

**PENGUATAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DI ERA MERDEKA
BELAJAR MELALUI PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN
DI SEKOLAH DASAR NEGERI 1 MUNCAR KABUPATEN TEMANGGUNG**

Fidayati¹, Soedjono², I Made Sudana³

^{1,2,3}Prodi Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang

fida.ndanda@gmail.com

ABSTRACT

SDN 1 Muncar Gemawang District has teachers who have good competence as the first winner in the differentiated teaching video competition. Other teachers still have difficulty understanding the characteristics of students from moral, social, emotional and intellectual aspects. Some teachers are weak in understanding how to learn and the teaching and learning process, teachers have not been able to develop the curriculum, senior teachers have difficulty using technology for learning purposes, some teachers are less effective in using the right language for students, and have difficulty finding differentiated learning content. The principal is tasked with developing teachers' pedagogical competence in Continuous Competence Development in the preparation of the RHK. The research method uses a qualitative descriptive approach. The research was conducted in the first semester of the 2024/2025 school year in July-November 2024. The research location was at SD Negeri 1 Muncar Temanggung. Data collection techniques were by interview, questionnaire and observation. Data validity test using triangulation technique. Data analysis using an interactive analysis model developed by Miles and Huberman. Research results: (1) Planning for continuous professional development in order to strengthen teacher pedagogical competence is carried out by compiling the teacher's Work Result Plan (RHK) on the Merdeka Mengajar Platform (PMM). This RHK helps teachers plan, implement, and evaluate learning activities, (2) Implementation of PKB in the preparation of teacher RHK can achieve the expected goals according to implementation priorities, (3) PKB reflection in order to strengthen teacher pedagogical competence: (a) implementation of RHK reflected in the learning community, in good condition, (b) RHK activities through reflection of achievements in participating in activities in RHK through PMM, IHT, webinars, in fairly good condition, (c) recommendations for implementing RHK when teachers carry out training, in good condition, (d) targets for implementing RHK in class, in very good condition; (4) PKB evaluation supports the development of the learning teacher profession (PPGP). Evaluation of the implementation of the PKB program to support teacher professional competence in the preparation of RHK, as follows: (a) results of RHK implementation, in the good category; (b) results of performance assessments in the implementation of RHK, in the good category, (c) recommendations for implementing RHK, in the fairly good category, (d) RHK

implementation schedule, in the fairly good category. Suggestions from this study, with the preparation of RHK in the context of continuous professional development to strengthen good teacher pedagogical competence, it is necessary to recommend that teachers can carry out the preparation on the PMM platform independently and the principal strives for smooth internet access in schools.

Keywords: *pedagogical competence, continuous professional development, preparation of RHK, PMM platform*

ABSTRAK

SD Negeri 1 Muncar Kecamatan Gemawang memiliki guru yang memiliki kompetensi bagus sebagai juara I dalam kejuaraan lomba video mengajar berdiferensiasi. Guru lain masih kesulitan memahami karakteristik peserta didik dari aspek moral, sosial, emosional dan intelektual. Sebagian guru lemah dalam memahami cara belajar dan proses belajar mengajar, guru belum bisa mengembangkan kurikulum, guru senior kesulitan menggunakan teknologi untuk kepentingan pembelajaran, sebagian guru kurang efektif dalam menggunakan bahasa yang tepat kepada peserta didik, dan kesulitan mencari konten pembelajaran berdiferensiasi. Kepala sekolah bertugas mengembangkan kompetensi pedagogik guru dalam Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan pada penyusunan RHK. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif. Penelitian dilaksanakan pada semester I tahun pelajaran 2024/2025 pada bulan Juli-November 2024. Tempat penelitian di SD Negeri 1 Muncar Temanggung. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, angket dan observasi. Uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Analisis data menggunakan model analisa interaktif yang dikembangkan Miles dan Huberman. Hasil penelitian: (1) Perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka penguatan kompetensi pedagogik guru dilakukan dengan penyusunan Rencana Hasil Kerja (RHK) guru di Platform Merdeka Mengajar (PMM). RHK ini membantu guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran, (2) Pelaksanaan PKB pada penyusunan RHK guru dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan prioritas pelaksanaan, (3) refleksi PKB dalam rangka penguatan kompetensi pedagogik guru: (a) pelaksanaan RHK yang direfleksikan pada komunitas belajar, pada kondisi baik, (b) kegiatan RHK melalui refleksi capaian mengikuti kegiatan yang ada di RHK melalui PMM, IHT, webinar, pada kondisi cukup baik, (c) rekomendasi pelaksanaan RHK ketika guru melaksanakan pelatihan, pada kondisi baik, (d) target pelaksanaan RHK di kelas, pada kondisi sangat baik; (4) Evaluasi PKB mendukung pengembangan profesi guru pembelajar (PPGP). Evaluasi pelaksanaan program PKB untuk menunjang kompetensi profesional guru pada penyusunan RHK, sebagai berikut: (a) hasil pelaksanaan RHK, pada kategori baik; (b) hasil penilaian kinerja dalam pelaksanaan RHK, pada kategori baik, (c)

rekomendasi pelaksanaan RHK, pada kateogri cukup baik, (d) jadwal pelaksanaan RHK, pada kateogri cukup baik. Saran dari penelitian ini, dengan adanya penyusunan RHK dalam rangka pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk penguatan kompetensi pedagogik guru yang baik, maka perlu merekomendasikan kepada guru dapat melakukan penyusunan di platform PMM secara mandiri dan kepala sekolah mengupayakan kelancaran akses internet di sekolah.

Kata Kunci: kompetensi pedagogik, pengembangan keprofesian berkelanjutan, penyusunan RHK, platform PMM

A. Pendahuluan

Menurut Mulyasa (2018: 26) yaitu kompetensi pedagogik merupakan guru sebagai tenaga pendidik yang sekaligus memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di negara ini, terlebih dahulu harus mengetahui dan memahami wawasan dan landasan kependidikan sebagai pengetahuan dasar. Menurut Kunandar (2014: 52) kopmetensi pedagogik merupakan pengetahuan awal tentang wawasan dan landasan kependidikan ini dapat diperoleh ketika guru mengambil pendidikan keguruan di perguruan tinggi. Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru. Kompetensi Pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang

akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya. Mengingat pentingnya peran guru menentukan kualitas pendidikan, berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas guru melalui Pengembangan Kompetensi Guru. Namun demikian data di lapangan menunjukkan masih banyaknya permasalahan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar, sehingga guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik untuk meningkatkan kompetensinya. Bahkan, keberhasilan sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sesuai dikemukakan oleh Wahjosumidjo

(2020:82), bahwa keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya.

Pelaksanaan program kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru pembelajar diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru pembelajar dilaksanakan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil uji kompetensi guru dan penilaian kinerja guru serta didukung dengan hasil evaluasi diri. Apabila profil guru masih berada di bawah standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, maka guru diwajibkan untuk mengikuti program pemenuhan standar kompetensi yang dipersyaratkan. Sementara itu, guru yang profilnya mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) diarahkan kepada

pengembangan kompetensi lebih lanjut supaya dapat memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas serta dalam rangka pengembangan karirnya.

Perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) dilaksanakan setiap tahun berdasarkan dari profil guru. Hal ini sejalan dengan kebijakan guru sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai. Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Di dalam SKP ini memuat kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) yang harus dilakukan guru untuk tahun yang berjalan.

Pelaksanaan tugas utama guru adalah mampu merencanakan, melaksanakan, melakukan penilaian,

mampu mengevaluasi, mendidik, membimbing, dan melaksanakan tugas tambahan, serta melakukan pengembangan keprofesian. Pelaksanaan ini menjadi bagian dari tugas guru yang harus dicantumkan dalam komponen SKP.

Kepala sekolah yang berkompeten dalam bidang tugasnya dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Kompetensi kepala sekolah tersebut meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dari kompetensi yang dimiliki tersebut diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dalam sekolah tersebut.

Upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan berhubungan erat dengan kepemimpinan dan manajemen yang efektif oleh kepala sekolah. Dukungan dari bawahan akan ada dan berkelanjutan ketika pemimpinnya benar-benar berkualitas. Kepemimpinan penting sekali untuk mengejar atau meningkatkan mutu pendidikan, karena peningkatan mutu pendidikan merupakan keinginan setiap sekolah.

Sekolah akan dapat maju ketika kepala sekolah visioner, memiliki keterampilan manajerial, serta integritas melakukan perbaikan mutu (Syafarudin, 2020: 49).

Salah satu komponen yang penting dalam peningkatan mutu pendidikan adalah pembelajaran. Pembelajaran merupakan proses interaksi antara pendidik atau guru dengan peserta didik dan sumber belajar di suatu lingkungan belajar. Pembelajaran sangat penting karena dengan melalui pembelajaran, pendidik dapat mengembangkan kreatifitas berfikir yang dapat meningkatkan kemampuan berfikir siswa, serta dapat meningkatkan kemampuan mengkonstruksi pengetahuan baru sebagai upaya penguasaan yang baik terhadap materi Pelajaran (Sagala, 2018: 62).

Dilihat dari institutional sekolah, dalam hal mendukung kelancaran aktivitas pembelajaran, kepala sekolah memainkan peran yang cukup penting, karena berkontribusi signifikan terhadap peroleh mutu hasil belajar (Sagala, 2018: 7062). Kepala sekolah sebagai pemimpin, manajer, pendorong dan penggerak dapat memberikan kontribusi besar untuk pengembangan kompetensi guru

guna pencapaian tujuan pendidikan khususnya dalam pembelajaran.

Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan kompetensi pedagogik guru merupakan faktor yang menentukan keberhasilan sekolah, guru dituntut untuk mengembangkan pembelajaran dalam kerangka peserta didik terhadap cara anggota dan menjawab ilmu pengetahuan sebelumnya. "Dalam menyusun rencana sebagai pembelajaran, guru harus mampu membahas interaksi yang harmonis antar komponen pembelajaran sehingga pembelajaran berlangsung dalam suasana yang baik, koordinasi, dan menyenangkan (*joyfull learning*)", (Nugraha, dkk., 2020: 50).

Terbentuknya kemampuan dan sikap profesional guru-guru Sekolah Dasar memang tidak mudah, belum tentu terbentuknya kemampuan profesional guru akan sekaligus terbentuk pula sikap profesionalnya, karena banyak faktor yang menentukannya. Meskipun guru telah terdidik di bidang kependidikan, belum tentu secara otomatis terbentuk juga kompetensi pedagogik dan sikap profesional ini. Karena program pendidikan dipelajari

kemungkinan tidak atau kurang memberikan penekanan terhadap program pembentukan kompetensi pedagogik dan sikap profesional ini. Menurut Iskandar (2013: 3) menyatakan bahwa: "Guru dalam proses pembelajaran memiliki peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar".

Guru dalam pembelajaran harus dapat memahami materi pelajaran yang diajarkannya sebagai suatu pelajaran yang dapat mengembangkan kemampuan berfikir siswa dan memahami berbagai model pembelajaran yang dapat merangsang kemampuan siswa untuk belajar dengan perencanaan pengajaran yang matang oleh guru (Sagala, 2018: 63).

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa data yang

menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka-angka. Hal ini karena pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Moleong, 2018: 14). Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah (Moleong, 2018: 4). Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data.

Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara pertama digunakan oleh peneliti pada saat analisis kebutuhan. Wawancara digunakan untuk menggali permasalahan dalam penggunaan media pembelajaran (modul) dan mencari kemungkinan

solusi, pemanfaatan sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah secara optimal. Wawancara yang digunakan tergolong wawancara bebas terpimpin, yaitu pengembang hanya membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar hal yang akan diwawancarakan (Riduwan, 2015).

Wawancara menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari Responden yang terkait. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (face to face) antara pewawancara dengan narasumber, di mana pewawancara bertanya langsung tentang suatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya. Wawancara yang dipilih oleh saya adalah wawancara semiterstruktur (semistructure interview). Menurut Sugiyono (2018: 467) jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-depth interview, dimana wawancara semiterstruktur dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas dibandingkan wawancara terstruktur namun masih tetap berada

pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Tujuan dari wawancara ini untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka terhadap Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan sebagai upaya meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pada Era Merdeka Belajar.

2. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan sebagai upaya meningkatkan kompetensi pedagogik guru pada era merdeka belajar.

3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2018: 329) adalah suatu cara yang

digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dan ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi Pedagogik Guru.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka penguatan kompetensi pedagogik guru pada era merdeka belajar di SD Negeri 1 Muncar Temanggung

Hasil dokumentasi perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka penguatan kompetensi pedagogik guru pada era merdeka belajar di SD Negeri 1 Muncar Temanggung yang dilakukan peneliti meliputi: (a) Hasil analisis strategi penyusunan RHK, (b) KAK (Kerangka Acuan Kerja) RHK, (c) Daftar aktivitas, nara sumber, sarpras penyusunan RHK, (d) Jadwal penyusunan RHK, (e) Panduan pelaksanaan. Semua dokumen tersebut terindikasi baik tanpa terkecuali. Adapun hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala sekolah dan guru sebagai

berikut:

- a. Analisis target dan strategi penyusunan RHK, menurut Kepala Sekolah yaitu dengan membentuk kornbel (komunitas belajar) guru, yaitu MSG (Muncar Satu Gemawang). sekolah juga banyak yang mengikuti kornbel dari luar sekolah. Selain kornbel guru-guru, kepala sekolah juga mengikuti berbagai webinar untuk pengembangan kompetensi. Menurut jawaban guru, dalam penyusunan RHK guru yaitu pemenuhan poin kerja dalam perencanaan pengembangan kompetensi, minimal 32 dan maksimal 128. Target dan strategi penyusunan RHK itu memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya peningkatan mutu Pendidikan, dan ini membuat guru bekerja lebih terarah dan focus. Penyusunan KAK RHK memungkinkan peningkatan mutu pendidikan melalui kinerja guru yang terukur dan terarah.
- b. Penyusunan KAK RHK, menurut Kepala Sekolah yaitu menggunakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kesepakatan antara KS dan guru, namanya dokumen Pengelolaan

Kinerja Guru. Menurut jawaban guru, Kerangka Acuan Kerja itu adalah dokumen yang isinya tentang penjelasan mengenai apa, bagaimana, siapa, kapan, di mana dan berapa biaya yang dibutuhkan dalam kegiatan, khususnya penyusunan RHK ini. Dalam penyusunan RHK, Kerangka Acuan Kerja sangat-sangat diperlukan guna mencapai target kinerja yang telah kami tetapkan.”

- c. Penentuan aktivitas penyusunan RHK, menurut Kepala Sekolah yaitu ada tim pelaksana dan ada koordinatornya, yaitu Pak Beni dibantu Bu Erni Lestari dan Bu Neneng Widyawati. Kemudian di dalam menyusun RHK dilakukan - sama. Menurut guru, bagi kepala sekolah pelaku penilai pelaksanaan RHK, jadwal sangat penting mengingat yang dinilai tidak hanya satu guru melainkan ada banyak guru sehingga kepala sekolah juga bisa membuat rencana juga memberi rekomendasi atas pelaksanaan RHK dari masing-masing guru tersebut
- d. Penyusunan jadwal kegiatan RHK, menurut Kepala Sekolah yaitu jadwal observasi sudah disepakati dari awal penyusunan RHK.

Pelaksanaan dilaksanakan sesuai jadwal. Menurut guru, dalam aktivitas penyusunan RHK itu perlu sekali dijelaskan tentang bagaimana penentuan aktivitas tim, pelaksana narasumber serta sarana dan prasarana, agar pelaksanaan RHK sesuai dengan target yang diharapkan dan sesuai dengan strategi yang sudah disusun atau direncanakan.

e. Penyusunan panduan teknis pelaksanaan kegiatan RHK, menurut Kepala Sekolah, tim tentang panduan itu mungkin yang ada di portal PMM. Panduan tidak mendownload dalam bentuk buku tapi masih dalam portal, setelah sudah perencanaan ada timnya kemudian ada jadwalnya juga. Menurut guru, panduan teknis pelaksanaan kegiatan RHK itu lebih baik dibuat sesuai jadwal. Hal ini akan membuat guru menjadi lebih matang dalam melaksanakan setiap langkah kegiatan dan strategi yang setelah disusun pengaturan waktu yang baik, nanti akan membantu memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan program.

f. Panduan teknis penyusunan RHK, menurut Kepala Sekolah yang

didampingi teknis yaitu teknis penyusunan RHK guru di Platform Merdeka Mengajar (PMM). Menurut guru, penyusunan RHK panduan teknis sangat dibutuhkan, mengingat masih banyaknya guru yang masih kebingungan dengan alur penyusunan RHK, terutama guru yang berusia lebih 50 tahun.

Manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia. Pendapat tersebut menjelaskan lebih lanjut mengenai kegiatan mengatur atau mengelola, yakni adanya serangkaian aturan dan tahapan pengelolaan (Panglaykin dan Tanzil, 2019: 27). Mulyasa (2014: 52) menjelaskan kompetensi pedagogik guru memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di negara ini, terlebih dahulu harus mengetahui dan memahami wawasan dan landasan kependidikan sebagai pengetahuan dasar.

Kompetensi pedagogik harus dimiliki guru dalam melakukan proses belajar mengajar saat di kelas, baik dalam melaksanakan evaluasi

pembelajaran, mengelola kelas dan pemanfaatan teknologi untuk memudahkan dan mengefektifkan kegiatan pembelajaran (Akbar, 2021: 27). Kepala sekolah dapat mengembangkan kemampuan pedagogik tersebut agar para guru dalam komunitas belajar mampu menyusun RHK, perencanaan modul ajar, perencanaan dan penilaiannya. Para guru dalam belajar bersama melalui komunitas belajar guru. Kompetensi pedagogik pada dasarnya gambaran kemampuan setiap guru dalam mengelola kelas saat pembelajaran, dan dapat meningkatkan tingkat keberhasilan hasil pembelajaran peserta didik (Hatta, 2018: 79).

Berdasarkan pengertian umum manajemen, diperoleh kecocokan bahwa manajemen dapat diterapkan dalam berbagai bidang, hal ini disebabkan karena fokus garapan manajemen terkait dengan bidang apa saja yang ingin dikelola untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. PKB merupakan salah satu fokus proses garapan dari manajemen. Manajemen PKB mengelola berbagai proses kegiatan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Kurniadin, Didin dan

Machali. 2014: 43).

2. Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka penguatan kompetensi pedagogik guru pada era merdeka belajar di Sekolah Dasar Negeri 1 Muncar Kabupaten Temanggung.

Hasil dokumentasi pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka penguatan kompetensi pedagogik guru pada era merdeka belajar di SD Negeri 1 Muncar Temanggung yang dilakukan peneliti sebagai berikut: (a) Data pelaksanaan RHK, Laporan Pelaksanaan kegiatan pelaksanaan RHK dilakukan berdasarkan panduan dilakukan dengan baik, (b) Data pelaksanaan RHK, berupa pengisian data pelaksanaan RHK, sudah cukup baik, (c) Laporan kegiatan pelaksanaan RHK, sudah cukup baik, (d) Data capaian Pemantauan data capaian target pelaksanaan RHK. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala sekolah dan guru sebagai berikut.

a. Pelaksanaan kegiatan RHK dilakukan berdasarkan panduan, menurut Kepala Sekolah namun sering terkendala adanya kesibukan yang lain sehingga pelaksanaan kegiatan itu ketika

- saya monitor itu kadang-kadang tidak sampai selesai. Menurut jawaban guru, kegiatan RHK berdasarkan panduan pelaksanaan RHK pada PMM, karena tanpa panduan guru bingung langkahnya.
- b. Pengisian data pelaksanaan RHK, menurut Kepala Sekolah yaitu di awal semester, yaitu di bulan Juli, kalau semester 2 di bulan Januari". Menurut jawaban guru, pengisian data pelaksanaan RHK sendiri di PMM itu dilakukan per semester atau dua kali dalam setahun.
- c. Laporan Kegiatan pelaksanaan RHK, menurut Kepala Sekolah dijabarkan dalam pelaksanaan laporan RHK dengan data tanggal, waktu, dan tempat pelaksanaan RHK. Menurut guru, laporan pelaksanaan RHK itu mencakup tugas utama dan juga tugas tambahan. Kemudian untuk RHK yang hubungannya dengan pengembangan kompetensi itu, biasanya laporannya dibuktikan dengan sertifikat. Selain itu untuk tugas tambahan, misalnya saya sendiri sebagai operator dapodik, itu laporannya nanti berisi atau menjabarkan seluruh kegiatan yang dilakukan guru.
- d. Pemantauan data capaian target

pelaksanaan RHK, menurut Kepala Sekolah dilakukan melalui system. Kadang-kadang sistem itu menjadi kendala sehingga setiap guru itu berbeda-beda ada yang sudah tercapai sesuai target ada yang masih kurang sesuai, itu makanya perlu ada pemantauan sehingga semua guru targetnya minimal tercapai sesuai dengan yang ada di perencanaan RHK itu target berapa persen begitu baru tercapai, tentu dengan dukungan bukti-bukti fisik yang ada.

Pelaksanaan PKB pada penyusunan RHK di SD Negeri 1 Muncar Temanggung dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan prioritas pelaksanaan, karena pelaksanaan PKB di SD Negeri 1 Muncar Temanggung didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) Pelaksanaan PKB pada penyusunan RHK di SD Negeri 1 Muncar Temanggung fokus kepada keberhasilan peserta didik atau berbasis hasil belajar peserta didik. PKB di SD Negeri 1 Muncar Temanggung sudah menjadi bagian integral dari tugas guru sehari-hari, (2) Setiap guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung berhak mendapat kesempatan dan wajib

mengembangkan diri secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesinya, (3) Kepala sekolah SD Negeri 1 Muncar Temanggung wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program PKB pada penyusunan RHK, (4) Guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung yang tidak memperlihatkan peningkatan kompetensi setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program PKB pada penyusunan RHK sesuai dengan kebutuhannya, sehingga dimungkinkan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sanksi tersebut tidak berlaku bagi guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung, jika sekolah tidak dapat memenuhi kebutuhan guru untuk melaksanakan program PKB, (5) Guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung terlibat secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan sebagai salah satu sumber informasi kegiatan monitoring dan evaluasi program PKB pada penyusunan RHK sehingga betul-betul terjadi perubahan pada dirinya yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan di SD Negeri 1 Muncar Temanggung, (6)

PKB berkontribusi dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di SD Negeri 1 Muncar Temanggung. Oleh karena itu, kegiatan PKB pada penyusunan RHK telah menjadi bagian terintegrasi dari rencana pengembangan di SD Negeri 1 Muncar Temanggung dalam melaksanakan peningkatan mutu pendidikan, (7) Kegiatan PKB pada penyusunan RHK Kepala sekolah dan Guru wajib mengisi Rencana Hasil Kerja (RHK) di Platform Merdeka Mengajar (PMM) sebagai pedoman dalam melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Cara mengisi RHK di PMM dilakukan di menu Pengelolaan Kinerja.

RHK di SD Negeri 1 Muncar Temanggung sama seperti pada sekolah lain yaitu berupa rincian sasaran kinerja yang dibuat untuk membantu guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Pengisian RHK dilakukan per semester atau dua kali dalam setahun. Guru harus memenuhi minimum 32 (tiga puluh dua) poin per semester. Poin tersebut dikumpulkan dengan memilih beberapa kegiatan penyusunan RHK.

Kepala sekolah dan Guru wajib mengisi Rencana Hasil Kerja (RHK) di Platform Merdeka Mengajar (PMM) sebagai pedoman dalam melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Cara mengisi RHK di PMM dilakukan di menu Pengelolaan Kinerja.

RHK merupakan fitur di PMM yang berisi rincian target kinerja bagi guru ASN. RHK dibuat untuk membantu guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Pengisian RHK dilakukan per semester atau dua kali dalam setahun. Penyusunan RHK di platform PMM sebagai implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan secara langsung dengan memperlihatkan profesionalitas guru. Hal ini sesuai teori Priansa (2014: 123) bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dapat mewujudkan guru yang lebih professional sehingga mendorong pengakuan profesi guru sebagai lapangan pekerjaan yang bermartabat dan bermakna bagi masyarakat dalam pencerdasan kehidupan bangsa. Menurut Dermawati (2018:53), melalui siklus evaluasi, refleksi pengalaman belajar, perencanaan,

dan implementasi pengembangan keprofesian secara berkelanjutan. Dengan demikian, diharapkan guru mampu mempercepat dalam pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian untuk kemajuan karirnya.

Pelaksanaannya PKB dalam penyusunan RHK di SD Muncar 1 dapat mencapai tujuan yang diharapkan, hal ini sesuai dengan prinsip pelaksanaan, PKB harus didasarkan pada prinsip antara lain bahwa PKB harus mendorong pengakuan profesi guru menjadi lapangan pekerjaan yang bermartabat dan memiliki makna bagi masyarakat dalam pencerdasan bangsa, dan sekaligus mendukung perubahan khusus di dalam praktik-praktik dan pengembangan karir guru yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel (Priatna, 2017: 248-249).

3. Refleksi pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka penguatan kompetensi pedagogik guru pada era merdeka belajar di Sekolah Dasar Negeri 1 Muncar Kabupaten Temanggung

Hasil observasi refleksi mengenai pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka penguatan kompetensi

pedagogik guru pada era merdeka belajar di SD Negeri 1 Muncar Temanggung yang dilakukan peneliti sebagai berikut: (a) pelaksanaan RHK yang direfleksikan pada komunitas belajar, pada kondisi baik, (b) kegiatan RHK melalui refleksi capaian mengikuti kegiatan yang ada di RHK melalui PMM, IHT, webinar, pada kondisi cukup baik, (c) rekomendasi pelaksanaan RHK ketika guru melaksanakan pelatihan, pada kondisi baik, (d) target pelaksanaan RHK di kelas, pada kondisi sangat baik.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala sekolah dan guru sebagai berikut.

- a. Penilaian pelaksanaan RHK, menurut Kepala Sekolah, fasilitas yang digunakan dalam penilaian kegiatan itu ada ruangan kemudian dokumen cetak berupa formulir penilaian dan laporan kinerja dan tentu saja yang paling penting adalah jaringan internet dan komputer tetapi di sini kendalanya juga kalau mati listrik.
- b. Mencocokkan hasil penilaian kinerja dalam pelaksanaan RHK, menurut Kepala Sekolah yaitu, setelah ada evaluasi dan refleksi secara bersama-sama dikaji ulang.

Menurut jawaban guru, itu tergantung RHK yang dilaksanakan guru. Ada yang sudah sesuai tapi ada juga yang memang belum sesuai target.

- c. Rekomendasi pelaksanaan RHK. menurut Kepala Sekolah, agar tetap semangat. Menurut jawaban guru, selalu ada rekomendasi dari kepala sekolah di setiap pelaksanaan RHK, tentang langkah apa yang harus kami lakukan setelah pelaksanaan RHK tersebut. Sehingga bisa meningkatkan kompetensi guru.
- d. Pemenuhan target cakupan dan waktu seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan dalam pelaksanaan RHK, menurut Kepala Sekolah tercapai. Menurut guru, target dan cakupan waktunya dari awal guru sudah sudah tahu ketika perencanaan atau pembuatan RHK, tata laksanaan RHK waktunya 6 bulan.

Merefleksi artinya melihat kembali hal-hal yang telah dilaksanakan. Pelaksanaan PKB ini sejak awal dilihat kembali, hal yang dilihat adalah menyangkut dengan proses dan hasil. Dalam refleksi ini akan terhimpun data dan tercatat informasi tentang pelaksanaan PKB.

Data dan informasi itu bersifat netral dan objektif. Belum ada intervensi terhadapnya. Guru yang bersangkutan melakukan kegiatan refleksi ini apakah kegiatan PKB yang diikutinya benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan kompetensinya. Refleksi inilah nanti yang akan dijadikan dasar untuk evaluasi diri (internal) dan penilaian (eksternal) pada tahun berikutnya (Kemdikbud Badan Pengembangan SDM, 2020: 34). Sesuai dengan teori bahwa siklus PKB bagi guru yaitu perencanaan, implementasi, evaluasi dan refleksi sesuai dengan penjelasan diatas, maka dapat dijelaskan dan digambarkan kedalam proses mekanisme PKB yang terbagi menjadi sembilan tahapan, sebagai berikut: **Pertama**, setiap awal tahun semua guru wajib melakukan evaluasi diri untuk merefleksikan kegiatan yang telah dilakukan pada tahun ajaran sebelumnya. **Kedua**, hasil evaluasi diri guru yang dilengkapi dengan dokumen pendukung antara lain perangkat pembelajaran yang telah disiapkan oleh guru yang bersangkutan selanjutnya akan digunakan untuk menentukan profil kinerja guru dalam menetapkan apakah guru akan

mengikuti progra peningkatan kinerja untuk mencapai standar kompetensi profesi atau kegiatan pengembangan kompetensi lebih lanjut. **Ketiga**, melalui konsultasi dengan kepala sekolah, guru dan koordinator PKB membuat perencanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. **Keempat**, koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah bersama dengan kepala sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan PKB bagi guru.

Perencanaan tersebut memuat kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dilakukan oleh guru baik secara mandiri dan/atau bersama – sama dengan guru lain di dalam sekolah, maupun kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan. **Kelima**, guru menerima rencana program PKB yang mencakup kegiatan yang akan dilakukan di dalam dan/atau luar sekolah. Rencana kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan juga mencakup sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu setelah guru mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan. **Keenam**, guru selanjutnya melaksanakan

kegiatan PKB yang telah direncanakan baik di dalam dan/atau di luar sekolah. sekolah berkewajiban menjamin bahwa kesibukan guru melaksanakan kegiatan PKB tidak mengurangi kualitas pembelajaran peserta didik. **Ketujuh**, monitoring dan evaluasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilakukan oleh koordinator PKB untuk mengetahui apakah kegiatan PKB yang telah dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi dilaksanakan sesuai dengan rencana dan pelaksanaan dengan mengkaji kelebihan, permasalahan dan hambatan untuk PKB selanjutnya. **Kedelapan**, setelah mengikuti program PKB, guru wajib mengikuti penilaian kinerja guru di akhir semester. Penilaian kinerja guru di akhir semester tersebut dimaksudkan untuk melihat peningkatan kompetensi yang telah dicapai oleh guru setelah melaksanakan PKB. **Kesembilan**, di akhir semester, guru dan koordinator PKB tingkat sekolah melakukan refleksi apakah kegiatan PKB yang telah diikutinya bermanfaat meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran (Priatna. 2018: 260-267).

Penilaian pelaksanaan Rencana Hasil Kerja (RHK) di Platform Merdeka Mengajar (PMM) merupakan proses yang membantu guru di SDN 1 Muncar Temanggung untuk: Mengembangkan profesionalisme, Meningkatkan kinerja, Mencapai target kerja yang telah ditetapkan, Melakukan evaluasi diri secara berkala, Menyesuaikan strategi pembelajaran.

Penilaian RHK dilakukan dengan menggunakan poin-poin penilaian yang menjadi acuan dalam proses penilaian kinerja guru. Guru dapat mengidentifikasi area kinerja yang perlu ditingkatkan dan fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan. Hasil penilaian kinerja dalam pelaksanaan Rencana Hasil Kerja (RHK) di Platform Merdeka Mengajar (PMM) dapat dilihat dari poin-poin penilaian yang telah dicapai oleh guru. Poin penilaian RHK menjadi acuan untuk mengevaluasi kinerja guru dan menentukan insentif yang akan diterima. RHK bagi guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung merupakan dokumen yang berisi target kerja yang harus dicapai oleh guru dalam kurun waktu tertentu. RHK merupakan

perencanaan yang lebih rinci dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). RHK ini berperan penting dalam proses evaluasi kinerja guru dan penyusunan rencana kerja. Dengan adanya RHK, guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung dapat dievaluasi secara objektif berdasarkan pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam kegiatan penyusunan RHK secara langsung memberikan penguatan kompetensi pedagogik guru. Maka dari itu, guru diharuskan memiliki kompetensi yang sebaik-baiknya dalam melaksanakan proses pembelajaran (Mandasari, Waluyo, and Harista 2020: 22). Dalam Undang-undang guru dan dosen dijelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Indriani 2016: 12). Maka dari itu, guru dituntut untuk paham dan mengimplementasikan kompetensi pedagogik yang dipahaminya kepada peserta didik. Dalam kompetensi pedagogik terdapat tujuh aspek yang wajib dimiliki oleh seorang pendidik,

meliputi menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik, perlunya komunikasi bersama peserta didik, adanya penilaian dan evaluasi. Ketujuh aspek itulah yang nantinya dapat melihat berhasil atau tidaknya seorang guru membuat pembelajaran yang dapat mendidik dan dipahami oleh peserta didik (Susanto, Ratnawati, and Rozali. 2020: 234).

Dilihat dari segi proses pembelajaran, kompetensi pedagogik merupakan bagian terpenting bagi guru dapat memaksimalkan pencapaian hasil belajar peserta didik. Selain itu, kompetensi pedagogik adalah suatu kemampuan yang dimiliki guru untuk menciptakan suasana dan pengalaman belajar yang bervariasi dengan mengelola peserta didiknya untuk memenuhi kurikulum yang disampaikan. Proses pembelajaran yang kurang efektif ini menjadi penghambat dalam pencapaian hasil belajar peserta didik, maka guru perlu memanfaatkan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan peserta didik (Dewi and

Susanto 2018: 230). Dalam proses pembelajaran, guru dapat menciptakan suasana dan pengalaman belajar yang menyenangkan dan bermakna akan membuat peserta didik menjadi lebih antusias dalam belajar sehingga dapat pula meningkatkan hasil belajarnya (Susanto et al. 2020: 125).

4. Evaluasi pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka penguatan kompetensi pedagogik guru pada era merdeka belajar di Sekolah Dasar Negeri 1 Muncar Kabupaten Temanggung.

Hasil dokumentasi evaluasi pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka penguatan kompetensi pedagogik guru pada era merdeka belajar di SD Negeri 1 Muncar Temanggung yang dilakukan peneliti sebagai berikut: (a) hasil pelaksanaan RHK, pada kategori baik; (b) hasil penilaian kinerja dalam pelaksanaan RHK, pada kategori baik, (c) rekomendasi pelaksanaan RHK, pada kategori cukup baik, (d) jadwal pelaksanaan RHK, pada kategori cukup baik.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala sekolah dan guru:

a. Penilaian pelaksanaan RHK,

menurut Kepala Sekolah, masih ada berbagai kendala dalam penilaian pelaksanaan RHK terkait poin maupun bukti fisik. Menurut guru, penilaian pelaksanaan RHK sudah sesuai dan berjalan lancar”.

- b. Mencocokkan hasil penilaian kinerja dalam pelaksanaan RHK, menurut Kepala Sekolah dalam evaluasi pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka penguatan kompetensi pedagogik guru, dicocokkan dengan hasil pelaksanaan Rencana Hasil Kerja (RHK) berupa: (1) Peningkatan mutu Pendidikan, (2) Kinerja guru yang terukur dan terarah, (3) Evaluasi kinerja guru yang objektif, (4) Perencanaan tugas-tugas yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan mutu Pendidikan, (5) Pemahaman yang jelas tentang target yang harus dicapai dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya.
- c. Menurut guru, untuk mencocokkan hasil penilaian, kepala sekolah itu selalu melakukan pendampingan terhadap pelaksanaan RHK.
- d. Menyusun rekomendasi pelaksanaan RHK, menurut Kepala Sekolah yaitu evaluasi secara menyeluruh atau komprehensif,

umpan balik, menyusun rencana tindak lanjut atau RTL, kemudian melakukan penyesuaian di RHK. Menurut guru, rekomendasi yang diberikan kepala sekolah setelah pelaksanaan RHK itu sangat-sangat membantu guru untuk melaksanakan kegiatan tindak lanjut kegiatan pembenahan.

- e. Pemenuhan target cakupan dan waktu seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan dalam pelaksanaan RHK, menurut Kepala Sekolah meningkatnya presentase cakupan capaian indikator SPMDIKDAS di Kabupaten Temanggung. Rencana Hasil Kerja (RHK) dari aspek kuantitas: 2 dokumen, aspek kualitas : 100%, dan aspek waktu : 1 bulan.

Evaluasi diri merupakan dasar bagi guru untuk menyusun rencana kegiatan PKB yang akan dilakukan oleh guru. Dalam mengevaluasi diri terdapat dua kegiatan utama. Kedua kegiatan utama itu adalah Evaluasi Diri Guru (EDG) yang dilakukan secara mandiri dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilakukan oleh penilai eksternal yang ditunjuk dan ditetapkan untuk itu. Dari hasil penilaian internal dan eksternal itu akan diperoleh gambaran tentang

kompetensi guru. Dari gambaran itu akan terlihat hal yang harus diperbaiki dan hal yang harus ditingkatkan (pengembangan) (Kemdikbud Badan Pengembangan SDM, 2020: 34).

Evaluasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di SD Negeri 1 Muncar Temanggung dilakukan untuk mendukung pengembangan profesi guru pembelajar (PPGP). Evaluasi dengan cara mengkonversikan hasil penilaian kinerja guru menjadi angka kredit. Angka kredit ini digunakan untuk kenaikan jabatan fungsional guru. Untuk memastikan penilaian dilakukan dengan objektif, transparan, dan akuntabel, dibuat pedoman yang dapat dijadikan acuan oleh tim penilai.

Evaluasi pelaksanaan program PKB untuk menunjang kompetensi profesional guru pada penyusunan RHK, dilihat oleh peneliti dari 4 aspek berdasarkan data hasil penelitian, sebagai berikut: (a) hasil pelaksanaan RHK, kategori baik; (b) hasil penilaian kinerja dalam pelaksanaan RHK, kategori baik, (c) rekomendasi pelaksanaan RHK, pada kategori cukup baik, (d) jadwal RHK, pada kategori cukup baik

Model pengembangan keprofesian memiliki empat komponen, yakni: (a) perencanaan yang sesuai dengan analisis karakter pendidik, kebutuhan pendidik, pemilihan fasilitas/infrastruktur; (b) penugasan pendidik yang membutuhkan keterlibatan seluruh *stake holder* baik individu maupun organisasi/ lembaga terkait; (c) pemberian motivasi; (d) dan monitoring sesuai indikator standar pengembangan kompetensi berkelanjutan (PKB) (Sugiyanto, 2016: 2). Adapun model lain yang dikembangkan Simanjuntak (2019: 253), yaitu adanya model pelatihan pengembangan kompetensi berkelanjutan pendidik menggunakan modul secara signifikan mampu menaikkan angka publikasi karya ilmiah di jurnal nasional, namun telah ditemukan kurangnya dukungan optimal melalui kebijakan organisasi.

Proses pengembangan kompetensi profesional berkelanjutan ini membutuhkan waktu yang cukup lama dalam perencanaan dan pelaksanaannya, minimalnya 10 bulan ini meliputi langkah-langkah sebagai berikut: guru menyusun evaluasi diri, guru menerima profil kinerja, guru dan koordinator

menyusun rencana kegiatan PKB, lalu kepala sekolah dan koordinator menetapkan rencana kegiatan PKB, guru melaksanakan penilaian kinerja pada akhir semester, serta dilanjutkan dengan refleksi hasil kegiatan PKB, lalu koordinator, kepala sekolah dan guru menyusun planing PKB untuk satu tahun mendatang. Kesemua langkah dan proses ini membutuhkan proses yang continue dan monitoring sehingga dibutuhkan kerjasama semua pihak yang terkait (Anif, 2009).

D. Kesimpulan

Pelaksanaan Rencana Hasil Kerja (RHK) di SD Negeri 1 Muncar Temanggung dilakukan oleh guru dan kepala sekolah di Platform Merdeka Mengajar (PMM). RHK ini membantu guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. RHK diisi per semester atau dua kali dalam setahun. RHK bagi guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung memiliki manfaat yang signifikan dalam pengembangan profesionalisme guru. Poin-poin penilaian yang terdapat dalam RHK memungkinkan guru untuk: mengidentifikasi area kinerja yang perlu ditingkatkan,

merencanakan hasil kerja yang harus dicapai, mengukur pencapaian kinerja mereka, melakukan evaluasi diri secara berkala, menyesuaikan strategi pembelajaran mereka sesuai dengan kebutuhan. Dengan adanya panduan teknis penyusunan RHK di Platform Merdeka Mengajar (PMM) dapat dilakukan dengan langkah-langkah yang mudah dan terukur, meskipun sebagian guru masih memerlukan pendampingan.

Pelaksanaan PKB pada penyusunan RHK di SD Negeri 1 Muncar Temanggung dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan prioritas pelaksanaan, karena pelaksanaan PKB di SD Negeri 1 Muncar Temanggung didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) Pelaksanaan PKB pada penyusunan RHK di SD Negeri 1 Muncar Temanggung fokus kepada keberhasilan peserta didik atau berbasis hasil belajar peserta didik. PKB di SD Negeri 1 Muncar Temanggung sudah menjadi bagian integral dari tugas guru sehari-hari, (2) Setiap guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung berhak mendapat kesempatan dan wajib mengembangkan diri secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan sesuai

dengan kebutuhan pengembangan profesinya, (3) Kepala sekolah SD Negeri 1 Muncar Temanggung wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program PKB pada penyusunan RHK, (4) Guru di SDN 1 Muncar Temanggung yang tidak memperlihatkan peningkatan kompetensi setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program PKB pada penyusunan RHK sesuai dengan kebutuhannya, sehingga dimungkinkan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sanksi tersebut tidak berlaku bagi guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung, jika sekolah tidak dapat memenuhi kebutuhan guru untuk melaksanakan program PKB, (5) Guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung terlibat secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan sebagai salah satu sumber informasi kegiatan monitoring dan evaluasi program PKB pada penyusunan RHK sehingga betul-betul terjadi perubahan pada dirinya yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan di SD Negeri 1 Muncar Temanggung, (6) PKB berkontribusi dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di SD Negeri 1

Muncar Temanggung. Oleh karena itu, kegiatan PKB pada penyusunan RHK telah terintegrasi dari rencana pengembangan di SDN 1 Muncar Temanggung dalam melaksanakan peningkatan mutu pendidikan, (7) Kegiatan PKB pada penyusunan RHK Kepala sekolah dan Guru wajib mengisi Rencana Hasil Kerja (RHK) di Platform Merdeka Mengajar (PMM) sebagai pedoman pelaksanaan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Cara mengisi RHK di PMM dilakukan di menu Pengelolaan Kinerja.

Penilaian RHK dilakukan dengan menggunakan poin-poin penilaian yang menjadi acuan dalam proses penilaian kinerja guru. Guru dapat mengidentifikasi area kinerja yang perlu ditingkatkan dan fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan. Hasil penilaian kinerja dalam pelaksanaan Rencana Hasil Kerja (RHK) di Platform Merdeka Mengajar (PMM) dapat dilihat dari poin-poin penilaian yang telah dicapai oleh guru. Poin penilaian RHK menjadi acuan untuk mengevaluasi kinerja guru dan menentukan insentif yang akan diterima. RHK bagi guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung

merupakan dokumen yang berisi target kerja yang harus dicapai oleh guru dalam kurun waktu. RHK merupakan perencanaan yang lebih rinci dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). RHK ini berperan penting dalam proses evaluasi kinerja guru dan penyusunan rencana kerja. Dengan adanya RHK, guru di SD Negeri 1 Muncar Temanggung dapat dievaluasi secara objektif berdasarkan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan.

Evaluasi pengembangan keprofesian berkelanjutan di SDN 1 Muncar Temanggung dilakukan untuk mendukung pengembangan profesi guru pembelajar (PPGP). Evaluasi ini dilakukan dengan mengkonversikan hasil penilaian kinerja guru menjadi angka kredit. Angka kredit ini digunakan untuk kenaikan jabatan fungsional guru. Untuk memastikan penilaian dilakukan dengan objektif, transparan, dan akuntabel, dibuat pedoman yang dapat dijadikan acuan oleh tim penilai. Evaluasi pelaksanaan program PKB untuk menunjang kompetensi profesional guru pada penyusunan RHK, dilihat oleh peneliti dari 4 aspek berdasarkan data hasil penelitian, sebagai berikut: (a) hasil

pelaksanaan RHK, pada kategori baik; (b) hasil penilaian kinerja pelaksanaan RHK, dengan kategori baik, (c) rekomendasi pelaksanaan RHK, kategori cukup baik, dan (d) jadwal pelaksanaan RHK, kategori cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. 2021. "Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru". *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.32832/jpg.v2i1.4099>
- Anif, S. (2009). Keefektifan Model Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Biologi Pasca Sertifikasi Berbasis pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) di Karesidenan Surakarta. *The Progressive and Fun Education Seminar*, 500–510.
- Hatta, M. 2018. *Empat Kompetensi untuk Membangun Profesionalisme Guru*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Iskandar. 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Pendidikan*, Volume 10, Nomor 1: 1018-1027.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Moleong, Lexy J. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2019 *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2018 *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, M. F., dkk. 2020. *Pengantar Pendidikan dan Pembelajaran di Sekolah*. Dasar. Jawa Barat: Edu Publisher.
- Panglaykin dan Tanzil. 2019. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru; Fokus pada peningkatan Kualitas Pendidikan, Sekolah, dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Priatna, N., & Sukanto, T. 2017. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priatna, Nanang. 2018. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Ridwan. 2015. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Saiful. 2018. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyanto, Slamet PH, S. (2016). Continuing Professional Competence Development Of Vocation Lecturers On Vocational Education In Lampung. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 6(3), 292–304.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. alfabeta.
- Susanto, Ratnawati, and Yuli Azmi Rozali. 2020. "Model Pengembangan Kompetensi Pedagogik." In , edited by Yanita Nur Indah Sari, Cetakan Ke-1, 234. Depok: PT Raja GrafindoPersada.
- Susanto, Ratnawati, Harlinda Sofyan, Yuli Azmi Rozali, Mahwar Alfian Nisa, Cut Alfina Umri, Bellina Dwi Nurlinda, Oktafiani Oktafiani, and Tantri Hartika Lestari. 2020. "Pemberdayaan Kompetensi Pedagogik Berbasis Kemampuan Reflektif Untuk Peningkatan Kualitas Interaksi Pembelajaran Di SDN Duri Kepa 03." *International Journal of Community Service Learning* 4 (2): 125–38. <https://doi.org/10.23887/ijcsl.v4i2.25657>.
- Syafarudin, 2020. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Syafarudin, 2020. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.