua bentuk yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang menggunakan daftar pertanyaan tertulis dan jawabannya sudah disediakan dalam bentuk skala. Sementara wawancara tidak terstruktur menggunakan pedoman wawancara yang memuat pokok-pokok pertanyaan. Guru dapat lebih mengembangkan pertanyaan secara lebih detail.

Contoh pedoman wawancara yang terstruktur dapat dilihat dalam format sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Pedoman Wawancara Terstruktur

Pedoman Wawancara Terstruktur

- a. Nama Anak :.....
- b. Usia :.....
- c. Jenis Kelamin :.....
- d. Tanggal Wawancara :.....
- e. Tempat Wawancara :.....
- f. Wawancara Ke :.....

Aspek Sosial				
No	Pertanyaan	Senang	Ragu-ragu	Tidak Senang
1	Apakah kamu senang atau tidak main di TK ini			
2	Kalau ada teman yang berkelahi, kira-kira kamu senang tidak melihatnya?			
3	Senang atau tidak, bila misalnya ada teman yang kelihatannya sayang kepada teman lain?			
4	Rasanya senang atau tidak kalau ada teman yang mau memberi sebagian bekalnya kepada kamu?			

- Jawaban diberi tanda cek
- Pertanyaan dapat diperbanyak

(Sumber: Ernawulan & Mubiar, 2008)

Sementara contoh pedoman wawancara yang tidak terstruktur dapat dilihat dalam format sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur
Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur

- a. Nama Anak :.....
- b. Usia :.....
- c. Jenis Kelamin :.....
- d. Tanggal Wawancara :.....
- e. Tempat Wawancara :.....
- f. Wawancara Ke :.....

Aspek Sosial		
No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Teman yang disenangi dalam bermain ketika belajar	
2.	Bekerjasama dengan anak lain ketika mengerjakan tugas dalam kelas	
3	Berbagi dengan anak lain yang tidak membawa bekal	
4	Menunggu giliran ketika bermain bersama di dalam kelas maupun di luar kelas	

- Pertanyaan dapat diperbanyak
(Sumber: Ernawulan & Mubiar, 2008)

2. Layanan Bimbingan Konseling di TK

Pelayanan bimbingan dan konseling merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari program pendidikan secara keseluruhan. Dalam lingkup pendidikan, pelayanan bimbingan ditujukan untuk membantu peserta didik belajar secara lebih efektif dan efisien. Secara eksplisit, layanan BK biasanya dilaksanakan pada lembaga formal seperti SMP dan SMA. Melaksanakan layanan BK di TK tentunya sangat berbeda dengan melaksanakan layanan BK di lembaga lain. Pada orang dewasa, konselor dapat meminta klien untuk duduk bersama dan menceritakan permasalahan yang dihadapi. Sementara pada anak-anak, perlu dilakukan pendekatan khusus. Tidak jarang, anak-anak yang sulit untuk berbicara dengan orang yang baru dikenalnya, bahkan ketika

seorang anak mau berbicara, seringkali menyebutkan dan membicarakan hal-hal yang tidak penting. Padahal sebenarnya, melalui pembicaraan yang dianggap tidak penting itulah berbagai permasalahan dapat diperoleh dari anak. Kepekaan terhadap hal-hal tersebut, diharapkan dimiliki oleh konselor dalam menghadapi anak-anak sebagai kliennya. Misalnya seorang konselor dapat mengajak anak untuk berimajinasi untuk memperoleh informasi dari permasalahan yang dihadapinya. Layanan BK di TK dapat dilaksanakan tidak secara eksplisit sebagai bentuk layanan BK, tetapi lebih kepada bentuk layanan konsultasi kelompok maupun individual yang diperuntukkan bagi seluruh anak dan orang tua.

a. Teori Psikoanalitik Sigmund Freud

Bimbingan dan konseling didasari oleh pandangan Sigmund Freud mengenai proses tidak sadar dan juga mekanisme pertahanan yang digunakan oleh orang yang terganggu emosinya, untuk melindungi diri dari distress atau pengalaman yang tertanggungkan yang tidak bisa mereka hadapi. Konsep dasar inilah yang kemudian melandasi pelaksanaan psikoterapi psikoanalitik pada anak. Geldard dan Geldard kemudian merumuskan ide-ide Freud yang langsung dapat bermanfaat untuk konseling, diantaranya:

- 1) *Id*, *ego*, dan *superego*. Dalam konteks sederhana, *Id* digambarkan sebagai bagian diri kita yang memberi energi untuk memenuhi kebutuhan dasar dan keinginan kita dan keinginan ini sifatnya tidak terkendali. *Ego* adalah bagian dari kepribadian yang mencari penyeimbang antara kebutuhan *id* dengan kata hati dari *superego*. *Superego* mendeskripsikan kualitas kata hati dan ide yang berdasarkan pada idealisme.
- 2) Proses tidak sadar
Freud memandang bahwa kecemasan timbul akibat proses tidak sadar. Proses ini muncul sebagai wujud konflik antara *id* dan *superego*. Geldard dan Geldard mengilustrasikan sebagai contoh ketika *id* mendorong anak untuk memuaskan impuls seksualnya yang dianggap *superego* sebagai suatu yang tabu. Jika ini terjadi di tingkat sadar, anak menjadi distress, karena *ego* tidak dapat memecahkan situasi tersebut.

3) Mekanisme pertahanan

Mekanisme pertahanan bersifat tidak sadar. Mekanisme ini melindungi anak dari kecemasan dengan membantu menghindari akibat dari perbedaan yang tak terpecahkan antara *id* dan *superego*, seperti berpura-pura, penolakan, dan lainnya. Freud menganggap bahwa mekanisme pertahanan sebagai sesuatu yang menghambat kemampuan orang untuk memecahkan isu-isu yang tidak disadari.

Selain teori Psikoanalitik yang diungkapkan oleh Sigmund Freud, ahli lainnya menyusun konsep dasar konseling yang dapat dijadikan pedoman pelaksanaan kegiatan konseling.

Tabel 1. 6
Dasar Pemikiran Konseling Humanistik/Eksistensial

Pakar	Dasar Pemikiran
Carl Rogers	Memperkenalkan konseling tanpa arahan dan menganggap bahwa klien dapat menemukan solusi sendiri dalam lingkungan di mana ada hubungan konseling yang hangat dan responsif
Virginia Axline	Percaya pada kemampuan anak untuk memecahkan masalahnya sendiri dalam lingkungan dimana hubungan dengan terapis erat dan aman.
Fritz Perls	Pencipta terapi Gestalt. Menekankan pengalaman sensasi tubuh, perasaan emosional, dan pikiran yang terjadi baru-baru ini. memberi klien umpan balik, tantangan, konfrontasi, menggunakan permainan peran dan dialog
Violet Oaklander	Mengkombinasikan terapi gestalt dengan media dan fantasi
Richard Bandler dan John Grinder	Pencipta pemrograman neuro-linguistik (NLP). Mengenali berbagai cara dimana orang (dan anak-anak) merasakan duni. Memperkenalkan ide pembingkai ulang.

(Sumber: Elizabeth Hurlock, 1997)

b. Definisi Bimbingan dan Konseling di TK

Dilihat dari ruang lingkup program pengembangan, Myrick memandang bahwa program bimbingan yang diselenggarakan di sekolah dirancang untuk membantu mengembangkan aspek pribadi, sosial, vokasional, serta akademik peserta didik. Senada dengan pandangan di atas, Myrick (1993) mendefinisikan bimbingan sebagai bagian dari kurikulum sekolah dan proses pembelajaran dalam rangka memaksimalkan perkembangan potensi individual siswa. Lebih lanjut Myrick juga menyinggung definisi konseling sebagai proses seseorang untuk menyelesaikan masalahnya

dengan dibantu oleh orang lain melalui diskusi pribadi. Sementara itu konseling diartikan sebagai kegiatan pengungkapan fakta atau data tentang siswa, serta pengarahan kepada siswa untuk dapat mengatasi sendiri masalah-masalah yang dihadapinya. Pada bagian lain, Shetzer dan Stone (1980) menggunakan kata hubungan pemberian bantuan (*helping relationship*) untuk suatu proses konseling yang berarti interaksi antara konselor dengan klien dalam upaya memberikan kemudahan terhadap cara-cara pengembangan diri yang positif.

Konsep *helping relationship* tersebut, sesungguhnya merupakan konsep dasar dari konseling. Keterampilan yang dimiliki oleh konselor anak-anak sangat jauh berbeda dengan keterampilan yang dimiliki oleh konselor dewasa. Konselor anak-anak harus mampu menciptakan suasana konsultasi yang menyenangkan sesuai dengan karakteristik anak. Sementara itu, pelayanan bimbingan dan konseling pada pendidikan anak usia dini memiliki karakteristik yang khas, sesuai dengan kekhasan anak usia dini. Bahkan layanan khusus dan ketersediaan tenaga khusus konselor di TK, relatif masih sangat jarang di temukan. Oleh karena itu, pelayanan bimbingan di TK, menjadi bagian dari tanggung jawab guru TK secara keseluruhan.

c. Tujuan Pelayanan Bimbingan dan Konseling di TK

Geldard & Geldard (2008) mengidentifikasi empat tingkatan tujuan dari pelaksanaan konseling bagi anak. Empat tingkatan tujuan bagi konseling anak-anak terdiri dari (1) tujuan dasar; (2) tujuan orangtua; (3) tujuan yang dirumuskan oleh konselor; (4) tujuan anak.

Tujuan yang paling mendasar layanan BK di TK adalah memungkinkan anak untuk memahami emosinya. Selain itu layanan BK di TK juga membantu anak untuk berada pada tahap dan tugas perkembangannya. Selanjutnya layanan BK di TK juga diharapkan mampu membantu anak untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan anak, agar mereka dapat menerima dan berpikir positif dalam semua situasi. Layanan BK di TK juga bertujuan membantu anak untuk merasa nyaman di lingkungan sekolah dan rumahnya.

Tujuan yang disusun oleh orangtua saat membawa anak-anak untuk melaksanakan konseling biasanya berhubungan dengan perilaku yang tidak diinginkan orangtua. Biasanya orangtua membawa anak kepada konselor, untuk mengatasi perilaku yang tidak diinginkannya tersebut, misalnya seperti perilaku memukul teman, atau perilaku lainnya.

Tujuan ketiga adalah tujuan yang dirumuskan oleh konselor sebagai dampak dari hipotesis yang dimiliki konselor, tentang mengapa anak berperilaku dengan cara tertentu. Tujuan keempat adalah tujuan anak yang muncul selama sesi konseling dan secara efektif merupakan tujuan yang diinginkan anak, meskipun anak biasanya tidak mampu mengucapkannya. Geldard dan Geldard mengilustrasikan bahwa kadang-kadang tujuan ini sama dengan tujuan konselor tetapi kadang-kadang tidak.

Dalam prakteknya, Geldard dan Geldard menyarankan para konselor untuk menyusun terlebih dahulu tujuan tingkat 4 dari anak, sementara juga memasukkan tujuan tingkat 2 dari orangtua dan tujuan tingkat 3 dari konselor. Berdasarkan berbagai pengalaman, jika konselor mengikuti tujuan ini, tujuan tingkat 1 secara otomatis akan bisa dicapai. Hal ini memungkinkan terjadinya proses penentuan tujuan yang bersifat interaktif dan konsultatif, dengan keterlibatan penuh dari anak, orangtua atau keluarga, dan konselor.

Esensi dari tujuan pelayanan bimbingan dan konseling yang disampaikan oleh berbagai ahli tersebut, pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tumbuh kembang anak. Pelayanan BK di TK hendaknya berorientasi pada perkembangan anak (tujuan tingkat 4-tujuan anak) yang tentu saja dikemas sesuai dengan usia tahap dan tugas perkembangan anak.

d. Fungsi Pelayanan Bimbingan dan Konseling di TK

Prayitno (1997) memaparkan bahwa pelayanan BK mengembangkan sejumlah fungsi utama, yaitu (1) fungsi pemahaman, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang akan menghasilkan pemahaman tentang sesuatu oleh pihak-pihak tertentu sesuai dengan kepentingan pengembangan peserta didik, (2) fungsi pencegahan, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang

akan menghasilkan tercegahnya atau terhindarnya peserta didik dari berbagai permasalahan yang mungkin timbul, yang akan dapat mengganggu, menghambat ataupun menimbulkan kesulitan dan kerugian-kerugian tertentu dalam proses perkembangannya, (3) fungsi pengentasan, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang akan menghasilkan terentaskannya atau teratasinya berbagai permasalahan yang dialami oleh peserta didik, dan (4) fungsi pemeliharaan dan pengembangan, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang akan menghasilkan terpelihara dan terkembangkannya berbagai potensi dan kondisi positif peserta didik dalam rangka perkembangan dirinya secara mantap dan berkelanjutan.

e. Sikap Guru dalam Pelayanan BK di TK

Konselor anak diharapkan memiliki empat keterampilan dasar, yakni kongruen, mengakses jiwa anak, menerima kondisi anak dan tidak melibatkan emosi pribadi. Sikap pertama yang dimiliki oleh konselor anak adalah kongruen. Kongruen diilustrasikan sebagai hubungan antara anak-konselor yang dapat dipercaya dan lingkungan konseling adalah lingkungan yang aman. Anak-anak dapat merasakan jika konselor tidak memiliki sifat kongruen ini. Kongruen dapat didefinisikan sebagai suatu karakter membumi, pribadi yang terbuka, tulus, konsisten dan stabil sehingga rasa percaya bisa dikembangkan dan dipertahankan. Sebagai konselor anak, harus memiliki sifat ini untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, baik dalam melaksanakan konsultasi dengan orang tua maupun anak.

Sikap kedua yang dimiliki oleh konselor anak adalah mengakses jiwa anak-anak dengan cara menggali bagian dari diri konselor yang tepat pas dengan dunia anak. Geldard dan Geldard (1980) menggambarkan bahwa jika seorang konselor mampu menyelami jiwa anak, akan lebih dapat menjalin hubungan yang sukses dengan anak, memahami perasaan dan pandangan anak, dan memberikan kesempatan bagi anak untuk mengalaminya sepenuhnya.

Sikap ketiga yang harus dimiliki konselor adalah memiliki sifat menerima terhadap berbagai kondisi anak. Sebagai konselor anak, harus mampu mengontrol dan mengatur berbagai respon yang dapat membuat anak enggan bercerita dengan konselor. Jika seorang konselor ingin mendorong

anak agar mampu mengeksplorasi sisi dirinya yang lebih gelap dan pribadi, konselor harus menunjukkan perilaku penerimaan sebisa mungkin sehingga anak yang menjadi klien kita “mendapat” izin untuk menjadi diri sendiri, tanpa pengekangan. Dengan menerima, konselor tidak menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan.

Sikap keempat adalah tidak melibatkan emosi pribadi. Hal ini penting mengingat anak-anak dapat dengan bebas mengutarakan permasalahannya dengan melihat lawan bicaranya. Konselor yang baik adalah konselor yang bersifat profesional, tidak menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan.

f. Setting Pelayanan Bimbingan dan Konseling di TK

Pelayanan BK di TK merupakan sebuah proses yang sangat unik. Jika di pendidikan menengah, seorang guru pembimbing atau konselor berhadapan langsung dengan siswa yang dibimbingnya, maka pelayanan BK di TK, pada umumnya guru berhadapan dengan orang tua peserta didik. Disamping itu, jika pada pendidikan menengah komunikasi *face to face*, pengamatan terhadap gerak mata (*eye contact*), *gesture* dan postur anak menjadi sangat penting, maka di TK aktifitas bimbingan seperti ini relatif sulit ditemui. Demikian pula dengan ragam masalah serta evaluasi bimbingan yang difokuskan pada terjadinya pemahaman, sikap, dan rencana tindakan (*understanding, comfort, dan action*) memiliki perbedaan yang sangat tinggi.

Dilihat dari fokusnya, Suyadi (2009) memandang pelayanan BK pada anak usia dini lebih difokuskan pada bimbingan yang bersifat preventif, kesehatan mental, dan kesehatan mental dari pada bimbingan yang lebih menekankan pada psikoterapi maupun diagnosis perilaku bermasalah. Sementara itu, Geldard dan Geldard (1980) membagi teknik bimbingan di TK pada teknik kelompok dan teknik individual. Teknik kelompok yang dimaksud di sini adalah penyelenggaraan bimbingan yang ditujukan untuk membantu mengatasi masalah yang dialami bersama atau menghadapi masalah seorang peserta didik dengan menempatkannya dalam suatu kehidupan kelompok. Sementara itu, teknik individual yang dimaksud di sini

adalah teknik bimbingan dan konseling dimana guru menghadapi peserta didik secara individual. Dalam prakteknya, teknik kelompok maupun teknik individual dapat juga dilakukan kepada orangtua peserta didik, mengingat berbagai karakteristik perilaku anak dimana ketergantungan anak pada orangtua masih relatif tinggi.

g. Pelaksanaan Pelayanan Bimbingan dan Konseling di TK

Syaodih (2005) mengemukakan sejumlah prinsip pelayanan bimbingan di TK, yaitu : (1) bimbingan bagian penting dari proses pendidikan, (2) bimbingan diberikan kepada semua anak didik dan bukan hanya untuk anak yang menghadapi masalah, (3) bimbingan merupakan proses yang menyatu (integratif) dalam semua kegiatan pendidikan, (4) bimbingan harus berpusat pada anak yang dibimbing, (5) kegiatan bimbingan mencakup seluruh kemampuan perkembangan anak yang meliputi kemampuan fisik-motorik, kecerdasan, sosial, maupun emosional, (6) bimbingan harus dimulai dengan mengenal (mengidentifikasi) kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan anak, (7) bimbingan harus luwes (fleksibel) sesuai dengan kebutuhan dan tingkat perkembangan anak, (8) dalam menyampaikan permasalahan anak kepada orang tua hendaknya diciptakan situasi aman dan menyenangkan sehingga memungkinkan komunikasi yang wajar dan terhindar dari kesalahpahaman, (9) dalam melaksanakan kegiatan bimbingan hendaknya orangtua diikutsertakan agar mereka dapat mengikuti perkembangan dan memberikan bantuan kepada anaknya di rumah, (10) bimbingan dilakukan seoptimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru sebagai pelaksana bimbingan dan bilamana perlu dikonsultasikan kepada kepala sekolah dan tenaga ahli, dan (11) bimbingan harus diberikan secara berkelanjutan.

Sejalan dengan prinsip-prinsip bimbingan dan konseling, dimana pelayanan bimbingan dan konseling menangani semua anak, bukan hanya anak yang bermasalah, maka pelayanan bimbingan dan konseling di TK juga diperuntukan bagi semua anak dan tidak hanya anak-anak yang menunjukkan masalah. Dalam konteks ini, fungsi pencegahan merupakan salah satu dasar pentingnya pelayanan BK di TK. Sejalan dengan fungsi pencegahan ini, maka kegiatan identifikasi terhadap tumbuh kembang

anak-anak TK menjadi sebuah keharusan. Melalui kegiatan ini, pemahaman guru terhadap kondisi anak didiknya jauh lebih tinggi, yang bermuara pada terwujudnya langkah-langkah pencegahan.

Pemahaman dan kemampuan guru dalam melakukan deteksi terhadap berbagai perilaku bermasalah sesungguhnya merupakan bagian penting dari kompetensi yang harus dikuasainya. Merujuk pada pernyataan Syaodih (2005), langkah-langkah yang harus dilakukan oleh guru ketika melaksanakan bimbingan, salah satunya adalah melaksanakan diagnosis dan prognosis. Diagnosis merupakan suatu langkah untuk menemukan latar belakang masalah yang dihadapi anak, sementara prognosis merupakan langkah untuk menetapkan bantuan yang akan diambil. Hal ini dilandasi oleh pertimbangan bahwa untuk mampu melakukan pencegahan timbulnya berbagai perilaku bermasalah pada anak usia dini, pemahaman guru terhadap perilaku bermasalah, faktor penyebab, serta langkah-langkah penanganannya harus dimiliki.

h. Faktor-faktor Pelayanan Bimbingan dan Konseling di TK

Terdapat faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan guru ketika melaksanakan kegiatan bimbingan di TK, diantaranya

- 1) Prinsip Dasar Bimbingan, pelaksanaan bimbingan di TK tidak menggunakan waktu dan ruang tersendiri. Bimbingan di TK dilaksanakan secara terintegrasi dengan proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar ruangan dan dilaksanakan juga sesuai dengan dunia anak, yakni bermain.
- 2) Esensi Bimbingan, bimbingan di TK menggunakan prinsip *guidance for all* (bimbingan untuk semua anak). Bimbingan di TK dimaksudkan agar anak dapat berkembang secara optimal sesuai dengan kapasitas kemampuan masing-masing anak
- 3) Orientasi Bimbingan, bimbingan di TK berorientasi pada perkembangan anak.
- 4) Konsep Dasar Pengelolaan Bimbingan, pelaksanaan bimbingan pada dasarnya berangkat dari pemahaman tentang perkembangan anak bahwa setiap anak memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda-beda.

- 5) Bentuk Layanan Bimbingan, bimbingan di TK terdiri atas lima bentuk layanan yaitu (1) layanan pengumpulan data, yang dimaksudkan untuk menjangkau informasi-informasi yang diperlukan guru dalam memahami anak; (2) layanan informasi, dimaksudkan untuk memberikan wawasan dan pemahaman baik untuk anak maupun bagi orang tua; (3) layanan konseling, dimaksudkan untuk memberikan bantuan kepada anak yang diduga mengalami masalah tertentu; (4) layanan penempatan, memungkinkan anak memperoleh penempatan yang tepat sesuai dengan kondisi dan potensinya; (5) layanan evaluasi dan tindak lanjut, merupakan layanan untuk mengetahui tingkat keberhasilan penanganan yang telah dilakukan guru kepada anak.
- 6) Setting Layanan Bimbingan, sangat bergantung pada bentuk layanan. Setting layanan dapat dilakukan melalui setting individual maupun kelompok, dilaksanakan di rumah anak atau di sekolah atau menggunakan tempat lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dimensi pelayanan bimbingan dan konseling yang dimaksud adalah upaya yang dilakukan guru untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki peserta didik, baik kepada orangtua maupun peserta didik.

3. Strategi Pembelajaran dalam Optimalisasi Perkembangan Anak TK

Kegiatan pembelajaran pada anak usia dini pada hakikatnya adalah pengembangan kurikulum secara konkret berupa seperangkat rencana yang berisi sejumlah pengalaman belajar melalui bermain yang diberikan pada anak usia dini berdasarkan potensi dan tugas perkembangan yang harus dikuasainya dalam rangka pencapaian kompetensi yang harus dimiliki oleh anak. Unsur utama dalam pengembangan program pembelajaran bagi anak usia dini adalah bermain. Albrecht dan Miller (dalam Agus, 2013) berpendapat bahwa dalam pengembangan program pembelajaran anak usia dini seharusnya sarat dengan aktivitas bermain yang mengutamakan adanya kebebasan bagi anak untuk bereksplorasi dan berkreasi, sedangkan orang dewasa seharusnya lebih berperan sebagai fasilitator saat anak membutuhkan bantuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Tujuan program pembelajaran adalah membantu meletakkan dasar ke arah perkembangan sikap, pengetahuan, keterampilan dan kreativitas yang diperlukan oleh anak untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan untuk pertumbuhan serta perkembangan pada tahap berikutnya. Untuk mencapai tujuan program pembelajaran tersebut, maka diperlukan strategi pembelajaran bagi anak usia dini yang berorientasi pada tujuan yang mengarah pada tugas-tugas perkembangan di setiap rentangan usia anak yang dilaksanakan melalui bermain.

a. Stimulasi Permainan dalam Pembelajaran di TK

Bermain merupakan wahana yang sangat penting bagi anak untuk belajar tentang dunianya secara alamiah. Anak-anak menggunakan aktifitas bermain sebagai media untuk menguji gagasannya, membangun hubungan, menangkap dan menafsirkan informasi yang mungkin abstrak, serta mengekspresikan perasaan dan gagasan-gagasannya, menunjukkan eksistensinya, dan mengembangkan relasi dengan teman sebanyaknya. Cass (dalam Agus, 2013) mendeskripsikan bahwa bermain merupakan hal yang sangat esensial bagi seluruh aspek perkembangan anak. Kegiatan bermain pada intinya merupakan aktivitas yang dapat mengembangkan sejumlah potensi anak untuk dapat hidup dan tumbuh berkembang dalam menjalankan setiap hal yang ditemui dalam kehidupannya.

Stimulasi permainan merupakan suatu rangsangan yang dikemas melalui kegiatan yang menyenangkan hati (kegiatan bermain). Rangsangan tersebut dalam konteks ini dilakukan oleh guru dan orang tua, melalui kegiatan bermain, anak-anak akan menemukan pengetahuannya. Stimulasi mengandung makna tindakan yang dilakukan seseorang terhadap orang lain untuk mengatasi dan mengoptimalkan pertumbuhan dan perkembangan anak, baik pertumbuhan dan perkembangan fisik, mental, emosi, dan atau sosial.

Stimulasi dapat dilakukan dengan berbagai bentuk, seperti stimulasi dalam bentuk permainan, penugasan, konsultatif, maupun stimulasi melalui kerjasama dengan orangtua. Menilik pada karakteristik pembelajaran anak usia dini, yang ditandai dengan aktifitas belajar, bermain, dan bernyanyi,

maka stimulasi dalam bentuk permainan menjadi salah satu jenis pendekatan yang sangat efektif

b. Fungsi Kegiatan Bermain

Freud dan Erikson (dalam agus, 2013), memandang bahwa permainan adalah suatu bentuk penyesuaian diri manusia yang sangat berguna, menolong anak untuk menguasai kecemasan dan konflik. Hal ini dapat terjadi, karena berbagai tekanan terlepaskan di dalam permainan, anak dapat mengatasi masalah-masalah kehidupan. Pernyataan ini sesuai dengan Henniger (dalam agus, 2013) yang juga menyatakan bahwa dalam kegiatan bermain dapat membangun keterampilan sosial anak.

- 1) *Learning about social role*. Melalui kegiatan bermain, anak diberikan kesempatan untuk mempelajari kehidupan sosial, tempat anak tersebut tinggal. Kegiatan ini memberikan kesempatan bagi anak untuk menggunakan berbagai aturan sosial. Misalnya anak-anak diajak berkunjung ke pasar. Anak-anak diajarkan untuk mengetahui aturan jual-beli, kemudian aturan untuk menawar harga, aturan berkomunikasi dan aturan lainnya. Selain itu anak-anak juga dapat bermain peran menjadi seolah-olah sebagai seorang ibu yang sedang mengurus anaknya.
- 2) *Decreasing egocentrism*. Piaget memposisikan anak usia dini pada tahap Pra Operasional. Pada tahap ini anak-anak juga memiliki sikap egosentris, anak-anak memandang segala sesuatu berdasarkan sudut pandangnya. Melalui kegiatan bermain, anak-anak dapat mengikis rasa egosentris mereka. Mereka belajar untuk saling menghargai dan bertoleransi dengan teman-temannya.
- 3) *Understanding the rules of social interaction*, kegiatan bermain juga dapat mengajarkan anak untuk memahami semua perubahan yang terjadi dalam kehidupan sosial. Melalui bermain, anak-anak dapat belajar cara berbicara, cara berekspresi, cara mendengar, cara bergiliran dan lainnya. Misalnya anak-anak dapat belajar dengan kemampuan berpikirnya bahwa ketika berbicara harus bergiliran.

c. Karakteristik Bermain Anak TK

Anak usia dini secara alamiah sulit membedakan antara bermain, belajar, dan bekerja. Mereka umumnya sangat menikmati bermain dan pada setiap kesempatan yang dimiliki akan terus melakukannya. Hal tersebut sejalan dengan karakteristik bermain yang terdiri dari *activity level*, *choice*, *motive*, dan *mind-set*. Pandangan Huizinga, Mason dan Dearden (dalam Agus, 2013) yang telah meneliti mengenai karakteristik bermain, mengungkapkan terdapat empat karakteristik bermain, diantaranya:

- 1) *Activity Level*, merupakan karakteristik bermain bahwa permainan itu bersifat aktif. Ketika anak bermain, anak dapat menggerakkan otot besar dan otot kecilnya. Anak-anak dapat menggunakan badan mereka dan memanipulasi alam dan mainan buatan manusia yang mereka temukan di lingkungan bermain anak
- 2) *Choice*, merupakan karakteristik bermain bahwa permainan bersifat pada pilihan anak. Anak dapat melakukan apa saja yang diinginkan, terlepas dari realitas, seperti berpura-pura terbang, mengendari mobil, atau menjadi superman. Anak-anak dapat memilih permainan secara bebas dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan bermain. Anak-anak misalnya dapat memilih kapanpun ia mau belajar untuk naik sepeda. Karakteristik ini menginterpretasikan bahwa permainan dapat bersifat bebas dan mampu mengembangkan kemampuan eksplorasi anak secara luas
- 3) *Motive*, merupakan karakteristik bermain bahwa permainan bersifat pada motivasi anak. Adanya motivasi internal, dimana anak ikut bermain berdasarkan keinginannya sendiri. Anak-anak bermain tanpa tekanan dan mementingkan proses dibandingkan produk. Tidak ada kata benar atau salah dalam bermain. Anak-anak dapat memainkan truk di atas pasir, namun juga anak-anak dapat memainkan truk di atas badannya seolah-olah truk tersebut sedang berada di atas bukit.
- 4) *Mind-set*, merupakan karakteristik bermain bahwa permainan bersifat membangun pengetahuan dan sangat mementingkan proses daripada akhir. Sebagian besar kegiatan bermain tidak memiliki tujuan yang jelas, anak-anak tidak terlalu memperhatikan produk dari kegiatan

bermainnya. Anak-anak dapat membangun pengetahuan dan pemikiran mereka melalui bermain. Permainan digambarkan sebagai tahapan untuk menghadapi kehidupan yang nyata. Anak-anak belajar untuk mengurus bayi melalui permainan boneka. Anak-anak juga belajar mengenai aturan, melalui permainan. Di dalam kegiatan bermain juga tidak memiliki tujuan eksternal yang ditetapkan sebelumnya, seperti anak bermain dengan huruf pada papan magnetik. Ia tidak memiliki tujuan untuk belajar mengenal huruf atau kata, bahwa setelah bermain anak mampu mengembangkan kosakata dari interaksi huruf merupakan persoalan lain.

d. Pola Keterlibatan Anak dalam Bermain

Permainan memungkinkan anak melepaskan energi fisik yang berlebihan dan membebaskan perasaan-perasaan yang terpendam. Dilihat dari polanya, Mildred B. Parten (dalam Agus, 2013) mengklasifikasikan 6 pola keterlibatan anak dalam permainan, yaitu :

- 1) *Unoccupied behavior*, yaitu anak-anak tidak terlibat dalam permainan. Mereka hanya mengamati dan menonton teman-temannya bermain untuk kemudian mengenali minat mereka terhadap satu jenis permainan.
- 2) *Onlooker behavior*, yaitu pola permainan ketika anak menonton orang lain bermain. Anak-anak dapat berbicara pada orang lain, memberikan saran terhadap kegiatan bermain dan bertanya tetapi tidak terlibat dalam kegiatan permainan mereka.
- 3) *Solitary independent play*, yaitu pola permainan dimana anak asyik bermain sendiri dan mandiri dari orang lain. Anak usia 2 sampai 3 tahun lebih sering terlibat dari *solitary play* ini dibandingkan anak usia di atasnya.
- 4) *Parallel play*, yaitu pola permainan dimana anak bermain terpisah dari anak-anak lain, tetapi menggunakan mainan-mainan yang sama yang digunakan anak lain dan dengan meniru cara bermainnya.
- 5) *Associative play*, yaitu pola permainan dimana anak bermain dengan melibatkan interaksi dengan sedikit organisasi atau tanpa organisasi.

Pada jenis permainan ini, anak cenderung lebih tertarik dengan satu sama lain dari pada dengan permainan yang sedang mereka lakukan.

- 6) *Cooperative play*, yaitu pola permainan yang melibatkan interaksi di dalam suatu kelompok yang mewakili suatu rasa identitas kelompok dan kegiatan yang terorganisasi.

Menilik pada berbagai pola permainan yang dikemukakan Parten ini, para guru dalam menstimulasi pengembangan kompetensi sosial anak sesuai dengan pola permainan yang dilakukannya. Sangat penting diupayakan, anak-anak masuk dalam pola permainan *assosiative* dan *cooperative*, sekalipun hal tersebut tidak dapat dipaksakan. Ketika anak-anak menunjukkan perilaku bermain yang bersifat mandiri, baik *Uncouped Play*, *Solitary Play*, *Onlooker Play*, maupun *Parallel Play*, maka intervensi yang dapat dilakukan guru hendaknya tidak membuat anak menjadi bersikap menolak, akan tetapi menstimulasi anak-anak secara gradual atau bertahap yang mampu mendorong anak-anak dari kegiatan mandiri ke arah yang lebih *cooperative*. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti membangun dialog dari aktifitas yang dilakukan anak, menirukan atau berupaya terlibat dengan permainan yang dilakukan anak, atau memberikan tepukan, semangat, serta bentuk gerakan non verbal lain yang menunjukkan dukungan terhadap aktifitas anak

e. Bentuk Intervensi Verbal dalam Bermain

Kegiatan permainan juga ternyata tidak lepas dari peranan teman sebaya dan peran orang dewasa. Peran guru dan orang tua yang merupakan bagian dari orang dewasa, dapat memberikan pengaruh yang positif maupun negatif. Heidemann dan Hewitt (dalam Agus, 2013) memberikan model pemberian intervensi berdasarkan bentuk verbalisme yang disampaikan oleh orang dewasa kepada anak, diantaranya:

“(1) watching and verbally reinforcing; (2) informative play statements; (3) leading questions; (4) play directions; (5) involvement in play”

Bentuk intervensi pertama adalah orang dewasa dapat mengambil peran sebagai pengamat dan sebagai pemberi gagasan. Orangtua pada tahap *watching and verbally reinforcing* memberikan peran yang cukup dominan dalam kegiatan anak, biasanya orang dewasa juga ikut mengatur kegiatan

permainan dan menjelaskan langkah-langkah permainannya. Bentuk intervensi yang kedua adalah *informative play statements* peran orang dewasa hanya memberikan ide tentang permainannya dan tidak terlalu dominan dalam kegiatan bermain. Orang dewasa pada tahap ini mulai mengurangi perannya untuk mengatur anak dalam bermain. Bentuk intervensi yang ketiga adalah *leading questions*, merupakan bentuk intervensi dalam rangka memberikan pengetahuan tambahan agar anak mampu berpikir kritis. Misalnya guru dapat bertanya “*kenapa jalan tol bisa macet ya?*”. Bentuk intervensi keempat merupakan *play directions*, merupakan bentuk intervensi dengan cara memberikan intervensi kepada anak tentang langkah yang harus dilalui anak selanjutnya ketika bermain. Misalnya “*Rasfa, ketika kamu pergi ke pasar, kamu bisa belok kanan untuk membeli sayuran, atau belok kiri untuk membeli baju*”. Bentuk intervensi kelima adalah *involvement in play*, yakni bentuk intervensi dengan cara memberikan kesempatan bebas bagi anak untuk memutuskan dan memilih kegiatan permainannya.

D. Aktivitas Pembelajaran

Kegiatan 1	: Pemberian Bantuan Perkembangan Anak
Media	: 1. Bahan Presentasi 2. Modul 3. <i>Flipchart</i> 4. Kertas Plano dan Kelengkapannya

Langkah-langkah Pembelajaran

1. Pelatih memberikan pengantar singkat tentang program pemberian bantuan pada perkembangan anak.
2. Peserta dibagi menjadi 5 kelompok besar. Dalam kelompoknya peserta diminta melakukan *think pair share* untuk mendiskusikan tentang:
 - a. Contoh pemanfaatan hasil penilaian dalam pemberian bantuan perkembangan peserta didik?
 - b. Contoh pelaksanaan bimbingan konseling di taman kanak-kanak?

3. Setelah melakukan *think pair share* maka peserta mendiskusikannya lagi di kelompoknya.
4. Hasil diskusi ditulis dan ditempel di kertas plano. Salah satu kelompok akan ditunjuk secara acak untuk menyajikan hasil diskusi, kelompok lain menambahkan dan memberi tanggapan
5. Setelah selesai semua perwakilan kelompok tampil, pelatih memberikan penguatan.

E. Latihan/Kasus/Tugas

Jawablah Pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Suatu pagi seorang guru bercerita mengenai 'Bobby Anak yang Sombong', kepada sekelompok anak TK yang belum mampu membaca. Tindak lanjut yang dapat dilakukan guru setelah mendongeng cerita tersebut, ialah.....
 - A. Meminta anak untuk meneruskan cerita yang telah dibacakan guru
 - B. Meminta anak untuk bercerita tentang pengalamannya berlibur
 - C. Meminta anak untuk menceritakan kembali isi cerita yang telah disampaikan guru
 - D. Meminta anak untuk membaca buku cerita ke depan.
2. Pada akhir tahun pelajaran, anak TK kelompok A dapat menyusun balok berwarna merah-kuning-biru, merah-kuning-biru. Hal ini menunjukkan bahwa...
 - A. Anak belum mencapai perkembangan sesuai dengan tahap usianya
 - B. Anak tersebut telah mengenal pola AB-AB atau ABC-ABC
 - C. Anak telah mampu mengklasifikasi benda berdasarkan warnanya
 - D. Anak telah mampu mengurutkan benda berdasarkan warnanya
3. Ketika di kelas terjadi suasana gaduh, strategi yang paling efektif untuk mengundang perhatian anak adalah
 - A. Menghampiri anak-anak yang menjadi sumber pemicu kegaduhan
 - B. Memanggil anak-anak yang menjadi pemicu kegaduhan
 - C. Memberikan perintah "tepuk dua kali dan tepuk angin"
 - D. Menaikkan intonasi suara agar anak lebih tertib

4. Kegiatan menjahit dengan tali sepatu dapat melatih motorik halus anak usia TK karena...
 - A. Anak mampu memasukkan tali sepatu ke dalam lubang dari bawah ke atas, dan dari atas ke bawah dengan tangan dan jarinya
 - B. Anak mampu mengkoordinasikan mata dan tangannya dengan baik
 - C. Anak mampu membuat pola roncean dengan bagus
 - D. Anak mampu menjahit dengan alat-alat sederhana

5. Seorang guru bercerita tentang "Kancil yang Cerdik" selama 10 menit kepada anak kelompok A. Anak mulai gelisah ketika, guru sedang asyik bercerita, bahkan beberapa diantaranya asyik bermain bersama temannya. Kegiatan yang sebaiknya dilakukan guru adalah...
 - A. Mengurangi durasi bercerita berkisar 4-5 menit
 - B. Menambah durasi bercerita sebanyak 1-2 menit
 - C. Mengganti judul cerita yang lebih menarik
 - D. Mengajak guru lain untuk bercerita bersama

F. Rangkuman

1. Penilaian dalam konteks pendidikan anak usia dini adalah prosedur sistematis yang digunakan untuk mendapatkan informasi tentang kinerja dan atau kemajuan berbagai aspek perkembangan yang dapat dicapai oleh peserta didik setelah mengikuti kegiatan pembiasaan dalam kurun waktu tertentu.
2. Beberapa bentuk informasi hasil penilaian yaitu:
 - a. Hasil Penilaian Perkembangan Anak
 - b. Hasil Catatan Anekdote
 - c. Hasil Observasi
 - d. Hasil Karya Anak
 - e. Hasil Wawancara
3. Layanan BK di TK dapat dilaksanakan tidak secara eksplisit sebagai bentuk layanan BK, tetapi lebih kepada bentuk layanan konsultasi kelompok maupun individual yang diperuntukkan bagi seluruh anak dan orangtua.
4. Geldard & Geldard mengidentifikasi empat tingkatan tujuan dari pelaksanaan konseling bagi anak. Empat tingkatan tujuan bagi konseling anak-anak terdiri

dari (1) tujuan dasar; (2) tujuan orangtua; (3) tujuan yang dirumuskan oleh konselor; (4) tujuan anak .

5. Tujuan program pembelajaran adalah membantu meletakkan dasar ke arah perkembangan sikap, pengetahuan, keterampilan dan kreativitas yang diperlukan oleh anak untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan untuk pertumbuhan serta perkembangan pada tahap berikutnya. Untuk mencapai tujuan program pembelajaran tersebut, maka diperlukan strategi pembelajaran bagi anak usia dini yang berorientasi pada tujuan yang mengarah pada tugas-tugas perkembangan di setiap rentangan usia anak yang dilaksanakan melalui bermain.

G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

1. Cocokkanlah jawaban Anda dengan kunci jawaban yang terdapat di bagian akhir kegiatan pembelajaran ini. Hitunglah jawaban Anda yang benar kemudian gunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi pada kegiatan pembelajaran 1.

Rumus:

$$\text{Tingkat Penguasaan} = \frac{\text{jumlah Jawaban yang benar}}{5} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan yang anda capai:

90 – 100 % = baik sekali

80 – 90% = baik

70 – 79% = cukup

< 70% = kurang

2. Apabila anda mencapai tingkat pencapaian penguasaan lebih dari 80%, anda dapat melanjutkan ke materi **Kegiatan Pembelajaran 2**. Apabila penguasaan anda masih dibawah 80% anda harus mengulangi materi pada Kegiatan Pembelajaran 1 ini terutama bagian yang belum anda kuasai.

KEGIATAN PEMBELAJARAN 2

TEKNIK PRESENTASI

A. Tujuan

Tujuan pembelajaran pada kegiatan pembelajaran 2 ini adalah agar peserta mampu menggunakan teknik presentasi dalam mengkomunikasikan hasil penilaian pengembangan dan evaluasi program kepada pemangku kepentingan dengan tepat.

B. Indikator Pencapaian Kompetensi

Setelah mengikuti seluruh kegiatan pembelajaran 2 ini kompetensi atau kinerja yang harus dikuasai adalah peserta mampu menggunakan teknik presentasi dalam mengkomunikasikan hasil penilaian pengembangan dan evaluasi program kepada pemangku kepentingan dengan rincian:

1. Menjelaskan perbedaan presentasi dengan mengajar secara tepat
2. Menjelaskan tips agar presentasi berjalan dengan baik
3. Menjelaskan faktor keberhasilan dan kegagalan dalam melakukan presentasi
4. Menjelaskan tahap-tahap teknik presentasi dengan benar
5. Mendemonstrasikan teknik presentasi dengan teman sejawat

C. Uraian Materi

1. Pengertian Presentasi

Presentasi adalah suatu kegiatan berbicara di hadapan banyak hadirin. Berbeda dengan pidato yang lebih sering dibawakan dalam acara resmi dan acara politik, presentasi lebih sering dibawakan dalam berbagai acara baik dalam dunia pendidikan maupun dunia bisnis.

Presentasi adalah salah satu bentuk komunikasi dimana terjadi pertukaran pesan/informasi antara seseorang dengan seorang atau beberapa orang yang lain. Seseorang membawa informasi tersebut kemudian menyampaikannya kepada orang lain melalui sebuah saluran. Selanjutnya orang menerima informasi dan bereaksi atas informasi yang diterimanya tersebut. Keberhasilan

suatu presentasi ditentukan oleh seberapa banyak informasi yang dapat diterima oleh *audience* dan ketepatan reaksi yang diberikan oleh *audience* seperti yang diinginkan.

2. Tujuan Presentasi

a. Menyampaikan informasi

Tujuan pertama presentasi adalah menyampaikan informasi tentang berbagai hal yang dianggap penting kepada *audience*. Informasi yang disampaikan dapat berupa program kerja, mekanisme sebuah proses, hasil evaluasi, rencana tindak lanjut, atau berbagai bentuk penawaran kerjasama kepada berbagai pihak.

Dalam konteks penilaian perkembangan anak usia dini dan evaluasi program pembelajaran pada satuan pendidikan, beberapa hal yang potensial untuk



Sumber : <http://www.merdeka.com/gaya/presentasi-hebat-cuma-butuh-15-detik.html>

dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan, diantaranya :

- 1) Informasi tentang perkembangan yang dicapai peserta didik dalam lingkup perkembangan nilai-nilai agama dan moral, fisik motorik kognitif, bahasa, social emosional, serta perkembangan seni.
- 2) Informasi tentang berbagai kecenderungan permasalahan yang dialami peserta didik pada masing-masing aspek perkembangan serta langkah-langkah pencegahan, penanganan, pemeliharaan yang dilakukan satuan pendidikan.
- 3) Informasi tentang berbagai prestasi yang dicapai satuan pendidikan, baik prestasi peserta didik, guru, maupun prestasi kelembagaan itu sendiri.
- 4) Informasi tentang program pembelajaran, denah sekolah, sarana dan prasarana, pendidik, dan tenaga kependidikan, serta tata tertib yang berlaku di satuan pendidikan.
- 5) Informasi tentang hasil-hasil evaluasi pembelajaran serta rencana-rencana pengembangan yang akan dilakukan satuan pendidikan.

Dalam pelaksanaannya, berbagai informasi yang disampaikan dalam presentasi akan lebih efektif jika diimbangi oleh ketersediaan *hard copy* atau bahan cetakan yang merupakan poin-poin pokok dari materi presentasi tersebut.

b. Meyakinkan pendengar

Presentasi yang dilakukan berisikan informasi-informasi, data-data dan bukti-bukti yang disusun secara logis sehingga informasi yang disampaikan dapat membuat seseorang atau kelompok orang merasa yakin. Semula yang awalnya memiliki unsur ketidakjelasan dan ketidakpastian sehingga ketika diadakan presentasi oleh pembicara, seseorang/kelompok orang tersebut menjadi yakin atas informasi yang diberikan. Disinilah pentingnya sebuah presentasi. Seringkali, informasi yang tersaji dalam bentuk cetakan, tidak serta merta mampu menstimulasi terjadinya pemahaman *audience*. Berbeda ketika bahan cetakan tersebut diimbangi dengan presentasi, maka respon yang diberikan akan berbeda. Mengapa demikian? Melalui presentasi, seorang presenter akan memberikan beberapa penekanan dengan menggunakan intonasi suara, *gesture* dan postur, atau bahkan melalui interaksi langsung antara presenter dengan *audience* nya. Sebagai contoh, dokumen Kurikulum 2013 PAUD, sekalipun sudah tersaji dihadapan peserta, akan tetapi pemahaman peserta atau motivasi peserta untuk mengimplementasikannya, seringkali berbeda dibandingkan ketika dokumen tersebut disajikan oleh presenter yang handal. Efektifitas mempengaruhi inilah yang sangat mungkin seorang presenter sulit digantikan perannya, bahkan dengan tayangan audio sekalipun. Mengapa banyak orang rela berdesakan melihat tokoh atau selebritis kesayangan tampil, bahkan kadang-kadang karena jaraknya terlalu jauh sang tokoh pun tidak tampak secara jelas ? Hal ini tiada lain, karena aura menyaksikan secara langsung boleh jadi berbeda dibandingkan ketika melihatnya melalui *audiovisual*. Demikian juga dengan apa yang terjadi di sekolah. Informasi tentang perkembangan anak atau hasil-hasil evaluasi program, sesungguhnya dapat diberikan dalam bentuk tulisan atau *print out*, akan tetapi kemampuan mempengaruhinya akan berbeda jika diimbangi oleh paparan guru atau kepala sekolah secara langsung.

c. Menghibur pendengar

Pada era globalisasi ini banyak acara-acara hiburan pada penayangan televisi. Acara hiburan tersebut dipimpin oleh presenter yang handal, tujuannya untuk menghibur para penonton. Presenter dituntut untuk



Sumber : <http://www.ruangfreelance.com/>

melakukan pembicaraan yang sifatnya menghibur tetapi relevan dan profesional sehingga para penonton televisi dapat menikmati acara tersebut. Selain acara televisi, acara hiburan yang lainnya dapat kita temukan pada pesta

perayaan-perayaan. Contoh: pesta perayaan pernikahan, ulang tahun dan lain-lain. Presenter ditugaskan untuk berbicara dan menyelipkan kata-kata yang dapat menghibur para tamu yang hadir pada pesta perayaan tersebut.

Guru atau kepala sekolah yang bertindak sebagai presenter, dituntut mampu menghidupkan suasana ruangan kegiatan, agar peserta tetap antusias mengikutinya. Upaya menghidupkan suasana ini, dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti :

- 1) Penggunaan alat peraga dan bahan tayang yang relevan serta sesuai kondisi dan kebutuhan *audience*. Penggunaan huruf yang terlalu kecil, terlalu rapat, atau jenis huruf yang sukar dibaca akan membuat *audience* tidak tertarik dan cenderung ngantuk, sehingga presentasi yang dilakukan, cenderung membosankan.
- 2) Durasi bicara yang terlalu lama. Umumnya presentasi disajikan sekitar 1-2 jam. Bahkan orang dewasa akan sangat fokus pada sekitar 20-30 menit, dan melewati batas waktu tersebut, presenter sebaiknya melakukan *ice breaking* atau pemecah kesunyian. *Ice breaking* dapat dilakukan dengan memberikan kuis, menampilkan tayangan inspiratif, atau melakukan gerakan-gerakan kecil, sehingga peserta kembali segar. Ingat jangan menampilkan humor, jika kita bukanlah humoris berbakat.

- 3) Penguasaan materi yang sangat terbatas, sehingga presenter kesulitan menampilkan contoh-contoh yang relevan dan aplikatif dengan kondisi peserta.
- d. Memotivasi dan menginspirasi pendengar melakukan suatu tindakan
Demi tercapainya suatu tujuan perusahaan, seorang pimpinan dituntut untuk mengarahkan dan membimbing para guru, orangtua, dan pemangku kepentingan lain agar dapat bekerja secara maksimal dan tidak lupa untuk memperhatikan kualitasnya. Selain diberi arahan dan bimbingan, pimpinan sekolah juga dapat melakukan motivasi agar para guru, orangtua, atau pemangku kepentingan lain dapat berkontribusi dengan semangat yang tinggi. Kegiatan memotivasi tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan suatu forum. Forum tersebut terdiri dari para guru dimana bertindak sebagai pendengar, sedangkan yang bertindak sebagai pembicara yaitu pihak pimpinan perusahaan itu sendiri. Pimpinan bertugas untuk menyampaikan informasi yang bersangkutan dengan tujuan perusahaan lembaga serta memotivasinya, baik dengan cara mempromosikan personil maupun memberikan insentif.
- e. Mempromosikan lembaga
Tujuan presentasi yang kelima yaitu melakukan promosi lembaga. Hal ini bersangkutan lembaga yang ingin mempromosikan suatu program tertentu. Lembaga menugaskan kepada salah seorang atau kelompok guru untuk mempromosikan lembaga kepada calon peserta didik. Guru dan tim promosi tersebut dibekali pengetahuan mengenai lembaga dan dibantu dengan alat bantu peraga untuk memudahkan penyampaian pesan.
- f. Membuat suatu ide atau gagasan
Presentasi yang dilakukan hanya bertujuan untuk memunculkan suatu ide/gagasan dari para peserta pendengar. Tipe tujuan ini biasanya diterapkan pada suatu perusahaan/organisasi/lembaga yang mengalami suatu masalah yang sulit untuk dipecahkan sehingga membutuhkan pendapat/argumen orang lain untuk memecahkannya. Forum yang dilakukan sering dikenal dengan istilah rapat. Lembaga mengundang peserta rapat yang dianggap penting baginya serta dapat memunculkan

suatu ide/gagasan sehingga secara tidak langsung dapat membantu suatu tujuan lembaga.

g. Menyentuh emosi pendengar

Tujuan yang ketujuh yaitu untuk menyentuh emosi pendengar. Dalam hal ini pembicara bertugas untuk melakukan pembicaraannya yang dapat menyentuh perasaan/emosi seseorang. Sebagai contoh pembicara melakukan presentasi kepada para pendengar mengenai kondisi sekolah yang terjadi akhir-akhir ini. Presentasi yang dilakukan pembicara membuat pendengar merasa tersentuh untuk membantu para korban bencana dengan cara menyumbangkan sebagian hartanya.

3. Presentasi dan Mengajar

Presentasi dan mengajar sepintas memiliki pengertian yang sama, yaitu menyampaikan informasi kepada sekelompok orang. Padahal keduanya memiliki karakteristik yang berbeda, baik dilihat dari aspek penyaji dan pendengar, tingkat pengetahuan atau pendidikan penyaji dan pendengarnya, tujuan penyajian, cakupan, dan waktu penyajian.

Dalam presentasi, penyaji biasanya merupakan kolega-kolega, termasuk para orangtua yang tingkat pengetahuannya bisa selevel dengan pendengarnya. Sementara itu, dalam mengajar penyajinya biasanya guru/dosen yang tingkat pengetahuannya lebih tinggi atau lebih menguasai. Secara umum tujuan dari presentasi adalah untuk menyampaikan hal yang baru atau spesifik dengan cakupan yang terbatas dan waktu relatif sebentar (kurang lebih 2 jam), sementara mengajar bertujuan untuk menyampaikan materi baku dengan cakupan yang luas dan waktu yang relatif lama (semester, catur wulan atau periode tertentu). Untuk memberikan gambaran, pada tabel ini disajikan perbedaan diantara keduanya.

Tabel 2. 1
Perbedaan Presentasi dan Mengajar

ASPEK	PRESENTASI	MENGAJAR
PENYAJI PENDENGAR	KOLEGA-KOLEGA NARASUMBER AWAM	GURU/DOSEN- SISWA/MAHASISWA

ASPEK	PRESENTASI	MENGAJAR
TINGKAT PENGETAHUAN/ PENDIDIKAN	BISA SELEVEL	UMUMNYA PENYAJI LEBIH MENGUASAI
TUJUAN PENYAJIAN	CENDERUNG MENYAMPAIKAN HAL BARU ATAU SPESIFIK	MENYAMPAIKAN MATERI BAKU
CAKUPAN	TERBATAS/ SPESIFIK (HASIL STUDI DLL)	LUAS DAN MENDALAM SESUAI KURIKULUM (TEXT BOOK)
WAKTU	SINGKAT ± 2 JAM PER TOPIK	SATU PERIODE (SEMESTER, CATUR WULAN, DLL)

(Sumber: Agus Mulyadi, 2012)

4. Tips Agar Presentasi Berjalan dengan Baik

Untuk melakukan presentasi dengan baik, John Robert Power mengemukakan sejumlah tips penting, yaitu:

- a. Menguasai Materi, yaitu memahami betul substansi materi yang akan di bahasnya. Ini merupakan syarat pertama, karena sehebat apapun teknik presentasi yang dimiliki seorang presenter, tanpa diimbangi penguasaan materi yang baik, tetap saja akan terasa hambar dan tidak berisi. Seorang guru yang akan mempresentasikan tentang target-target capaian perkembangan peserta didik, tentu harus menguasai betul materi tentang ruang lingkup perkembangan anak usia dini, permasalahan, serta upaya-upaya mencegah, mengatasi, dan mengembangkan potensi anak usia dini. Melalui langkah ini, maka guru sebagai penyaji akan merasa nyaman dan percaya diri dalam menyampaikan materi presentasinya
- b. Memiliki Rasa Percaya Diri, yaitu keadaan dimana seorang penyaji merasa yakin dengan apa yang dimiliki (kemampuan, sifat, dan modalitas lainnya) dan apa yang akan dilakukannya. Rasa percaya diri ini tumbuh, umumnya didukung oleh penguasaan materi yang kuat. Sekalipun demikian, mengandalkan penguasaan materi semata, tanpa diimbangi rasa percaya diri, maka materi yang sudah dikuasai kadang-kadang menjadi hilang.

Rasa percaya diri sering goyah ketika melihat peserta atau *audience* adalah orang-orang yang diperkirakan lebih tinggi ilmunya, lebih luas pengalamannya, atau guru dan dosen dimana penyaji belajar. Oleh karena itu, harus ditanamkan tanpa merasa *over confidence* atau percaya diri yang berlebihan, bahwa apa yang akan disampaikan memiliki atau memenuhi unsur kebaruan sehingga materi presentasi yang disajikan dimanapun dan dengan *audience* seperti apapun, penyaji tetap optimis.

- c. Memiliki Antusiasme, yaitu kondisi dimana penyaji merasa sangat bersemangat dan bersungguh-sungguh untuk melakukan presentasi. Faktor kebersemangatan ini dapat dilatar belakangi oleh berbagai alasan, baik alasan *self promotion*, *financial*, dan terutama sekali alasan bahwa materi yang akan disampaikan ini diprediksi mampu memberikan kontribusi bagi terjadinya sebuah perubahan dari para pendengarnya, baik perubahan pikiran, sikap, maupun tindakan. Dapat dibayangkan, seorang penyaji yang tidak bersemangat, maka pendengarnya pun pasti tidak semangat. Tinggi rendahnya semangat seorang penyaji, seringkali dipengaruhi oleh tinggi rendahnya keyakinan penyaji tentang kebermanfaatan atau kebaruan materi yang akan disajikan.
- d. Menguasai Teknik Presentasi, yaitu keterampilan seorang penyaji dalam menyelenggarakan seluruh rangkaian presentasi, mulai dari persiapan, pembukaan, inti, dan penutup. Teknik presentasi ini menjadi penting, karena banyak informasi penting tidak terkomunikasikan dengan baik, hanya karena cara menyajikannya yang tidak menarik. Dalam hal ini, penguasaan materi, sekalipun sangat penting, tanpa diimbangi dengan teknik-teknik presentasi yang tepat, boleh jadi tidak terkomunikasikan dengan baik. Beberapa teknik yang sangat penting diantaranya, penggunaan “aha” faktor, intonasi suara, atau “*eye contact*.”

5. Faktor Keberhasilan dan Kegagalan dalam Melakukan Presentasi

Dalam melakukan presentasi, seorang presenter perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan presentasi itu berhasil atau gagal. Beberapa faktor yang mendukung terhadap keberhasilan dalam melakukan presentasi adalah:

a. Penguasaan materi

Seperti yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, penguasaan materi memegang peran kunci keberhasilan sebuah presentasi. Sehebat apapun teknik presentasi yang dikuasai penyaji, tanpa didukung penguasaan materi yang baik, tetap tidak akan mencapai hasil optimal.

b. Ketepatan waktu

Keberhasilan atau kegagalan sebuah presentasi juga ditentukan oleh ketepatan waktu pada saat penyaji akan tampil. Kondisi dimana seorang penyaji terlambat datang, seringkali membuat persiapan tidak matang, grogi, dan kadang-kadang banyak hal penting sering terlupakan. Disamping itu, kesan pertama peserta terhadap penyaji menjadi kurang respek, karena peserta sesungguhnya “tidak mau tahu” apa pun alasan penyaji datang terlambat. Oleh karena itu, pastikan penyaji sudah siap sebelum waktu pelaksanaan presentasi itu sendiri. Jauh lebih baik penyaji menunggu waktu presentasi dibandingkan peserta yang menunggu penyaji karena waktunya sudah tiba.

c. Cara memasuki ruangan

Cara seorang penyaji memasuki ruangan, boleh jadi memberikan gambaran, tentang “siapa anda dan kompetenkah anda.” Hal ini mengandung makna, bahwa ketika seorang penyaji ragu-ragu, gemetar, atau tidak yakin ketika memasuki ruang presentasi, maka kondisi seperti ini akan mempengaruhi penampilan penyaji secara keseluruhan. Umumnya, ketidakyakinan penyaji ketika memasuki ruang presentasi, akan berpengaruh secara keseluruhan terhadap kualitas presentasi dari penyaji.

d. Cara berpakaian

Keberhasilan sebuah presentasi, kadang-kadang juga dipengaruhi oleh cara seorang penyaji berpakaian. Bagi sebagian orang, cara berpakaian mungkin dipandang sebagai sesuatu yang tidak penting dibandingkan penguasaan materi. Akan tetapi justru hal-hal yang tidak dipandang penting inilah, kegagalan sebuah presentasi dapat terjadi. Dapat dibayangkan, tidak nyamannya seorang penyaji, manakala *audience* menunjukkan pandangan kurang respek ketika padu padan warna pakaian, model pakaian, atau ukuran dan asesoris yang dikenakan penyaji tidak sesuai

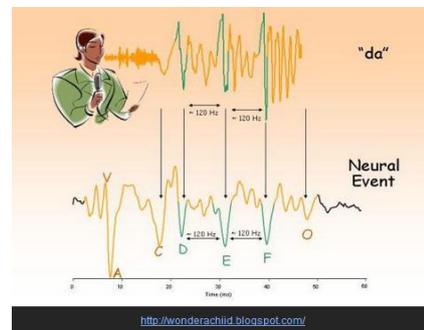
dengan peruntukannya. Akibatnya, pandangan *audience* seringkali tidak tertuju pada materi yang disampaikan, dan bahkan terganggu oleh pandangan-pandangan terhadap penampilan penyaji.

e. Perhatian kepada peserta

Perhatian yang dimaksud dalam konteks ini, adalah kemampuan seorang penyaji untuk memberikan perhatian secara merata kepada semua *audience*. Kegagalan sebuah presentasi, boleh jadi disebabkan karena penyaji hanya memberikan pandangan kepada peserta, kelompok, atau sudut pandang tertentu. Akibatnya, peserta lain merasa tidak mendapat perhatian yang berimbang. Kondisi ini akan mengakibatkan perhatian peserta menjadi terbelah. Ketika seorang penyaji hanya atau cenderung memberikan perhatian pada pihak tertentu, maka *audience* lainnya akan asyik dengan aktivitasnya sendiri. Jika dibiarkan, hal ini akan membuat presentasi tidak berhasil.

f. Nada bicara

Bagian-bagian penting materi presentasi, tidak akan terlihat atau tidak akan mendapat perhatian optimal dari peserta, jika tidak diimbangi oleh nada bicara atau perubahan intonasi suara penyaji. Dengan kata lain, jika bagian-bagian penting disajikan secara datar, peserta tidak akan mendapat pesan khusus dari materi tersebut. Peserta akan mempersepsi semua

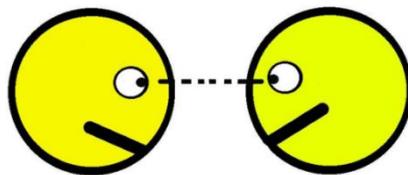


materi penting atau bahkan tidak penting sama sekali. Disinilah kecerdikan seorang penyaji untuk menyampaikan pesan yang ingin disampaikannya. Untuk dapat mengatur nada bicara agar pesan yang ingin disampaikan terwujud, seorang presenter harus mampu menandai materi-materi esensial yang akan ditekankan sebelum presentasi berlangsung. Hal ini mengindikasikan pentingnya sebuah persiapan presentasi, yang tidak hanya tertuju pada ketersediaan materi serta kelengkapan lainnya, akan tetapi juga memberikan rambu-rambu materi yang perlu mendapat penekanan.

Penggunaan nada bicara yang sesuai, juga akan membuat suasana presentasi terasa hangat dan nyaman. Dengan cara ini, *audience* akan mendapatkan banyak informasi tanpa merasa gerah dan gelisah.

g. *Eye Contact*

Eye-Contact



sumber : <http://www.bracewalk.com/>

Jika perhatian lebih kepada posisi peserta, *eye contact* lebih kepada bagaimana penyaji memberikan fokus pandangan kepada lawan bicaranya, baik secara individual maupun kelompok. Penyaji harus memastikan bahwa arah pandangan tertuju jelas kepada mata

atau setidaknya “pas foto” wajah *audience* nya. Hal penting yang harus dihindari adalah tidak menatap *audience* pada saat penyajian atau peserta yang mengajukan pertanyaan.

h. Postur dan *Gesture*

Postur merupakan sikap berdiri yang ditampilkan penyaji. Penyaji dengan rasa percaya diri yang tinggi, seringkali menampilkan postur yang lebih rileks, tidak kaku, tidak tegang dan tidak lesu. *Gesture* mengarah pada reaksi ekspresi wajah dan/atau gerakan tubuh yang mengiringi intonasi suara pada saat menyajikan materi. Materi presentasi akan lebih kuat ditangkap *audience* jika diimbangi oleh ekspresi atau bahasa non verbal penyaji.

Sementara itu beberapa hal yang menyebabkan kegagalan dalam melakukan presentasi adalah:

(1) Persiapan kurang matang

Persiapan yang kurang matang seringkali menjadi penyumbang kegagalan terbesar dalam presentasi. Dapat dibayangkan jika pada saat presentasi, bahan presentasi tertinggal, hilang karena virus, atau komputer tidak terhubung dengan LCD. Belum lagi perangkat pendukung lainnya, seperti pointer yang sekalipun presentasi tetap dapat dilakukan, akan tetapi efektifitasnya jauh berkurang. Terlebih lagi kesiapan dari aspek penguasaan materi. Oleh karena itu, penguasaan

penyaji terhadap materi harus disiapkan secara matang, dengan membaca ulang, memberi tanda pada pokok-pokok materi, serta penyesuaian contoh-contoh yang akan ditampilkan. Disamping itu, lakukan komunikasi dan konfirmasi tentang agenda, materi, serta waktu yang tersedia dengan penyelenggara kegiatan. Berkenaan dengan perangkat pendukung, salah satu upaya yang dapat dilakukan penyaji dalam mempersiapkan perangkat presentasi adalah membuat daftar cek yang memuat bahan atau perangkat presentasi yang harus dibawa. Berdasarkan daftar cek ini, penyaji tinggal mengisinya (memberi tanda cek) sebelum menuju ke tempat presentasi. Sebagai ilustrasi, berikut ini disajikan contoh daftar cek kelengkapan presentasi.

Tabel 2. 2
Daftar Cek Kelengkapan Presentasi

No	Jenis Kelengkapan	Ketersediaan	
		Ya	Tidak
1.	Materi Presentasi		
2.	Bahan Tayang (Power Point)		
3.	Laser Pointer		
4.	Laptop		
5.	LCD (konfirmasi ke panitia)		
6.	Speaker aktive		
7.	Sambungan listrik (konfirmasi ke panitia)		
8.		

(Sumber: Agus Muyadi, 2012)

(2) Cara membawakan kurang menarik

Keberhasilan presentasi juga ditentukan oleh cara penyaji membawakan materinya. Penyaji dengan nada suara yang monoton, tanpa dukungan alat peraga, tidak antusias, atau berbagai sajian lemah lainnya, akan membuat pendengar juga tidak semangat dan tidak antusias. Penggunaan kata berulang yang menunjukkan keraguan, seperti kata “mungkin”, jeda bicara terlalu lama, atau ungkapan “euh”, seringkali membuat paparan tidak lancar dan berdampak pada lemahnya antusiasme pendengar.

(3) Miskin data dan ilustrasi contoh-contoh

Dalam presentasi, dukungan data dan contoh-contoh merupakan bagian yang sangat penting. Data-data yang ditampilkan dalam presentasi akan membuat materi yang disajikan lebih terpercaya dan memiliki bobot tersendiri. Demikian pula dengan contoh-contoh yang disajikan, akan membuat pendengar lebih dekat dengan materi presentasi, dan membuat pendengar berada dan terlibat dalam pembahasan penyaji. Sebaliknya, ketidakadaan data dan contoh, seringkali ditafsirkan materi yang disajikan hanya sebatas teori, konsep, atau gagasan penyaji yang sulit dibumikan.

(4) Topik atau tema kurang menarik/tidak *up to date*

Pemilihan topik dalam sebuah presentasi juga memengaruhi antusiasme pendengar. Memilih topik yang sudah umum diketahui, membuat minat pendengar menjadi berkurang. Dalam setting persekolahan, informasi tentang hasil penilaian dan evaluasi program, akan lebih menarik jika dirangkum dan disajikan dengan kemasan topik yang menarik.

Diskusikanlah dengan sesama peserta pelatihan, topik yang menarik yang akan dipresentasikan berkenaan dengan hasil penilaian pembelajaran anak usia dini dan hasil evaluasi program pembelajaran di PAUD kepada orang tua murid atau pemangku kepentingan lainnya, seperti pengawas sekolah dan unsur dinas pendidikan

(5) Perbedaan Status: Senior-Junior

Kegagalan presentasi juga dapat disebabkan oleh sulitnya penyaji ke luar dari zona senior-junior. Jika dihadapan para seniornya, seorang penyaji seringkali tidak dapat lepas, sehingga penyajian cenderung kaku, dan bahkan tanpa disadari kadang-kadang meminta persetujuan dari pendengarnya. Sebagai contoh, ketika penyaji menampilkan konsep tertentu, kadang-kadang penyaji menyampaikan “betul kan pak” kepada seniornya. Demikian halnya dalam dunia persekolah, ketika seorang guru menyampaikan informasi tentang perkembangan anak didiknya, dan salah seorang orangtua murid adalah senior atau

bahkan dosennya, maka guru yang bertindak sebagai penyaji juga seringkali terlihat kaku. Bagaimana hal ini dapat diatasi? Tanpa mengurangi rasa hormat terhadap senior atau siapapun yang dianggap lebih tahu atau lebih kaya pengalamannya, maka langkah bijak yang dapat ditempuh adalah dengan memperkenalkan diri sekaligus memperkenalkan para senior atau orang lain yang dianggap lebih. Setelah itu, penyaji leluasa menyampaikan apapun yang dipandanginya penting, tanpa merasa ragu sedikitpun.

(6) Tidak Ada “AHA Faktor”

Penggunaan istilah “AHA” faktor mungkin bagi sebagian kalangan masih terasa asing. Istilah ini merujuk pada kondisi dimana penyaji mampu menyajikan berbagai kejutan kepada pendengarnya. Kejutan yang dimaksud dapat berupa penampilan data yang dianggap baru, data keberhasilan atau kemajuan yang di luar perkiraan, atau bahkan data masalah, kemunduran, atau kerugian yang juga di luar perkiraan. “AHA” faktor akan terasa jika data-data di atas disajikan dengan intonasi dan bahasa tubuh yang mendukung. Di sinilah persoalan utama dalam sebuah presentasi. Kegagalan presentasi, salah satu diantaranya karena ketidakmampuan penyaji menampilkan “AHA” faktor. Untuk memberikan pemahaman lebih jauh, berikut ini disajikan sebuah data, Anda dipersilahkan berlatih membuat “AHA” faktornya dengan jalan salah seorang diantara anggota kelompok menjadi presenter dan menampilkan “AHA” faktor sesuai data ilustrasi di bawah di hadapan anggota lainnya. Demikian seterusnya, secara bergantian peserta lain berlatih menampilkan “AHA” faktor.

TK Melati Mewangi berdiri tahun 2010. Pada saat berdiri jumlah muridnya 15 orang, terdiri dari 9 orang kelompok B dan 6 orang kelompok A. Dalam perjalannya, jumlah murid semakin meningkat. Pada tahun 2015 jumlah murid tercatat 100 orang, terdiri atas kelompok B 3 kelas, masing-masing 20 orang dan kelompok A 2 kelas dengan jumlah per kelas sama seperti kelompok B. Dilihat dari fasilitas, perkembangannya pun termasuk pesat. Jika di awal berdiri hanya memiliki 2 ruang, maka pada tahun 2015 telah memiliki 5 ruang kelas, 1 ruang kantor, 1 ruang guru, lapangan olah raga serta gedung serba guna.

(7) Disajikan pada jam-jam lesu

Ketidakterhasilan presentasi, boleh jadi disebabkan oleh waktu penyajian yang memang kurang mendukung. Misalnya disajikan di tengah hari dengan kondisi udara relatif panas, atau disajikan sore hari menjelang acara keseluruhan selesai. Sekalipun kurang mendukung, akan tetapi di sanalah kecerdasan dan kreatifitas penyaji diuji. Penyaji yang kreatif, akan melakukan langkah-langkah awal yang membuat peserta penasaran, ingin, dan bersemangat untuk mengikuti presentasi sekalipun dalam suasana yang kurang mendukung. Tayangan video stimulatif dengan durasi 1-3 menit, serta diyakini memiliki unsur kebaruan (bukan tayangan yang sering ditampilkan penyaji lain) diharapkan menjadi salah satu solusi untuk membuka sesi presentasi di jam-jam yang lesu. Disamping tayangan stimulatif, jenis permainan ringan yang mudah dipahami dan dilaksanakan peserta dengan durasi yang juga tidak terlalu, sekitar 5-7 menit.

(8) Materi terlalu Banyak

Faktor lain yang kemungkinan menghambat keberhasilan presentasi adalah banyaknya materi yang akan disampaikan sehingga penyajian menjadi tidak fokus, terburu-buru, dan tidak tuntas. Oleh karena itu, cakupan materi presentasi, harus mempertimbangkan waktu yang tersedia. Jika dalam pertemuan dengan orangtua murid, kepala sekolah atau guru ingin menyajikan berbagai keberhasilan atau program-program kegiatan yang relatif banyak, maka hal tersebut dapat diatasi dengan informasi dalam bentuk cetakan (*print out*) sehingga pendengar dapat mengikuti data-data capaian sekolah melalui lembaran, dan penyaji dapat menyajikan materi secara lebih ringkas.

Di luar faktor yang mempengaruhi kegagalan presentasi, ada beberapa hal yang harus dihindari atau dianggap tabu dalam melakukan sebuah presentasi yaitu:

a. Miskin kesan

Penyaji handal adalah penyaji yang selalu menimbulkan kesan positif dikalangan pendengarnya. Penyaji dengan miskin kesan,

cenderung ingin segera menyelesaikan acara presentasi, karena suasana hatinya sudah tidak nyaman. Upayakan presentasi yang disajikan menimbulkan kesan mendalam di hati pendengar. Kesan yang dimaksud baik dalam dimensi substansial atau materi yang disajikan maupun dimensi *performance* penyajinya. Salah satu cara menimbulkan kesan yang mendalam adalah menutup acara presentasi ketika peserta masih terpana dengan paparan penyaji.

b. Tidak objektif

Aspek penting lain yang juga harus dihindari adalah pernyataan yang tidak objektif dalam presentasi, baik data atau pun contoh-contoh yang diberikan. Jauh lebih efektif, jika penyaji menampilkan data-data rujukan atau contoh riil yang terjadi di masyarakat dengan menggunakan referensi, sekalipun referensi tersebut tidak disajikannya dalam presentasi

c. Membodohi, kering, dan membosankan

Hal lain yang juga harus dihindari dalam presentasi adalah tumbuhnya kesan membodohi, kering, dan membosankan. Sekalipun penyaji tidak bermaksud membodohi pendengarnya, akan tetapi tanpa disadari kadang-kadang tindakan seorang penyaji terkesan membodohi, seperti menyampaikan informasi yang tidak sesuai fakta, mengemukakan kata “paham” pada akhir kalimat terlalu sering, atau bahasa non verbal yang ditampilkan ketika peserta menyampaikan informasi kepada pendengarnya. Presentasi juga harus menghindari kekeringan dan kebosanan dalam pelaksanaannya. Kurangnya contoh-contoh kongkrit membuat presentasi terasa kering. Demikian pula dengan minimnya variasi paparan, baik tidak adanya *ice breaking*, *games* ringan, atau intonasi suara yang datar yang membuat presentasi terasa membosankan.

d. Membeku dalam satu kecepatan

Tidak adanya hentakan suara ketika hal itu diperkukan, mengakibatkan penyaji terjebak dalam satu kecepatan tertentu, baik

bicara lambat, pelan, atau cepat, dan keras. Hal ini tentu akan membuat pendengar tidak nyaman, ngantuk atau mungkin tegang.

e. Lemah kontak mata

Kontak mata atau *eye contact*, perlu terus dipelihara dengan pendengarnya. Jarangnya penyaji menatap atau menyapu peserta dengan tatapannya, akan membuat perhatian peserta beralih pada kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pelaksanaan presentasi.

f. Miskin ekspresi

Ekspresi yang dingin selama presentasi berlangsung, akan membuat peserta bingung memberikan respon. Umumnya *gesture* atau ekspresi yang tidak berjalan baik, akan membuat penyaji kehilangan suasana kelas yang nyaman, dan biasanya ingin segera mengakhiri penyajian.

g. Tidak ada humor

Penampilan humor dalam sebuah presentasi dapat membantu menghidupkan suasana kelas. Sekalipun demikian, jika bukan seorang humoris berbakat, maka penyaji sebaiknya tidak memaksakan menampilkan humor pada saat presentasi. Penyaji dapat mengganti humor dengan menampilkan tayangan inspiratif melalui video dengan durasi yang singkat. Ingat! Penayangan video inspiratif yang berlebihan, malah akan merusak presentasi itu sendiri.

h. Tidak melibatkan *audience*

Ketidakmampuan penyaji melibatkan *audience* dalam presentasinya, seringkali membuat suasana kelas tidak atraktif. Lebih jauh lagi, penyaji kehabisan materi presentasi, karena semuanya berpusat pada pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan penyaji itu sendiri. Padahal banyak yang dapat dilakukan, ketika peserta terlibat dalam penyajian.

i. Tanpa audio visual

Presentasi tanpa dukungan audio visual dalam banyak hal terasa kering dan kalo penyaji tidak mampu menghidupkan suasana, maka penyajian akan terasa hambar dan membosankan. Komponen audio visual dalam penyajian saat ini yang paling mendasar adalah ketersediaan perangkat komputer atau laptop, *Liquid Cristal Display* (LCD), serta speaker aktif agar penyajian lebih atraktif.

j. Penutupan yang lemah

Agar presentasi menimbulkan kesan mendalam, maka pelaksanaan penutupan harus disiapkan secara matang. Apakah penutupan akan dilakukan ketika peserta sedang terpana dengan kuis atau tayangan penyaji? atau penutupan akan dilakukan melalui penarikan kesimpulan oleh peserta yang dikendalikan penyaji? semua bentuk kesimpulan tersebut sesungguhnya dapat dilakukan, tergantung pertimbangan dan kebutuhan yang bersifat situasi

6. Tahap-tahap Presentasi

Secara umum ada tiga tahap dalam kegiatan presentasi, yaitu Pembukaan, Inti, dan Penutup. Persoalannya adalah apa yang harus dilakukan atau kondisi seperti apa yang harus hadir, untuk setiap tahap tersebut.

a. Tahap Pembukaan

Pada tahap pembukaan, kondisi pertama yang harus diciptakan adalah yakinkan bahwa Anda adalah orang yang berkompeten untuk mempresentasikan materi tersebut. Jika persyaratan presentasi yang pertama adalah menguasai materi, maka yakinkan bahwa diri Anda adalah orang yang memang menguasai materi tersebut. Disamping itu, yakinkan pula bahwa materi yang akan Anda sampaikan sejatinya adalah materi yang sangat *urgent*, materi yang sangat penting, dan bisa mengubah *mindset* para pendengarnya.

Untuk mampu mencapai kedua kondisi di atas, maka pada tahap pembukaan ini jangan Anda lakukan ucapan dan/atau tindakan yang akan memperlemah posisi keyakinan Anda terhadap kemampuan dan materi yang akan disampaikan. Sebagai contoh, jika diawal pembicaraan Anda

mengatakan “Saya akan mencoba menyajikan” maka ucapan seperti ini akan membuat seseorang tidak terlalu yakin akan kemampuan yang dimiliki. Demikian halnya, dengan posisi memasuki ruangan dan berdiri, yang menggambarkan ketidakyakinan kita dalam menyajikan materi.

Sekalipun kita dituntut untuk memiliki rasa percaya diri akan kemampuan dan pentingnya materi yang akan disampaikan, akan tetapi satu hal yang harus dihindari adalah sikap *over confidence*, atau rasa percaya diri yang berlebihan. Sikap seperti ini, akan menjadi boomerang karena wawasan, pengetahuan, atau keterampilan yang dimiliki pendengar, boleh jadi lebih luas, lebih mutakhir, atau bahkan lebih rinci dibandingkan dengan apa yang kita miliki. Oleh karenanya, akan lebih bijak jika kita memandang peserta kita sebagai mitra dalam pembahasan materi yang disampaikan.

b. Tahap Inti/ Pengembangan

Pada tahap inti atau tahap pengembangan, beberapa hal yang harus diperhatikan adalah :

- 1) **Ketuntasan Materi**, dalam hal ini materi yang akan disajikan harus diperhitungkan ketuntasannya dilihat dari formulasi 5W dan 1 H dan waktu yang disediakan.
- 2) **Informasi, informasi yang disajikan perlu dirancang dari dimensi relevansi dan kebaruannya**. Demikian pula dengan volume suara, yang perlu ditata agar informasi yang diberikan dapat diterima dengan baik oleh pendengarnya. Jika presentasi yang dilakukan menggunakan pengeras suara, maka jarak *microphone* dengan mulut pembicara harus dicoba terlebih dahulu untuk mendapatkan posisi yang paling menguntungkan agar keluar suara yang baik.
- 3) **Eye Contact**, merupakan salah satu cara efektif untuk mengkondisikan keterlibatan peserta terhadap presentasi yang dilakukan. Sedapat mungkin seorang presenter mampu membagi pandangannya kepada semua pendengar secara bergiliran.
- 4) **Movement/Gesture**. Dinamika sebuah presentasi tidak akan terjadi manakala penyaji terpaku pada satu posisi tertentu. Oleh karenanya, penyaji dituntut untuk melakukan gerakan, baik gerakan yang

bertumpu pada kaki maupun gerakan yang mengiringi ucapan (*gesture*).

- 5) **Sistematika Penyajian.** Sebuah presentasi juga sulit berhasil jika tidak mengikuti sistematika tertentu. Dalam konteks ini, penyaji perlu menetapkan apa yang akan disajikan pertama dan apa yang akan disajikan kemudian.
- 6) **Media.** Sesuai dengan artinya media merupakan alat bantu atau perantara dan harus mendukung penyajian. Penggunaan media merupakan salah satu prasyarat keberhasilan sebuah presentasi mengingat fungsinya yang sangat penting. Beberapa diantaranya adalah untuk menyampaikan dan memperjelas pesan, melengkapi dan memperkaya informasi, meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyampaian, memotivasi belajar dan merangsang keingintahuan, menambah variasi teknik penyajian, menambah pengertian nyata, memberikan pengalaman nyata dan membuka cakrawala, serta memfasilitasi interaksi penyaji dengan peserta.
- 7) **Tanya Jawab,** merupakan salah satu media interaksi antara penyaji dengan pesertanya. Tanya jawab juga menjadi media untuk mengecek keterlibatan peserta dalam penyajian.
- 8) **AHA Faktor,** atau sering pula disebut dengan faktor pengejut, perlu mendapat perhatian khusus. Dalam konteks ini, perhatian peserta akan semakin meningkat ketika penyaji memberikan sejumlah faktor pengejut. Faktor pengejut ini dapat disajikan dalam bentuk data statistik, seperti data tahun 2008 tentang jumlah perguruan tinggi terbanyak yang berada di Provinsi Jawa Barat, akan tetapi Angka Partisipasi Kasar penduduk Jawa Barat yang melanjutkan ke Perguruan Tinggi justru sangat rendah (sekitar 7% dibandingkan dengan standar nasional yang mencapai 17%).
- 9) **Suasana Kelas (*Joyful* dan *Antusias*).** Penciptaan iklim kelas yang menyenangkan merupakan sebuah keharusan. Banyak cara dapat dilakukan, baik secara fisik maupun non fisik, secara fisik, upaya menciptakan suasana kelas dapat dilakukan melalui penempatan posisi tempat duduk, pengaturan cahaya, penggunaan instrumen penyegar ruangan, serta penataan ruangan dengan ornamen yang

relevan. Secara non fisik, penciptaan suasana kelas, dapat dilakukan oleh penyaji dengan berbagai cara pula, memberikan sapaan, mendatangi dan memberi salam pada peserta, memberikan *doorprize*, dan lain-lain.

- 10) **Penampilan Penyaji.** Persoalan penting yang tidak kalah menarik adalah penampilan penyaji. Tidak sedikit konsentrasi dalam presentasi menjadi buyar, hanya karena retsleting celana penyaji mengalami gangguan, macet, dan sulit ditutup. Penampilan penyaji tidak harus formal sekali, tergantung situasi dimana presentasi itu disajikan. Ketika suasana alam yang dipilih untuk tempat penyajian, rasanya penampilan penyaji pun perlu disesuaikan dengan busana yang lebih kasual. Untuk menjaga pecahnya konsentrasi penyaji maupun peserta, penggunaan alat komunikasi seluler, sebaiknya disesuaikan, minimal dalam posisi *silent mode*.
- 11) **Ice Breaker atau pemecah kesunyian,** terutama untuk peserta orang dewasa, dimana orang dewasa berdasarkan hasil survey dapat menerima secara penuh informasi yang disampaikan dalam kurun waktu 15-20 menit, dan setelah rentang waktu tersebut perlu diisi dengan *ice breaker*. Berbagai bentuk *ice breaker* dapat digunakan penyaji, tergantung karakteristik dari penyaji itu sendiri. Jika penyaji bukan humoris berbakat, maka jangan menggunakan humor sebagai media *ice breaker*. Penyaji dapat menggunakan pilihan lain, seperti menayangkan cuplikan film pendek (durasi 3-6 menit) atau bisa juga kuis, dan untuk pendengar tertentu seperti guru TK dan Pendidik PAUD dapat juga dalam bentuk nyanyian.
- 12) **Waktu,** merupakan tolok ukur berbagai desain yang dibuat untuk sebuah penyajian. Dalam konteks ini, penyaji tidak dapat memaksakan penyajian jika waktunya memang sudah tidak tersedia. Kadang-kadang sepeenting apa pun informasi yang diberikan (“penting menurut penyaji”) jika sudah melewati waktu yang dicanangkan, peserta sudah tidak terlalu respek lagi dengan apa yang disampaikan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang penyaji harus mampu secara cermat mengkalkulasi ruang lingkup materi yang akan disajikannya, dilihat dari alokasi waktu yang diberikan.

c. Tahap Penutup

Untuk membangun kesan yang mendalam, kemampuan seorang penyaji dalam menutup sebuah presentasi juga harus mendapat perhatian penting. Penutupan itu sendiri pada dasarnya memuat tiga aspek penting, yaitu :

- 1) Merangkum Materi
- 2) Menarik Kesimpulan
- 3) Mengucapkan Terima kasih

Pada konteks rangkuman materi, penyaji dapat memperluasnya dengan melakukan :

- 1) Evaluasi Terhadap topik yang dibahas
- 2) Manfaat dari topik yang dibahas
- 3) Pengembangan dari topik tersebut
- 4) Tindak lanjut dan implementasi

D. Aktivitas Pembelajaran

Kegiatan 2	:	Teknik Presentasi
Media	:	1. Bahan Presentasi 2. Modul 3. <i>Flipchart</i> 4. Kertas Plano dan Kelengkapannya

Langkah-langkah Pembelajaran

1. Pelatih memberikan pengantar singkat teknik presentasi.
2. Pelatih memberikan pertanyaan berikut kepada seluruh peserta:
 - a. Apa yang Anda ketahui tentang teknik presentasi?
 - b. Apa perbedaan antara presentasi dan mengajar?
 - c. Peserta hanya menuliskan satu pendapat pada kertas berwarna yang dibagikan pelatih.
3. Setelah peserta menempelkan pendapatnya, pelatih bersama peserta mengelompokkan/mengklasifikasikan pendapat-pendapat yang sama atau sejenis. Jika ada jawaban/pendapat yang meragukan, perlu dilakukan klarifikasi kepada pembuat pendapat.
4. Pelatih membagi peserta menjadi 5 (lima) kelompok.

5. Pelatih meminta peserta untuk menyiapkan simulasi mengenai presentasi. Setiap kelompok memilih satu orang yang akan melakukan presentasi di depan kelas (tema presentasi untuk setiap kelompok ditentukan oleh pelatih)
6. Perwakilan kelompok melakukan simulasi presentasi di depan kelas sementara peserta yang lain menjadi *audience*.
7. Setelah selesai semua perwakilan kelompok tampil, pelatih memberikan penguatan.

E. Latihan/Kasus/Tugas

Jawablah Pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Berikut ini pernyataan yang paling tepat tentang perbedaan presentasi dan mengajar adalah...
 - A. Presentasi *audiencenya* terbatas sementara mengajar *audiencenya* tidak terbatas
 - B. Mengajar harus dilakukan dengan persiapan yang matang sementara presentasi bisa dilakukan secara dadakan
 - C. Presentasi cenderung menyajikan hal baru, mengajar cenderung menyajikan hal baku
 - D. Situasi presentasi lebih bersifat informal sementara mengajar bersifat formal.

2. Berikut ini adalah penggunaan "aha" faktor yang tepat dalam teknik presentasi...
 - A. Menggunakan ekspresi dan intonasi yang sama ketika menjelaskan adanya perubahan atau keberhasilan yang sangat tinggi
 - B. Menggunakan ekspresi dan intonasi yang lebih tinggi ketika menjelaskan adanya perubahan atau keberhasilan yang sangat tinggi
 - C. Menggunakan ekspresi dan intonasi yang lebih tinggi ketika menjelaskan adanya perubahan atas ketidakberhasilan pencapaian target
 - D. Menggunakan ekspresi dan intonasi yang lemah ketika menjelaskan adanya perubahan atau keberhasilan yang sangat tinggi

3. Dalam melakukan presentasi perlu diperhatikan hal-hal berikut, kecuali...
 - A. Penguasaan Materi yang akan disajikan
 - B. Antusiasme terhadap *audience*
 - C. Rasa percaya diri yang tinggi dalam menghadapi *audience*
 - D. Pengertian terhadap kondisi *audience*

4. Kondisi utama yang paling tepat dilakukan oleh seorang presenter ketika ia membuka sebuah presentasi adalah...
 - A. Memperkenalkan nama dan instansi tempat ia bekerja
 - B. Membuka presentasi dengan ceria dengan menanyakan kabar *audience*
 - C. Membacakan pengalaman-pengalaman ia dalam memberikan presentasi di tempat lain
 - D. Meyakinkan *audience* bahwa ia adalah orang yang berkompeten untuk menyajikan materi tersebut

5. Tahap dimana seorang presenter melakukan tanya jawab dengan *audience* tentang apa yang dipresentasikannya terjadi pada tahap...
 - A. Pembukaan
 - B. Pengembangan/Inti
 - C. Penutup
 - D. Inti dan Penutup

F. Rangkuman

1. Presentasi adalah salah satu bentuk komunikasi yaitu pertukaran pesan/informasi antara seseorang dengan seorang atau beberapa orang yang lain
2. Tujuan presentasi yaitu:
 - a. Menyampaikan informasi
 - b. Meyakinkan pendengar
 - c. Menghibur pendengar
 - d. Memotivasi dan menginspirasi pendengar untuk melakukan suatu tindakan
 - e. Melakukan penjualan
 - f. Membuat suatu ide atau gagasan
 - g. Menyentuh emosi pendengar

3. Tips agar Presentasi berjalan dengan baik
 - a. Menguasai materi
 - b. Memiliki rasa percaya diri
 - c. Memiliki antusiasme
 - d. Menguasai teknik presentasi
4. Tahap-tahap Presentasi
 - a. Tahap Pembukaan
 - b. Tahap Inti/Pengembangan
 - c. Tahap Penutup

G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

1. Cocokkanlah jawaban Anda dengan kunci jawaban yang terdapat di bagian akhir kegiatan pembelajaran ini. Hitunglah jawaban Anda yang benar kemudian gunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi pada kegiatan pembelajaran 2.

Rumus:

$$\text{Tingkat Penguasaan} = \frac{\text{jumlah Jawaban yang benar}}{5} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan yang anda capai:

90 – 100 % = baik sekali

80 – 90% = baik

70 – 79% = cukup

< 70% = kurang

2. Apabila anda mencapai tingkat pencapaian penguasaan lebih dari 80%, anda dapat melanjutkan ke materi kegiatan pembelajaran 3. Apabila penguasaan anda masih dibawah 80% anda harus mengulangi materi pada kegiatan pembelajaran 2 ini terutama bagian yang belum anda kuasai.

KOMPETENSI PROFESIONAL: PENGEMBANGAN PROFESI GURU

KEGIATAN PEMBELAJARAN 3

PENILAIAN KINERJA GURU

A. Tujuan

Tujuan pembelajaran pada kegiatan pembelajaran 3 ini adalah agar peserta mampu melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus melalui penilaian kinerja guru.

B. Indikator Pencapaian Kompetensi

Setelah mengikuti seluruh kegiatan pembelajaran 3 ini kompetensi atau kinerja yang harus dikuasai adalah peserta mampu melakukan analisis hasil Penilaian Kinerja Guru dan menarik kesimpulan hasil Penilaian Kinerja Guru.

C. Uraian Materi

1. Pengertian Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja (PK) Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem PK Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya

Secara umum, PK Guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut:

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Hasil PK Guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. PK Guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, PK Guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

PK Guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sementara itu, untuk tugas tambahan yang relevan dengan

fungsi sekolah/madrasah, penilaian kinerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan tersebut (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009).

2. Syarat Sistem PK Guru

Persyaratan penting dalam sistem PK Guru adalah:

a. Valid

Sistem PK Guru dikatakan valid bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

b. Reliabel

Sistem PK Guru dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi jika proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapanpun.

c. Praktis

Sistem PK Guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan. Salah satu karakteristik dalam desain PK Guru adalah menggunakan cakupan kompetensi dan indikator kinerja yang sama bagi 4 (empat) jenjang jabatan fungsional Guru (Guru Pertama, Guru Muda, Guru Madya, dan Guru Utama).

3. Prinsip Pelaksanaan PK Guru

Prinsip-prinsip utama dalam pelaksanaan PK Guru adalah sebagai berikut.

a. Berdasarkan ketentuan

PK Guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

b. Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam PK GURU adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari,

yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

c. Berlandaskan dokumen PK Guru

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses PK Guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem PK Guru. Guru dan penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

d. Dilaksanakan secara konsisten

PK Guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun.

4. Aspek-aspek yang dinilai dalam PK

Dalam penilaian kinerja guru beberapa sub unsur yang perlu dinilai adalah sebagai berikut.

- a. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Untuk mempermudah penilaian dalam PK GURU, 24 (dua puluh empat) kompetensi dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi sebagaimana dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Rincian jumlah kompetensi tersebut diuraikan dalam Tabel di bawah ini

Tabel 3. 1
Kompetensi Guru Kelas/Guru Mata Pelajaran

No	Ranah Kompetensi	Jumlah	
		Kompetensi	Indikator
1	Pedagogik	7	45
2	Kepribadian	3	18
3	Sosial	2	6
4	Profesional	2	9
Jumlah		14	78

(Sumber: Kemdiknas, 2011)

- b. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses **pembimbingan** bagi guru Bimbingan Konseling (BK)/Konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor terdapat 4 (empat) ranah kompetensi yang harus dimiliki oleh guru BK/Konselor. Penilaian kinerja guru BK/konselor mengacu pada 4 domain kompetensi tersebut yang mencakup 17 (tujuh belas) kompetensi seperti diuraikan dalam Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3. 2
Kompetensi Guru Bimbingan Konseling

No	Ranah Kompetensi	Jumlah	
		Kompetensi	Indikator
1	Pedagogik	3	9
2	Kepribadian	4	14
3	Sosial	3	10
4	Profesional	7	36
Jumlah		17	69

(Sumber: Kemdiknas, 2011)

- c. Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan **tugas tambahan** yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi 2, yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi: (1) menjadi kepala sekolah/madrasah per tahun; (2) menjadi wakil kepala sekolah/madrasah per tahun; (3) menjadi ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya; (4) menjadi kepala perpustakaan; atau (5) menjadi kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang sejenisnya.

Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka dikelompokkan menjadi 2 juga, yaitu tugas tambahan minimal satu tahun (misalnya menjadi wali kelas, guru pembimbing program induksi, dan sejenisnya) dan tugas tambahan kurang dari satu tahun (misalnya menjadi

pengawas penilaian dan evaluasi pembelajaran, penyusunan kurikulum, dan sejenisnya). Penilaian kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dinilai dengan menggunakan instrumen khusus yang dirancang berdasarkan kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut. Tugas tambahan lain yang tidak mengurangi jam mengajar guru dihargai sebagai perolehan angka kredit sesuai ketentuan yang berlaku.

d. Perangkat Pelaksanaan PK Guru

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

1) 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.

2) Instrumen Penilaian Kinerja

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

a) Instrumen-1:

Pelaksanaan Pembelajaran untuk guru kelas/mata pelajaran

b) Instrumen-2:

Pelaksanaan Pembimbingan untuk guru Bimbingan dan Konseling/Konselor; dan

c) 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 pembelajaran atau pembimbingan terdiri dari:

(1) Lembar pernyataan kompetensi, indikator, dan cara menilai

Lembar ini berisi daftar dan penjelasan tentang ranah kompetensi, dan indikator kinerja guru yang harus diukur melalui pengamatan dan pemantauan

(2) Format laporan 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. Catatan ini harus dilengkapi dengan bukti-bukti fisik tertentu, misalnya dokumen pembelajaran dan penilaian, alat peraga dan media pembelajaran, atau dokumen lain yang menguatkan bukti kinerja guru. Berdasarkan catatan hasil pengamatan dan pemantauan serta bukti fisik yang ada, penilai di sekolah memberikan skor 0, 1, 2, pada setiap indikator kinerja guru pada tabel yang disediakan. Persentase perolehan skor per kompetensi kemudian dikonversikan ke nilai 1, 2, 3, 4.

(3) Format rekap hasil PK Guru

Nilai per kompetensi kemudian direkapitulasi ke format rekap hasil PK Guru untuk mendapatkan nilai total PK Guru. Nilai inilah yang selanjutnya dikonversi ke skala nilai kinerja menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 untuk diperhitungkan sebagai perolehan angka kredit guru di tahun tersebut. Format rekap hasil PK Guru dipergunakan untuk merekapitulasi hasil PK Guru formatif dan sumatif. Format ini juga dipergunakan untuk memantau kemajuan guru yang hasil PK Guru formatifnya mempunyai nilai di bawah standar (1 dan/atau 2), lihat panduan program PKB. Ketiga format rekap hasil PK GURU (formatif, sumatif, dan kemajuan) akan dipergunakan sebagai masukan untuk menyusun laporan kendali kinerja guru. Format rekap hasil PK Guru sumatif dipergunakan sebagai dasar penghitungan angka kredit bagi tim penilai jabatan fungsional guru di tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat sesuai kewenangannya.

(4) Format perhitungan angka kredit

Setelah memperoleh nilai total PK Guru untuk pembelajaran, 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. Instrumen penilaian kinerja pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah secara umum terdiri dari bagian-bagian berikut:

- Petunjuk Penilaian
- Format Identitas Diri
- Format Penilaian Kinerja
- Format Rekapitulasi Penilaian Kinerja
- Format Tambahan

3) Laporan Kendali Kinerja Guru

Hasil PK Guru untuk masing-masing individu guru (guru pembelajaran, guru bimbingan dan konseling/konselor, maupun guru yang diberi tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah) kemudian direkap dalam format laporan kendali kinerja guru. Pada format ini dicantumkan hasil PK Guru formatif, sasaran nilai PK Guru yang akan dicapai setelah guru mengikuti proses PKB, dan hasil PK Guru sumatif untuk beberapa tahun ke depan. Dengan demikian, kinerja guru akan dapat dipantau dan dapat diarahkan dalam upaya peningkatan kinerja guru yang bersangkutan agar mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik.

5. Prosedur dan Pelaksanaan PK Guru

a. Waktu Pelaksanaan

PK Guru dilakukan sekurang-kurangnya 2 (dua) kali setahun, yaitu pada awal tahun ajaran dan akhir tahun ajaran.

1) PK Guru Formatif

PK Guru formatif digunakan untuk menyusun profil kinerja guru dan harus dilaksanakan dalam kurun waktu 6 (enam) minggu di awal tahun ajaran. Berdasarkan profil kinerja guru ini dan hasil evaluasi diri yang dilakukan oleh guru secara mandiri, sekolah/madrasah menyusun

rencana PKB. Sebagai Bagi guru dengan PK Guru di bawah standar, program PKB diarahkan untuk pencapaian standar kompetensi tersebut. Sementara itu, bagi guru dengan PK Guru yang telah mencapai atau di atas standar, program PKB diorientasikan untuk meningkatkan atau memperbaharui pengetahuan, keterampilan, dan sikap dan perilaku keprofesiannya.

2) PK Guru Sumatif

PK Guru sumatif digunakan untuk menetapkan perolahan angka kredit guru pada tahun tersebut. PK Guru sumatif juga digunakan untuk menganalisis kemajuan yang dicapai guru dalam pelaksanaan PKB, baik bagi guru yang nilainya masih di bawah standar, telah mencapai standar, atau melebihi standar kompetensi yang ditetapkan.

b. Prosedur Pelaksanaan

Secara umum kegiatan penilaian PK Guru di tingkat sekolah dilaksanakan dalam 4 (empat) tahapan, yaitu:

1) Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan, hal-hal yang harus dilakukan oleh penilai maupun guru yang akan dinilai yaitu:

- a) memahami Pedoman PK Guru
- b) memahami pernyataan kompetensi guru yang telah dijabarkan dalam bentuk indikator kinerja
- c) memahami penggunaan instrumen PK Guru dan tata cara penilaian yang akan dilakukan

2) Tahap Pelaksanaan

Beberapa tahapan PK Guru yang harus dilalui oleh penilai sebelum menetapkan nilai untuk setiap kompetensi, adalah sebagai berikut.

a) Sebelum Pengamatan

Pertemuan awal antara penilai dengan guru yang dinilai sebelum dilakukan pengamatan dilaksanakan di ruang khusus tanpa ada orang ketiga. Pada pertemuan ini, penilai mengumpulkan dokumen pendukung dan melakukan diskusi tentang berbagai hal yang tidak mungkin dilakukan pada saat pengamatan. Semua hasil diskusi,

wajib dicatat dalam **format laporan dan evaluasi per kompetensi** sebagai bukti penilaian kinerja. Untuk pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dapat dicatat dalam lembaran lain karena tidak ada format khusus yang disediakan untuk proses pencatatan ini.

b) Selama Pengamatan

Selama pengamatan di kelas dan/atau di luar kelas, penilai wajib mencatat semua kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran atau pembimbingan, dan/atau dalam pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pengamatan kegiatan pembelajaran dapat dilakukan di kelas selama proses tatap muka tanpa harus mengganggu proses pembelajaran. Pengamatan kegiatan pembimbingan dapat dilakukan selama proses pembimbingan baik yang dilakukan dalam kelas maupun di luar kelas, baik pada saat pembimbingan individu maupun kelompok. Penilai wajib mencatat semua hasil pengamatan pada **format laporan dan evaluasi per kompetensi** tersebut atau lembar lain sebagai bukti penilaian kinerja.

Dalam proses penilaian untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, data dan informasi dapat diperoleh melalui pencatatan terhadap semua bukti yang teridentifikasi di tempat yang disediakan pada masing-masing kriteria penilaian. Bukti-bukti ini dapat diperoleh melalui pengamatan, wawancara dengan pemangku kepentingan pendidikan (guru, komite sekolah, peserta didik, DU/DI mitra). Bukti-bukti yang dimaksud dapat berupa:

(1) Bukti yang teramati (*tangible evidences*)

- dokumen-dokumen tertulis;
- kondisi sarana/prasarana (*hardware* dan/atau *software*) dan lingkungan sekolah;
- foto, gambar, *slide*, video; dan
- produk-produk siswa.

(2) Bukti yang tak teramati (*intangible evidences*) seperti:

- sikap dan perilaku kepala sekolah; dan
- produk-produk siswas

c) Setelah Pengamatan

Pada pertemuan setelah pengamatan pelaksanaan proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilai dapat mengklarifikasi beberapa aspek tertentu yang masih diragukan. Penilai wajib mencatat semua hasil pertemuan pada **format laporan dan evaluasi per kompetensi** tersebut atau lembar lain sebagai bukti penilaian kinerja. Pertemuan dilakukan di ruang khusus dan hanya dihadiri oleh penilai dan guru yang dinilai. Untuk penilaian kinerja tugas tambahan, hasilnya dapat dicatat pada Format Penilaian Kinerja sebagai deskripsi penilaian kinerja.

c. Tahap Pemberian Nilai

1) Penilaian

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

a) Pemberian skor 0, 1, atau 2 untuk masing-masing indikator setiap kompetensi. Pemberian skor ini dilakukan dengan cara membandingkan rangkuman catatan hasil pengamatan dan pemantauan di lembar **format laporan dan evaluasi per kompetensi** dengan indikator kinerja masing-masing kompetensi (lihat contoh di Tabel 3.8). Aturan pemberian skor untuk setiap indikator adalah:

- **Skor 0** menyatakan indikator tidak dilaksanakan, atau tidak menunjukkan bukti,

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

Tabel 3. 3
Contoh Pemberian Nilai Kompetensi Tertentu pada Proses PK Guru Kelas /Mata Pelajaran/Bimbingan Konseling/Konselor

Penilaian Kompetensi 1: Mengenal Karakteristik Peserta Didik				
Indikator		Skor		
		0	1	2
1	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar peserta didik di kealsnya	0	1	2
2	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran	0	1	2
3	Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda	0	1	2
4	Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya	0	1	2
5	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik	0	1	2
6	Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok- olok, minder, dsb.)	0	1	2
Total Skor yang diperoleh		1+2+2+0+0+2=7		
Skor Maksimum Kompetensi =banyaknya indikator dikalikan dengan skor tertinggi		6 x 2 = 12		
Persentase skor kompetensi = total skor yang diperoleh dibagi dengan Skor Maksimum Kompetensi dikalikan 100%		7/12 x100% = 58,33%		
Konversi Nilai Kompetensi (0 % < X ≤25 % = 1; 25 % <X ≤50 % = 2; 50 % < X ≤ 75 % = 3; dan 75 % < X ≤ 100 % = 4)		58,33% berada pada rentang 50 % < X ≤ 75 % sehingga kompetensi 1 ini nilainya 3		

Perolehan skor untuk setiap kompetensi tersebut selanjutnya dijumlahkan dan dihitung persentasenya dengan cara: membagi total skor yang diperoleh dengan total skor maksimum kompetensi dan mengalikannya

dengan 100%. Perolehan persentase skor pada setiap kompetensi ini kemudian dikonversikan ke skala nilai 1, 2, 3, atau 4 seperti nampak pada tabel 3.4.

Tabel 3. 4
Konversi Skor ke Nilai Kompetensi

Rentang Total Skor 'x'	Nilai Kompetensi
0 % < X ≤ 25 %	1
25 % < X ≤ 50 %	2
50 % < X ≤ 75 %	3
75 % < X ≤ 100 %	4

Untuk guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian dilakukan langsung dengan memberikan nilai 1, 2, 3, dan 4 untuk setiap kriteria/indikator pada kompetensi tertentu (lihat contoh Tabel 3.5)

Tabel 3. 5
Contoh Pemberian Nilai Kompetensi Tertentu Tabel
pada Proses PK Guru dengan Tugas Tambahan sebagai Kepala Sekolah

Kompetensi 6: Supervisi Pembelajaran (PKKS 6)		
Kriteria	Bukti yang Teridentifikasi	SKOR
1. Menyusun program supak dalam rangka peningkatan profesionalisme guru		1 2 ③ 4
2. Melaksanakan supak terhadap guru dengan menggunakan teknik supervisi yang tepat		1 2 ③ 4
3. Menilai dan menindaklanjuti kegiatan supak dalam rangka peningkatan profesionalisme guru		1 ② 3 4
Jumlah Skor		8
Skor Rata-rata = Jumlah Skor : 3		8/3 = 2,7
Deskripsi Kerja yang Telah di lakukan		

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

b) Nilai setiap kompetensi tersebut kemudian direkapitulasi dalam **format hasil penilaian kinerja guru**. Untuk mendapatkan nilai total PK Guru. Untuk penilaian kinerja guru dengan tugas tambahan

yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, nilai untuk setiap kompetensi direkapitulasi ke dalam format rekapitulasi penilaian kinerja untuk mendapatkan nilai PK Guru. Nilai total ini selanjutnya dikonversikan ke dalam skala nilai sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009. Konversi ini dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Nilai PKG (skala 100) maksudnya nilai PK Guru Kelas/Mata Pelajaran, Bimbingan dan Konseling/Konselor atau tugas
 - tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dalam skala 0 - 100 menurut Permeneg PAN RB Nomor 16 Tahun 2009
 - Nilai PKG adalah nilai PK Guru Kelas/Mata Pelajaran, Bimbingan dan Konseling/Konselor atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diperoleh dalam proses PK Guru sebelum diubah dalam skala 0 – 100 menurut Permeneg PAN RB Nomor 16 Tahun 2009
 - Nilai PKG Tertinggi adalah nilai tertinggi PK Guru yang dapat dicapai, yaitu 56 (=14 x 4) bagi PK Guru pembelajaran (14 kompetensi), dan 68 (=17 x 4) bagi PK Guru pembimbingan (17 kompetensi). Nilai tertinggi PK Guru dengan tugas tambahan disesuaikan dengan instrumen terkait untuk masing-masing tugas tambahan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah
- c) Berdasarkan hasil konversi nilai PK Guru ke dalam skala nilai sesuai dengan Permeneg PAN dan RB Nomor 16 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, selanjutnya dapat ditetapkan sebutan dan persentase angka kreditnya sebagaimana tercantum dalam tabel 3.6.

Tabel 3. 6
Konversi Nilai Kinerja Hasil PK Guru ke Persentase AngkaKredit

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

(Sumber: Kemdiknas, 2011)

- d) Setelah melaksanakan penilaian, penilai wajib memberitahukan kepada guru yang dinilai tentang nilai hasil PK Guru berdasarkan bukti catatan untuk setiap kompetensi. Penilai dan guru yang dinilai melakukan refleksi terhadap hasil PK Guru, sebagai upaya untuk perbaikan kualitas kinerja guru pada periode berikutnya
 - e) Jika guru yang dinilai dan penilai telah sepakat dengan hasil penilaian kinerja, maka keduanya menandatangani format laporan hasil penilaian kinerja guru tersebut. Format ini juga ditandatangani oleh kepala sekolah
 - f) Khusus bagi guru yang mengajar di 2 (dua) sekolah atau lebih (guru multi sekolah/madrasah), maka penilaian dilakukan di sekolah/madrasah induk. Meskipun demikian, penilai dapat melakukan pengamatan serta mengumpulkan data dan informasi dari sekolah/madrasah lain tempat guru mengajar atau membimbing
- 2) Pernyataan Keberatan

Keputusan penilai terbuka untuk diverifikasi. Guru yang dinilai dapat mengajukan keberatan terhadap hasil penilaian tersebut. Keberatan disampaikan kepada Kepala Sekolah dan/atau Dinas Pendidikan, yang selanjutnya akan menunjuk seseorang yang tepat untuk bertindak sebagai moderator. Dalam hal ini moderator dapat mengulang pelaksanaan PK Guru untuk kompetensi tertentu yang tidak disepakati atau mengulang penilaian kinerja secara menyeluruh. Pengajuan usul penilaian ulang harus dicatat dalam laporan akhir. Dalam kasus ini, nilai PK Guru dari moderator digunakan sebagai hasil akhir PK Guru.

Penilaian ulang hanya dapat dilakukan satu kali dan moderator hanya bekerja untuk kasus penilaian tersebut.

d. Tahap Pelaporan

Setelah nilai PK Guru formatif dan sumatif diperoleh, penilai wajib melaporkan hasil PK Guru kepada pihak yang berwenang untuk menindaklanjuti hasil PK Guru tersebut. Hasil PK Guru formatif dilaporkan kepada kepala sekolah/koordinator PKB sebagai masukan untuk merencanakan kegiatan PKB tahunan. Hasil PK Guru sumatif dilaporkan kepada tim penilai tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, atau tingkat pusat sesuai dengan kewenangannya. Laporan PK Guru sumatif ini digunakan oleh tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat sebagai dasar perhitungan dan penetapan angka kredit (PAK) tahunan yang selanjutnya dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional Guru.

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

e. Konversi Nilai Hasil PK Guru ke Angka Kredit

Nilai kinerja Guru hasil PK Guru perlu dikonversikan ke skala nilai menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009. Hasil konversi ini selanjutnya digunakan untuk menetapkan sebutan hasil PK Guru dan persentase perolehan angka kredit sesuai pangkat dan jabatan fungsional Guru. Sebelum melakukan pengkonversian hasil PK Guru ke angka kredit, tim penilai harus melakukan verifikasi terhadap hasil PK Guru. Jika diperlukan dan dimungkinkan, kegiatan verifikasi hasil PK Guru dapat mencakup

kunjungan ke sekolah/madrasah oleh tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat.

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

1) Konversi nilai PK GURU bagi Guru tanpa tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah

Konversi nilai PK Guru ke angka kredit dilakukan berdasarkan Tabel 6 di atas. Selanjutnya, berdasarkan Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, perolehan angka kredit untuk pembelajaran atau pembimbingan setiap tahun bagi Guru diperhitungkan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Angka Kredit per tahun} = \frac{(AKK - AKPKB - AKP) \times J^M / JWM \times NPK}{4}$$

Keterangan:

- AKK adalah angka kredit kumulatif minimal yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat
- AKPKB adalah angka kredit PKB yang diwajibkan (sub unsur pengembangan diri, karya ilmiah, dan/atau karya inovatif)
- AKP adalah angka kredit unsur penunjang sesuai ketentuan Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009

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

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

Tabel 3. 7
Persyaratan Angka Kredit untuk Kenaikan Pangkat dan Jabatan Fungsional Guru

Jabatan	Pangkat dan Golongan Ruang	Persyaratan Angka Kredit Kenaikan pangkat dan Jabatan	
		Kumulatif Minimal	Kebutuhan Per Jenjang
1	2	3	4
Guru Pertama	Penata Muda, III/a	100	50
	Penata Muda Tk. I, III/b	150	50
Guru Muda	Penata, III/c	200	100
	Penata Tk. I, III/d	300	100
Guru Madya	Pembina, IV/a	400	150

	Pembina Tk. I, IV/b	550	150
	Pembina Utama Muda, IV/c	700	150
Guru Utama	Pembina Utama Madya, IV/d	850	200
	Pembina Utama, IV/e	1050	200

Keterangan: (1) Angka kredit kumulatif minimal pada kolom 3 adalah jumlah angka kredit minimal yang dimiliki untuk masing-masing jenjang jabatan/pangkat; dan (2) Angka kredit pada kolom 4 adalah jumlah peningkatan minimal angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi.
(Sumber: Kemdiknas, 2011)

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

- a) Guru Pertama, pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a yang akan naik pangkat menjadi Guru Pertama, pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b mensyaratkan paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri
- b) Guru Pertama, pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Muda, pangkat Penata, golongan ruang III/c mensyaratkan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri
- c) Guru Muda, pangkat Penata, golongan ruang III/c yang akan naik pangkat menjadi Guru Muda, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d mensyaratkan paling sedikit 6 (enam) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.

- d) Guru Muda, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina, golongan ruang IV/a mensyaratkan paling sedikit 8 (delapan) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit sub unsur pengembangan diri.
- e) Guru Madya, pangkat Pembina, golongan ruang IV/a yang akan naik pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b mensyaratkan paling sedikit 12 (dua belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri
- f) Guru Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b yang akan naik pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c mensyaratkan paling sedikit 12 (dua belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri
- g) Guru Madya, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/c yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Utama, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d, mensyaratkan paling sedikit 14 (empat belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 5 (lima) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- h. Guru Utama, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d yang akan naik pangkat menjadi Guru Utama, pangkat Pembina Utama, golongan ruang IV/e mensyaratkan paling sedikit 20 (dua puluh) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 5 (lima) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.

Contoh 1: Guru Kelas

Sri Rahmiati, S.Pd. adalah Guru Taman Kanak-kanak dengan jabatan Guru Pertama pangkat dan golongan ruang Penata Muda III/a TMT 1 April 2012. Sri Rahmiati, S.Pd. yang mengajar 24 jam tatap muka dan telah mengikuti PK Guru pada Desember 2012

mendapat nilai 50. Maka untuk menghitung angka kredit yang diperoleh oleh Sri Rahmiati, S.Pd. dalam tahun tersebut digunakan langkah-langkah perhitungan sebagai berikut:

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

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

Keterangan:

- Nilai PKG skala 100 adalah nilai PK Guru Kelas/Mata Pelajaran atau Bimbingan dan Konseling/Konselor dalam skala 0 - 100 menurut Permeneq PAN RB Nomor 16 Tahun 2009
 - Nilai PKG adalah nilai PK Guru Kelas/Mata Pelajaran atau Bimbingan dan Konseling/Konselor yang diperoleh dalam proses PK Guru sebelum diubah ke dalam skala 0 – 100 menurut Permeneq PAN RB Nomor 16 Tahun 2009
 - Nilai PKG Tertinggi adalah nilai tertinggi PK Guru yang dapat dicapai, yaitu 56 (=14 x 4) bagi PK Guru Kelas/Mata Pelajaran (14 kompetensi), dan 68 (=17 x 4) bagi PK Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor (17 kompetensi)
Nilai PK Guru tertinggi untuk pembelajaran adalah 56, maka dengan formula matematika tersebut diperoleh Nilai PKG skala 100 = 50/56 x 100 = 89.
- (2) Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009, nilai 89 berada dalam rentang 76 – 90, sehingga Sri Rahmiati, S.Pd. memperoleh nilai “Baik” (100%)
- (3) Bila Sri Rahmiati, S.Pd. mengajar 24 jam per minggu maka berdasarkan rumus tersebut angka kredit yang diperoleh Sri

Rahmiati, S.Pd. untuk sub unsur pembelajaran pada tahun 2012 (dalam periode 1 tahun) adalah:

$$AK \text{ Satu tahun} = \frac{(AKK - AKPKB - AKP) \times \left(\frac{JM}{JWM}\right) \times NPK}{4}$$

$$AK \text{ Satu Tahun} = \frac{(50 - 3 - 5) \times \frac{24}{24} \times 100\%}{4} = 10,5$$

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

2) Konversi nilai PK Guru dengan Tugas Tambahan yang relevan dengan Fungsi sekolah/madrasah yang mengurangi jam mengajar tatap muka Guru

Hasil akhir nilai kinerja Guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Laboratorium, Kepala Perpustakaan, dan sejenisnya) yang mengurangi jam mengajar tatap muka diperhitungkan berdasarkan persentase nilai PK Guru

pembelajaran/pembimbingan dan persentase nilai PK Guru pelaksanaan tugas tambahan tersebut.

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

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

Keterangan:

- Nilai PKG skala 100 adalah nilai PK Guru Kelas/Mata Pelajaran atau Bimbingan dan Konseling/Konselor atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dalam skala 0 – 100 (sesuai Permeneq PAN RB No. 16 Tahun 2009)
 - Nilai PKG adalah total nilai PK Guru Kelas/Mata Pelajaran atau Bimbingan dan Konseling/Konselor, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diperoleh sebelum diubah kedalam skala 0 - 100.
 - Nilai PKG maksimum adalah nilai tertinggi PK Guru. Untuk Guru Kelas/Mata Pelajaran adalah 56 (= 14 x 4), untuk Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor adalah 68 (= 17 x 4), atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah sesuai dengan instrumen masing-masing.
- b) Masing-masing hasil konversi nilai kinerja Guru untuk unsur pembelajaran/ pembimbingan dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, kemudian dikategorikan ke dalam Amat Baik (125%), Baik (100%), Cukup (75%), Sedang (50%), atau Kurang (25%) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009

c) Angka kredit per tahun masing-masing unsur pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diperoleh oleh Guru dihitung menggunakan rumus berikut ini.

(1) Untuk menghitung AK subunsur pembelajaran/pembimbingan digunakan rumus berikut:

$$\text{Angka} \frac{\text{Kredit}}{\text{Tahun}} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKPB} - \text{AKP}) \times \frac{\text{JM}}{\text{JWM}} \times \text{NPK}}{4}$$

Keterangan:

- AKK adalah angka kredit kumulatif minimal yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat
- AKPKB adalah angka kredit PKB yang diwajibkan (sub unsur pengembangan diri, karya ilmiah, dan atau karya inovatif)
- AKP adalah angka kredit unsur penunjang sesuai dengan ketentuan menurut Permeneg PAN dan RB nomor 16 tahun 2009
- JM adalah jumlah jam mengajar (tatap muka) Guru di sekolah/madrasah
- JWM adalah jumlah jam wajib mengajar (24 – 40 jam tatap muka per minggu)
- NPK adalah persentase perolehan angka kredit sebagai hasil penilaian kinerja
- 4 adalah waktu rata-rata kenaikan pangkat reguler (4 tahun)
- JM/JWM = 1 bagi Guru yang mengajar 24-40 JP per minggu
- JM/JWM = JM/24 bagi Guru yang mengajar kurang dari 24 jam per minggu

(2) Untuk menghitung angka kredit sub unsur tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah digunakan rumus berikut:

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

Keterangan:

- AKK adalah angka kredit kumulatif minimal yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat
 - AKPKB adalah angka kredit PKB yang diwajibkan (sub unsur pengembangan diri, karya ilmiah dan atau karya inovatif)
 - AKP adalah angka kredit unsur penunjang yang diwajibkan sesuai dengan ketentuan menurut Permeng PAN dan RB nomor 16 tahun 2009
 - NPK adalah persentase perolehan angka kredit sebagai hasil penilaian kinerja
 - 4 adalah waktu rata-rata kenaikan pangkat reguler (4 tahun)
- d) Selanjutnya angka kredit unsur pembelajaran/pembimbingan dan angka kredit tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dijumlahkan sesuai persentasenya untuk memperoleh total angka kredit dengan perhitungan sebagai berikut:

(1) Guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah

Total angka kredit = 25% angka kredit pembelajaran/pembimbingan + 75% Angka kredit tugas tambahan sebagai kepala sekolah

(2) Guru dengan tugas tambahan sebagai Wakil kepala sekolah

Total Angka Kredit = 50% Angka kredit pembelajaran/pembimbingan + 50% Angka kredit tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah

Contoh 2: Guru yang mendapat tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka (misalnya sebagai kepala sekolah/madrasah)

Sri Rahmiati, S.Pd jabatan Guru Madya pangkat Pembian golongan ruang IV/a TMT 1 April 2014 sebagai Guru kelas, beliau diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah dan memperoleh hasil penilaian kinerja sebagai Guru adalah 48 dan sebagai kepala

sekolah mendapat jumlah skor rata-rata 18 pada Desember 2014. Langkah-langkah perhitungan angka kreditnya adalah sebagai berikut.

Perhitungan angka kredit sub unsur pembelajaran:

- Hasil penilaian kinerja tugas pembelajaran Sri Rahmiati, S.Pd adalah $48/56 \times 100 = 85.7$
- Nilai kinerja Guru untuk sub unsur pembelajaran/pembimbingan, kemudian dikategorikan ke dalam Amat Baik (125%), Baik (100%), Cukup (75%), Sedang (50%), atau Kurang (25%) sebagaimana diatur dalam Permeneg PAN RB No. 16 Tahun 2009. Nilai PK Guru sub unsur pembelajaran Sri Rahmiati, S.Pd. yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah = 85,7 masuk dalam rentang 76 – 90 dengan kategori “Baik” (100%).
- Angka kredit per tahun sub unsur pembelajaran yang diperoleh Sri Rahmiati, S.Pd adalah:

$$AK \text{ satu tahun} = \frac{(AKK - AKPKB - AKP) \times \left(\frac{JM}{JWM}\right) \times NPK}{4}$$

$$AK \text{ satu tahun} = \frac{(150 - (4 + 12) - 15) \times \left(\frac{6}{6}\right) \times 100\%}{4} = 29.75$$

Perhitungan angka kredit tugas tambahan sebagai kepala sekolah:

- Hasil penilaian kinerja Sri Rahmiati, S.Pd dalam melaksanakan tugas tambahan sebagai kepala sekolah adalah $18/24 \times 100 = 75$
- Nilai kinerja Guru untuk sub unsur tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah, kemudian dikategorikan ke dalam Amat Baik (125%), Baik (100%), Cukup (75%), Sedang (50%), atau Kurang (25%) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009. Nilai PK Guru tugas tambahan Sri Rahmiati, S.Pd. sebagai Kepala Sekolah = 75

masuk dalam rentang 61 – 75 dengan kategori “Cukup” (75%).

- Angka kredit per tahun unsur tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah yang diperoleh Sri Rahmiati, S.Pd adalah:

$$AK \text{ satu tahun} = \frac{(AKK - AKPKB - KP) \times NPK}{4}$$

$$AK \text{ satu tahun} = \frac{(150 - (4 + 12) - 15) \times 75\%}{4} = 22.31$$

- Total angka kredit yang diperoleh Sri Rahmiati, S.Pd untuk tahun 2014 sebagai Guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah adalah:

$$25\% (29.75) + 75\% (22.31) = 7.44 + 16.73 = 24.17$$

- Jika selama 4 (empat) tahun terus menerus Sri Rahmiati, S.Pd mempunyai nilai kinerja yang sama, maka nilai yang diperoleh Sri Rahmiati sebagai Guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah selama 4 tahun adalah

$$4 \times 24.17 = 96.68$$

- Apabila Sri Rahmiati, S.Pd. melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan memperoleh 4 angka kredit dari kegiatan pengembangan diri, 12 angka kredit dari publikasi ilmiah, dan 15 angka kredit dari kegiatan penunjang, maka Sri Rahmiati, S.Pd. memperoleh angka kredit kumulatif sebesar $96,68 + 4 + 12 + 15 = 127,68$. Jadi yang bersangkutan tidak dapat naik pangkat dari golongan ruang IV/a ke golongan ruang IV/b dengan jabatan Guru Madya dalam waktu 4 tahun, karena belum mencapai persyaratan angka kredit yang diperlukan untuk naik pangkat dan jabatan fungsionalnya sebesar 150, karena, nilai kinerja Sri Rahmiati, S.Pd sebagai kepala sekolah memiliki kategori cukup.

3) Penilai dalam PK Guru

a) Kriteria Penilai

Penilaian kinerja Guru dilakukan di sekolah oleh Kepala Sekolah. Apabila Kepala Sekolah tidak dapat melaksanakan sendiri (misalnya karena jumlah Guru yang dinilai terlalu banyak), maka

Kepala Sekolah dapat menunjuk Guru Pembina atau Koordinator PKB sebagai penilai. Penilaian kinerja Kepala Sekolah dilakukan oleh Pengawas. Penilai harus memiliki kriteria sebagai berikut.

- (1) Menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat Guru/kepala sekolah yang dinilai.
- (2) Memiliki Sertifikat Pendidik.
- (3) Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan menguasai bidang kajian Guru/Kepala Sekolah yang akan dinilai.
- (4) Memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
- (5) Memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka.
- (6) Memahami PK Guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta mampu untuk menilai kinerja Guru/Kepala Sekolah.

b) Masa Kerja

Masa kerja tim penilai kinerja Guru ditetapkan oleh Kepala Sekolah atau Dinas Pendidikan paling lama tiga (3) tahun. Jumlah Guru yang dapat dinilai oleh seorang penilai adalah 5 sampai 10 Guru per tahun.

c) Sanksi

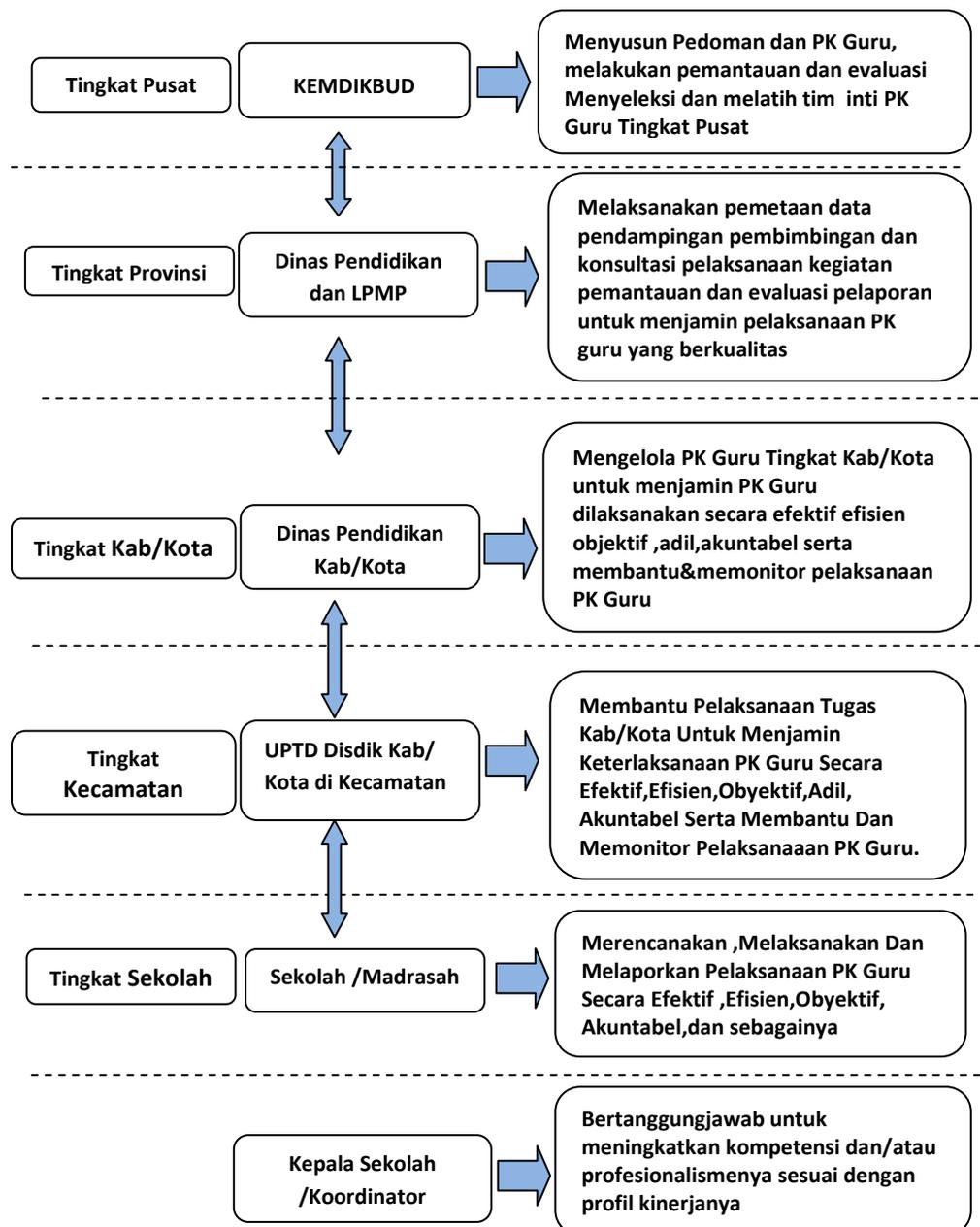
Penilai dan Guru yang dinilai akan dikenakan sanksi apabila yang bersangkutan terbukti melanggar prinsip-prinsip pelaksanaan PK Guru, sehingga menyebabkan Penetapan Angka Kredit (PAK) diperoleh dengan cara melawan hukum. Sanksi tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Diberhentikan sebagai Guru atau Kepala Sekolah dan/atau Pengawas.
- (2) Bagi penilai, wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan semua penghargaan yang pernah diterima sejak yang bersangkutan melakukan proses PK GURU.
- (3) Bagi Guru wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan semua penghargaan yang pernah

diterima sejak yang bersangkutan memperoleh dan mempergunakan PAK yang dihasilkan dari PK Guru.

4) Tugas dan Tanggung jawab Pihak Terkait dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam PK Guru ditunjukkan dalam diagram di bawah ini



Gambar 3. 1 Tugas dan Tanggung Jawab Pihak Terkait dalam Pelaksanaan Kegiatan PK Guru

dan tanggung jawab pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan PK Guru, mulai dari tingkat pusat (Kemdiknas) sampai dengan sekolah. Konsekuensi dari adanya keterkaitan tersebut, menuntut agar pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan PK Guru melakukan koordinasi. Tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak dirinci sebagai berikut.

a) Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Pusat: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

- (1) Menyusun dan mengembangkan Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan PK Guru.
- (2) Menyusun Prosedur Operasional Standar Pelaksanaan PK Guru.
- (3) Menyusun instrumen dan perangkat lain untuk pelaksanaan PK Guru.
- (4) Mensosialisasikan, menyeleksi dan melaksanakan TOT penilai PK Guru tingkat pusat.
- (5) Memantau dan mengevaluasi kegiatan PK Guru.
- (6) Menyusun laporan hasil pemantauan dan evaluasi PK Guru secara nasional.
- (7) Menyampaikan laporan hasil pemantauan dan evaluasi PK Guru kepada Dinas Pendidikan dan sekolah sebagai umpan balik untuk ditindak lanjuti.
- (8) Mengkoordinasi dan mensosialisasikan kebijakan-kebijakan terkait PK Guru.

b) Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Propinsi: Dinas Pendidikan Propinsi dan LPMP

- (1) Menghimpun data profil Guru dan sekolah yang ada di daerahnya berdasarkan hasil PK Guru di sekolah.
- (2) Mensosialisasikan, menyeleksi, dan melaksanakan TOT untuk melatih penilai PK Guru tingkat Kabupaten/Kota.
- (3) Menetapkan dan mengesahkan tim penilai PK Guru yang berada di bawah kewenangan provinsi dalam bentuk Surat Keputusan (SK) Kepala Dinas Pendidikan Provinsi.

- (4) Melaksanakan pendampingan kegiatan PK Guru di sekolah-sekolah yang ada di bawah kewenangannya.
 - (5) Menyediakan pelayanan konsultasi pelaksanaan kegiatan PK Guru yang ada di bawah kewenangannya.
 - (6) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan PK Guru di sekolah-sekolah yang ada di bawah kewenangannya.
 - (7) Dinas Pendidikan Provinsi bersama-sama dengan LPMP membuat laporan hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan PK Guru dan mengirimkannya kepada sekolah, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan/atau Kemdiknas, cq. Direktorat yang menangani Pendidik
- c) Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Kabupaten/Kota: Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota
- (1) Menghimpun dan menyediakan data profil Guru dan sekolah yang ada di wilayahnya berdasarkan hasil PK Guru di sekolah.
 - (2) Mensosialisasikan dan melalui koordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP melatih penilai PK Guru tingkat Kabupaten/Kota.
 - (3) Membantu pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan PK Guru di sekolah-sekolah yang ada di wilayahnya.
 - (4) Melaksanakan pendampingan kegiatan dan pengelolaan PK Guru di sekolah- sekolah yang ada di wilayahnya.
 - (5) Menetapkan dan mengesahkan tim penilai PK Guru bagi Guru yang berada di bawah kewenangannya dalam bentuk Surat Keputusan (SK) Kepala Dinas.
 - (6) Mengetahui dan menyetujui program kerja pelaksanaan PK Guru yang diajukan sekolah.
 - (7) Menyediakan pelayanan konsultasi dan penyelesaian konflik dalam pelaksanaan kegiatan PK Guru di sekolah-sekolah yang ada di daerahnya.

- (8) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan PK Guru untuk menjamin pelaksanaan yang efektif, efisien, obyektif, adil, akuntabel, dan sebagainya.
 - (9) Membuat laporan hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan PK Guru di sekolah-sekolah yang ada di wilayahnya dan mengirimkannya kepada sekolah, dan/atau LPMP dengan tembusan ke Dinas Pendidikan Provinsi masing-masing.
- d) Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Kecamatan: UPTD Dinas Pendidikan
- (1) Menghimpun dan menyediakan data profil Guru dan sekolah yang ada di kecamatan wilayahnya berdasarkan hasil PK Guru di sekolah.
 - (2) Membantu pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan PK Guru di wilayah kecamatannya.
 - (3) Melaksanakan pendampingan kegiatan dan pengelolaan PK Guru di wilayah kecamatannya.
 - (4) Menetapkan dan mengesahkan penilai PK Guru dalam bentuk Surat Keputusan (SK) penetapan sebagai penilai.
 - (5) Menyediakan pelayanan konsultasi dalam pelaksanaan kegiatan PK Guru yang ada di daerahnya.
 - (6) Memantau dan mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan kegiatan PK Guru di tingkat kecamatan untuk disampaikan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.
- e) Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Sekolah
- (1) Memilih dan mengusulkan penilai untuk pelaksanaan PK Guru
 - (2) Menyusun program kegiatan sesuai dengan Rambu-Rambu Penyelenggaraan PK Guru dan Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan PK Guru.
 - (3) Mengusulkan rencana program kegiatan ke UPTD atau Dinas Kabupaten/Kota.
 - (4) Melaksanakan kegiatan PK Guru sesuai program yang telah disusun secara efektif, efisien, obyektif, adil, akuntabel, dsb.

- (5) Memberikan kemudahan akses bagi penilai untuk melaksanakan tugas
- (6) Melaporkan kepada UPTD atau Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota jika terjadi permasalahan dalam pelaksanaan PK Guru
- (7) Membuat laporan pertanggungjawaban kegiatan, administrasi, keuangan (jika ada) dan pelaksanaan program.
- (8) Membuat rencana tindak lanjut program pelaksanaan PK Guru untuk tahun berikutnya.
- (9) Membantu tim pemantau dan evaluasi dari tingkat pusat, LPMP, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten di Kecamatan, dan Pengawas Sekolah.
- (10) Membuat laporan kegiatan PK Guru dan mengirimkannya kepada Tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau nasional sesuai kewenangannya sebagai dasar penetapan angka kredit (PAK) tahunan yang diperlukan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional Guru. Tim Penilai untuk menghitung dan menetapkan angka kredit, terlebih dahulu melakukan verifikasi terhadap berbagai dokumen hasil PK Guru. Pada kegiatan verifikasi jika diperlukan dan memang dibutuhkan tim penilai dapat mengunjungi sekolah. Sekolah juga menyampaikan laporan tersebut kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan/atau ke UPTD Pendidikan Kecamatan.
- (11) Merencanakan program untuk memberikan dukungan kepada Guru yang memperoleh hasil PK Guru di bawah standar yang ditetapkan maupun bagi Guru yang telah mencapai standar.

D. Aktivitas Pembelajaran

Kegiatan 3	:	Penilaian Kinerja Guru
Media	:	1. Bahan Presentasi 2. <i>Hard copy/Soft Copy</i> Permeneg PAN dan RB nomor 16 tahun 2009 3. Pedoman Pelaksanaan PK Guru 4. LK 3 Analisis Hasil PK Guru 5. Kertas Plano dan Kelengkapannya

Langkah-Langkah Kegiatan:

1. Pelatih membarikan penjelasan tentang gambaran umum Penilaian Kinerja Guru
2. Peserta diminta untuk membentuk 5 (lima) kelompok dan mendiskusikan LK-03 Analisis Hasil PK Guru
3. Hasil Diskusi di tuliskan pada kertas plano
4. Setiap kelompok menempelkan hasil diskusi di dinding ruangan dan ada seorang anggota kelompok yang bertugas untuk melayani peserta yang melakukan *window shopping*
5. Semua peserta berkunjung ke setiap kelompok secara bergiliran untuk mengomentari hasil diskusi kelompok lain
6. Pelatih meminta peserta untuk membuat rangkuman tentang cara pengisian instrumen PKG
7. Pelatih memberikan penguatan

LK 03 Analisis Hasil PK Guru

Tujuan: Peserta mampu menganalisis hasil penilaian kinerja Guru dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dan/atau pemantauan dengan perolehan skor setiap indikator dan nilai kompetensi.

Bahan: Catatan hasil pengamatan dan hasil penilaian untuk kompetensi 6 atas nama Ani, SP.d, lembar catatan skoring dan lembar verifikasi.

Petunjuk Kegiatan Peserta:

1. Secara individu cermati catatan pengamatan dan penilaian yang telah disediakan untuk kompetensi 6 atas nama Ani,S.Pd.
2. Diskusikan dalam kelompok untuk menetapkan mana catatan pengamatan yang merupakan fakta, jika perlu berikan usulan perbaikan redaksi agar catatan tersebut menjadi sebuah catatan fakta.
3. Bandingkan skor yang ditetapkan untuk setiap indikator dengan bukti dalam catatan pengamatan, apakah sesuai hasil pengamatan dengan hasil penilaian?
4. Untuk memperkuat jawaban pertanyaan no.2, pada setiap pernyataan indikator, tetapkan nomor bukti catatan pengamatan yang sesuai dari hasil pengamatan yang tersedia pada catatan skoring.
5. Diskusikan hasil latihan dalam kelompok

Kompetensi 6 : Komunikasi dengan Peserta Didik

Jenis dan cara menilai : Pedagogik (Pengamatan)

Pernyataan : Guru berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik

Indikator
1. Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan
2. Menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.
3. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.
4. Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi

kurikulum, tanpa memperlukannya.

5. Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik.
6. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.
7. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.

Proses Penilaian

Sebelum Pengamatan:

Mintalah Guru menjelaskan bagaimana mendorong interaksi aktif antar peserta didik

Selama Pengamatan:

1. Amati berapa lama waktu yang digunakan oleh:
 - a. Guru untuk berbicara di kelas;
 - b. Guru untuk berbicara kepada peserta didik secara individu;
 - c. peserta didik untuk menjawab pertanyaan Guru;
 - d. peserta didik untuk memulai berinteraksi dengan Guru;
 - e. peserta didik untuk bekerja bersama-sama;
 - f. peserta didik untuk bekerja mandiri.
2. Amati saat peserta didik bekerja dalam kelompok, berapa banyak anggotanya, dan apakah setiap anggota kelompok memiliki waktu yang cukup untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan yang sedang dilakukan.
3. Amati bagaimana Guru memastikan peserta didik yang duduk di belakang atau di samping kanan-kiri kelas untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.
4. Amati variasi pertanyaan yang digunakan Guru (apakah pertanyaan tersebut hanya untuk anak yang pandai atau mencakup juga untuk anak yang kurang pandai).

5. Cermati seberapa banyak pertanyaan terbuka yang disampaikan oleh Guru dibandingkan pertanyaan yang telah diketahui jawabannya.
6. Amati bagaimana cara Guru memilih peserta didik yang akan menjawab pertanyaan tersebut.
7. Amati bagaimana Guru merespon jawaban peserta didik dan berapa sering Guru mendorong peserta didik untuk bekerjasama dalam menjawab pertanyaan

Setelah pengamatan:

Meminta Guru menjelaskan tentang persepsinya berkaitan dengan efektifitas komunikasi yang terjadi selama proses pembelajaran, misalnya pertanyaan dari peserta didik cukup banyak.

Pemantauan: -

CATATAN PENGAMATAN

Kompetensi 6 : Komunikasi dengan peserta didik

Nama Guru : Ani, S.Pd

Nama Penilai : Budi Santoso, S.Pd,M.Pd

Selama Pengamatan

Tanggal	20 November 2014
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<p>Hasil pengamatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Guru memberikan salam dan menanyakan kondisi siswa 2. Guru mereview materi minggu yang lalu 3. Guru menggunakan bahasa Inggris untuk berkomunikasi 4. Guru memberikan petunjuk penugasan/latihan 5. Guru memberi kesempatan kepada siswa untuk berpartisipasi secara sukarela dalam mengerjakan latihan di kelas 6. Guru memberikan penghargaan terhadap jawaban siswa 7. Guru memberikan pertanyaan terbuka untuk semua siswa dan menerangkan jawaban latihan 8. Guru memberi penjelasan/melengkapi jawaban siswa 9. Guru interaktif dalam mengajar dengan berjalan keliling kelas 10. Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengutarakan pendapatnya 11. Guru memberi perhatian yang sama terhadap siswa di depan, di belakang, dan di samping kanan maupun kiri 12. Guru mengecek apakah siswa membawa alat bantu yang dibutuhkan dalam latihan 13. Guru menggunakan alat bantu/format tertentu untuk latihan 	

<p>14. Guru mengatur tempat duduk siswa agar semua mendapat perhatian</p> <p>15. Siswa bekerja dalam kelompok/berpasangan dengan tugas yang berbeda</p> <p>16. Guru berjalan keliling kelas mengecek pelaksanaan tugas siswa</p> <p>17. Guru mendengarkan dengan baik pertanyaan siswa dan menghargai pertanyaannya dan menggunakan pertanyaan itu untuk memberi informasi kepada seluruh kelas</p> <p>18. Guru menindak lanjuti tugas yang diberikan kepada seluruh kelas</p>
<p>Tindak lanjut yang diperlukan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlu melihat tugas yang diberikan minggu sebelumnya 2. Melakukan pemantauan dalam hubungan sosial dengan teman sejawat

Penilaian untuk Kompetensi 6: Komunikasi dengan peserta didik			
Indikator	Skor		
	Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1. Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.	0	1	2
2. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan respon peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/respon tersebut.	0	1	2
3. Guru merespon pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.	0	1	2
4. Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik.	0	1	2

5. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.	0	1	2
6. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 6	7		
Skor maksimum kompetensi 6 = jumlah indikator x2	12		
Persentase = (total skor/12) x 100%	58%		
Nilai untuk kompetensi 6 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)	3		

Membandingkan Catatan Fakta dengan Indikator Kompetensi			
Indikator	Bukti Pernyataan	Skor	Sesuai/ Tidak Sesuai
1. Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.			
2. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan respon peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/respon tersebut.			

Membandingkan Catatan Fakta dengan Indikator Kompetensi			
Indikator	Bukti Pernyataan	Skor	Sesuai/ Tidak Sesuai
3. Guru merespon pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.			
4. Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik.			
5. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.			
6. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.			

E. Latihan/Kasus/Tugas

Jawablah beberapa pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Aspek kompetensi yang dinilai pada PK Guru adalah
 - A. Pembelajaran, pembimbingan, tugas tambahan
 - B. kepribadian dan sosial, kepemimpinan pembelajaran, pengembangan sekolah, manajemen sumberdaya, kewirausahaan dan supervisi pembelajaran
 - C. kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian
 - D. portofolio, dokumen yang ada di sekolah/madrasah, dan hasil pengamatan lingkungan internal-eksternal sekolah/madrasah

2. Pernyataan yang tepat berkaitan dengan dengan tujuan refleksi kinerja Guru adalah...
 - A. Refleksi kinerja Guru adalah acuan untuk pengembangan karir Guru
 - B. Refleksi kinerja Guru adalah acuan untuk promosi jabatan Guru
 - C. Refleksi kinerja Guru adalah acuan untuk kebijakan penggajian Guru
 - D. Refleksi kinerja Guru adalah acuan untuk pemecahan masalah pribadi

3. Di bawah ini yang bukan merupakan instrumen penilaian kinerja yang relevan dengan tugas Guru adalah...
 - A. Lembar cara menilai, pernyataan kompetensi dan indikator
 - B. Rekapitulasi kegiatan Guru
 - C. Rekapitulasi hasil PK Guru
 - D. Format laporan dan evaluasi per kompetensi

4. Ibu Endang Rahayu adalah seorang Guru kelas di TK. Telah mengikuti Penilaian Kinerja Guru pada Desember 2015 dengan nilai 50. Menurut Permeneg PAN RB nomor 16 tahun 2009, nilai PK Ibu Endang Rahayu memiliki kriteria...
 - A. Sangat Baik
 - B. Baik
 - C. Cukup
 - D. Rendah

5. Ibu Tuti Wahtursiwi adalah Guru TK dengan jabatan Guru Madya pangkat Pembina golongan ruang Iva, diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Hasil penilaian kinerja yang dilakukan pada bulan Desember 2014 sebagai Guru adalah 48 sementara hasil penilaian kinerja sebagai kepala sekolah rata-rata 18. Angka kredit yang diperoleh ibu Rahayu untuk sub unsur pembelajaran pada tahun tersebut adalah...
 - A. 22.17
 - B. 24.17
 - C. 25.94
 - D. 29.75

F. Rangkuman

1. PK Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.
2. Sistem PK Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan Guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.
3. Secara umum, PK Guru memiliki 2 fungsi utama, yaitu: (1) Untuk menilai kemampuan Guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh Guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.
4. Syarat Sistem PK Guru (1) Valid; (2) Reliabel; (3) Praktis.
5. Aspek-aspek yang dinilai pada PK Guru: (1) proses pembelajaran; (2) proses pembimbingan bagi Guru BK; (3) tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.
6. PK Guru dilaksanakan sekurang-kurangnya 2 kali dalam setahun yaitu PK Guru Formatif dan PK Guru Sumatif.
7. Penilai dalam PK Guru adalah Kepala sekolah. Apabila Kepala Sekolah tidak dapat melaksanakan sendiri (misalnya karena jumlah Guru yang dinilai terlalu banyak), maka Kepala Sekolah dapat menunjuk Guru Pembina atau Koordinator PKB sebagai penilai.
8. Masa kerja tim penilai kinerja Guru ditetapkan oleh Kepala Sekolah atau Dinas Pendidikan paling lama tiga (3) tahun.

G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

1. Cocokkanlah jawaban Anda dengan kunci jawaban yang terdapat di bagian akhir kegiatan pembelajaran ini. Hitunglah jawaban Anda yang benar kemudian gunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi pada kegiatan pembelajaran 3.

Rumus:

$$\text{Tingkat Penguasaan} = \frac{\text{jumlah Jawaban yang benar}}{5} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan yang anda capai:

90 – 100 % = baik sekali

80 – 90% = baik

70 – 79% = cukup

< 70% = kurang

2. Apabila anda mencapai tingkat pencapaian penguasaan lebih dari 80%, anda dapat melanjutkan ke kegiatan pembelajaran selanjutnya. Apabila penguasaan anda masih dibawah 80% anda harus mengulangi materi pada kegiatan pembelajaran 3 ini terutama bagian yang belum anda kuasai.

KEGIATAN PEMBELAJARAN 4

PENGEMBANGAN KEPROFESIONALAN BERKELANJUTAN BAGI GURU TAMAN KANAK-KANAK

A. Tujuan

Tujuan pembelajaran pada kegiatan pembelajaran 4 ini adalah agar peserta mampu memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka Peningkatan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB).

B. Indikator Pencapaian Kompetensi

Setelah mengikuti seluruh kegiatan pembelajaran 4 ini kompetensi atau kinerja yang harus dikuasai adalah peserta mampu memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka Peningkatan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) dengan rincian:

1. Memilih skala prioritas program PKB dalam meningkatkan kemampuan profesional berdasarkan hasil UKG
2. Memberikan contoh PKB dalam meningkatkan kemampuan profesional Pengembangan Diri: Diklat Fungsional
3. Memberikan contoh PKB dalam meningkatkan kemampuan profesional Pengembangan Diri: Kelompok Kerja Guru
4. Memberikan contoh PKB dalam meningkatkan kemampuan profesional Karya Inovatif
5. Memberikan contoh PKB dalam meningkatkan kemampuan profesional Publikasi Ilmiah

C. Uraian Materi

1. Pengertian Umum PKB

Berdasarkan Permeng PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang dimaksud dengan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi Guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.

PKB merupakan salah satu komponen pada unsur utama yang kegiatannya diberikan angka kredit. Sedangkan, unsur utama yang lain sebagaimana dijelaskan pada bab V pasal 11 adalah: (a) Pendidikan dan (b) Pembelajaran/Bimbingan. Unsur kegiatan PKB terdiri dari tiga macam kegiatan, yaitu:

Tabel 4.1
Macam PKB

Macam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)	Yang Meliputi
1. Pengembangan Diri	1) Mengikuti diklat fungsional 2) Melaksanakan kegiatan kolektif Guru
2. Publikasi Ilmiah	1) Membuat publikasi ilmiah atas hasil penelitian 2) Membuat publikasi buku
3. Karya Inovatif	1) Menemukan teknologi tepat guna 2) Menemukan/menciptakan karya seni 3) Membuat/memodifikasi alat pelajaran 4) Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

(Sumber: Kemdiknas, 2011)

2. Jumlah Angka Kredit Pada Kegiatan PKB yang diperlukan untuk Memenuhi Persyaratan Kenaikan Pangkat

Jumlah minimum angka kredit pada kegiatan PKB untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat pada setiap pangkat/jabatan Guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Jumlah AK Minimum Kenaikan Pangkat

Dari jabatan	Ke Jabatan	Jumlah Angka Kredit Minimum dari Sub Unsur	
		Pengembangan diri	Publikasi Ilmiah dan atau Karya Inovatif
Guru Pertama Golongan III/a	Guru Pertama Golongan III/b	3 (tiga)	
Guru Pertama Golongan III/b	Guru Muda Golongan III/c	3 (tiga)	4 (empat)
Guru Muda Golongan III/c	Guru Muda Golongan III/d	3 (tiga)	6 (enam)
Guru Muda Golongan III/d	Guru Madya Golongan IV/a	4 (empat)	8 (delapan)
Guru Madya Golongan IV/a	Guru Madya Golongan IV/b	4 (empat)	12 (dua belas)

Dari jabatan	Ke Jabatan	Jumlah Angka Kredit Minimum dari Sub Unsur	
		Pengembangan diri	Publikasi Ilmiah dan atau Karya Inovatif
Guru Madya Golongan IV/b	Guru Madya Golongan IV/c	4 (empat)	12 (dua belas)
Guru Madya Golongan IV/c	Guru Utama Golongan IV/d	5 (Lima)	14 (empat belas)
Guru Utama Golongan IV/d	Guru Utama Golongan IV/e	5 (Lima)	20 (dua puluh)

*) bagi Guru madya, golongan ruang IV/c, yang akan naik jabatan menjadi Guru utama, golongan ruang IV/d, wajib melaksanakan presentasi ilmiah

(Sumber: Kemdiknas, 2011)

3. Presentasi Ilmiah

Guru yang akan naik jabatan dari Guru Madya golongan ruang IV/c ke Guru Utama golongan ruang IV/d, di samping harus memiliki 5 (lima) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri dan 14 (empat belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, yang bersangkutan diwajibkan melakukan presentasi ilmiah.

Presentasi ilmiah dilakukan secara lisan dan terbuka dihadapan Tim Penilai Tingkat Pusat, akademisi dan pejabat setempat. Waktu dan tempat pelaksanaan presentasi akan ditetapkan oleh tim penilai, disesuaikan dengan jumlah Guru dan lokasi Guru yang akan melaksanakan presentasi. Penyelenggaraan kegiatan presentasi dilakukan oleh LPMP setempat.

Guru yang akan melakukan presentasi diwajibkan membuat makalah yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap semua kegiatan PKB yang telah dilakukan. Makalah tersebut harus menjelaskan tentang:

- a. Uraian rinci dari setiap macam kegiatan pengembangan diri yang telah dilakukan meliputi:
 - 1) Nama kegiatan pengembangan diri
 - 2) Waktu dan tempat kegiatan
 - 3) Tujuan kegiatan
 - 4) Berapa lama kegiatan dilaksanakan
 - 5) Nama penyelenggara kegiatan
 - 6) Hasil yang diperoleh Guru yang bersangkutan

- 7) Tindak lanjut yang telah dilakukan dari hasil pengembangan diri
- b. Uraian rinci dari setiap macam publikasi dan atau karya inovatif yang telah dilakukan meliputi:
 - 1) Macam publikasi dan atau karya inovasi; dan
 - 2) Abstrak atau ringkasan penjelasan hasil publikasi dan atau karya inovatif.

Di samping makalah di atas, Guru yang bersangkutan wajib menyiapkan tayangan (misalnya dalam bentuk "power point") yang akan disajikan pada presentasi dengan durasi sekitar 30 menit dilanjutkan dengan adanya diskusi terkait dengan materi paparan. Hasil presentasi yang ditetapkan oleh tim penilai, merupakan bagian persyaratan wajib untuk kenaikan jabatan dari Guru Madya golongan ruang IV/c ke Guru Utama golongan ruang IV/d.

4. Besaran Angka Kredit untuk Karya yang dilakukan Secara Bersama

Karya yang dihasilkan secara bersama, dilaksanakan maksimum oleh 4 (empat) orang Guru, yang terdiri dari penulis utama dan penulis pembantu. Jumlah penulis pembantu paling banyak 3 (tiga) orang. Bila jumlah penulis pembantu lebih dari 3 (tiga) orang, maka penulis pembantu nomor urut ke empat dan seterusnya tidak dapat memperoleh angka kredit. Besaran nilai angka kredit untuk kegiatan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif yang dilakukan secara bersama oleh beberapa Guru, diberikan angka kredit sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Besaran AK untuk Publikasi Ilmiah dan atau Karya Inovatif yang dilakukan bersama

Jumlah Guru yang melakukan Kegiatan	Pembagian Angka Kredit			
	Penulis Utama	Penulis Pembantu I	Penulis Pembantu II	Penulis Pembantu III
2 orang	60%	40%	-	-
3 Orang	50%	25%	25%	-
4 orang	40%	20%	20%	20%

(Sumber: Kemdiknas, 2011)

5. Ragam Jenis Publikasi Ilmiah/Karya Inovatif yang dapat dinilai

Untuk setiap kenaikan jenjang pangkat/golongan diatur ragam jenis publikasi ilmiah/karya inovatif yang dapat dinilai. Hal ini diperlukan agar macam publikasi ilmiah/karya inovatif yang diajukan, tidak didominasi oleh jenis tertentu. Misalnya, semua publikasi berupa diktat atau tulisan ilmiah populer. Ragam jenis publikasi ilmiah/karya inovatif untuk setiap jenjang jabatan minimal sebagai berikut.

Tabel 4. 4
Ragam Jenis Publikasi Ilmiah/Karya Inovatif

Dari Jabatan	Ke Jabatan	Jumlah Angka Kredit dari Sub Unsur Publikasi Ilmiah dan atau Karya inovatif	Macam Publikasi Ilmiah/Karya Inovatif yang wajib ada
Guru Pertama Golongan III/a	Guru Pertama Golongan III/b	-	-
Guru Pertama Golongan III/b	Guru Muda Golongan III/c	4 (empat)	Bebas pada jenis karya publikasi ilmiah & karya inovatif
Guru Muda Golongan III/c	Guru Muda Golongan III/d	6 (enam)	Bebas pada jenis karya publikasi ilmiah & karya inovatif
Guru Muda Golongan III/d	Guru Madya Golongan IV/a	8 (delapan)	Minimal terdapat 1(satu) laporan hasil penelitian
Guru Madya Golongan IV/a	Guru Madya Golongan IV/b	12 (dua belas)	Minimal terdapat 1(satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) Artikel yang dimuat di jurnal yang ber- ISSN
Guru Madya Golongan IV/b	Guru Madya Golongan IV/c	12 (dua belas)	Minimal terdapat 1(satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) Artikel yang dimuat di jurnal yang ber- ISSN
Guru Madya Golongan IV/c	Guru Utama Golongan IV/d	14 (empat belas)	Minimal terdapat 1(satu) laporan hasil penelitian

			dan 1 (satu) Artikel yang dimuat di jurnal yang ber- ISSN dan 1 (satu) buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber-ISBN
			dan 1 (satu) Artikel yang dimuat di jurnal yang ber- ISSN dan 1 (satu) buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber-ISBN
Guru Utama Golongan IV/d	Guru Utama Golongan IV/e	20 (dua puluh)	Minimal terdapat 1(satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) Artikel yang dimuat di jurnal yang ber- ISSN dan 1 (satu) buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber-ISBN

Keterangan:

Untuk kenaikan pangkat/golongan mulai III/d ke atas:

- a. Jumlah publikasi yang berbentuk diktat, karya terjemahan, atau tulisan ilmiah populer paling banyak 3 (tiga) buah. Buku pedoman Guru paling banyak 1 (satu) buah.
- b. Untuk penulisan laporan penelitian maksimal 2 laporan per tahun.
- c. Untuk karya inovatif maksimal 50% dari angka kredit yang dibutuhkan.

(Sumber: Kemdiknas, 2011)

Sebagai Contoh:

Seorang Guru mengajukan kenaikan jabatan dari Guru Madya golongan ruang IV/b ke Guru Madya golongan ruang IV/c, membutuhkan karya publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebanyak 12 angka kredit. Apabila ke 12 angka tersebut hanya terdiri publikasi ilmiah, maka macam publikasi ilmiah yang wajib dibuat adalah:

- a. satu makalah hasil penelitian yang sudah diseminarkan di sekolah/madrasah (kode 2.2.e) memperoleh 4 angka kredit
- b. satu artikel ilmiah di bidang pendidikan formal yang dimuat di jurnal tingkat:
 - 1) nasional terakreditasi, besaran angka kredit 3, atau
 - 2) propinsi terakreditasi, besaran angka kredit 2, atau
 - 3) nasional yang tidak terakreditasi, besaran angka kredit 2 atau
 - 4) propinsi yang tidak terakreditasi, besaran angka kredit 1,5

Kekurangan angka kredit dari usulan tersebut, dapat berupa publikasi ilmiah yang lain, dengan ketentuan jumlah publikasi yang berbentuk diktat, karya terjemahan, atau tulisan ilmiah populer paling banyak 3 (tiga) buah, atau membuat karya publikasi ilmiah yang sama dengan yang diwajibkan (seperti penelitian atau artikel tingkat nasional yang terakreditasi). Apabila kekurangan angka kredit dilakukan dengan menambah berupa karya buku pedoman Guru, hanya diperkenankan 1 (satu) buah.

6. Persyaratan Kegiatan PKB

Laporan kegiatan PKB untuk memperoleh penetapan angka kredit disajikan dalam bentuk tertulis yang berupa Karya Tulis Ilmiah (KTI). Untuk setiap macam laporan kegiatan PKB (baik kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, maupun karya inovatif) disajikan dalam bentuk karya tulis dengan kerangka isi dan disertai bukti fisik yang berbeda antara satu kegiatan dengan kegiatan lainnya. Penilaian karya tulis menggunakan kriteria yang umum dalam penulisan karya publikasi ilmiah. Di samping itu, dalam laporan kegiatan PKB, harus memenuhi persyaratan “**APIK**” yang artinya sebagai berikut:

- a. **Asli**, laporan yang dibuat benar-benar merupakan karya asli penyusunnya bukan merupakan plagiat, jiplakan, atau disusun dengan niat dan prosedur yang tidak jujur. Laporan kegiatan PKB yang tidak asli ditandai oleh:
 - 1) adanya bagian-bagian tulisan yang dirubah di sana-sini, bentuk ketikan yang tidak sama, tempelan nama, terdapat petunjuk adanya lokasi dan subyek yang tidak konsisten, terdapat tanggal pembuatan yang tidak sesuai, terdapat berbagai data yang tidak konsisten, tidak akurat;

- 2) waktu pelaksanaan kegiatan yang kurang wajar
 - 3) adanya kesamaan isi, data dan hal lain yang sangat mencolok dengan laporan orang lain; dan
 - 4) tidak adanya lampiran dokumen-dokumen kegiatan yang dapat memberikan bukti bahwa kegiatan itu telah dilaksanakan
- b. **P**erlu, hal yang dilaporkan atau gagasan yang dituliskan, harus sesuatu yang diperlukan dan mempunyai manfaat dalam menunjang pengembangan keprofesian dari Guru yang bersangkutan. Manfaat tersebut diutamakan untuk memperbaiki mutu pembelajaran di satuan pendidikan Guru bersangkutan. Laporan kegiatan PKB yang tidak perlu antara lain ditandai oleh: (1) masalah yang dikaji terlalu luas (2) tidak langsung berhubungan dengan permasalahan yang berkaitan dengan upaya pengembangan profesi dari Guru yang bersangkutan.
- c. **I**lmiah, laporan disajikan dengan memakai kerangka isi dan mempunyai kebenaran yang sesuai dengan kaidah-kaidah kebenaran ilmiah dan mengikuti kerangka isi yang telah ditetapkan. Laporan PKB yang tidak ilmiah antara lain ditandai dengan adanya:
- 1) latar belakang masalah yang tidak jelas sehingga tidak dapat menunjukkan pentingnya hal yang dibahas dan hubungan masalah tersebut dengan upayanya untuk mengembangkan profesinya;
 - 2) kebenaran yang tidak terdukung oleh kebenaran teori, kebenaran fakta dan kebenaran analisisnya
 - 3) kesimpulan yang tidak/belum menjawab permasalahan yang diajukan
- d. **K**onsisten. Isi laporan harus sesuai dengan tugas pokok penyusunnya. Bila penulisnya seorang Guru, maka isi laporan haruslah berada pada bidang tugas Guru yang bersangkutan, dan memasalahkan tentang tugas pembelajaran yang sesuai dengan tugasnya di sekolah/madrasah.

7. Jenis Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

a. Pengembangan Diri

Kegiatan pengembangan diri pada kegiatan PKB adalah kegiatan yang dilakukan Guru untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesiannya. Kegiatan tersebut dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat)

fungsional dan/atau melalui kegiatan kolektif Guru. Secara rinci penjelasan kedua macam kegiatan dimaksud sebagai berikut.

1) Mengikuti Diklat Fungsional

Diklat fungsional bagi Guru adalah kegiatan Guru dalam mengikuti pendidikan atau latihan yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian Guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu. Macam kegiatan dapat berupa kursus, pelatihan, penataran, maupun berbagai bentuk diklat yang lain. Guru dapat mengikuti kegiatan diklat fungsional, atas dasar penugasan baik oleh kepala sekolah/madrasah atau institusi yang lain, maupun atas kehendak sendiri dari Guru yang bersangkutan. Untuk keperluan pemberian angka kredit, bukti fisik yang harus disertakan adalah sebagai berikut

- a) Fotokopi surat tugas dari kepala sekolah/madrasah atau instansi lain yang terkait, yang telah disahkan oleh kepala sekolah/madrasah. Bila penugasan bukan dari kepala sekolah/madrasah (misalnya dari institusi lain atau kehendak sendiri), harus disertai dengan surat persetujuan mengikuti diklat fungsional dari kepala sekolah/madrasah
- b) Fotokopi sertifikat diklat yang disahkan oleh kepala sekolah/madrasah
- c) Laporan hasil pelatihan yang dibuat oleh Guru yang bersangkutan, diketik dan dijilid serta disajikan sesuai dengan kerangka isi yang telah ditentukan

Besaran angka Kredit untuk kegiatan mengikuti diklat fungsional dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 5
Besaran angka kredit untuk kegiatan mengikuti diklat fungsional**

No	Lama pelaksanaan diklat (dalam satuan jam efektif pelaksanaan diklat)	Angka Kredit
1	Lebih dari 960 jam	15
2	Antara 641 sd 960	9
3	Antara 481 sd 640	6
4	Antara 181 sd 480	3
5	Antara 81 sd 180	2
6	Antara 30 sd 80	1

(Sumber: Kemdiknas. 2011)

2) Mengikuti Kegiatan Kolektif Guru

Kegiatan kolektif Guru adalah kegiatan Guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan Guru yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian Guru yang bersangkutan. Macam kegiatan tersebut dapat berupa:

- a) Mengikuti lokakarya atau kegiatan kelompok/ musyawarah kerja Guru atau *inhouse training* untuk penyusunan perangkat kurikulum dan/atau kegiatan pembelajaran termasuk pembelajaran berbasis TIK, penilaian, pengembangan media pembelajaran, dan/atau kegiatan lainnya untuk kegiatan pengembangan keprofesian Guru.
- b) Mengikuti, baik sebagai pembahas maupun sebagai peserta, pada seminar, koloqium, diskusi panel, atau bentuk pertemuan ilmiah lainnya
- c) Mengikuti kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban Guru terkait dengan pengembangan keprofesiannya.

b. Publikasi Ilmiah pada Kegiatan PKB

Publikasi ilmiah terdiri dari tiga kelompok kegiatan, yaitu:

- 1) Presentasi pada forum ilmiah
- 2) Publikasi hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal; dan
- 3) Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan atau pedoman Guru

c. Karya Inovatif Kegiatan PKB

Kegiatan PKB yang berupa karya inovatif, terdiri dari 4 (empat) kelompok, yakni:

- 1) menemukan teknologi tepat guna;
- 2) menemukan/menciptakan karya seni;
- 3) membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/ praktikum;
- 4) mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal, dan sejenisnya

D. Aktivitas Pembelajaran

- Kegiatan 4 : Perencanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
- Media : 1. Bahan Presentasi
2. LK 4 Perencanaan PKB
3. Hasil PK Guru
4. Hasil EDS
5. Ringkasan Kebutuhan Sekolah
6. Kertas Plano dan Kelengkapannya

Langkah-langkah Pembelajaran

1. Pelatih memberikan pengantar singkat tentang PKB Guru dan meminta peserta untuk membuka LK 04.
2. Pelatih menyiapkan hasil PK Guru atas nama Ani, S.Pd; Rekap hasil Evaluasi diri atas nama Ani, dan rekap kebutuhan sekolah
3. Pelatih membagi peserta menjadi 5 (lima) kelompok. Selanjutnya, setiap anggota kelompok diminta untuk berpasangan. Secara berpasangan, anggota kelompok mendiskusikan LK 04 yang dilanjutkan dengan diskusi di kelompok besarnya masing-masing.
4. Hasil diskusi masing-masing kelompok besar dituliskan pada kertas plano dan di tempel di dinding
5. Selanjutnya pelatih mengundi kelompok yang akan tampil mempresentasikan hasil diskusinya sementara kelompok lain memberikan tanggapan
6. Pelatih memberikan penguatan.

LK 04 Perencanaan PKB

Tujuan : Mengidentifikasi hasil PK Guru, evaluasi diri dan kebutuhan sekolah, untuk merencanakan PKB Guru

Bahan : Hasil PK Guru atas nama Ani, S.Pd, Rekap hasil Evaluasi Diri atas nama Ani, S.Pd dan Rekap Kebutuhan Sekolah (disediakan oleh pelatih)

Petunjuk Kegiatan Peserta:

1. Cermatilah rekap hasil PKG dan evaluasi diri atas nama Ani, S.Pd.
2. Peserta dibagi menjadi 5 kelompok besar, dalam setiap kelompok besar peserta berpasangan untuk menjawab pertanyaan di bawah ini berdasarkan hasil PKG, evaluasi diri, dan kebutuhan sekolah yang telah disediakan pelatih
 - a. Sebutkan indikator kinerja Guru yang memerlukan tindak lanjut untuk peningkatan nilai kinerja sesuai dengan prioritasnya? Jelaskan alasannya!
 - b. Sebutkan indikator kinerja Guru yang memerlukan tindak lanjut untuk pengembangan nilai kinerja sesuai dengan prioritasnya? Jelaskan alasannya!
3. Secara berpasangan, peserta mengisi:
 - a. Format 2 (Rencana PKB Individu Guru); dan
 - b. Format 3 (Rencana Final PKB Guru).
4. Hasil diskusi peserta secara berpasangan tersebut didiskusikan kembali dalam kelompok besarnya masing-masing dan hasilnya dituliskan di kertas plano dan presentasikan

REKAP HASIL PENILAIAN KINERJA GURU
(Pembelajaran)

Nama Guru yang dinilai: Ani , S.Pd.

Periode penilaian 10 Januari 2014 sampai 16 November 2014 (tanggal, bulan, tahun) (tanggal, bulan, tahun)	Formatif Sumatif Kemajuan	X	Tahun 2014
---	---------------------------------	---	---------------

NO	K O M P E T E N S I	NILAI *)
A. Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	3
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	2
3.	Pengembangan kurikulum	3
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi peserta didik	3
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3
7.	Penilaian dan evaluasi	2
B. Kepribadian		
1.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3
2.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	3
3.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi Guru	2
C. Sosial		
1.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	3
2.	Komunikasi dengan sesama Guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta	2

NO	K O M P E T E N S I	NILAI *)
	didik, dan masyarakat	
D. Profesional		
1.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	2
2.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	3
Jumlah (Hasil penilaian kinerja Guru)		38

*) Nilai diisi berdasarkan laporan dan evaluasi PK Guru. Nilai minimum per kompetensi = 1 dan nilai maksimum = 4

Bandung , 18 November 2014

Guru yang dinilai

Penilai

Kepala Sekolah

(Ani, S.Pd.)

(Budi Santoso, S.Pd.M.Pd)

(Drs. Syaiful Jamal, M.Pd.)

KEBUTUHAN SEKOLAH

Nama Sekolah : TK Suka Hati
Kabupaten : Bandung
Provinsi : Jawa Barat

a. Pernyataan diambil dari laporan EDS

- Beberapa Guru telah mampu menyusun materi tambahan, tetapi mereka tidak berbagi dengan teman sejawatnya. Sebaiknya Guru bisa berbagi dan bekerja sama dengan Guru lain, dan akan lebih baik apabila kerjasama tersebut dilakukan dalam forum KKG.
- Ketidakhadiran Guru merupakan masalah yang sering terjadi, bahkan beberapa Guru karena alasan kesehatan tidak dapat melaksanakan tugas sampai beberapa tahun lamanya. Agar proses pembelajaran tetap berlangsung sekolah memerlukan Guru pengganti.

b. Pernyataan diambil dari Rencana Kegiatan Sekolah

Mengembangkan kapasitas Guru minimal 10 orang untuk mampu mendukung pembelajaran tematik di dalam kelas

Format 1: Evaluasi Diri Guru untuk Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (diisi oleh Guru)

Nama Sekolah: TK Sukahati		Nomor Statistik Sekolah:
Alamat: Jalan Bahagia	Kecamatan: Kamulyan Bandung	Kabupaten/Kota: Bandung
Nama Guru: Ani, S.Pd.	Tahun Ajaran: 2014/2015	Tanggal: 15 Januari 2015
A. Kompetensi Inti		Evaluasi diri terhadap kompetensi terkait
Pedagogik		
1. Menguasai karakteristik peserta didik	Saya masih belum memahami bagaimana mengenali karakteristik peserta didik saya dalam aspek sosial dan intelektual dalam pelaksanaan pembelajaran	
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar yang mendidik	Saya tidak mengalami masalah dalam menerapkan teori belajar dalam pembelajaran	
3. Pengembangan kurikulum	Pengembangan silabus dan RPPH sudah dipahami, namun belum paham cara membuat RPPH	
4. Kegiatan belajar yang mendidik	Saya sudah menerapkan teori-teori belajar yang sekarang dirujuk, misalnya konstruktivisme, menurut saya dengan menerapkan teori itu sudah melaksanakan kegiatan belajar yang mendidik	
5. Pengembangan potensi peserta didik	Saya belum dapat mengoptimalkan pengembangan potensi peserta didik dalam aspek pengembangan berpikir tingkat tinggi (HOTS)	
6. Komunikasi dengan peserta didik	Saya masih belum menguasai teknik-teknik bertanya dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik	
7. Penilaian dan evaluasi	Saya sudah memahami cara mengembangkan instrumen penilaian untuk aspek pengetahuan, tetapi belum paham bagaimana mengembangkan instrumen penilaian untuk aspek sikap dan keterampilan	
1. Kepribadian		
8. Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional	Saya sudah menunjukkan sikap dan perilaku sesuai dengan norma agama yang saya yakini dan norma-norma hukum serta sosial yang berlaku	
9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Saya sudah berusaha menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil, tidak emosional dalam menghadapi masalah dan bergaul dengan rekan sejawat dan peserta didik	
10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi seorang Guru	Saya sudah menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas saya sebagai Guru	
2. Sosial		

11. Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif	Saya selalu berusaha bergaul dengan rekan sejawat dengan tidak membedakan gender maupun tingkat sosial, serta berusaha adil kepada peserta didik
12. Komunikasi dengan sesama Guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	Saya belum secara rutin melakukan komunikasi dengan orang tua siswa
3. Profesional	
14. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	Saya masih memerlukan penguatan untuk penyusunan pembelajaran model bermain di TK
15. Pengembangan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	Saya masih belum memahami cara menyusun proposal PTK, melaksanakan PTK, dan menyusun laporan PTK
Berbagai hal terkait dengan pemenuhan dan peningkatan kompetensi inti tersebut	
1. Publikasi Ilmiah	
a. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan 14 kompetensi inti tersebut.	Saya sering mengikuti kegiatan di KKG (8 kali pertemuan) membahas model-model pembelajaran, menyusun soal, bedah SKL, lesson study, dan mendiskusikan dengan teman sejawat
b. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi inti tersebut.	Kendala yang masih saya hadapi di antaranya kesulitan mencari bahan bacaan/sumber belajar, keterbatasan waktu, dan pembimbingan dari nara sumber
c. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti pengembangan keprofesionalan berkelanjutan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi inti tersebut	Setelah saya mengikuti kegiatan di KKG, saya merasakan pembelajaran saya lebih baik dari sebelumnya, peserta didik lebih aktif, pencapaian hasil belajar peserta didik untuk beberapa topik sudah melampaui KKM
d. Pengembangan keprofesionalan berkelanjutan yang masih saya butuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi inti tersebut.	Saya masih memerlukan pengetahuan dan keterampilan mengenai penerapan strategi/model pembelajaran yang inovatif, pengetahuan dan keterampilan membuat instrumen sikap dan psikomotor, melaksanakan PTK
2. Kompetensi menghasilkan Publikasi Ilmiah	
a. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah	Saya baru belajar kepada rekan Guru yang sering menulis karya ilmiah
b. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan	Kendala yang masih saya hadapi adalah kesulitan memulai menulis, belum paham bentuk-

mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah	bentuk karya tulis ilmiah
c. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah	Belum berdampak kepada keterampilan saya dalam menghasilkan karya ilmiah
3. Kompetensi menghasilkan Karya Inovatif	
a. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan karya inovatif	Membuat alat peraga dari bahan sekitar
b. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan karya inovatif	Keterbatasan dalam anggaran, waktu, dan sumber belajar
c. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan karya inovatif	Di KKG belum secara khusus membahas materi yang berhubungan dengan karya inovatif
4. Kompetensi untuk penunjang pelaksanaan pembelajaran berkualitas (TIK, Bahasa Asing, dsb)	
a. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas.	Saya sudah belajar dan menggunakan beberapa program dasar untuk mengoperasikan komputer dan program TIK untuk pengembangan diri (internet)
b. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas.	Kendala yang masih saya hadapi adalah jaringan internet sering bermasalah
c. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memenuhi dan	Pembelajaran lebih menarik karena ada variasi sumber belajar

mengembangkan kompetensi penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas	
d. Pengembangan keprofesian berkelanjutan yang masih saya butuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas	Saya masih memerlukan pengetahuan dan keterampilan mengembangkan pembelajaran berbasis ICT
5. Kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan (misalnya Kepala Sekolah, Kepala Perpustakaan, dsb)	
a. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut	-
b. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut	-
c. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut	-

Format 2: Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Nama Sekolah:		Nomor Statistik Sekolah:					
Kecamatan:	Kabupaten/Kota:	Kecamatan:					
Nama Guru:	Tahun Ajaran:	Tanggal:					
A. Kompetensi Inti	Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang akan dilakukan Guru	Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan					
		1	2	3	4	5	
					a	b	
Pedagogik							
1.	Menguasai karakteristik peserta didik						
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar yang mendidik						
3.	Pengembangan kurikulum						
4.	Kegiatan belajar yang mendidik						
5.	Pengembangan potensi peserta didik						
6.	Komunikasi dengan peserta didik						
7.	Penilaian dan evaluasi						
Kepribadian							
8.	Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional						
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan						
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi seorang Guru						
Sosial							
11.	Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif						
12.	Komunikasi dengan sesama Guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan						

masyarakat									
Profesional									
13. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu									
14. Pengembangan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif									
B. Kompetensi menghasilkan Publikasi Ilmiah									
C. Kompetensi menghasilkan Karya Inovatif									
D. Kompetensi untuk penunjang pelaksanaan pembelajaran berkualitas (TIK, Bahasa Asing, dsb)									
E. Kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan (misalnya Kepala Sekolah, Kepala Perpustakaan, dsb)									
Tanda tangan Guru:					Tanda tangan Kepala Sekolah:				

Catatan:

1. Rencana PKB yang dilakukan oleh Guru sendiri
2. Rencana PKB yang dilakukan bersama Guru lain
3. Rencana PKB yang dilaksanakan di sekolah
4. Rencana PKB yang dilaksanakan di KKG/MGMP
5. Rencana PKB yang dilaksanakan oleh institusi selain sekolah atau KKG/MGMP
6. Kebutuhan PKB yang belum dapat dipenuhi (diajukan/dikoordinasikan oleh Dinas Pendidikan untuk dipertimbangkan

E. Latihan/Kasus/Tugas

Jawablah beberapa pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Berdasarkan Permeneg PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 bahwa yang dimaksud pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi Guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya unsur kegiatan PKB terdiri atas tiga kegiatan yaitu....
 - A. Mengikuti kegiatan fungsional, dan melaksanakan kegiatan kolektif Guru.
 - B. Melaksanakan kegiatan pengembangan diri, melakukan publikasi ilmiah dan melakukan karya inovatif.
 - C. Membuat publikasi ilmiah atas hasil penelitian dan membuat publikasi buku. Menemukan teknologi tepat guna, menciptakan karya seni, memodifikasi alat pelajaran dan mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal
 - D. Mengikuti kegiatan fungsional, menemukan teknologi tepat guna, menciptakan karya seni, memodifikasi alat pelajaran dan mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal.

2. PKB dilaksanakan agar Guru dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Pembelajaran yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik. Untuk melaksanakanya meliputi
 - A. Perencanaan pembelajaran terpola dan terpadu dengan menggunakan pendekatan yang sesuai.
 - B. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran secara terprogram dengan menggunakan pendekatan saintifik.
 - C. Perencanaan pembelajaran tematik terpadu dengan mendasarkan pada pendekatan saintifik serta teknik pembelajaran *discovery learning*.
 - D. Perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik pengetahuan, pemahaman dan keterampilan.

3. Ibu Khusnul adalah seorang Guru TK. Ia mengikuti Pelatihan Kurikulum 2013 PAUD selama 120 JP di PPPPTK TK dan PLB Bandung. Kegiatan yang ibu Khusnul ikuti termasuk dalam kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan jenis...
- A. Diklat Fungsional
 - B. Kelompok kerja Guru
 - C. Karya Inovatif
 - D. Publikasi Ilmiah
4. Yang termasuk dalam kegiatan PKB jenis Karya Inovatif adalah...
- A. Membuat tulisan di Media Massa Tentang Inovasi Pembelajaran di TK
 - B. Mengikuti pelatihan kurikulum 2013 PAUD di Instansi tingkat Nasional
 - C. Mengikuti seminar tentang cara menyusun RPPH dalam kurikulum 2013 PAUD
 - D. Mengikuti penyusunan pedoman penilaian di TK di tingkat nasional
5. Pernyataan yang benar tentang keberhasilan pengembangan diri Guru diindikasikan oleh hal berikut...
- A. Memandang peningkatan kompetensi Guru yang diperoleh berdasarkan penilaian kinerja Guru sendiri dalam program pengembangan keprofesian berkelanjutan
 - B. Memandang kelemahan Guru yang diperoleh berdasarkan penilaian kinerja Guru sebagai demotivasi Guru itu sendiri dalam program pengembangan keprofesian berkelanjutan
 - C. Memandang program pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagai media pengukuran kelemahan Guru yang diperoleh dari penilaian kinerja
 - D. Memandang program pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagai media peningkatan kompetensi Guru secara sistematis dan terarah

F. Rangkuman

1. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi Guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya
2. Unsur kegiatan PKB terdiri dari 3 (tiga) kegiatan yaitu:
 - a. Pengembangan Diri
 - 1) Diklat Fungsional
 - 2) Melaksanakan Kegiatan Kolektif Guru
 - b. Publikasi Ilmiah
 - 1) Membuat publikasi ilmiah atas hasil penelitian
 - 2) Membuat publikasi buku
 - c. Karya Inovatif
 - 1) Menemukan teknologi tepat guna
 - 2) Menemukan/menciptakan karya seni
 - 3) Membuat/memodifikasi alat pelajaran
 - 4) Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya
3. Pesaratan PKB adalah
 - A sli
 - P erlu
 - I lmiah
 - K onsisten

G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

1. Cocokkanlah jawaban Anda dengan kunci jawaban yang terdapat di bagian akhir kegiatan pembelajaran ini. Hitunglah jawaban Anda yang benar kemudian gunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi pada kegiatan pembelajaran 4.

Rumus:

$$\text{Tingkat Penguasaan} = \frac{\text{jumlah Jawaban yang benar}}{5} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan yang anda capai:

90 – 100 % = baik sekali

80 – 90% = baik

70 – 79% = cukup

< 70% = kurang

2. Apabila anda mencapai tingkat pencapaian penguasaan lebih dari 80%, anda dianggap dapat menyelesaikan modul ini dengan baik. Apabila penguasaan anda masih dibawah 80% anda harus mengulangi materi pada kegiatan pembelajaran 4 ini terutama bagian yang belum anda kuasai.

KUNCI JAWABAN LATIHAN

Kegiatan Pembelajaran 1

1. C
2. B
3. C
4. A
5. A

Kegiatan Pembelajaran 2

1. C
2. B
3. D
4. D
5. B

Kegiatan Pembelajaran 3

1. C
2. A
3. B
4. B
5. B

Kegiatan Pembelajaran 4

1. B
2. D
3. A
4. D
5. D

EVALUASI

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Refleksi diri setelah selesai pembelajaran dilakukan oleh Guru untuk...
 - A. Mencatat pemenuhan kebutuhan pembelajaran
 - B. Mengevaluasi kekurangan dan kelebihan pembelajaran
 - C. Merencanakan pembelajaran selanjutnya
 - D. Membuat catatan tentang kehadiran anak
2. Berikut ini yang bukan merupakan komponen refleksi kinerja yang harus dilakukan oleh Guru adalah..
 - A. Ketercapaian tujuan pembelajaran
 - B. Rencana program pembelajaran
 - C. Metode dan media pembelajaran
 - D. Kegiatan pembelajaran dan teknik evaluasi yang dilakukan
3. Berikut ini yang tidak termasuk bentuk pengembangan diri Guru TK adalah...
 - A. Mengikuti pelatihan pengembangan kurikulum anak usia dini
 - B. Melakukan penelitian tindakan kelas mengenai metode pembelajaran di TK
 - C. Mengikuti seminar deteksi dini dan stimulasi perkembangan anak
 - D. Mengikuti kegiatan tentang ke PAUD an
4. Komponen atau faktor yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan PKB Guru secara individu adalah
 - A. hasil evaluasi diri Guru, hasil PK Guru awal tahun ajaran, dan rencana pengembangan staf sekolah hasil evaluasi diri Guru, hasil PK Guru, dan rencana pengembangan staf sekolah
 - B. hasil evaluasi diri Guru, hasil PK Guru, dan rencana pengembangan staf sekolah
 - C. hasil TNA, hasil PK Guru, dan rencana pengembangan sekolah
 - D. hasil refleksi Guru, hasil PK Guru formatif, dan rencana kegiatan sekolah

5. Di bawah ini yang termasuk faktor internal yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak adalah
 - A. Asupan gizi pada minggu pertama kelahiran
 - B. Penyakit yang diderita
 - C. Kualitas pengasuhan dan kondisi lingkungan
 - D. Nutrisi selama proses kehamilan

6. Kecenderungan perilaku anak yang ditunjukkan dengan cara memandangi anak lain sebelum bertindak, dan meniru, merupakan indikasi adanya gangguan, khususnya gangguan
 - A. Motorik
 - B. Pendengaran
 - C. Visual
 - D. Komunikasi

7. Instrumen penilaian berupa pedoman observasi, sangat efektif digunakan untuk
 - A. Mengetahui kemampuan peserta melakukan atau menampilkan unjuk kerja tertentu.
 - B. Mendapatkan informasi tentang pengetahuan atau penalaran anak mengenai suatu hal.
 - C. mendapatkan data dan informasi tentang perkembangan anak dalam berbagai situasi dan kegiatan yang dilakukan
 - D. Mengungkap kondisi fisik dan psikologis peserta didik, seperti kemampuan intelektual dan kemampuan khususnya.

8. Hasil rangkuman perkembangan anak pada waktu tertentu dan dilaporkan dalam bentuk uraian singkat terdapat dalam...
 - A. Program pengembangan pembiasaan di TK
 - B. Hasil catatan penilaian yang ada dalam Satuan Kegiatan Harian (SKH)
 - C. Pengumpulan data berupa pemberian tugas yang harus dikerjakan anak didik
 - D. Rumusan dan dibuat seobyektif mungkin sehingga menimbulkan persepsi yang salah bagi orangtua /wali

9. Banyak cara untuk melakukan teknik observasi, salah satunya adalah metode *checklist dan rating scale*, yaitu...
- Penilaian yang bersifat naratif yang menggambarkan sikap dan perilaku anak selama pembelajaran
 - Penilaian yang menggunakan sistem pengumpulan karya-karya anak yang kemudian dianalisis berdasarkan tahapan perkembangan anak pada saat itu
 - Penilaian yang menggunakan daftar indikator ketercapaian anak dan memberi tanda pada kolom skala penilaian sesuai dengan tingkat pencapaian perkembangan anak
 - Penilaian yang menginformasikan perkembangan anak melalui buku raport dan komunikasi dengan orangtua
10. Yang termasuk kedalam PKB jenis Pengembangan diri, diklat fungsional adalah...
- mengikuti diklat tentang kurikulum 2013 PAUD
 - merancang buku panduan diklat pelatihan kurikulum 2013 PAUD
 - mengikuti seminar tentang cara menyusun RPPH dalam kurikulum 2013 PAUD
 - melaporkan kegiatan penelitian implementasi kurikulum 2013 PAUD di gugus tempat bekerjanya
11. Kegiatan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) jenis Kegiatan Kolektif Guru adalah...
- bersama-sama Guru lain melakukan PTK
 - membuat poster tentang Cinta Lingkungan
 - mengikuti seminar pemanfaatan TIK dalam pembelajaran di TK
 - menjadi narasumber pada diklat pengembangan kreatifitas di wilayah kecamatan tempat ia bertugas
12. Kegiatan PKB jenis Karya inovatif adalah...
- mengikuti penyusunan pedoman penilaian di TK di tingkat nasional
 - mengikuti pelatihan kurikulum 2013 PAUD di Instansi tingkat Nasional
 - Membuat Tulisan di Media Massa Tentang Inovasi Pembelajaran di TK
 - mengikuti seminar tentang cara menyusun RPPH dalam kurikulum 2013 PAUD

13. Kegiatan PKB jenis publikasi ilmiah adalah...
- A. Membuat poster tentang cara menjaga kesehatan gigi
 - B. Mengikuti seminar tentang Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran di TK
 - C. Mengikuti kegiatan penyusunan Pedoman Penilaian di TK tingkat Nasional
 - D. Membuat makalah untuk disajikan pada seminar Peningkatan Kompetensi Guru TK
14. Yang termasuk kedalam PKB jenis Pengembangan diri, diklat fungsional adalah...
- A. mengikuti diklat tentang kurikulum 2013PAUD
 - B. merancang buku panduan diklat pelatihan kurikulum 2013 PAUD
 - C. mengikuti seminar tentang cara menyusun RPPH dalam kurikulum 2013 PAUD
 - D. melaporkan kegiatan penelitian implementasi kurikulum 2013 PAUD di gugus tempat bekerjanya
15. Kegiatan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) jenis Kegiatan Kolektif Guru adalah...
- A. bersama-sama Guru lain melakukan PTK
 - B. membuat poster tentang Cinta Lingkungan
 - C. mengikuti seminar pemanfaatan TIK dalam pembelajaran di TK
 - D. menjadi narasumber pada diklat pengembangan kreatifitas di wilayah kecamatan tempat ia bertugas
16. Kegiatan PKB jenis Karya Inovatif adalah...
- A. mengikuti penyusunan pedoman penilaian di TK di tingkat nasional
 - B. mengikuti pelatihan kurikulum 2013 PAUD di Instansi tingkat Nasional
 - C. membuat Tulisan di Media Massa Tentang Inovasi Pembelajaran di TK
 - D. mengikuti seminar tentang cara menyusun RPPH dalam kurikulum 2013 PAUD

17. Kegiatan PKB jenis publikasi ilmiah adalah...
- A. Membuat poster tentang cara menjaga kesehatan gigi
 - B. Mengikuti seminar tentang Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran di TK
 - C. Mengikuti kegiatan penyusunan Pedoman Penilaian di TK tingkat Nasional
 - D. Membuat makalah untuk disajikan pada seminar Peningkatan Kompetensi Guru TK
18. Ibu Juariyah adalah seorang Guru TK. Ia mengikuti Pelatihan Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran di TK selama 120 JP di PPPPTK TK dan PLB Bandung. Kegiatan yang ibu Juariyah ikuti termasuk dalam kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan jenis...
- A. Karya inovatif
 - B. Publikasi ilmiah
 - C. Diklat Fungsional
 - D. Kegiatan Kolektif Guru
19. Ibu Ani adalah seorang Guru TK. Ia menjadi narasumber dalam seminar kesehatan dan Gizi Anaka TK di Gugusnya. Kegiatan ibu Ani sebagai narasumber dalam kegiatan tersebut termasuk dalam kegiatan PKB jenis.
- A. Diklat Fungsional
 - B. Kegiatan Kolektif Guru
 - C. Publikasi ilmiah
 - D. Karya inovatif
20. Ibu Shinta adalah seorang Guru TK. Ia mengikuti kegiatan penyusunan Pedoman Penilaian Pembelajaran di TK tingkat nasional. Kegiatan ibu Rima termasuk dalam kegiatan PKB jenis...
- A. Kegiatan Kolektif Guru
 - B. Diklat Fungsional
 - C. Publikasi ilmiahh
 - D. Karya inovatif

PENUTUP

Modul yang mengkaji tentang Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan bagi guru Taman Kanak-Kanak ini merupakan bagian kecil dari sejumlah informasi yang dapat diperoleh Guru untuk meningkatkan kompetensinya baik dari aspek pedagogik maupun aspek profesional. Perluasan wawasan dan pengetahuan peserta berkenaan dengan substansi materi ini penting dilakukan, baik melalui kajian buku, jurnal, maupun penerbitan lain yang relevan. Di samping itu, penggunaan sarana perpustakaan, media internet, serta sumber belajar lainnya merupakan wahana yang efektif bagi upaya perluasan tersebut. Demikian pula dengan berbagai kasus yang muncul dalam penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, baik berdasarkan hasil pengamatan maupun dialog dengan praktisi pendidikan anak usia dini, akan semakin memperkaya wawasan dan pengetahuan para peserta.

Dalam tataran praktis, mengimplementasikan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh setelah mempelajari modul ini, penting dan mendesak untuk dilakukan. Melalui langkah ini, kebermaknaan materi yang dipelajari akan sangat dirasakan oleh peserta. Disamping itu, tahapan penguasaan kompetensi peserta sebagai Guru Taman Kanak-Kanak, secara bertahap dapat diperoleh.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, M. 2013. Pengaruh Kerjasama orang tua dan Guru pelayanan Bimbingan Konseling dan stimulasi Permainan terhadap Keterampilan Sosial Anak Usia Dini. Jakarta: UNJ
- Beaty, Janice J. 2010. *Observing Development of The Young Child*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Dodge, Diane Trister, Laura J Colker, Cate Heroman. 2002. *Creative Curriculum For Preschool Fourth Edition*, Washington DC : Cengage Learning.
- Eliason, Claudia, Loa Jenkins. 2008. *A Practical Guide to Early Childhood Curriculum Eight Edition*. New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Essa, L. Eva. 2003. *Introduction to Early Childhood Education, Fourth Edition*, Canada: Thomson, Delmar Learning
- Henniger, Michael L. 2013. *Teaching Young Children: An Introduction (5th ed.)*, New Jersey: Pearson Education Inc
- Hurlock, B. Elizabeth. 1997. *Psikologi Perkembangan 5ed*. Jakarta: Erlangga,
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2014. *Standar Nasional Pendidikan Anak usia Dini*. Jakarta: Kemendikbud
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 tentang Kurikulum 2013 Anak Usia Dini*.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2011. *Pedoman Kegiatan PKB dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Kemendiknas
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2011. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Kemendiknas
- Mulyadi, A. 2012. *Teknik Presentasi*. Makalah Tidak diterbitkan
- NNSP, "National Network of Partnership Schools", *NNSP Online*; <http://okvina.wordpress.com/2009>
- Papalia, Diane E. dan Feldman. 2012. Ruth Duskin. *Experience Human Development (12th ed.)*,. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/V/PB/2010 dan Nomor 14 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Pucket, B. Margaret, Deborah Diffily. 2004. *Teaching Young Children – An*

Santroek, W. John. 2007. *Life-Span Development – Perkembangan Masa Hidup,*

Santroek, W. John. 2007. *Perkembangan Anak*, Jakarta : Erlangga

Santroek, W. John. 2009. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta : Salemba Humaniora.

GLOSARIUM

- Audience* : pengunjung atau pendengar suatu ceramah atau presentasi
- Intervensi : sebuah perbuatan atau tindakan campur tangan yang dilakukan oleh seseorang/lembaga tertentu terhadap sebuah kejadian dengan tujuan tertentu
- Kinerja : hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
- Konseling : proses seseorang untuk menyelesaikan masalahnya dengan dibantu oleh orang lain melalui diskusi pribadi
- Konselor : orang yang memberikan konseling
- Konseli : orang yang membutuhkan/mendapatkan/mengikuti konseling