

C.D.4
C-D.4



**MODEL TES BIMBINGAN TEKNIS
UNTUK PENILAIAN PROFIL KOMPETENSI
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

Handout

Bahan Masukan pada Acara

**“Bimbingan Teknis Penilaian Profil Kompetensi Pendidik
dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar”**

Diselenggarakan oleh Direktorat P2TK Dikdas

Di Salak, Bogor

13 s/d 17 Oktober 2011

Oleh:

Mukminan

Dosen Universitas Negeri Yogyakarta

Email; mukminan@yahoo.co.id

HP: 0815 795 6800

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN DASAR
DIREKTORAT PEMBINAAN PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN PENDIDIKAN DASAR
(P2TK-DIKDAS), 2011**

MODEL TES BIMBINGAN TEKNIS UNTUK PENILAIAN PROFIL KOMPETENSI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Oleh:

Mukminan

Dosen Universitas Negeri Yogyakarta

Email; mukminan@yahoo.co.id

I. PENDAHULUAN

Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) yang profesional merupakan ujung tombak untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (UU Sisdiknas, ps.3). Oleh karena itu, PTK yang meliputi: guru, kepala sekolah harus secara terus menerus meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya. PTK merupakan ujung tombak untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia melalui perannya di dalam proses pembelajaran. PTK yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Oleh karena itu kompetensi PTK harus terus menerus dikembangkan dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Peningkatan karier PTK ditentukan oleh perolehan angka kredit dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan-kegiatan yang diperhitungkan dalam perolehan angka kredit di antaranya adalah peningkatan kualifikasi melalui pendidikan formal, melaksanakan proses pembelajaran dan pembimbingan, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan kegiatan penunjang. Pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2013 memprogramkan pemberian bantuan peningkatan karier PTK SD, dengan tujuan untuk memotivasi dan mendorong PTK SD dalam melakukan berbagai kegiatan yang bermanfaat bagi pengembangan dan peningkatan kariernya, dengan melakukan Bimbingan Teknis Penilaian Profil Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar. Makalah ini membahas mengenai salah satu topik dalam kegiatan ini, yakni: **“Model Tes Bimbingan Teknis untuk Penilaian Profil Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan”**

II. SIAPA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Untuk mengetahui siapa yang dimaksud dengan Pendidik dan tenaga kependidikan yang dimaksudkan dalam kegiatan ini, berikut dikemukakan beberapa pengertian terkait sebagai berikut:

1. 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 (UU Sisdiknas, ps.1 (6)).

2. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, memfasilitasi, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UUGD ps.1 (1)).
3. Tenaga Kependidikan adalah tenaga profesional yang mengelola, mengadministrasikan, mengevaluasi, memotivasi, mensupervisi, membimbing, mengarahkan, tenaga pendidik, siswa pada satuan pendidikan, baik pada usia dini pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah
4. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (UUGD ps.1 (10)).
5. Peningkatan Karir PTK merupakan suatu usaha untuk mencapai kondisi yang menunjukkan jenjang atau status PTK dalam pekerjaannya yang ditentukan oleh perolehan angka kredit dalam kurun waktu tertentu.

Adapun yang dimaksud dengan pendidik terkait dengan kegiatan ini adalah **Guru**. Sementara yang dimaksudkan dengan tenaga kependidikan dalam kegiatan ini dibatasi pada **Kepala Sekolah dan Pengawas**.

III. MENGAPA DIPERLUKAN PENILAIAN PROFIL KOMPETENSI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Pengertian Penilaian Profil Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Penilaian adalah suatu tindakan dalam memberikan keputusan berdasarkan kriteria tertentu terhadap hasil dari suatu kegiatan atau serangkaian kegiatan (hasil belajar) yang telah dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan menggunakan alat penilaian. Beberapa pendapat tentang penilaian antara lain, menurut Suharsimi Arikunto (2005: 3) menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan hasil baik atau buruk. Berdasarkan rumusan tersebut maka penilaian merupakan kegiatan yang terencana, terorganisir dan berkesinambungan untuk memberikan pertimbangan atau harga atau nilai tentang proses dan hasil terkait dengan implementasi kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, berdasarkan kriteria tertentu untuk memperoleh suatu keputusan.

Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 10-11) fungsi penilaian adalah untuk (1) menyeleksi, (2) mengetahui kelemahan dan sebab-sebabnya (diagnostik), (3) Penempatan dan d) mengukur keberhasilan proses. Depdiknas (2007: 230) memberikan pengertian penilaian adalah proses sistematis meliputi pengumpulan informasi (angka, deskripsi verbal), analisis, interpretasi informasi untuk membuat keputusan.

Doyle sebagaimana dikutip oleh Sudarwan Danim (2002) mengemukakan dua peran utama guru yaitu menciptakan keteraturan (*establishing order*) dan memfasilitasi proses belajar (*facilitating learning*). Yang dimaksud keteraturan di sini mencakup hal-hal yang terkait langsung atau tidak langsung dengan proses pembelajaran, seperti: tata letak tempat duduk, disiplin peserta didik di kelas, interaksi peserta didik dengan sesamanya, interaksi peserta didik dengan guru, jam masuk dan keluar untuk setiap sesi mata pelajaran, pengelolaan sumber belajar, pengelolaan bahan belajar, prosedur dan sistem yang mendukung proses pembelajaran, lingkungan belajar, dan lain-lain. Dengan kata lain, guru

merupakan perancang pembelajaran yang juga mempertimbangkan situasi yang mendukung proses belajar. Diberlakukan juga peraturan menteri pendidikan nasional nomor 20 tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan yang memberikan rambu-rambu dalam pendidikan. Berdasarkan kebijakan peraturan tersebut pihak sekolah beserta para guru memiliki kewenangan membuat dan mengembangkan kurikulum dan penilaian penilaian hasil pembelajaran. Peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 bab IV pasal 19 menyebutkan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa kreatifitas dan kemandirian sesuai dengan bakat dan minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Di sinilah peran pendidik/guru dan tenaga kependidikan sangat diperlukan perannya untuk membantu serta memfasilitasi proses pembelajaran peserta didik agar mencapai kompetensi yang menjadi tuntutan, sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas masing-masing.

B. Prinsip Penilaian Profil Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Untuk menilai profil kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan harus didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. **sahih**, artinya penilaian harus didasarkan pada data yang mencerminkan kemampuan yang diukur.
2. **objektif**, artinya penilaian harus didasarkan pada prosedur dan kriteria yang jelas, tidak dipengaruhi subjektivitas penilai.
3. **adil**, artinya penilaian tidak menguntungkan atau merugikan peserta didik karena berkebutuhan khusus serta perbedaan latar belakang agama, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi, dan gender.
4. **terpadu**, artinya penilaian harus merupakan salah satu komponen yang tak terpisahkan dari kegiatan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.
5. **terbuka**, artinya prosedur penilaian, kriteria penilaian, dan dasar pengambilan keputusan dapat diketahui oleh pihak yang berkepentingan.
6. **menyeluruh dan berkesinambungan**, artinya penilaian harus mencakup semua aspek kompetensi dengan menggunakan berbagai teknik penilaian yang sesuai, untuk memantau perkembangan kemampuan peserta didik.
7. **sistematis**, artinya penilaian harus dilakukan secara berencana dan bertahap dengan mengikuti langkah-langkah baku.
8. **beracuan kriteria**, artinya penilaian harus didasarkan pada ukuran pencapaian kompetensi yang ditetapkan.
9. **akuntabel**, artinya penilaian harus dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi teknik, prosedur, maupun hasilnya.

C. Teknik Dan Instrumen Penilaian Profil Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

1. Teknik Penilaian Profil Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Teknik untuk penilaian profil kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan berbagai teknik penilaian seperti: tes, observasi, penugasan perseorangan atau kelompok, dan bentuk lain, yang sesuai dengan karakteristik kompetensi dan tingkat perkembangan peserta didik.

- a. Teknik tes dapat berupa tes tertulis, tes lisan, dan tes praktik atau tes kinerja.
 - b. Teknik observasi atau pengamatan yang dilakukan selama pembelajaran berlangsung dan/atau di luar kegiatan pembelajaran.
 - c. Teknik penugasan baik perseorangan maupun kelompok dapat berbentuk tugas rumah dan/atau proyek.
2. Instrumen Penilaian Profil Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan
- a. Instrumen penilaian hasil belajar yang digunakan pendidik memenuhi persyaratan
 - 1) substansi, adalah merepresentasikan kompetensi yang dinilai,
 - 2) konstruksi, adalah memenuhi persyaratan teknis sesuai dengan bentuk instrumen yang digunakan, dan
 - 3) bahasa, adalah menggunakan bahasa yang baik dan benar serta komunikatif sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik.
 - b. Instrumen penilaian yang digunakan untuk penilaian profil kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan harus memenuhi persyaratan substansi, konstruksi, dan bahasa, serta memiliki bukti validitas empirik.

Berikut dilampirkan: *Contoh Model Tes Bimbingan Teknis Penilaian Profil Penilaian Profil Kompetensi Pendidik dan Kependidikan.*

DAFTAR PUSTAKA

Depdiknas. (2007). Materi sosialisasi dan pelatihan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP). Jakarta: Depdiknas

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Permendiknas Nomor 20 tahun 2007 tentang *Standar Penilaian Pendidikan.*

Sudarwan Danim, (2002). *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan.* Jakarta: Pustaka Setia

Suharsimi Arikunto. (1999). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek.* Jakarta: Rineka Cipta

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional .Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen