

EVALUASI KINERJA GURU SMK

ekgsmk.app

BUKU PANDUAN

MODEL EVALUASI KINERJA GURU SMK DAN PENGUNAAN APLIKASI EKG SMK

Panduan Penelitian

Disusun Oleh

Masruhin

240029101011

PROGRAM STUDI S3 PENDIDIKAN VOKASI KETEKNIKAN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

2026

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan hidayah-Nya, Buku Panduan Model Evaluasi Kinerja Guru (EKG) SMK dan Penggunaan Aplikasi EKG SMK ini dapat diselesaikan dengan baik.

Peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja para pendidik. Untuk memastikan standar kualitas tersebut terpenuhi, diperlukan sebuah sistem evaluasi yang objektif, transparan, dan akuntabel. Buku panduan ini disusun sebagai acuan praktis bagi kepala sekolah, tim penilai, dan guru SMK dalam memahami instrumen serta mekanisme evaluasi kinerja secara komprehensif.

Selain memuat konsep dasar dan indikator penilaian yang relevan dengan karakteristik pembelajaran vokasi, buku ini juga menyajikan panduan teknis langkah demi langkah (step-by-step) dalam mengoperasikan Aplikasi EKG SMK. Integrasi sistem digital ini diharapkan dapat mempercepat proses penilaian, meminimalisir kesalahan data, serta menyajikan hasil evaluasi secara real-time untuk keperluan pembinaan profesi guru berkelanjutan.

Kami menyadari bahwa buku panduan ini masih dapat dikembangkan lebih lanjut seiring dengan dinamika perkembangan dunia pendidikan dan teknologi. Oleh karena itu, kritik, saran, dan masukan yang membangun dari para pembaca serta praktisi pendidikan sangat kami harapkan demi penyempurnaan di masa mendatang.

Terima kasih kami sampaikan kepada seluruh tim penyusun dan pihak yang telah berkontribusi dalam penerbitan buku ini. Semoga panduan ini memberikan manfaat nyata dalam upaya meningkatkan mutu guru SMK di Indonesia.

Makassar, Juli 2026

Masruhin

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
BAB I PENDAHULUAN.....	6
BAB II KONSEP DASAR EVALUASI KINERJA GURU SMK.....	7
A. Pengertian Kinerja Guru SMK.....	7
B. Prinsip-Prinsip Evaluasi Kinerja Guru SMK.....	7
C. Kekhasan Evaluasi Kinerja Guru SMK.....	7
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK.....	7
BAB III PROSEDUR PELAKSANAAN EVALUASI.....	9
A. Tahap Perencanaan Evaluasi.....	9
B. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Guru.....	9
C. Pengolahan data dan Analisis Penilaian.....	10
BAB IV KOMPONEN, DIMENSI DAN CAPAIAN KINERJA GURU SMK.....	12
A. Komponen I Mutu Guru	12
1. Dimensi Kinerja 1: Perencanaan Pembelajaran Aktif, Kreatif, Inovatif, Berbasis Lingkungan dan TIK.....	12
2. Dimensi Kinerja 2: Evaluasi Diri, Refleksi dan Pengembangan Kompetensi.....	15
3. Dimensi Kinerja 3: Pengembangan Profesi Berkelanjutan.....	18
4. Dimensi Kinerja 4: Strategi, Model, Metode, Teknik dan Media Pembelajaran.....	21
5. Dimensi Kinerja 5: Kompetensi Teknis/ Pengalaman Magang.....	25
6. Dimensi Kinerja 6: Budaya Kerja Industri.....	28
B. Komponen II Proses Pembelajaran.....	31
7. Dimensi Kinerja 7: Pembelajaran Aktif, Efektif dan Berfikir Tingkat Tinggi.....	31
8. Dimensi Kinerja 8: Kesesuaian Kurikulum dengan Kebutuhan dan Standar Dunia Kerja.....	35
9. Dimensi Kinerja 9: Penilaian Proses dan Hasil Pembelajaran.....	38
10. Dimensi Kinerja 10: Program Remedial/Pengayaan	42
11. Dimensi Kinerja 11: Partisipasi Aktif Siswa dan Suasana Belajar.....	45
12. Dimensi Kinerja 12: Pembiasaan Literasi Membaca Menulis.....	47
13. Dimensi Kinerja 13: Lingkungan Belajar Aman, Nyaman, Bersih, dan Mudah.....	51
14. Dimensi Kinerja 14: Pemamfaatan Sarana Prasarana.....	54

15. Dimensi Kinerja 15: Sumber Belajar Berbasis Industri	57
16. Dimensi Kinerja 16: Pemamfaatan kegiatan PKL/Prakerin.....	61
C. Komponen III Influencing Factors.....	64
Faktor Internal.....	64
17. Dimensi Kinerja 17: Komitmen Profesional (professional commitment)	64
18. Dimensi Kinerja 18: Motivasi kerja (work motivation).....	67
19. Dimensi Kinerja 19: Efikasi diri.....	69
20. Dimensi Kinerja 20: Kesehatan Psikologis (Burnout).....	71
21. Dimensi Kinerja 21: Ketangguhan (Resiliensi).....	74
Faktor Eksternal	76
22. Kepemimpinan kepala sekolah (instructional leadership).....	76
23. Lingkungan/iklim sekolah.....	78
24. Sarana dan Prasarana.....	81
25. Kolaborasi dengan Dunia Usaha dan Industri (DUDI).....	83
26. Sistem penghargaan & jalur karier	85
BAB V INSTRUMEN DAN TEKNIK PENILAIAN.....	88
A. Prinsip Penyusunan Instrumen Penilaian.....	88
B. Jenis Instrumen Evaluasi Kinerja Guru SMK.....	88
C. Teknik Penilaian Kinerja Guru SMK	92
BAB VI PEMANFAATAN HASIL EVALUASI.....	94
A. Interpretasi Hasil Penilaian Kinerja.....	94
B. Umpan Balik bagi Guru	94
C. Tindak Lanjut Pengembangan Profesional.....	95
BAB VII APLIKASI EVALUASI KINERJA GURU SMK.....	96
A. Mengenal Aplikasi EKG	96
1. Deskripsi Aplikasi.....	96
2. Alur Sistem (Workflow).....	96
B. Penggunaan Aplikasi EKG	97
1. Registrasi Akun	97
2. Login ke Aplikasi.....	97
C. Panduan Dashboard & Fitur Utama.....	98
1. Dashboard Super Admin.....	98
2. Dashboard Kepala Sekolah.....	99

3. Dashboard Penilai/Evaluator	100
4. Dashboard Guru.....	101
D. Panduan Teknis.....	102
BAB VIII PENUTUP	104
A. Simpulan	104
B. Rekomendasi.....	104

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang pentingnya evaluasi kinerja guru SMK

Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten, terampil, dan siap memasuki dunia kerja. Keberhasilan pendidikan vokasi sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk memastikan bahwa kinerja guru SMK berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Evaluasi kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana refleksi dan pengembangan profesional berkelanjutan. Instrumen evaluasi kinerja yang baik harus mampu menggambarkan kinerja guru secara objektif, adil, dan komprehensif, serta mempertimbangkan kekhasan pendidikan vokasi, termasuk kompetensi keahlian, etos kerja, dan kesiapan kerja lulusan.

B. Tujuan penyusunan Buku Panduan

Buku panduan ini disusun sebagai acuan praktis dalam melaksanakan evaluasi kinerja guru SMK secara terencana dan sistematis. Tujuan utama penyusunan buku panduan ini adalah:

1. Memberikan pemahaman tentang konsep dan prinsip evaluasi kinerja guru SMK.
2. Menyediakan instrumen evaluasi kinerja guru yang sederhana, jelas, dan mudah digunakan.
3. Membantu sekolah dalam memperoleh data kinerja guru yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
4. Mendukung upaya peningkatan mutu pembelajaran dan pengembangan profesional guru SMK.

C. Sasaran dan pengguna Buku Panduan

Buku panduan ini ditujukan bagi berbagai pihak yang terlibat dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru SMK, antara lain:

1. Kepala sekolah SMK
2. Pengawas sekolah
3. Tim penjaminan mutu pendidikan
4. Guru SMK sebagai subjek evaluasi dan refleksi diri

D. Ruang lingkup evaluasi kinerja guru SMK

Ruang lingkup evaluasi kinerja guru SMK dalam buku panduan ini mencakup beberapa aspek utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, kompetensi vokasional dan industri, pengembangan profesional, serta aspek pendukung lainnya seperti motivasi kerja, efikasi diri, kesehatan psikologis, dan resiliensi guru. Evaluasi kinerja diarahkan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja guru sebagai dasar pengambilan keputusan dan tindak lanjut pengembangan.

BAB II KONSEP DASAR EVALUASI KINERJA GURU SMK

A. Pengertian Kinerja Guru SMK

Kinerja guru SMK merupakan gambaran tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam peran pendukung lainnya di sekolah. Kinerja guru mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, serta mengembangkan kompetensi diri secara berkelanjutan. Kinerja guru SMK dalam konteks pendidikan vokasi, memiliki kekhasan karena tidak hanya berorientasi pada penguasaan materi akademik, tetapi juga pada penguasaan kompetensi keahlian, keterampilan kerja, serta penanaman sikap dan etos kerja yang relevan dengan dunia usaha dan dunia industri.

B. Prinsip-Prinsip Evaluasi Kinerja Guru SMK

Evaluasi kinerja guru SMK perlu dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip berikut:

1. Objektif, yaitu penilaian dilakukan berdasarkan indikator dan bukti kinerja yang jelas.
2. Adil, yaitu memberikan perlakuan dan kesempatan yang sama kepada setiap guru.
3. Transparan, yaitu prosedur dan kriteria penilaian dapat dipahami oleh pihak yang dinilai.
4. Akuntabel, yaitu hasil evaluasi dapat dipertanggungjawabkan secara profesional.
5. Berkelanjutan, yaitu evaluasi dilakukan secara periodik sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu.
6. Pengembangan, yaitu evaluasi diarahkan untuk perbaikan dan pengembangan kinerja guru, bukan semata-mata penilaian.

C. Kekhasan Evaluasi Kinerja Guru SMK

Evaluasi kinerja guru SMK perlu mempertimbangkan karakteristik pendidikan kejuruan yang berbeda dengan pendidikan umum. Kekhasan tersebut antara lain meliputi penguasaan guru dalam kompetensi teknis tertentu, pemahaman guru terkait budaya kerja industri, keterkaitan pembelajaran dengan kebutuhan dan standar dunia kerja, sumber belajar berbasis industri, pemanfaatan kegiatan PKL/Prakerin siswa, serta keterlibatan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dalam proses pembelajaran.

Selain itu, evaluasi kinerja guru SMK juga perlu memperhatikan sikap profesional, disiplin kerja, kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta ketangguhan guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran vokasi. Dengan mempertimbangkan kekhasan tersebut, evaluasi kinerja diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh dan relevan tentang kualitas kinerja guru SMK.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK

Kinerja guru SMK dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Komitmen Profesional, yaitu komitmen yang tinggi dan konsisten dalam seluruh aspek tugas keguruan. mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian melalui pelatihan, sertifikasi, komunitas belajar, dan refleksi berkelanjutan serta penguasaan kompetensi keahlian sesuai bidang kejuruan.
2. Motivasi Kerja, yaitu dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kesungguhan, ketekunan, dan semangat guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.
3. Efikasi Diri, yaitu keyakinan guru SMK terhadap kemampuannya sendiri untuk merencanakan, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas pembelajaran serta tanggung jawab profesional secara efektif.
4. Kesehatan Psikologis (Burnout), yaitu kondisi kesejahteraan mental guru SMK yang ditandai oleh kemampuan mengelola stres kerja, menjaga keseimbangan emosi, dan mempertahankan energi serta keterlibatan kerja.
5. Ketangguhan (Resiliensi), yaitu kemampuan guru SMK untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali secara psikologis dan profesional ketika menghadapi tekanan, tantangan, kegagalan, atau perubahan.
6. Kepemimpinan kepala sekolah (instructional leadership), yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, membina, memfasilitasi, dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja profesional.
7. Lingkungan/iklim sekolah, yaitu kondisi sosial, emosional, dan profesional di lingkungan sekolah yang mencerminkan kualitas hubungan antarwarga sekolah, budaya kerja, komunikasi, kenyamanan, keamanan, serta dukungan terhadap pelaksanaan tugas guru.
8. Sarana dan Prasarana (fisik & digital), yaitu seluruh fasilitas fisik dan non-fisik yang tersedia di sekolah untuk mendukung proses pembelajaran.
9. Kolaborasi dengan Dunia Usaha dan Industri (DUDI), merupakan bentuk kerja sama antara sekolah (SMK) dengan dunia usaha dan industri dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.
10. Sistem penghargaan/kompensasi & jalur karier, merupakan mekanisme yang diterapkan oleh sekolah dalam memberikan imbalan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir kepada guru.

Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru SMK ini penting agar hasil evaluasi tidak hanya digunakan untuk menilai, tetapi juga untuk merancang strategi pembinaan dan pengembangan guru secara tepat sasaran.

BAB III PROSEDUR PELAKSANAAN EVALUASI

A. Tahap Perencanaan Evaluasi

Tahap perencanaan merupakan fondasi utama dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Perencanaan yang baik akan menentukan ketepatan proses dan hasil evaluasi.

Langkah-langkah pada tahap perencanaan meliputi:

1. **Penetapan Tujuan Evaluasi.**

Tujuan evaluasi ditetapkan secara jelas, yaitu untuk mengetahui tingkat kinerja guru SMK, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, serta menjadi dasar pengambilan keputusan pengembangan profesional.

2. **Penentuan Aspek dan Indikator Kinerja.**

Aspek dan indikator kinerja ditetapkan sesuai dengan standar kompetensi guru SMK, meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, sosial, serta aspek pendukung kinerja lainnya.

3. **Penetapan Instrumen dan Teknik Penilaian.**

Instrumen evaluasi dipilih dan disiapkan sesuai dengan tujuan dan indikator yang akan diukur, seperti lembar observasi, angket, pedoman wawancara, dan studi dokumentasi.

4. **Penentuan Tim Penilai.**

Tim penilai ditetapkan oleh sekolah, yang dapat terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pengawas, atau tim penjaminan mutu internal.

5. **Penyusunan Jadwal Evaluasi.**

Jadwal evaluasi disusun secara terencana agar tidak mengganggu proses pembelajaran dan memberikan kesempatan yang adil bagi setiap guru.

6. **Sosialisasi Evaluasi.**

Sosialisasi dilakukan kepada seluruh guru agar memahami tujuan, prosedur, instrumen, serta manfaat evaluasi kinerja yang akan dilaksanakan.

B. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Guru

Tahap pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan evaluasi yang telah disusun.

Pelaksanaan evaluasi kinerja guru SMK dilakukan melalui beberapa kegiatan berikut:

1. **Studi/Telaah Dokumen**

Penilai/Evaluator mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan. Hasil telaah/studi yang dilakukan terhadap dokumen dituangkan dalam bentuk narasi deskriptif pada bagan kerja yang tersedia.

2. **Observasi**

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati. Hasil pengamatan dituangkan dalam bentuk narasi deskriptif pada bagan kerja yang tersedia. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung proses pembelajaran teori maupun praktik di kelas, bengkel, atau laboratorium menggunakan instrumen observasi yang telah ditetapkan.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperdalam dan mengklarifikasi temuan hasil telaah/studi dokumen, hasil observasi. Konfirmasi kinerja melalui metode wawancara memerlukan pelibatan informan kunci yang menyeluruh, mencakup kepala sekolah, ketua jurusan/keahlian, guru, dan siswa. Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata mengenai aspek aspek yang perlu didalami. Wawancara fokus pada contoh konkret, bukan opini umum. Hasil wawancara dituangkan dalam bentuk narasi deskriptif pada bagan kerja yang tersedia.

C. Pengolahan data dan Analisis Penilaian

Tahap pengolahan data dan analisis penilaian bertujuan untuk mengubah data mentah hasil evaluasi menjadi informasi yang bermakna.

1. Pengolahan Data Evaluasi.

Data kualitatif maupun data kuantitatif yang diperoleh dari hasil telaah dokumen, observasi dan wawancara dirangkum secara sistematis, kemudian dilakukan triangulasi data. Proses mengolah data triangulasi diawali dengan mengelompokkan dan mereduksi data dari berbagai metode. Seperti telaah dokumen, observasi dan wawancara ke dalam sebuah matriks pemetaan berdasarkan indikator capaian kinerja guru. Selanjutnya, dilakukan analisis komparatif untuk mencari titik temu (konvergen) yang memperkuat validitas temuan, serta mengurai perbedaan (divergen) antar-sumber guna mendapat pemahaman yang lebih komprehensif. Seluruh hasil perbandingan tersebut kemudian disintesis dan dinarasikan menjadi satu kesimpulan utuh yang objektif, kredibel, dan saling mendukung tanpa lagi memisahkan asal sumber datanya.

2. Penyusunan Kesimpulan Penilaian.

Data kualitatif maupun data kuantitatif yang diperoleh dari hasil telaah dokumen, observasi dan wawancara dirangkum secara sistematis, kemudian dilakukan triangulasi data. Proses mengolah data triangulasi diawali dengan mengelompokkan dan mereduksi data dari berbagai metode. Seperti telaah dokumen, observasi dan wawancara ke dalam sebuah matriks pemetaan berdasarkan indikator capaian kinerja guru. Selanjutnya, dilakukan analisis komparatif untuk mencari titik temu (konvergen) yang memperkuat validitas temuan, serta mengurai perbedaan (divergen) antar-sumber guna mendapat pemahaman yang lebih komprehensif. Seluruh hasil perbandingan tersebut kemudian disintesis dan dinarasikan menjadi satu kesimpulan utuh yang objektif, kredibel, dan saling mendukung tanpa lagi memisahkan asal sumber datanya.

3. Analisis Kesimpulan Penilaian.

Analisis dilakukan dengan membandingkan hasil/kesimpulan penilaian terhadap standar atau kriteria kinerja yang telah ditetapkan. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kinerja guru serta pola kekuatan dan kelemahan yang muncul.

4. Penentuan Kategori Capaian Kinerja.

Hasil evaluasi diklasifikasikan ke dalam kategori kinerja, seperti level 4 untuk sangat baik, level 3 untuk baik, level 2 untuk cukup, atau level 1 untuk kurang, berdasarkan deskripsi capaian kinerja yang telah ditentukan.

5. Penyusunan Rekomendasi.

Tahap prafinalisasi sebelum penyusunan rekomendasi mewajibkan penilai/evaluator untuk melakukan analisis silang, baik antar dimensi kinerja dalam satu komponen kinerja yang sama, maupun antar komponen kinerja yang berbeda. Penyusunan rekomendasi ini merupakan diseminasi hasil analisis menyilang pada setiap capaian kinerja yang berpedoman pada tiga aspek evaluatif utama: *What* (mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru), *Why* (mengeksplorasi faktor penyebab kondisi tersebut), dan *How* (merumuskan strategi perbaikan yang aplikatif). Proses ini dilaksanakan secara retrospektif setelah seluruh rangkaian penilaian selesai, sehingga evaluator memperoleh deskripsi komprehensif mengenai potret kinerja guru secara utuh. Adapun rekomendasi yang kredibel harus memenuhi kriteria objektif, yaitu mampu mengintervensi akar masalah secara efektif dan efisien, aplikatif terhadap kondisi riil guru atau dapat diakomodasi oleh pimpinan atau kepala sekolah, serta bersifat solutif tanpa memicu disrupsi atau masalah baru di masa mendatang.

6. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi.

Hasil pengolahan dan analisis disajikan dalam bentuk laporan evaluasi kinerja guru yang sistematis, objektif, dan mudah dipahami.

7. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.

Hasil evaluasi disampaikan kepada guru sebagai umpan balik konstruktif dan digunakan sebagai dasar perencanaan program pembinaan, pelatihan, dan pengembangan profesional.

BAB IV KOMPONEN, DIMENSI DAN CAPAIAN KINERJA GURU SMK

A. Komponen I Mutu Guru

1. Dimensi Kinerja 1: Perencanaan Pembelajaran Aktif, Kreatif, Inovatif, Berbasis Lingkungan dan TIK.

Deskripsi Kinerja:

Guru mengembangkan perencanaan pembelajaran yang berorientasi pada keaktifan, kreativitas, dan inovasi peserta didik melalui pengoptimalan sumber lingkungan dan integrasi teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan karakteristik konteks pembelajaran.

LEVEL	INDIKATOR CAPAIAN KINERJA
4	Guru mampu: (1) menyusun perencanaan pembelajaran yang memfasilitasi seluruh peserta didik belajar secara aktif, kreatif, inovatif, efektif, dan menyenangkan melalui kegiatan seperti proyek berbasis masalah, penelitian sederhana, pembelajaran berbasis produk, teaching factory, atau pembelajaran kontekstual yang relevan dengan kompetensi keahlian SMK; (2) menyusun perencanaan pembelajaran yang mengoptimalkan pemanfaatan lingkungan sekolah, dunia kerja, dan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar; (3) menyusun perencanaan pembelajaran yang memanfaatkan TIK secara efektif melalui LMS, media digital, simulasi, video pembelajaran, atau aplikasi pembelajaran lainnya; dan (4) menjelaskan tahapan penyusunan perencanaan pembelajaran secara sistematis berdasarkan hasil refleksi dan evaluasi pembelajaran sebelumnya.
3	Guru mampu: (1) menyusun perencanaan pembelajaran yang memfasilitasi peserta didik belajar aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan melalui metode pembelajaran yang bervariasi; (2) menyusun perencanaan pembelajaran yang memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar; (3) menyusun perencanaan pembelajaran yang menggunakan TIK untuk mendukung pembelajaran; dan (4) menjelaskan tahapan penyusunan perencanaan pembelajaran sesuai ketentuan yang berlaku.
2	Guru mampu: (1) menyusun perencanaan pembelajaran yang memfasilitasi peserta didik belajar aktif dan kreatif, namun penerapan metode, pemanfaatan lingkungan, dan penggunaan TIK masih terbatas; dan (2) menjelaskan tahapan penyusunan perencanaan pembelajaran, tetapi belum sistematis dan belum berdasarkan hasil refleksi pembelajaran.
1	Guru menyusun perencanaan pembelajaran yang belum memfasilitasi peserta didik belajar aktif, kreatif, dan inovatif, serta belum memanfaatkan lingkungan dan TIK secara optimal dalam mendukung pembelajaran.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

1) Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah dokumen atau rancangan kegiatan pembelajaran yang disusun guru sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran yang sekurang-kurangnya memuat tujuan pembelajaran, materi, metode, media, langkah pembelajaran, dan asesmen/evaluasi.

2) Pembelajaran Aktif

Pembelajaran aktif adalah pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*student centered learning*) yang ditandai dengan keterlibatan peserta didik secara aktif dalam kegiatan seperti mengamati, bertanya, berdiskusi, praktik, menyelidiki, memecahkan masalah, mempresentasikan hasil, dan menghasilkan karya.

3) Pembelajaran Kreatif dan Inovatif

Pembelajaran kreatif dan inovatif adalah pembelajaran yang menggunakan metode, media, sumber belajar, dan asesmen yang bervariasi, kontekstual, dan menantang sehingga mendorong peserta didik berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan produktif.

4) Pengoptimalan Lingkungan sebagai Sumber Belajar

Pengoptimalan lingkungan sebagai sumber belajar adalah upaya guru memanfaatkan sumber daya di lingkungan sekolah, masyarakat, dan dunia kerja/industri untuk mendukung pencapaian tujuan pembelajaran, seperti laboratorium, bengkel, teaching factory, dunia usaha dan industri (DUDI), lingkungan sosial, maupun potensi lokal.

5) Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran

Pemanfaatan TIK adalah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung pembelajaran, baik sebagai sumber belajar maupun media pembelajaran, seperti LMS, e-learning, video pembelajaran, simulasi digital, internet, virtual meeting, dan aplikasi pembelajaran lainnya.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan upaya pengembangan profesional dan tanggung jawab guru dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang Ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Penyusunan perencanaan pembelajaran yang memfasilitasi pembelajaran aktif, kreatif, inovatif, efektif, dan menyenangkan, dapat ditelaah dari: a. penggunaan metode pembelajaran bervariasi dan menantang (PjBL, PBL, teaching factory, inquiry, cooperative learning); b. penggunaan media pembelajaran yang bervariasi; dan c. pelibatan	Modul Ajar/RPP	

	sumber belajar yang relevan dan kontekstual.		
2	Pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar, dapat ditelaah dari: a. pemanfaatan lingkungan sekolah/laboratorium/bengkel; dan b. pemanfaatan lingkungan luar sekolah atau DUDI sebagai sumber belajar.	Modul Ajar/RPP	
3	Pemanfaatan TIK dalam pembelajaran, dapat ditelaah dari: a. penggunaan internet dan sumber digital sebagai sumber belajar; dan b. penggunaan LMS atau media digital sebagai media pembelajaran.	Modul Ajar/RPP	
4	Kesesuaian perencanaan pembelajaran dengan karakteristik kompetensi keahlian SMK.	Modul Ajar/RPP	
5	Pemanfaatan hasil refleksi/evaluasi pembelajaran sebelumnya dalam penyusunan perencanaan pembelajaran.	Jurnal refleksi/ catatan evaluasi	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada guru untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait perencanaan pembelajaran aktif, kreatif, dan inovatif dengan mengoptimalkan lingkungan dan memanfaatkan TIK. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Tahapan dan prosedur penyusunan perencanaan pembelajaran, meliputi: a. prosedur penyusunan; dan b. komponen yang harus ada dalam perencanaan pembelajaran.	Tidak diisi	Tidak diisi		Tidak diisi
2	Pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar, meliputi: a. pemanfaatan lingkungan sekolah; dan b. pemanfaatan lingkungan luar sekolah/DUDI.	Tidak diisi	Tidak diisi		Tidak diisi
3	Pemanfaatan TIK dalam pembelajaran, meliputi: a. penggunaan internet sebagai sumber belajar; dan b. penggunaan media digital/LMS dalam pembelajaran.	Tidak diisi	Tidak diisi		Tidak diisi

4	Penggunaan metode pembelajaran aktif, kreatif, dan inovatif dalam pembelajaran.	Tidak diisi	Tidak diisi		Tidak diisi
5	Pemanfaatan hasil refleksi pembelajaran dalam penyusunan perencanaan berikutnya.	Tidak diisi	Tidak diisi		Tidak diisi

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil telaah dokumen dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1-4) dengan prinsip:

- Level 4: Aktif, inovatif, efektif, kontekstual/relevan dengan keahlian SMK, berbasis refleksi, memanfaatkan lingkungan dan TIK secara optimal
- Level 3: Aktif, inovatif, variatif, memanfaatkan lingkungan dan TIK dengan baik
- Level 2: Cukup aktif, pemanfaatan lingkungan dan TIK masih terbatas
- Level 1: Tidak aktif, tidak inovatif, belum memanfaatkan lingkungan dan TIK secara efektif

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan bukti dan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

2. Dimensi Kinerja 2: Evaluasi Diri, Refleksi dan Pengembangan Kompetensi

Deskripsi Kinerja:

Guru menunjukkan upaya pengembangan profesional melalui kegiatan evaluasi diri, refleksi pembelajaran, dan peningkatan kompetensi yang dilakukan secara periodik untuk mendukung perbaikan kinerja.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru melakukan evaluasi dan refleksi diri secara sistematis melalui berbagai kegiatan seperti observasi pembelajaran, penilaian dari siswa, teman sejawat, supervisi kepala sekolah, rekaman audio/video, jurnal refleksi, dan analisis hasil

	belajar siswa. Hasil evaluasi dan refleksi didiskusikan, didiseminasikan, dan dimanfaatkan untuk pengembangan kompetensi serta perbaikan kinerja secara berkelanjutan yang terlihat pada peningkatan mutu pembelajaran dan capaian hasil belajar peserta didik.
3	Guru melakukan evaluasi dan refleksi diri secara berkala melalui jurnal reflektif, catatan harian mengajar, atau hasil supervisi untuk memperbaiki pembelajaran dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Hasil refleksi telah dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
2	Guru melakukan evaluasi dan refleksi diri untuk perbaikan kinerja melalui catatan mengajar atau evaluasi sederhana, namun belum dilakukan secara sistematis dan belum dimanfaatkan secara optimal untuk pengembangan kompetensi.
1	Guru belum melakukan evaluasi dan refleksi diri secara konsisten atau masih memerlukan bantuan dalam melaksanakan evaluasi dan refleksi diri untuk perbaikan kinerja.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

1) Evaluasi Diri

Evaluasi diri adalah upaya guru untuk mengetahui, mengukur, dan menilai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas profesional sebagai pendidik berdasarkan berbagai sumber informasi dan bukti kinerja.

2) Refleksi Diri

Refleksi diri adalah upaya guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dirinya terkait pelaksanaan pembelajaran dan tugas profesional sehingga dapat menentukan langkah perbaikan dan pengembangan kompetensi.

3) Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi adalah upaya guru meningkatkan kemampuan profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian secara sistematis dan berkelanjutan melalui berbagai kegiatan pengembangan diri.

4) Perbaikan Kinerja Secara Berkala

Perbaikan kinerja secara berkala adalah upaya guru melakukan peningkatan kualitas pembelajaran dan profesionalisme berdasarkan hasil evaluasi dan refleksi diri secara terus-menerus dan berkelanjutan.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan upaya pengembangan profesional melalui kegiatan evaluasi diri, refleksi pembelajaran, dan peningkatan kompetensi yang dilakukan secara periodik untuk mendukung perbaikan kinerja dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen.

No	Aspek yang Ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Evaluasi kinerja dan refleksi diri guru, dapat ditelaah dari: a. evaluasi berdasarkan penilaian siswa; b. evaluasi berdasarkan penilaian teman sejawat; c. evaluasi berdasarkan supervisi kepala sekolah; dan d. evaluasi berdasarkan rekaman audio/video/CCTV pembelajaran.	Laporan evaluasi dan refleksi diri guru	
2	Pelaksanaan refleksi diri secara berkala, dapat ditelaah dari: a. jurnal refleksi; b. catatan harian mengajar; dan c. hasil analisis pembelajaran.	Jurnal refleksi/ catatan mengajar	
3	Diskusi dan diseminasi hasil evaluasi dan refleksi diri kepada teman sejawat yang difasilitasi sekolah.	Notulen, daftar hadir, dokumentasi kegiatan	
4	Pengembangan kompetensi berdasarkan hasil evaluasi dan refleksi diri.	Sertifikat pelatihan/ workshop/ MGMP	
5	Perbaikan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa berdasarkan hasil refleksi diri.	Dokumen hasil evaluasi pembelajaran	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada guru untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait upaya pengembangan profesional melalui kegiatan evaluasi diri, refleksi pembelajaran, dan peningkatan kompetensi yang dilakukan secara periodik untuk mendukung perbaikan kinerja. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara.

No	Aspek yang Diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Pelaksanaan evaluasi dan refleksi diri guru berdasarkan penilaian siswa, teman sejawat, supervisi kepala sekolah, dan rekaman pembelajaran.		Tidak diisi		Tidak diisi
2	Pemanfaatan jurnal refleksi atau catatan pembelajaran untuk memperbaiki proses pembelajaran.		Tidak diisi		Tidak diisi
3	Diskusi dan diseminasi hasil evaluasi dan refleksi diri kepada teman sejawat.		Tidak diisi		Tidak diisi
4	Pengembangan kompetensi guru		Tidak diisi		Tidak diisi

	berdasarkan hasil evaluasi dan refleksi diri.				
5	Dampak evaluasi dan refleksi diri terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa.		Tidak diisi		Tidak diisi

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil telaah dokumen dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1-4) dengan prinsip:

- Level 4: Sistematis, reflektif, berkelanjutan, berdampak pada mutu pembelajaran
- Level 3: Berkala, reflektif, mendukung perbaikan pembelajaran
- Level 2: Sederhana, terbatas, belum konsisten
- Level 1: Tidak melakukan refleksi dan evaluasi secara memadai

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan bukti dan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

3. Dimensi Kinerja 3: Pengembangan Profesi Berkelanjutan

Deskripsi Kinerja:

Guru menunjukkan komitmen terhadap pengembangan profesi berkelanjutan melalui berbagai kegiatan yang mendukung peningkatan kapasitas pengetahuan, keterampilan, dan perluasan wawasan profesional.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru melakukan pengembangan profesi berkelanjutan atas inisiatif sendiri secara aktif dan konsisten melalui berbagai kegiatan seperti diskusi teman sejawat, KKG/MGMP, pelatihan, seminar, belajar daring, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Hasil pengembangan profesi berdampak nyata terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan capaian belajar siswa, serta didiseminasikan kepada guru lain di dalam maupun di luar sekolah melalui presentasi, pelatihan, publikasi, atau media digital.

3	Guru melakukan pengembangan profesi berkelanjutan atas inisiatif sendiri melalui berbagai kegiatan seperti KKG/MGMP, seminar, pelatihan, belajar daring, publikasi ilmiah, atau karya inovatif yang berdampak terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa. Guru juga membagikan praktik baik kepada teman sejawat di lingkungan sekolah.
2	Guru melakukan pengembangan profesi berkelanjutan atas anjuran atau himbauan sekolah melalui kegiatan seperti diskusi, seminar, pelatihan, belajar daring, atau kegiatan profesi lainnya yang memberikan dampak terbatas terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa.
1	Guru melakukan pengembangan profesi dalam bentuk kegiatan yang masih terbatas dan lebih bersifat memenuhi kewajiban atau arahan sekolah. Hasil pengembangan profesi belum berdampak nyata terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan belum dibagikan kepada orang lain.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

1) Pengembangan Profesi Berkelanjutan

Pengembangan profesi berkelanjutan adalah upaya guru untuk meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian secara sistematis dan berkelanjutan melalui berbagai kegiatan pembelajaran, pelatihan, publikasi ilmiah, karya inovatif, dan berbagi praktik baik.

2) Kegiatan Pengembangan Profesi

Kegiatan pengembangan profesi dapat dilakukan melalui berbagai bentuk kegiatan seperti:

- diskusi teman sejawat;
- KKG/MGMP atau komunitas belajar;
- seminar, workshop, dan diklat;
- belajar daring/webinar;
- publikasi karya ilmiah;
- penelitian tindakan kelas;
- pembuatan media atau karya inovatif; dan
- kegiatan berbagi praktik baik.

3) Diseminasi Praktik Baik

Diseminasi praktik baik adalah kegiatan menyebarluaskan ide, pengalaman, inovasi, atau hasil pengembangan profesi kepada orang lain melalui presentasi, pelatihan, seminar, publikasi, video pembelajaran, artikel, atau media lainnya.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan upaya pengembangan profesi

berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang Ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Pengembangan profesi berkelanjutan melalui berbagai kegiatan, dapat ditelaah dari: a. kegiatan KKG/MGMP; b. seminar/workshop/diklat; c. belajar daring/webinar; d. publikasi karya ilmiah; dan e. karya inovatif.	Sertifikat, laporan kegiatan, karya ilmiah	
2	Dampak pengembangan profesi terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa.	Laporan evaluasi pembelajaran/ Nilai hasil belajar siswa	
3	Diseminasi hasil pengembangan profesi atau praktik baik kepada orang lain di dalam maupun di luar sekolah.	Makalah, video, artikel, dokumentasi kegiatan	
4	Keikutsertaan aktif guru dalam komunitas belajar/profesi.	Daftar hadir, notulen kegiatan, laporan/dokumentasi	
5	Pembuatan dan pemanfaatan karya inovatif dalam pembelajaran.	Produk inovasi/ media pembelajaran	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada guru untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait upaya pengembangan profesi berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara.

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Keikutsertaan guru dalam kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan berdasarkan inisiatif sendiri, kewajiban, atau arahan sekolah.		Tidak diisi		Tidak diisi
2	Dampak pengembangan profesi terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa.		Tidak diisi		Tidak diisi
3	Keaktifan guru dalam kegiatan KKG/MGMP, seminar, pelatihan, belajar daring, publikasi		Tidak diisi		Tidak diisi

	ilmiah, dan karya inovatif.				
4	Diseminasi hasil pengembangan profesi atau praktik baik kepada teman sejawat dan masyarakat pendidikan.		Tidak diisi		Tidak diisi
5	Pemanfaatan hasil pengembangan profesi dalam pembelajaran sehari-hari.		Tidak diisi		Tidak diisi

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil telaah dokumen dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1-4) dengan prinsip:

- Level 4: Mandiri, inovatif, berkelanjutan, diseminatif, berdampak luas
- Level 3: Mandiri, aktif, berdampak pada pembelajaran
- Level 2: Terbatas, berdasarkan anjuran, dampak belum optimal
- Level 1: Pasif, terbatas, belum berdampak nyata

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan bukti dan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

4. Dimensi Kinerja 4: Strategi, Model, Metode, Teknik dan Media Pembelajaran

Deskripsi Kinerja:

Guru menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan pendekatan pembelajaran melalui pemilihan strategi, model, metode, teknik, dan media yang variatif, kreatif, serta inovatif untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru mampu mengembangkan dan/atau memodifikasi strategi, model, metode, teknik, dan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif sehingga mendorong peserta didik belajar secara aktif, efektif, menyenangkan, dan sesuai dengan tujuan pembelajaran. Inovasi pembelajaran yang dikembangkan memanfaatkan teknologi informasi, lingkungan, dan sumber belajar yang relevan serta telah menginspirasi teman sejawat dan/atau didiseminasikan sehingga dapat

	direplikasi oleh guru lain.
3	Guru mampu mengembangkan dan/atau memodifikasi strategi, model, metode, teknik, dan media pembelajaran kreatif dan inovatif yang mendorong peserta didik belajar aktif, efektif, dan menyenangkan sesuai dengan tujuan pembelajaran. Guru telah memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran secara baik dalam proses pembelajaran.
2	Guru mampu mengembangkan dan/atau memodifikasi strategi, model, metode, teknik, dan media pembelajaran yang mendorong peserta didik belajar aktif dan menyenangkan, namun belum sepenuhnya relevan dengan tujuan pembelajaran atau belum dilakukan secara konsisten.
1	Guru mengembangkan dan/atau memodifikasi strategi, model, metode, teknik, dan media pembelajaran yang belum mampu mendorong keterlibatan aktif peserta didik dan belum mendukung tercapainya tujuan pembelajaran secara efektif.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

- 1) Pengembangan Strategi, Model, Metode, Teknik, dan Media Pembelajaran
Pengembangan strategi, model, metode, teknik, dan media pembelajaran adalah upaya guru untuk merancang, memodifikasi, dan menerapkan pembelajaran yang bervariasi, kreatif, inovatif, dan berpusat pada peserta didik sehingga mampu meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan hasil belajar peserta didik.
- 2) Pembelajaran Kreatif dan Inovatif
Pembelajaran kreatif dan inovatif adalah pembelajaran yang menggunakan pendekatan, metode, media, teknologi, dan sumber belajar yang beragam, kontekstual, menarik, dan menantang sehingga peserta didik aktif berpikir, berdiskusi, memecahkan masalah, berkarya, dan berkolaborasi.
- 3) Media Pembelajaran
Media pembelajaran adalah alat, bahan, teknologi, atau sumber belajar yang digunakan untuk membantu proses pembelajaran agar lebih efektif, menarik, interaktif, dan mudah dipahami oleh peserta didik.
- 4) Diseminasi Inovasi Pembelajaran
Diseminasi inovasi pembelajaran adalah kegiatan menyebarluaskan praktik baik, model, media, atau strategi pembelajaran yang dikembangkan guru kepada guru lain melalui diskusi, pelatihan, MGMP, seminar, publikasi, atau media digital.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran

maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi

No	Aspek yang Diobservasi	Hasil Observasi
1	Pengembangan/modifikasi strategi, model, metode, teknik, dan media pembelajaran kreatif dan inovatif, dapat dilihat dari: a. penggunaan strategi/model/metode pembelajaran yang beragam dan menantang; b. penggunaan media/sumber belajar yang bervariasi dan memotivasi; dan c. pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran.	
2	Pengembangan pembelajaran yang mendorong siswa belajar aktif, efektif, dan menyenangkan, dapat dilihat dari: a. penggunaan teknik bertanya yang menstimulasi; b. pemberian respons dan penguatan kepada siswa; c. pembentukan kelompok belajar yang kondusif; dan d. pemberian umpan balik secara tepat dan positif.	
3	Implementasi pembelajaran inovatif sesuai tujuan pembelajaran dan karakteristik peserta didik.	
4	Pemanfaatan lingkungan dan sumber belajar kontekstual dalam pembelajaran.	
5	Keterlibatan aktif peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung.	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan upaya dalam mengembangkan pendekatan pembelajaran melalui pemilihan strategi, model, metode, teknik, dan media yang variatif, kreatif, serta inovatif untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen.

No	Aspek yang Ditelaah dan Indikator	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Pengembangan/modifikasi strategi, metode, teknik, dan media pembelajaran inovatif, dapat ditelaah dari: a. penggunaan metode pembelajaran yang beragam dan menantang; b. penggunaan media dan sumber belajar yang bervariasi; dan c. pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran.	Modul Ajar/RPP	
2	Kesesuaian strategi dan media pembelajaran dengan tujuan pembelajaran.	Modul Ajar/RPP	
3	Penggunaan pembelajaran berbasis proyek,	Modul Ajar/RPP	

	masalah, praktik, simulasi, atau pembelajaran kontekstual lainnya.		
4	Bukti penggunaan media pembelajaran kreatif dan inovatif.	Media pembelajaran/ dokumentasi	
5	Bukti diseminasi inovasi pembelajaran kepada guru lain.	Sertifikat, notulen, dokumentasi kegiatan	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait kemampuan dalam mengembangkan pendekatan pembelajaran melalui pemilihan strategi, model, metode, teknik, dan media yang variatif, kreatif, serta inovatif untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang Diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Pengembangan/modifikasi strategi, model, metode, teknik, dan media pembelajaran kreatif dan inovatif.		Tidak diisi		
2	Penggunaan media, teknologi informasi, dan sumber belajar dalam pembelajaran.		Tidak diisi		
3	Pembelajaran yang mendorong siswa belajar aktif, efektif, dan menyenangkan.		Tidak diisi		
4	Kesesuaian strategi dan media pembelajaran dengan tujuan pembelajaran.		Tidak diisi		
5	Diseminasi inovasi pembelajaran kepada teman sejawat dan penggunaan inovasi oleh guru lain.		Tidak diisi		

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Inovatif, kreatif, inspiratif, dapat direplikasi
- Level 3: Kreatif, inovatif, sesuai tujuan pembelajaran

- Level 2: Variatif, aktif, namun belum terarah optimal
- Level 1: Tidak inovatif, tidak mendukung tujuan pembelajaran

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Onservasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

5. Dimensi Kinerja 5: Kompetensi Teknis/ Pengalaman Magang.

Deskripsi Kinerja:

Guru melaksanakan pengembangan kompetensi profesional melalui keikutsertaan dalam pelatihan asesor kompetensi dan/atau kegiatan pemagangan di dunia kerja/industri.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru SMK mengikuti pelatihan asesor kompetensi dan/atau magang di dunia kerja serta mampu menerapkan hasilnya secara optimal dalam pembelajaran teori dan praktik sesuai budaya dan iklim kerja industri yang produktif. Guru menerapkan standar industri, job sheet, SOP kerja, asesmen berbasis uji kompetensi, serta pembelajaran berbasis teaching factory sehingga meningkatkan kesiapan kerja dan kompetensi peserta didik.
3	Guru SMK mengikuti pelatihan asesor kompetensi dan/atau magang di dunia kerja serta menerapkan hasilnya dalam pembelajaran di kelas maupun praktik melalui penggunaan prosedur kerja, media praktik, dan penilaian yang relevan dengan dunia kerja.
2	Guru SMK telah mengikuti pelatihan asesor kompetensi atau magang di dunia kerja, namun hasil pelatihan atau pengalaman magang belum diterapkan secara optimal dalam proses pembelajaran.
1	Guru SMK belum mengikuti pelatihan asesor kompetensi maupun magang di dunia kerja sehingga pembelajaran belum terintegrasi dengan budaya dan standar kerja industri.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

- 1) Pelatihan Asesor Kompetensi

Pelatihan asesor kompetensi adalah serangkaian kegiatan yang diikuti guru SMK/MAK untuk memperoleh kompetensi dan sertifikasi sebagai asesor kompetensi yang diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), sehingga mampu melaksanakan asesmen/uji kompetensi sesuai standar profesi dan dunia kerja.

2) Magang di Dunia Kerja

Magang di dunia kerja adalah kegiatan praktik kerja yang dilakukan guru di dunia usaha dan dunia industri (DUDI) untuk memperoleh pengalaman nyata terkait budaya kerja, prosedur kerja, standar kompetensi, penggunaan teknologi/peralatan, dan sistem kerja industri.

3) Implementasi Hasil Pelatihan atau Magang

Implementasi hasil pelatihan asesor atau magang adalah penerapan pengalaman, kompetensi, budaya kerja, dan standar dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dalam proses pembelajaran teori maupun praktik di sekolah sehingga pembelajaran lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

4) Budaya Kerja Industri

Budaya kerja industri adalah seperangkat nilai, sikap, dan perilaku kerja yang diterapkan di dunia usaha dan dunia industri, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, kepatuhan terhadap prosedur kerja, orientasi mutu, efisiensi, keselamatan kerja, dan profesionalisme.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi.

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Pengimplementasian hasil pelatihan asesor atau pengalaman magang dalam pembelajaran, dapat dilihat dari: a. penerapan budaya kerja industri; b. penggunaan job sheet; c. penggunaan peralatan praktik sesuai standar industri; dan d. penerapan asesmen berbasis uji kompetensi. e. dll	
2	Penerapan pembelajaran berbasis teaching factory atau simulasi dunia kerja.	
3	Kesesuaian prosedur praktik dengan SOP industri.	
4	Pembiasaan disiplin kerja, keselamatan kerja, dan etos kerja industri kepada peserta didik.	

5	Keterlibatan peserta didik dalam praktik kerja berbasis standar industri.	
---	---	--

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan upaya pengembangan kompetensi profesional melalui keikutsertaan dalam pelatihan asesor kompetensi dan/atau kegiatan pemagangan di dunia kerja dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Pelatihan asesor atau pengalaman magang guru di dunia kerja, dapat ditelaah dari: a. sertifikat asesor; b. sertifikat kompetensi teknis; dan c. sertifikat magang industri.	Sertifikat asesor/magang	
2	Implementasi hasil pelatihan atau magang dalam pembelajaran, dapat ditelaah dari: a. penerapan budaya kerja industri; b. penggunaan job sheet; c. penggunaan SOP praktik; dan d. asesmen berbasis uji kompetensi.	Perangkat pembelajaran praktik	
3	Penerapan teaching factory atau pembelajaran berbasis industri.	Modul ajar/ RPP praktik	
4	Penggunaan alat dan teknologi sesuai standar industri.	SOP laboratorium/bengkel	
5	Penilaian praktik berbasis kompetensi kerja industri.	Instrumen asesmen praktik	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait upaya pengembangan kompetensi profesional melalui keikutsertaan dalam pelatihan asesor kompetensi dan/atau kegiatan pemagangan di dunia kerja. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa

1	Keikutsertaan guru dalam pelatihan asesor kompetensi atau magang industri.		Tidak diisi		
2	Implementasi hasil pelatihan atau magang dalam proses pembelajaran.		Tidak diisi		
3	Penerapan budaya kerja industri dalam pembelajaran praktik.		Tidak diisi		
4	Penggunaan job sheet, SOP, dan asesmen berbasis uji kompetensi.		Tidak diisi		
5	Dampak penerapan pengalaman industri terhadap kesiapan kerja dan kompetensi siswa.		Tidak diisi		

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Bersertifikat, terimplementasi optimal, berbasis budaya industri
- Level 3: Terimplementasi dalam pembelajaran praktik dan teori
- Level 2: Sudah mengikuti, implementasi belum optimal
- Level 1: Belum mengikuti pelatihan atau magang industri

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

6. Dimensi Kinerja 6: Budaya Kerja Industri.

Deskripsi Kinerja:

Guru menerapkan budaya kerja industri dalam mendukung peningkatan mutu dan profesionalisme kerja.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru secara konsisten menerapkan budaya kerja industri dalam seluruh proses pembelajaran dan aktivitas profesional, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja

	sama, keselamatan kerja, orientasi mutu, efisiensi, dan pelayanan kerja. Penerapan tersebut menjadi teladan bagi siswa dan rekan sejawat serta berdampak nyata terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan profesionalisme kerja di sekolah.
3	Guru menerapkan budaya kerja industri dalam kegiatan pembelajaran dan pelaksanaan tugas profesional sehingga mendukung peningkatan mutu pembelajaran dan profesionalisme kerja.
2	Guru telah menerapkan beberapa unsur budaya kerja industri dalam pembelajaran dan pelaksanaan tugas, namun belum dilakukan secara konsisten dan belum berdampak optimal terhadap peningkatan mutu kerja.
1	Guru belum menerapkan budaya kerja industri secara nyata dalam proses pembelajaran maupun pelaksanaan tugas profesional.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

- 1) Budaya kerja industri adalah seperangkat nilai, sikap, dan perilaku kerja yang diterapkan di dunia usaha dan dunia industri, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, kepatuhan terhadap prosedur kerja, orientasi mutu, efisiensi, keselamatan kerja, dan profesionalisme.
- 2) Penerapan budaya kerja industri dalam pembelajaran adalah upaya guru membiasakan nilai dan perilaku kerja industri dalam proses pembelajaran maupun aktivitas sekolah agar siswa memiliki karakter dan etos kerja sesuai kebutuhan dunia kerja.
- 3) Profesionalisme kerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, disiplin, efektif, berkualitas, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah; ruang kelas dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi.

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Guru menerapkan disiplin kerja dalam pelaksanaan pembelajaran dan tugas profesional.	
2	Guru membiasakan budaya kerja industri seperti tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi mutu kepada siswa.	
3	Guru menerapkan prosedur kerja dan keselamatan kerja dalam	

	kegiatan praktik pembelajaran.	
4	Guru menunjukkan sikap profesional dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa maupun rekan kerja.	
5	Penerapan budaya kerja industri terlihat mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan profesionalisme kerja.	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan upaya guru menerapkan budaya kerja industri dalam mendukung peningkatan mutu dan profesionalisme kerja dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	RPP memuat penerapan budaya kerja industri dalam kegiatan pembelajaran.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	
2	Terdapat aturan atau SOP pembelajaran yang mencerminkan budaya kerja industri.	SOP/Tata Tertib Pembelajaran	
3	Guru menggunakan instrumen penilaian sikap dan budaya kerja siswa.	Instrumen Penilaian Sikap/Kinerja	
4	Terdapat dokumentasi kegiatan pembelajaran yang menerapkan budaya kerja industri.	Dokumentasi Kegiatan Pembelajaran	
5	Guru memiliki dokumen pengembangan profesional yang mendukung budaya kerja industri.	Dokumen Pengembangan Profesional Guru	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait upaya guru menerapkan budaya kerja industri dalam mendukung peningkatan mutu dan profesionalisme kerja. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Penerapan disiplin dan tanggung jawab dalam pembelajaran.				

2	Penerapan budaya kerja industri dalam kegiatan praktik maupun teori.				
3	Penerapan keselamatan kerja dan prosedur kerja selama pembelajaran.				
4	Pengaruh budaya kerja industri terhadap sikap dan kebiasaan kerja siswa.				
5	Dampak budaya kerja industri terhadap mutu pembelajaran dan profesionalisme kerja.				

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Budaya kerja industri diterapkan secara konsisten, menjadi teladan, dan berdampak nyata terhadap mutu serta profesionalisme kerja.
- Level 3: Budaya kerja industri diterapkan dengan baik dan mendukung peningkatan mutu kerja.
- Level 2: Penerapan budaya kerja industri masih terbatas dan belum konsisten.
- Level 1: Budaya kerja industri belum diterapkan secara nyata dalam pembelajaran dan pelaksanaan tugas.

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

B. **Komponen II Proses Pembelajaran**

7. **Dimensi Kinerja 7: Pembelajaran Aktif, Efektif dan Berfikir Tingkat Tinggi.**

Deskripsi Kinerja:

Kegiatan Pembelajaran berlangsung secara aktif melalui keterlibatan seluruh peserta didik dan berorientasi pada penguatan keterampilan berpikir tingkat tinggi guna mendukung terciptanya proses belajar yang efektif.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Dalam proses pembelajaran, guru mampu melibatkan seluruh peserta didik secara aktif melalui kegiatan membaca, bertanya, berdiskusi, praktik, presentasi, penggunaan media, dan pemecahan masalah. Guru mengembangkan keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS) melalui kegiatan menganalisis, mengevaluasi, mencipta, dan menyelesaikan masalah kontekstual. Pembelajaran dilaksanakan melalui pengalaman konkret, bermakna bagi kehidupan peserta didik, serta berdampak pada kemampuan peserta didik dalam memecahkan masalah kehidupan sehari-hari.
3	Dalam proses pembelajaran, guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk belajar secara aktif melalui membaca, bertanya, berdiskusi, praktik, atau menggunakan media pembelajaran. Pembelajaran dilaksanakan melalui pengalaman konkret dan materi yang dipelajari dikaitkan dengan kehidupan peserta didik sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna.
2	Dalam proses pembelajaran, guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk belajar secara aktif melalui kegiatan membaca, bertanya, berdiskusi, praktik, atau menggunakan media, namun pengembangan keterampilan berpikir tingkat tinggi dan keterkaitan materi dengan kehidupan nyata belum optimal.
1	Dalam proses pembelajaran, guru lebih dominan menjelaskan materi, sedangkan peserta didik lebih banyak mendengarkan, mencatat, dan mengerjakan tugas tanpa keterlibatan aktif yang bermakna.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

1) Pembelajaran Efektif

Pembelajaran efektif adalah pembelajaran yang mampu mencapai tujuan atau kompetensi yang telah ditetapkan pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang ditunjukkan melalui hasil belajar peserta didik.

2) Pembelajaran Aktif

Pembelajaran aktif adalah pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*student centered learning*) yang ditandai dengan keterlibatan peserta didik secara aktif dan konstruktif dalam berbagai aktivitas pembelajaran.

3) Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi (HOTS)

Keterampilan berpikir tingkat tinggi adalah kemampuan peserta didik dalam menganalisis, mengevaluasi, mencipta, memecahkan masalah, berpikir kritis, berpikir kreatif, dan mengambil keputusan berdasarkan informasi yang diperoleh.

4) Pengalaman Konkret

Pengalaman konkret adalah proses pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengalami, melakukan, mempraktikkan, atau mensimulasikan secara langsung kegiatan pembelajaran.

5) Materi Bermakna

Materi bermakna adalah materi pembelajaran yang memiliki keterkaitan dengan kehidupan nyata peserta didik sehingga mudah dipahami dan bermanfaat dalam

kehidupan sehari-hari.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Pelibatan peserta didik secara aktif dalam pembelajaran, dapat dilihat dari: a. kesempatan bertanya; b. kesempatan menjawab; c. keterlibatan dalam tugas/diskusi/praktik; dan d. kesempatan mengomunikasikan hasil atau gagasan.	
2	Pengembangan keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS), dapat dilihat dari: a. kegiatan menganalisis; b. kegiatan menyintesis; c. kegiatan mengevaluasi; dan d. kegiatan mencipta atau menghasilkan produk/karya.	
3	Pelaksanaan pembelajaran melalui pengalaman konkret, dapat dilihat dari: a. praktik langsung; b. simulasi; dan c. penggunaan media pembelajaran.	
4	Penyajian materi yang bermakna, dapat dilihat dari: a. keterkaitan materi dengan kehidupan peserta didik; b. penggunaan contoh kontekstual; dan c. penjelasan manfaat materi dalam kehidupan sehari-hari.	
5	Dampak pembelajaran terhadap kemampuan pemecahan masalah peserta didik.	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan kegiatan pembelajaran berlangsung secara aktif melalui keterlibatan seluruh peserta didik dan berorientasi pada penguatan keterampilan berpikir tingkat tinggi guna mendukung terciptanya proses belajar yang efektif sesuai target pembelajaran di satuan pendidikan dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Pelibatan peserta didik secara aktif dalam pembelajaran, dapat ditelaah dari: a. metode	Modul Ajar/RPP	

	pembelajaran aktif; b. tugas yang menantang dan variatif; dan c. penggunaan media pembelajaran yang beragam.		
2	Pengembangan keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS) dalam kegiatan pembelajaran dan asesmen.	Modul Ajar/ RPP	
3	Pelaksanaan pembelajaran melalui pengalaman konkret seperti praktik dan simulasi.	Lembar kerja/ praktikum	
4	Penyajian materi yang kontekstual dan bermakna bagi peserta didik.	Modul Ajar/ RPP	
5	Bukti penilaian terhadap kemampuan pemecahan masalah dan keterampilan berpikir peserta didik.	Instrumen asesmen	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait kegiatan pembelajaran yang berlangsung secara aktif melalui keterlibatan seluruh peserta didik dan berorientasi pada penguatan keterampilan berpikir tingkat tinggi guna mendukung terciptanya proses belajar yang efektif sesuai target pembelajaran di satuan pendidikan. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara.

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Pelibatan peserta didik secara aktif dalam pembelajaran.		Tidak diisi		
2	Pengembangan keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS) dalam pembelajaran.		Tidak diisi		
3	Pelaksanaan pembelajaran melalui praktik, simulasi, dan pengalaman konkret.		Tidak diisi		
4	Penyajian materi yang bermakna dan relevan dengan kehidupan peserta didik.		Tidak diisi		
5	Dampak pembelajaran terhadap kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah peserta didik.		Tidak diisi		

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk

menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Aktif, HOTS, konkret, bermakna, berdampak pada pemecahan masalah
- Level 3: Aktif, konkret, bermakna
- Level 2: Aktif, namun HOTS dan kebermaknaan belum optimal
- Level 1: Berpusat pada guru, siswa pasif

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

8. Dimensi Kinerja 8: Kesesuaian Kurikulum dengan Kebutuhan dan Standar Dunia Kerja.

Deskripsi Kinerja:

Guru melakukan penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan dan standar dunia kerja atau industri.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru mengimplementasikan kurikulum yang telah diselaraskan secara komprehensif dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), melibatkan mitra industri dalam penyusunan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta menghasilkan pembelajaran berbasis standar kerja industri yang berdampak nyata terhadap kesiapan kerja dan kompetensi siswa.
3	Guru menerapkan kurikulum yang telah disesuaikan dengan kebutuhan dan standar kerja industri dalam proses pembelajaran sehingga materi, praktik, dan penilaian relevan dengan dunia kerja.
2	Guru mulai menyesuaikan sebagian materi dan kegiatan pembelajaran dengan kebutuhan industri, namun penerapannya belum konsisten dan belum sepenuhnya mengacu pada standar kerja industri.
1	Guru melaksanakan pembelajaran berdasarkan kurikulum sekolah tanpa mengaitkan secara jelas dengan kebutuhan dan standar dunia kerja/industri.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

- 1) Kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan industri merupakan proses penyelarasan kompetensi, materi, metode, dan evaluasi pembelajaran dengan tuntutan dunia kerja

dan perkembangan industri.

- 2) Standar kerja industri adalah standar kompetensi, prosedur kerja, budaya kerja, dan kualitas hasil kerja yang berlaku di dunia usaha dan dunia industri.
- 3) Pembelajaran berbasis industri merupakan pembelajaran yang dirancang agar siswa memperoleh pengalaman belajar yang relevan dengan kondisi, teknologi, budaya, dan prosedur kerja di industri.
- 4) Sinkronisasi kurikulum adalah kegiatan penyesuaian kurikulum sekolah dengan masukan dari mitra industri agar kompetensi lulusan sesuai kebutuhan pasar kerja.
- 5) Relevansi pembelajaran adalah tingkat keterhubungan antara materi pembelajaran di sekolah dengan kebutuhan nyata dunia kerja sehingga kompetensi siswa lebih siap diterapkan di lingkungan industri.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Guru mengaitkan materi pembelajaran dengan kebutuhan pekerjaan dan dunia industri.	
2	Guru menerapkan prosedur, budaya kerja, dan standar operasional industri dalam proses pembelajaran.	
3	Guru menggunakan perangkat, media, atau simulasi kerja yang relevan dengan praktik industri.	
4	Guru melaksanakan pembelajaran berbasis proyek, produk, atau kasus nyata dari dunia industri.	
5	Guru melaksanakan penilaian pembelajaran yang mengacu pada standar kompetensi kerja industri.	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang adanya kesesuaian kurikulum sekolah dengan kebutuhan dan standar kerja industri dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah
----	---------------------	--------------	--------------

			Dokumen
1	Dokumen kurikulum menunjukkan adanya sinkronisasi dengan kebutuhan industri.	Dokumen Kurikulum Operasional Sekolah	
2	Perangkat pembelajaran memuat kompetensi yang relevan dengan standar kerja industri.	Modul Ajar/RPP/ATP	
3	Materi praktik dan job sheet mengacu pada prosedur kerja industri.	Job Sheet/Lembar Praktik	
4	Terdapat dokumen kerja sama sekolah dengan DUDI dalam pengembangan kurikulum.	MoU/MoA dengan Industri	
5	Instrumen penilaian menunjukkan penerapan standar kompetensi kerja industri.	Instrumen dan Rubrik Penilaian	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait adanya kesesuaian kurikulum sekolah dengan kebutuhan dan standar kerja industri. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara.

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Keterlibatan industri dalam penyesuaian kurikulum sekolah.		Tidak diisi		
2	Penerapan materi pembelajaran yang sesuai kebutuhan dunia kerja.		Tidak diisi		
3	Penggunaan standar kerja industri dalam kegiatan praktik pembelajaran.		Tidak diisi		
4	Dampak pembelajaran terhadap kesiapan kerja dan kompetensi siswa.		Tidak diisi		
5	Pelaksanaan evaluasi dan pembaruan kurikulum sesuai perkembangan industri.		Tidak diisi		

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Kurikulum tersinkronisasi secara menyeluruh dengan industri, diterapkan dalam pembelajaran, melibatkan industri secara aktif, dan berdampak nyata pada

kesiapan kerja siswa.

- Level 3: Kurikulum telah relevan dengan kebutuhan industri dan diterapkan dalam proses pembelajaran.
- Level 2: Penyesuaian kurikulum dengan industri masih terbatas dan belum konsisten diterapkan.
- Level 1: Kurikulum pembelajaran belum mengacu pada kebutuhan dan standar dunia kerja/industri.

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Onservasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

9. Dimensi Kinerja 9: Penilaian Proses dan Hasil Pembelajaran

Deskripsi Kinerja:

Penilaian pembelajaran, baik pada proses maupun hasil belajar, dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pelaksanaan yang terencana dan sistematis.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar secara sistemis, terencana, dan berkesinambungan dengan menggunakan berbagai teknik penilaian untuk mengukur aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Hasil penilaian dianalisis dan dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan proses pembelajaran, tindak lanjut pembelajaran, dan peningkatan hasil belajar peserta didik secara nyata.
3	Guru melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai teknik penilaian untuk mengetahui ketercapaian tujuan pembelajaran pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
2	Guru melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar sesuai tujuan pembelajaran, namun teknik penilaian masih terbatas dan hasil penilaian belum dimanfaatkan secara optimal untuk perbaikan pembelajaran.
1	Guru melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar tanpa memperhatikan keterkaitan dengan tujuan pembelajaran serta belum menggunakan prosedur penilaian yang sistemis dan berkelanjutan.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

1) Penilaian Pembelajaran

Penilaian pembelajaran adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengetahui ketercapaian tujuan pembelajaran yang dilakukan melalui penilaian proses dan hasil belajar menggunakan metode dan instrumen yang sesuai.

2) Penilaian Proses

Penilaian proses adalah kegiatan penilaian yang dilakukan untuk mengetahui kualitas pelaksanaan pembelajaran, keterlibatan peserta didik, efektivitas metode pembelajaran, dan proses belajar peserta didik selama pembelajaran berlangsung.

3) Penilaian Hasil

Penilaian hasil adalah kegiatan penilaian untuk mengetahui tingkat penguasaan kompetensi peserta didik pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan setelah mengikuti proses pembelajaran.

4) Penilaian Sistemis

Penilaian sistemis adalah penilaian yang dilakukan secara terencana, logis, bertahap, dan berkelanjutan mulai dari penyusunan kisi-kisi, penyusunan instrumen, pelaksanaan penilaian, pengolahan hasil, analisis hasil, hingga tindak lanjut pembelajaran.

5) Teknik Penilaian

Teknik penilaian adalah berbagai cara yang digunakan guru untuk memperoleh informasi tentang capaian belajar peserta didik, seperti tes tulis, tes lisan, penugasan, observasi, praktik, proyek, portofolio, dan unjuk kerja.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Penggunaan berbagai teknik/metode penilaian, dapat dilihat dari: a. penggunaan lebih dari satu teknik penilaian; b. penilaian aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan; dan c. penilaian proses serta hasil belajar.	
2	Pelaksanaan penilaian secara sistemis dan berkesinambungan selama proses pembelajaran.	
3	Pemberian umpan balik terhadap hasil belajar peserta didik.	

4	Pemanfaatan hasil penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran.	
5	Kesesuaian teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran dan karakteristik materi.	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan upaya penilaian pembelajaran, baik pada proses maupun hasil belajar, dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pelaksanaan yang terencana dan sistematis dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No.	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Penggunaan berbagai teknik/metode penilaian, dapat ditelaah dari: a. penggunaan tes tulis, lisan, praktik, proyek, portofolio; b. penilaian aspek sikap, pengetahuan, keterampilan; dan c. penilaian proses dan hasil belajar.	Modul Ajar/RPP	
2	Pelaksanaan penilaian secara sistemis dan berkesinambungan, dapat ditelaah dari: a. penyusunan kisi-kisi; b. penyusunan instrumen; c. pelaksanaan penilaian formatif dan sumatif; dan d. analisis hasil penilaian.	Kisi-kisi dan instrumen penilaian	
3	Pemanfaatan hasil penilaian untuk tindak lanjut pembelajaran.	Program remedial/pengayaan	
4	Dokumentasi hasil penilaian peserta didik secara berkala.	Rekap nilai/hasil asesmen	
5	Kesesuaian instrumen penilaian dengan tujuan pembelajaran.	Instrumen asesmen	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait penilaian pembelajaran, baik pada proses maupun hasil belajar, dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pelaksanaan yang terencana dan sistematis. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara.

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Penggunaan berbagai teknik/metode penilaian dalam pembelajaran.		Tidak diisi		
2	Penilaian terhadap aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik.		Tidak diisi		
3	Pelaksanaan penilaian secara sistemis dan berkesinambungan.		Tidak diisi		
4	Pemanfaatan hasil penilaian untuk tindak lanjut dan perbaikan pembelajaran.		Tidak diisi		
5	Dampak penilaian terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik.		Tidak diisi		

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Sistemis, beragam, berkelanjutan, berdampak pada perbaikan pembelajaran
- Level 3: Beragam, berkesinambungan, sesuai tujuan pembelajaran
- Level 2: Sesuai tujuan, namun tindak lanjut belum optimal
- Level 1: Tidak sistemis, tidak sesuai tujuan pembelajaran

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

10. Dimensi Kinerja 10: Program Remedial/Pengayaan

Deskripsi Kinerja:

Kegiatan perbaikan pembelajaran maupun pengayaan diberikan kepada peserta didik yang membutuhkan untuk mendukung pencapaian kompetensi belajar.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru melaksanakan program remedial dan/atau pengayaan secara sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan berdasarkan hasil analisis capaian kompetensi peserta didik. Program dilaksanakan dengan berbagai strategi sesuai kebutuhan peserta didik serta terbukti meningkatkan kompetensi pengetahuan dan keterampilan peserta didik secara signifikan.
3	Guru melaksanakan program remedial dan/atau pengayaan secara sistematis dan terstruktur dengan menggunakan berbagai strategi sesuai kebutuhan peserta didik dan berdampak terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik.
2	Guru melaksanakan program remedial atau pengayaan secara sistematis dan terstruktur, namun pelaksanaannya masih terbatas pada beberapa kompetensi atau mata pelajaran serta dampaknya terhadap peningkatan hasil belajar belum optimal.
1	Guru melaksanakan program remedial atau pengayaan secara terbatas hanya melalui pemberian tes ulang, tugas tambahan, atau pekerjaan rumah tanpa strategi pembelajaran yang sesuai kebutuhan peserta didik.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

1) Program Remedial

Program remedial adalah kegiatan pembelajaran tambahan yang diberikan kepada peserta didik yang belum mencapai ketuntasan belajar untuk membantu mengatasi kesulitan belajar dan mencapai kompetensi yang ditetapkan.

2) Program Pengayaan

Program pengayaan adalah kegiatan pembelajaran tambahan yang diberikan kepada peserta didik yang telah mencapai atau melampaui kompetensi yang ditetapkan agar dapat mengembangkan kemampuan, kreativitas, dan potensinya secara optimal.

3) Sistematis dan Terstruktur

Sistematis dan terstruktur berarti program remedial dan pengayaan direncanakan secara jelas, memiliki jadwal, tujuan, strategi, materi, dan langkah pelaksanaan yang terorganisasi berdasarkan hasil analisis kebutuhan peserta didik.

4) Berkelanjutan

Berkelanjutan berarti program remedial dan pengayaan dilakukan secara terus-menerus dan menjadi bagian integral dari proses pembelajaran dan penilaian.

5) Strategi Remedial dan Pengayaan

Strategi remedial dan pengayaan adalah pendekatan, metode, teknik, atau kegiatan pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, dan kemampuan peserta didik, seperti tutor sebaya, pembelajaran individual, proyek, praktik tambahan, atau pembelajaran berbasis masalah.

6) Peningkatan Hasil Belajar

Peningkatan hasil belajar adalah meningkatnya pencapaian kompetensi peserta didik pada aspek pengetahuan dan keterampilan sesuai standar ketuntasan yang ditetapkan.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan kegiatan perbaikan pembelajaran maupun pengayaan diberikan kepada peserta didik yang membutuhkan untuk mendukung pencapaian kompetensi belajar dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen.

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Pelaksanaan penilaian dan analisis pencapaian kompetensi, dapat ditelaah dari: a. prosedur penilaian proses dan hasil belajar; dan b. analisis pencapaian kompetensi peserta didik berdasarkan KKM atau capaian pembelajaran.	Daftar nilai dan analisis hasil belajar	
2	Penyusunan program remedial/pengayaan, dapat ditelaah dari: a. jadwal pelaksanaan; b. strategi/metode remedial atau pengayaan; dan c. materi remedial/pengayaan sesuai kebutuhan peserta didik.	Program remedial/pengayaan	
3	Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian melalui remedial dan pengayaan.	Catatan tindak lanjut pembelajaran	
4	Penggunaan strategi pembelajaran yang berbeda sesuai kebutuhan peserta didik.	Modul ajar/RPP	
5	Bukti peningkatan hasil belajar peserta didik setelah mengikuti remedial atau pengayaan.	Hasil evaluasi/remedial	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait kegiatan perbaikan pembelajaran maupun pengayaan diberikan kepada peserta didik yang membutuhkan untuk mendukung pencapaian kompetensi belajar. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Pelaksanaan penilaian dan analisis pencapaian kompetensi peserta didik berdasarkan KKM atau capaian pembelajaran.	Tidak diisi	Tidak diisi		
2	Pelaksanaan program remedial dan/atau pengayaan sesuai kebutuhan peserta didik.	Tidak diisi	Tidak diisi		
3	Penggunaan strategi/metode remedial dan pengayaan yang bervariasi dan sesuai kebutuhan peserta didik.	Tidak diisi	Tidak diisi		
4	Tindak lanjut hasil remedial dan pengayaan terhadap proses pembelajaran berikutnya.	Tidak diisi	Tidak diisi		
5	Manfaat program remedial dan pengayaan terhadap peningkatan kompetensi peserta didik.	Tidak diisi	Tidak diisi		

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Sistematis, terstruktur, berkelanjutan, berdampak signifikan
- Level 3: Sistematis, terstruktur, berdampak pada hasil belajar
- Level 2: Terbatas, belum optimal pada semua kompetensi
- Level 1: Hanya berupa tes ulang atau tugas tambahan

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

11. Dimensi Kinerja 11: Partisipasi Aktif Siswa dan Suasana Belajar.

Deskripsi Kinerja:

Kegiatan belajar berlangsung dengan keaktifan peserta didik yang tinggi disertai suasana kelas yang positif dan menyenangkan.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Suasana pembelajaran berlangsung dinamis, interaktif, dan menyenangkan dengan keterlibatan aktif seluruh peserta didik melalui interaksi antarsiswa maupun antara siswa dengan guru. Peserta didik menunjukkan antusiasme tinggi, aktif berdiskusi, bertanya, berpendapat, dan bekerja sama sehingga pembelajaran berdampak pada tercapainya tujuan pembelajaran secara optimal.
3	Suasana pembelajaran berlangsung dinamis dengan adanya interaksi antarsiswa dan antara siswa dengan guru. Peserta didik antusias mengikuti pembelajaran dan suasana kelas terlihat menarik serta menyenangkan.
2	Suasana kelas berlangsung tertib dengan adanya interaksi timbal balik antara siswa dengan siswa maupun siswa dengan guru, namun keterlibatan aktif peserta didik dan suasana pembelajaran menyenangkan belum optimal.
1	Suasana kelas berlangsung tertib, tetapi pembelajaran masih didominasi guru dengan komunikasi satu arah sehingga partisipasi aktif peserta didik masih rendah.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

1) Partisipasi Aktif Peserta Didik

Partisipasi aktif peserta didik adalah keterlibatan peserta didik secara fisik, mental, emosional, dan sosial dalam proses pembelajaran melalui kegiatan bertanya, berdiskusi, berpendapat, bekerja sama, praktik, dan menyampaikan gagasan.

2) Interaksi Antarsiswa

Interaksi antarsiswa adalah komunikasi dan kerja sama aktif yang terjadi antara peserta didik dalam proses pembelajaran, baik melalui diskusi kelompok, kerja sama tim, maupun aktivitas belajar lainnya.

3) Interaksi Siswa dengan Guru

Interaksi siswa dengan guru adalah hubungan komunikasi dua arah antara guru dan peserta didik dalam pembelajaran yang mendorong keterlibatan, rasa percaya diri, dan motivasi belajar peserta didik.

4) Pembelajaran Menyenangkan

Pembelajaran menyenangkan adalah suasana pembelajaran yang menarik, nyaman, memotivasi, dan memberikan pengalaman belajar positif sehingga peserta didik antusias mengikuti pembelajaran.

5) Antusias Belajar

Antusias belajar adalah kondisi ketika peserta didik menunjukkan semangat,

perhatian, rasa ingin tahu, dan keterlibatan aktif selama proses pembelajaran berlangsung.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Interaksi antarsiswa dan antara siswa dengan guru, dapat dilihat dari: a. pembentukan kelompok belajar heterogen; dan b. terjadinya diskusi antarsiswa maupun antara siswa dengan guru.	
2	Suasana pembelajaran yang menarik dan menyenangkan, dapat dilihat dari: a. penggunaan strategi/metode pembelajaran yang relevan dan menyenangkan; b. penggunaan media dan sumber belajar yang mendukung tujuan pembelajaran; dan c. pengaitan materi dengan konteks kehidupan peserta didik.	
3	Antusiasme peserta didik dalam mengikuti pembelajaran.	
4	Keterlibatan peserta didik dalam kegiatan diskusi, tanya jawab, dan presentasi.	
5	Dampak suasana pembelajaran terhadap ketercapaian tujuan pembelajaran.	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait kegiatan belajar yang berlangsung dengan keaktifan peserta didik yang tinggi disertai suasana kelas yang positif dan menyenangkan. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara.

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Interaksi antarsiswa dan antara siswa dengan guru dalam proses pembelajaran.	Tidak diisi	Tidak diisi		

2	Suasana pembelajaran yang menarik, menyenangkan, dan memotivasi peserta didik.	Tidak diisi	Tidak diisi		
3	Penggunaan strategi, metode, media, dan sumber belajar yang mendukung keterlibatan aktif peserta didik.	Tidak diisi	Tidak diisi		
4	Antusiasme dan partisipasi peserta didik selama pembelajaran berlangsung.	Tidak diisi	Tidak diisi		
5	Dampak suasana pembelajaran terhadap pemahaman dan hasil belajar peserta didik.	Tidak diisi	Tidak diisi		

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Interaktif, antusias, menyenangkan, berdampak pada tujuan pembelajaran
- Level 3: Interaktif, antusias, menyenangkan
- Level 2: Tertib dan terdapat interaksi dasar
- Level 1: Satu arah, partisipasi siswa rendah

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

12. Dimensi Kinerja 12: Pembiasaan Literasi Membaca Menulis.

Deskripsi Kinerja:

Guru membangun budaya literasi peserta didik melalui pembiasaan aktivitas membaca dan menulis secara berkelanjutan.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru melakukan pembiasaan literasi membaca dan menulis secara terprogram dan

	berkelanjutan sehingga terbentuk budaya literasi di dalam dan di luar kelas. Peserta didik menghasilkan berbagai karya literasi seperti majalah dinding, cerpen, artikel, atau karya tulis lainnya serta karya tersebut dipublikasikan di lingkungan sekolah maupun masyarakat.
3	Guru melakukan pembiasaan literasi membaca dan menulis secara terprogram sehingga terbentuk budaya membaca dan menulis di luar kelas serta menghasilkan karya-karya literasi peserta didik seperti majalah dinding, cerpen, dan karya tulis lainnya.
2	Guru melakukan pembiasaan membaca, menulis, berkomunikasi, atau berkarya dalam pembelajaran, namun belum berdampak pada terbentuknya budaya literasi peserta didik di luar kelas.
1	Guru belum melakukan pembiasaan membaca, menulis, berkomunikasi, atau berkarya secara terprogram dan berkelanjutan.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

1) Literasi Membaca dan Menulis

Literasi membaca dan menulis adalah kemampuan memahami, mengolah, dan menggunakan informasi melalui kegiatan membaca dan menulis untuk mendukung pembelajaran, komunikasi, dan kehidupan sosial.

2) Pembiasaan Literasi

Pembiasaan literasi adalah kegiatan rutin dan terencana untuk menumbuhkan budaya membaca dan menulis, seperti kegiatan membaca sebelum pembelajaran, penyediaan pojok baca, dan penugasan literasi.

3) Tahap Pengembangan Literasi

Tahap pengembangan literasi adalah kegiatan lanjutan dari pembiasaan membaca dan menulis melalui tugas membuat ringkasan, resensi, artikel, cerpen, atau karya tulis lainnya.

4) Tahap Pembelajaran Literasi

Tahap pembelajaran literasi adalah integrasi kegiatan membaca dan menulis ke dalam proses pembelajaran sesuai materi pelajaran.

5) Budaya Literasi

Budaya literasi adalah kondisi ketika membaca dan menulis menjadi kebiasaan positif yang dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan oleh peserta didik di dalam maupun di luar kelas.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran

maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Pembiasaan membaca dan menulis di kelas, dapat dilihat dari: a. pemberian kesempatan kepada peserta didik untuk membaca sebelum pembelajaran; dan b. pemberian kesempatan kepada peserta didik untuk aktif membaca dan menulis selama pembelajaran.	
2	Pembiasaan membaca dan menulis di luar kelas, dapat dilihat dari: a. dorongan guru kepada peserta didik untuk membaca di perpustakaan atau pojok baca; dan b. dorongan menghasilkan karya literasi seperti majalah dinding, artikel, cerpen, atau karya tulis lainnya.	
3	Penyediaan fasilitas pemajangan karya tulis peserta didik, dapat dilihat dari: a. adanya pemajangan karya peserta didik; dan b. kemudahan akses terhadap fasilitas publikasi karya literasi.	
4	Antusiasme peserta didik dalam kegiatan literasi membaca dan menulis.	
5	Keterlibatan peserta didik dalam kegiatan literasi sekolah	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan upaya mengembangkan budaya literasi peserta didik melalui pembiasaan aktivitas membaca dan menulis secara berkelanjutan dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen.

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Program literasi membaca dan menulis yang berkelanjutan di sekolah, dapat ditelaah dari: a. program Gerakan Literasi Sekolah (GLS); dan b. program literasi membaca dan menulis di kelas.	Dokumen program literasi sekolah	
2	Publikasi dan lomba literasi peserta didik, dapat ditelaah dari: a. hasil karya tulis di media cetak sekolah; b. hasil karya di media elektronik/media sosial; dan c. keikutsertaan peserta didik dalam lomba literasi.	Dokumen publikasi dan lomba literasi peserta didik	
3	Integrasi kegiatan literasi dalam pembelajaran.	Modul ajar/RPP	
4	Dokumentasi hasil karya literasi peserta didik.	Portofolio karya	

		peserta didik	
5.	Program Gerakan Literasi Guru/Sekolah	Dokumen GLS	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait upaya mengembangkan budaya literasi peserta didik melalui pembiasaan aktivitas membaca dan menulis secara berkelanjutan. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang Diwawancara dan Indikator	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Pembiasaan membaca dan menulis di kelas sebelum dan selama pembelajaran.		Tidak diisi		
2	Pembiasaan membaca dan menulis di luar kelas melalui perpustakaan, pojok baca, atau kegiatan literasi lainnya.		Tidak diisi		
3	Dorongan guru kepada peserta didik untuk menghasilkan karya literasi.		Tidak diisi		
4	Penyediaan fasilitas pemajangan dan publikasi karya peserta didik.		Tidak diisi		
5	Dampak kegiatan literasi terhadap budaya membaca dan menulis peserta didik.		Tidak diisi		

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Terprogram, berkelanjutan, menghasilkan karya, terpublikasi
- Level 3: Terprogram, membentuk budaya literasi, menghasilkan karya
- Level 2: Pembiasaan dilakukan tetapi belum membentuk budaya literasi
- Level 1: Tidak terprogram dan belum berkelanjutan

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

13. Dimensi Kinerja 13: Lingkungan Belajar Aman, Nyaman, Bersih, dan Mudah.

Deskripsi Kinerja:

Guru membangun kondisi pembelajaran yang kondusif melalui pemenuhan aspek keamanan, kenyamanan, kebersihan, serta dukungan terhadap kelancaran aktivitas belajar peserta didik.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru mampu membangun lingkungan belajar yang aman, nyaman, bersih, dan mudah diakses dengan melibatkan peserta didik dalam menjaga kondisi kelas secara fisik maupun psikologis. Interaksi antara guru dan peserta didik maupun antarpeserta didik berlangsung harmonis, penuh rasa saling menghargai dan menghormati sehingga proses pembelajaran berjalan efektif dan tujuan pembelajaran tercapai secara optimal.
3	Guru mampu menciptakan kondisi pembelajaran yang aman, nyaman, bersih, dan mendukung aktivitas belajar peserta didik baik secara fisik maupun emosional. Hubungan antara guru dan peserta didik serta antarpeserta didik terjalin dengan baik sehingga pembelajaran berlangsung kondusif dan tujuan pembelajaran dapat tercapai.
2	Guru mulai menerapkan pengelolaan pembelajaran yang memperhatikan aspek keamanan, kenyamanan, kebersihan, dan kemudahan belajar peserta didik, namun pelaksanaannya belum konsisten dan belum mendukung proses belajar secara optimal.
1	Guru belum menunjukkan upaya yang memadai dalam menciptakan suasana pembelajaran yang aman, nyaman, bersih, dan mudah diakses sehingga kondisi kelas kurang mendukung keterlibatan peserta didik dalam belajar.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

1) Lingkungan Belajar yang Aman dan Nyaman

Lingkungan belajar yang aman dan nyaman merupakan kondisi kelas yang mendukung peserta didik untuk belajar tanpa rasa takut, tekanan, maupun gangguan sehingga mereka dapat mengikuti pembelajaran secara optimal.

2) Keamanan dalam Proses Pembelajaran

Keamanan pembelajaran adalah situasi belajar yang melindungi peserta didik dari

risiko gangguan fisik maupun psikologis selama mengikuti kegiatan pembelajaran.

3) Kenyamanan Belajar

Kenyamanan belajar adalah suasana pembelajaran yang tertata dengan baik, menyenangkan, dan mampu meningkatkan konsentrasi serta motivasi belajar peserta didik.

4) Kebersihan Lingkungan Kelas

Kebersihan lingkungan kelas adalah kondisi ruang belajar dan fasilitas pembelajaran yang terpelihara, sehat, rapi, dan mendukung kegiatan belajar.

5) Kemudahan dalam Belajar

Kemudahan belajar adalah tersedianya pengaturan ruang, fasilitas, dan sumber belajar yang memungkinkan peserta didik belajar dengan mudah, aman, dan efektif.

6) Hubungan Sosial Positif

Hubungan sosial positif adalah interaksi yang dibangun atas dasar saling menghormati, menghargai, mendukung, dan mempercayai antara guru dan peserta didik maupun antarpeserta didik.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Pengelolaan ruang belajar, dapat diamati dari: a. penataan tempat duduk yang mendukung keamanan, kebersihan, dan kelancaran aktivitas belajar; b. penggunaan strategi pembelajaran yang melibatkan peserta didik secara aktif dan membangun sikap saling menghargai; dan c. pengaturan fasilitas belajar agar aman serta mudah digunakan peserta didik.	
2	Terbangunnya hubungan sosial yang positif antarpeserta didik, dapat dilihat dari: a. adanya komunikasi dan kerja sama yang baik antarpeserta didik; dan b. adanya dukungan guru dalam menciptakan diskusi yang sehat dan saling menguatkan.	
3	Keterlibatan peserta didik dalam menjaga kebersihan, keamanan, dan kenyamanan lingkungan belajar.	
4	Kondisi kelas yang tertib, nyaman, dan mendukung kegiatan	

	pembelajaran.	
5	Kemudahan peserta didik dalam menggunakan fasilitas dan sumber belajar yang tersedia di kelas.	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait guru membangun kondisi pembelajaran yang kondusif melalui pemenuhan aspek keamanan, kenyamanan, kebersihan, serta dukungan terhadap kelancaran aktivitas belajar peserta didik dalam kurun waktu penilaian. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara.

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Pengelolaan kelas yang mendukung keamanan, kenyamanan, kebersihan, dan kemudahan belajar peserta didik.	Tidak diisi	Tidak diisi		
2	Strategi pembelajaran yang membangun hubungan positif dan saling menghargai selama proses belajar.	Tidak diisi	Tidak diisi		
3	Hubungan sosial antara guru dan peserta didik maupun antarpeserta didik selama pembelajaran berlangsung.	Tidak diisi	Tidak diisi		
4	Keterlibatan peserta didik dalam menjaga kondisi kelas agar tetap aman, nyaman, dan bersih.	Tidak diisi	Tidak diisi		
5	Pengaruh suasana belajar terhadap motivasi, kenyamanan, dan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran.	Tidak diisi	Tidak diisi		

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Lingkungan belajar aman, nyaman, bersih, melibatkan siswa secara aktif, dan membangun hubungan positif yang berdampak optimal terhadap pembelajaran
- Level 3: Lingkungan belajar kondusif, nyaman, dan mendukung hubungan sosial yang baik dalam pembelajaran

- Level 2: Pengelolaan lingkungan belajar mulai diterapkan tetapi belum konsisten dan optimal
- Level 1: Lingkungan belajar belum mendukung keamanan, kenyamanan, dan kemudahan peserta didik dalam belajar

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Onservasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

14. Dimensi Kinerja 14: Pemamfaatan Sarana Prasarana.

Deskripsi Kinerja:

Pemanfaatan sarana dan prasarana sekolah/madrasah dilakukan secara optimal guna menunjang kelancaran dan kualitas proses pembelajaran.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru mampu mengoptimalkan berbagai fasilitas dan infrastruktur pembelajaran yang tersedia di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah, termasuk media hasil inovasi guru dan siswa, sebagai sumber belajar yang relevan. Pemanfaatan tersebut terbukti meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta mendorong peningkatan hasil belajar peserta didik secara signifikan.
3	Guru memanfaatkan fasilitas dan infrastruktur yang tersedia di sekolah maupun di lingkungan luar sekolah sebagai media dan sumber belajar sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa.
2	Guru telah menggunakan beberapa fasilitas dan sarana pembelajaran sebagai media belajar, namun penggunaannya masih terbatas dari sisi jenis maupun intensitas pemanfaatannya sehingga pengaruhnya terhadap kualitas pembelajaran belum optimal.
1	Guru belum memanfaatkan fasilitas dan infrastruktur pembelajaran secara maksimal sebagai media maupun sumber belajar dalam kegiatan pembelajaran.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

- 1) Sarana pendidikan merupakan seluruh perlengkapan yang digunakan secara

langsung dalam pelaksanaan pembelajaran, seperti ruang kelas, meja, kursi, alat praktik, media pembelajaran, komputer, dan perangkat pembelajaran lainnya.

- 2) Prasarana pendidikan adalah fasilitas penunjang yang mendukung kelancaran proses pendidikan secara tidak langsung, seperti taman sekolah, halaman, kebun, area praktik, laboratorium, maupun lingkungan sekolah lainnya.
- 3) Optimalisasi sarana dan prasarana dalam pembelajaran adalah kemampuan guru memanfaatkan berbagai fasilitas yang tersedia secara efektif, efisien, kreatif, dan sesuai kebutuhan pembelajaran agar proses belajar menjadi lebih bermakna dan mendukung pencapaian kompetensi siswa.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi.

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Guru menggunakan fasilitas sekolah sebagai media dan sumber belajar dalam proses pembelajaran.	
2	Guru memanfaatkan lingkungan sekolah maupun lingkungan luar sekolah untuk mendukung kegiatan pembelajaran.	
3	Guru menggunakan alat, media, atau teknologi pembelajaran yang tersedia secara efektif.	
4	Siswa terlihat aktif dan antusias dalam menggunakan sarana dan prasarana pembelajaran.	
5	Pemanfaatan fasilitas pembelajaran mendukung tercapainya tujuan dan hasil belajar siswa.	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan upaya pemanfaatan sarana dan prasarana sekolah/madrasah dilakukan secara optimal guna menunjang kelancaran dan kualitas proses pembelajaran dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen

1	RPP memuat penggunaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	
2	RPP mencantumkan penggunaan media dan sumber belajar yang bervariasi.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	
3	RPP menunjukkan langkah atau prosedur penggunaan fasilitas pembelajaran.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	
4	Terdapat dokumen penggunaan fasilitas sekolah maupun luar sekolah sebagai sumber belajar.	Dokumen penggunaan sarana dan prasarana pembelajaran	
5	Tersedia dokumentasi kegiatan pembelajaran yang memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah.	Dokumen kegiatan pembelajaran	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait pemanfaatan sarana dan prasarana sekolah/madrasah dilakukan secara optimal guna menunjang kelancaran dan kualitas proses pembelajaran. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Pemanfaatan fasilitas sekolah dalam mendukung proses pembelajaran.	Tidak diisi			
2	Penggunaan media pembelajaran yang bervariasi selama kegiatan belajar berlangsung.	Tidak diisi			
3	Pemanfaatan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar.	Tidak diisi			
4	Dampak penggunaan sarana dan prasarana terhadap motivasi dan keaktifan belajar.	Tidak diisi			
5	Pengaruh penggunaan fasilitas pembelajaran terhadap hasil belajar siswa.	Tidak diisi			

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk

menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Pemanfaatan sangat optimal, kreatif, inovatif, berdampak nyata terhadap mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa.
- Level 3: Pemanfaatan baik dan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.
- Level 2: Pemanfaatan masih terbatas dan belum memberikan dampak optimal.
- Level 1: Pemanfaatan fasilitas pembelajaran belum terlihat secara jelas dalam proses pembelajaran.

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Onservasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

15. Dimensi Kinerja 15: Sumber Belajar Berbasis Industri

Deskripsi Kinerja:

Guru Memanfaatkan Sumber Belajar Berbasis Industri sebagai Media Pembelajaran Kontekstual untuk Meningkatkan Relevansi dan Kualitas Pembelajaran.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru secara konsisten mengintegrasikan berbagai sumber belajar berbasis industri ke dalam proses pembelajaran sesuai karakteristik mata pelajaran. Pemanfaatannya mampu menciptakan pembelajaran yang kontekstual, meningkatkan kompetensi teknis maupun soft skills, mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah, serta berdampak nyata terhadap kesiapan peserta didik menghadapi dunia kerja maupun melanjutkan pendidikan.
3	Guru memanfaatkan berbagai sumber belajar berbasis industri secara terencana dalam proses pembelajaran sehingga materi menjadi lebih kontekstual, relevan dengan kebutuhan dunia kerja, dan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran.
2	Guru mulai menggunakan sumber belajar berbasis industri pada materi tertentu, namun pemanfaatannya belum dilakukan secara konsisten, belum terintegrasi dalam keseluruhan pembelajaran, dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi peserta didik masih terbatas.
1	Guru belum memanfaatkan sumber belajar berbasis industri dalam proses pembelajaran sehingga materi pembelajaran masih didominasi oleh penyampaian teori tanpa mengaitkan dengan konteks dunia kerja.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

- 1) Sumber belajar berbasis industri adalah seluruh sumber belajar yang berasal dari atau merepresentasikan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, maupun kewirausahaan yang digunakan untuk mendukung proses pembelajaran sesuai karakteristik mata pelajaran.
- 2) Sumber belajar berbasis industri dapat berupa Teaching Factory, Unit Produksi, Business Center, Technopark, perusahaan, dunia usaha, narasumber praktisi, alumni, proyek industri, studi kasus, standar kerja industri, SOP, video proses produksi, data perusahaan, perangkat kerja, dokumen industri, maupun lingkungan kerja nyata.
- 3) Pemanfaatan sumber belajar berbasis industri bertujuan meningkatkan keterkaitan pembelajaran dengan kebutuhan dunia kerja melalui pengalaman belajar yang autentik, kontekstual, dan bermakna.
- 4) Pemanfaatan sumber belajar dilakukan sesuai karakteristik mata pelajaran sehingga dapat diterapkan oleh guru produktif, adaptif, maupun normatif.
- 5) Pembelajaran berbasis industri tidak selalu dilaksanakan di lingkungan industri, tetapi dapat diwujudkan melalui integrasi konteks, budaya kerja, permasalahan nyata, standar industri, maupun pengalaman profesional ke dalam proses pembelajaran.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi.

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Guru mengaitkan materi pembelajaran dengan konteks dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, atau kewirausahaan secara relevan.	
2	Guru memanfaatkan sumber belajar berbasis industri, seperti studi kasus, narasumber, proyek, Teaching Factory, Unit Produksi, Business Center, Technopark, dokumen industri, atau media lain yang relevan dengan materi pembelajaran.	
3	Guru menerapkan strategi pembelajaran yang mendorong peserta didik menganalisis, memecahkan masalah, atau menghasilkan karya berdasarkan konteks dunia kerja.	
4	Guru mengembangkan kompetensi teknis maupun soft skills peserta didik, seperti komunikasi, kolaborasi, disiplin, tanggung jawab, kreativitas, dan pemecahan masalah melalui pemanfaatan sumber	

	belajar berbasis industri.	
5	Peserta didik menunjukkan keterlibatan aktif, memahami keterkaitan materi dengan dunia kerja, serta mampu menerapkan konsep pembelajaran dalam konteks nyata.	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan guru memanfaatkan sumber belajar berbasis industri sebagai media pembelajaran kontekstual untuk meningkatkan relevansi dan kualitas pembelajaran dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Modul ajar/RPP menunjukkan integrasi sumber belajar berbasis industri yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.	Modul Ajar/RPP	
2	Perangkat pembelajaran memuat penggunaan sumber belajar berbasis industri sebagai media, sumber informasi, studi kasus, proyek, atau pengalaman belajar kontekstual.	Modul Ajar/RPP	
3	Tersedia LKPD, tugas proyek, studi kasus, atau aktivitas pembelajaran yang memanfaatkan sumber belajar berbasis industri.	LKPD/ Modul/ Proyek Pembelajaran	
4	Terdapat bukti pelaksanaan pembelajaran yang memanfaatkan sumber belajar berbasis industri, seperti dokumentasi kegiatan, portofolio, laporan proyek, atau hasil karya peserta didik.	Portofolio/ Dokumentasi Pembelajaran	
5	Guru memiliki dokumen refleksi atau evaluasi mengenai efektivitas pemanfaatan sumber belajar berbasis industri sebagai dasar perbaikan pembelajaran berikutnya.	Laporan Refleksi Guru	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait pemanfaatan sumber belajar berbasis industri sebagai media pembelajaran kontekstual untuk meningkatkan relevansi dan kualitas pembelajaran. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Bentuk dan alasan pemilihan sumber belajar berbasis industri yang digunakan dalam pembelajaran.	Tidak diisi	Tidak diisi		Tidak diisi
2	Strategi mengintegrasikan sumber belajar berbasis industri sesuai karakteristik mata pelajaran yang diampu.	Tidak diisi	Tidak diisi		Tidak diisi
3	Manfaat penggunaan sumber belajar berbasis industri terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan kompetensi peserta didik.	Tidak diisi	Tidak diisi		Tidak diisi
4	Pengalaman belajar yang diperoleh melalui pemanfaatan sumber belajar berbasis industri.	Tidak diisi	Tidak diisi	Tidak diisi	
5	Manfaat pembelajaran dalam meningkatkan pemahaman materi, keterampilan, karakter kerja, dan kesiapan menghadapi dunia kerja maupun pendidikan lanjutan.	Tidak diisi	Tidak diisi	Tidak diisi	

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Terintegrasi secara komprehensif, inovatif, berkelanjutan, dan berdampak nyata pada peningkatan kompetensi peserta didik.
- Level 3: Terintegrasi secara terencana dan relevan sehingga mendukung ketercapaian tujuan pembelajaran.
- Level 2: Dimanfaatkan secara terbatas, belum konsisten, dan dampaknya terhadap pembelajaran belum optimal.
- Level 1: Belum memanfaatkan sumber belajar berbasis industri dalam proses pembelajaran.

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

16. Dimensi Kinerja 16: Pemamfaatan kegiatan PKL/Prakerin.

Deskripsi Kinerja:

Guru memanfaatkan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) sebagai bagian dari pembelajaran berbasis dunia kerja untuk meningkatkan relevansi pembelajaran.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Guru secara optimal memanfaatkan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL)/Prakerin sebagai bagian terpadu dari pembelajaran berbasis dunia kerja melalui perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut pembelajaran. Hasil PKL/Prakerin diintegrasikan ke dalam proses pembelajaran sehingga berdampak nyata terhadap peningkatan kompetensi, pengalaman kerja, karakter kerja, dan kesiapan kerja siswa.
3	Guru memanfaatkan kegiatan PKL/Prakerin sebagai bagian dari pembelajaran berbasis dunia kerja dengan mengaitkan pengalaman kerja siswa ke dalam proses pembelajaran sehingga mendukung peningkatan kompetensi dan kesiapan kerja siswa.
2	Guru telah memanfaatkan kegiatan PKL/Prakerin dalam pembelajaran, namun masih terbatas pada pelaksanaan administratif dan belum terintegrasi secara optimal dalam kegiatan pembelajaran di kelas maupun praktik.
1	Guru belum memanfaatkan kegiatan PKL/Prakerin sebagai bagian dari pembelajaran berbasis dunia kerja secara efektif.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

- 1) Praktik Kerja Lapangan (PKL) adalah kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di dunia usaha, dunia industri, atau dunia kerja untuk memberikan pengalaman kerja nyata kepada siswa sesuai bidang kompetensinya.
- 2) Pembelajaran berbasis dunia kerja merupakan proses pembelajaran yang mengintegrasikan pengalaman, budaya kerja, standar kerja, dan kebutuhan kompetensi industri ke dalam kegiatan belajar siswa.
- 3) Pemanfaatan PKL dalam pembelajaran adalah upaya guru menghubungkan pengalaman siswa selama PKL dengan materi pembelajaran di sekolah agar pembelajaran menjadi lebih relevan, kontekstual, dan sesuai kebutuhan dunia kerja.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Observasi:

Observer melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku guru di lingkungan sekolah dan/atau bengkel/laboratorium SMK, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas profesional lainnya. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi.

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Guru mengintegrasikan pengalaman PKL/Prakerin siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas maupun praktik.	
2	Guru mengaitkan materi pembelajaran dengan kondisi dan kebutuhan dunia kerja.	
3	Guru membahas budaya kerja industri berdasarkan pengalaman PKL/Prakerin siswa.	
4	Keaktifan siswa menyampaikan informasi mengenai pengalaman, permasalahan, atau solusi yang diperoleh/dijalani saat PKL/Prakerin.	
5	Pembelajaran berbasis pengalaman PKL/Prakerin terlihat meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja siswa.	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan upaya guru memanfaatkan kegiatan praktik kerja lapangan (PKL) /Prakerin sebagai bagian dari pembelajaran berbasis dunia kerja untuk meningkatkan relevansi pembelajaran dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen.

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	RPP memuat integrasi pengalaman PKL/Prakerin dalam kegiatan pembelajaran.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	
2	Terdapat program pembimbingan dan monitoring kegiatan PKL siswa.	Dokumen Program PKL/Prakerin	
3	Guru menggunakan laporan PKL/Prakerin siswa sebagai bahan pembelajaran dan evaluasi.	Laporan PKL/Prakerin Siswa	
4	Terdapat instrumen penilaian yang berkaitan dengan hasil kegiatan PKL/Prakerin yang sesuai untuk diintegrasikan dalam kegiatan pembelajaran.	Instrumen Penilaian PKL/Prakerin	
5	Tersedia dokumentasi kegiatan monitoring,	Dokumentasi	

	evaluasi, dan refleksi PKL/Prakerin siswa.	Kegiatan PKL/Prakerin	
--	--	-----------------------	--

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait upaya guru memanfaatkan kegiatan praktik kerja lapangan (PKL) /Prakerin sebagai bagian dari pembelajaran berbasis dunia kerja untuk meningkatkan relevansi pembelajaran. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara.

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Pemanfaatan pengalaman PKL/Prakerin siswa dalam proses pembelajaran.	Tidak diisi	Tidak diisi		
2	Keterkaitan materi pembelajaran dengan dunia kerja.	Tidak diisi	Tidak diisi		
3	Penerapan budaya kerja industri sebelum dan setelah kegiatan PKL/Prakerin.	Tidak diisi	Tidak diisi		
4	Manfaat PKL/Prakerin terhadap peningkatan kompetensi siswa.	Tidak diisi	Tidak diisi		
5	Pengaruh PKL/Prakerin terhadap kesiapan kerja dan pemahaman dunia industri.	Tidak diisi	Tidak diisi		

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4 : PKL/Prakerin terintegrasi secara menyeluruh dalam pembelajaran dan berdampak kuat terhadap kompetensi serta kesiapan kerja siswa.
- Level 3 : PKL/Prakerin dimanfaatkan dengan baik untuk mendukung pembelajaran berbasis dunia kerja.
- Level 2 : Pemanfaatan PKL/Prakerin masih terbatas dan belum terintegrasi optimal dalam pembelajaran.
- Level 1 : PKL/Prakerin belum dimanfaatkan secara efektif sebagai bagian dari pembelajaran berbasis dunia kerja.

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Onservasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

C. Komponen III Influencing Factors

Faktor Internal

17. Dimensi Kinerja 17: Komitmen Profesional (professional commitment)

Deskripsi Kinerja:

Tingkat kesungguhan, konsistensi, dan tanggung jawab guru SMK dalam menjalankan tugas dan peran profesinya.

LEVEL	INDIKATOR CAPAIAN KINERJA
4	Guru menunjukkan komitmen profesional yang sangat tinggi dan konsisten dalam seluruh aspek tugas keguruan. Guru secara proaktif mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian melalui pelatihan, sertifikasi, komunitas belajar, dan refleksi berkelanjutan. Dalam konteks SMK, guru aktif menyelaraskan pembelajaran dengan kebutuhan dunia kerja dan industri (DUDI), memperbarui materi ajar sesuai perkembangan teknologi, serta menjadi teladan etika kerja, disiplin, dan tanggung jawab profesional. Guru juga berperan sebagai penggerak, mentor, atau narasumber bagi rekan sejawat.
3	Guru menunjukkan komitmen profesional yang baik dan stabil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pendidik. Guru mengikuti kegiatan pengembangan profesional yang relevan dan menerapkan hasilnya dalam pembelajaran, termasuk dalam penguatan kompetensi kejuruan peserta didik. Guru melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, mematuhi kode etik profesi, serta menunjukkan sikap positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan layanan pendidikan SMK, meskipun belum secara konsisten berperan sebagai penggerak atau inovator.
2	Guru menunjukkan komitmen profesional yang cukup, namun masih bersifat administratif dan reaktif. Pelaksanaan tugas utama berjalan, tetapi pengembangan diri dilakukan secara terbatas dan belum berkelanjutan. Dalam pembelajaran kejuruan, guru cenderung menggunakan pendekatan dan materi yang belum sepenuhnya mutakhir atau selaras dengan kebutuhan industri. Kepatuhan terhadap etika dan tanggung jawab profesional ada, namun belum disertai inisiatif kuat untuk peningkatan kualitas diri dan pembelajaran.

1	Guru menunjukkan komitmen profesional yang rendah dalam menjalankan tugas keguruan. Pelaksanaan tugas sering tidak konsisten, pengembangan kompetensi jarang dilakukan, dan kurang menunjukkan kepedulian terhadap peningkatan mutu pembelajaran SMK. Guru kurang mengikuti perkembangan keilmuan dan kebutuhan dunia kerja, serta menunjukkan sikap yang belum mencerminkan profesionalisme, baik dalam kedisiplinan, tanggung jawab, maupun etika profesi.
---	--

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

Komitmen Profesional adalah tingkat kesungguhan, konsistensi, dan tanggung jawab guru SMK dalam menjalankan tugas dan peran profesinya secara beretika, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran serta relevansi dengan kebutuhan dunia kerja dan industri (DUDI). Komitmen ini tercermin dalam upaya pengembangan kompetensi diri, kepatuhan terhadap kode etik guru, keterlibatan aktif dalam pengembangan sekolah, serta sikap profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan pembimbingan peserta didik.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan konsistensi antara perilaku nyata, bukti administratif, dan persepsi para pemangku kepentingan.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan upaya pengembangan profesional dan tanggung jawab guru dalam kurun waktu penilaian. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Bukti pengembangan profesional berkelanjutan	Sertifikat pelatihan, workshop, diklat	
2	Keterlibatan dalam komunitas profesional	Notulen MGMP, SK tim, laporan kegiatan	
3	Kepatuhan administrasi akademik	Perangkat ajar, jurnal mengajar	
4	Pembaruan materi kejuruan sesuai DUDI	Modul ajar, bahan ajar, jobsheet	
5	Kontribusi pada pengembangan sekolah	Laporan inovasi, karya tulis, program	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada berbagai pihak untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman nyata terkait komitmen profesional guru.

Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas, konsistensi kehadiran, ketepatan waktu, dan kesiapan melaksanakan pembelajaran.				
2	Sikap profesional dalam berinteraksi dengan siswa, rekan guru, dan pimpinan				
3	Upaya pengembangan diri dan pembelajaran, keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah (MGMP, PKL, teaching factory, dll.)				Tidak Diisi
4	Kepatuhan terhadap tata tertib dan kode etik profesi guru, keteladanan dan integritas guru				
5	Peran guru dalam penguatan budaya kerja SMK				Tidak Diisi

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Konsisten, proaktif, berdampak luas
- Level 3: Konsisten dan memenuhi standar
- Level 2: Parsial dan belum berkelanjutan
- Level 1: Minim bukti dan tidak konsisten

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada

level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

18. Dimensi Kinerja 18: Motivasi kerja (work motivation).

Deskripsi Kinerja:

Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kesungguhan, ketekunan, dan semangat guru SMK dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

LEVEL	INDIKATOR CAPAIAN KINERJA
4	Guru menunjukkan motivasi kerja yang sangat tinggi, intrinsik, dan berkelanjutan dalam melaksanakan seluruh tugas profesional. Guru bekerja dengan antusias, penuh inisiatif, dan orientasi mutu, tidak hanya memenuhi kewajiban tetapi secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan. Guru bersedia mengambil tanggung jawab tambahan, menghadapi tantangan pembelajaran kejuruan dengan sikap positif, serta konsisten menunjukkan semangat kerja yang menular kepada siswa dan rekan sejawat, termasuk dalam konteks pembelajaran berbasis industri dan praktik kerja.
3	Guru menunjukkan motivasi kerja yang baik dan stabil dalam menjalankan tugas utama sebagai pendidik. Guru melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab, menunjukkan semangat kerja yang positif, serta berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu. Dalam pembelajaran, guru berusaha meningkatkan kualitas pengajaran dan keterlibatan siswa, meskipun inisiatif pengembangan dan upaya melampaui standar masih terbatas. Motivasi kerja guru cenderung dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penugasan dan supervisi.
2	Guru menunjukkan motivasi kerja yang cukup, namun belum konsisten. Pelaksanaan tugas lebih didorong oleh kewajiban administratif daripada dorongan internal untuk berprestasi. Guru menjalankan pembelajaran dan tugas tambahan ketika diminta, tetapi jarang menunjukkan inisiatif atau semangat untuk melakukan perbaikan dan inovasi. Respons terhadap tantangan kerja, termasuk dalam pembelajaran praktik kejuruan, masih bersifat pasif dan kurang antusias.
1	Guru menunjukkan motivasi kerja yang rendah dalam menjalankan tugas profesinya. Guru sering bekerja sekadar memenuhi kewajiban minimal, kurang bersemangat, dan mudah menghindari tanggung jawab tambahan. Kinerja cenderung menurun ketika tidak ada pengawasan langsung, serta kurang menunjukkan kepedulian terhadap kualitas pembelajaran dan perkembangan peserta didik.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

Motivasi Kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kesungguhan, ketekunan, dan semangat guru SMK dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada mutu pembelajaran serta keberhasilan peserta didik. Motivasi kerja tercermin dalam antusiasme bekerja, ketahanan menghadapi tantangan, kemauan berprestasi, dan kesediaan melakukan upaya

ekstra untuk mencapai tujuan pendidikan kejuruan.

b. Pembuktian Kinerja

Setiap teknik digunakan untuk memastikan kesesuaian antara perilaku kerja, hasil kerja, dan persepsi lingkungan kerja.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan keterlibatan aktif dan produktivitas kerja guru. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Partisipasi dalam kegiatan sekolah	SK panitia, laporan kegiatan	
2	Konsistensi pelaksanaan tugas	Jurnal mengajar, laporan kerja	
3	Prestasi atau penghargaan kerja	Piagam, sertifikat	
4	Kegiatan pengembangan pembelajaran	Program inovasi, modul ajar	
5	Ketuntasan tugas dan tanggung jawab	Rekap kehadiran, laporan	

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi tentang semangat kerja, ketekunan, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Semangat dan kesungguhan guru bekerja, antusiasme dan semangat guru dalam mengajar				
2	Kesiapan menghadapi beban dan tantangan kerja, ketekunan dan konsistensi menyelesaikan tugas				Tidak diisi
3	Inisiatif dan kemauan berprestasi, inisiatif mengambil peran atau tugas tambahan				Tidak diisi
4	Konsistensi kinerja sehari-hari				
5	Pengaruh motivasi guru terhadap siswa				

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Penentuan level motivasi kerja guru dilakukan dengan mempertimbangkan:

- Level 4: Motivasi intrinsik kuat, konsisten, berdampak
- Level 3: Motivasi stabil, memenuhi standar
- Level 2: Motivasi fluktuatif, terbatas
- Level 1: Motivasi rendah, tidak konsisten

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Onservasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

19. Dimensi Kinerja 19: Efikasi diri.

Deskripsi Kinerja:

Keyakinan guru SMK terhadap kemampuannya sendiri untuk merencanakan, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas pembelajaran serta tanggung jawab profesional secara efektif.

LEVEL	INDIKATOR CAPAIAN KINERJA
4	Guru menunjukkan efikasi diri yang sangat tinggi dan kuat dalam melaksanakan tugas profesional sebagai pendidik SMK. Guru memiliki keyakinan yang mantap terhadap kemampuannya dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran kejuruan, termasuk menghadapi kompleksitas pembelajaran praktik dan tuntutan dunia industri. Guru percaya diri mengambil keputusan pedagogik, berani mencoba strategi baru, serta mampu mengatasi tantangan dan kegagalan sebagai bagian dari proses peningkatan kualitas pembelajaran. Keyakinan diri guru berdampak positif pada kinerja, keteladanan, dan kepercayaan diri peserta didik.
3	Guru menunjukkan efikasi diri yang baik dalam menjalankan tugas pembelajaran dan tanggung jawab profesional. Guru percaya pada kemampuannya dalam mengelola kelas, menyampaikan materi kejuruan, dan menyelesaikan permasalahan pembelajaran yang umum. Guru bersedia mencoba pendekatan baru apabila didukung arahan atau pelatihan, namun keberanian untuk berinovasi dan mengambil risiko pedagogik masih terbatas. Secara umum, guru mampu bekerja secara mandiri dan menunjukkan keyakinan diri yang stabil.
2	Guru menunjukkan efikasi diri yang cukup, namun belum konsisten. Guru sering ragu dalam mengambil keputusan pembelajaran dan cenderung bergantung pada arahan pihak lain. Keyakinan terhadap kemampuan diri muncul pada situasi rutin, tetapi menurun ketika menghadapi tantangan baru, perubahan kurikulum, atau tuntutan pembelajaran praktik kejuruan yang kompleks. Guru kurang percaya diri untuk mencoba strategi pembelajaran inovatif dan lebih memilih cara yang aman dan konvensional.
1	Guru menunjukkan efikasi diri yang rendah dalam menjalankan tugas profesional.

	Guru kurang percaya terhadap kemampuan dirinya, sering menghindari tantangan, dan menunjukkan keraguan dalam mengelola pembelajaran. Ketergantungan terhadap arahan eksternal sangat tinggi, serta kecenderungan menyerah ketika menghadapi kesulitan pembelajaran atau permasalahan kelas. Kondisi ini berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran dan kurangnya kepercayaan peserta didik terhadap proses belajar.
--	---

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

Efikasi Diri adalah keyakinan guru SMK terhadap kemampuannya sendiri untuk merencanakan, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas pembelajaran serta tanggung jawab profesional secara efektif, termasuk dalam menghadapi tantangan, perubahan, dan kompleksitas pembelajaran kejuruan. Efikasi diri tercermin dalam rasa percaya diri, kemandirian, keberanian mengambil keputusan, serta ketahanan guru dalam menghadapi kesulitan kerja.

b. Pembuktian Kinerja

Ketiga teknik digunakan untuk menilai konsistensi antara keyakinan diri, perilaku profesional, dan hasil kerja guru.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang mencerminkan kemandirian dan inisiatif guru dalam pembelajaran dan pengembangan diri. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Perangkat ajar hasil pengembangan mandiri	Modul ajar, RPP	
2	Bukti inovasi pembelajaran	Laporan inovasi, media ajar	
3	Refleksi dan evaluasi diri	Jurnal refleksi, laporan evaluasi	
4	Partisipasi aktif dalam kegiatan profesional	Notulen MGMP, laporan kegiatan	
5	Tindak lanjut hasil supervisi	Dokumen perbaikan pembelajaran	

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan untuk menggali keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dan cara menghadapi tantangan kerja. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa

1	Kepercayaan guru terhadap kemampuan diri. Kepercayaan guru saat mengajar.				Tidak diisi
2	Kemandirian dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah.				Tidak diisi
3	Respons terhadap tantangan dan perubahan. Sikap terhadap kegagalan dan umpan balik.				Tidak diisi
4	Keberanian mencoba hal baru. Keberanian mencoba metode/strategi baru.				Tidak diisi
5	Dampak sikap guru terhadap siswa.				

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Penentuan level efikasi diri guru dilakukan dengan mempertimbangkan:

- Level 4: Keyakinan diri kuat, mandiri, adaptif
- Level 3: Keyakinan stabil, cukup mandiri
- Level 2: Keyakinan fluktuatif, bergantung arahan
- Level 1: Keyakinan rendah, menghindari tantangan

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

20. Dimensi Kinerja 20: Kesehatan Psikologis (Burnout).

Deskripsi Kinerja:

Kondisi kesejahteraan mental guru SMK yang ditandai oleh kemampuan mengelola stres kerja, menjaga keseimbangan emosi, dan mempertahankan energi serta keterlibatan kerja.

LEVEL	INDIKATOR CAPAIAN KINERJA
4	Guru menunjukkan kesehatan psikologis yang sangat baik dan tingkat burnout yang sangat rendah. Guru mampu mengelola stres kerja secara efektif, menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi personal, serta tetap menunjukkan energi, antusiasme, dan keterlibatan tinggi dalam pembelajaran SMK. Guru memiliki ketahanan psikologis yang kuat, mampu meregulasi emosi saat

	menghadapi tekanan kerja (beban administrasi, pembelajaran praktik, hubungan dengan industri), dan menjadikan tantangan sebagai peluang untuk berkembang tanpa mengganggu kualitas kinerja.
3	Guru menunjukkan kesehatan psikologis yang baik dengan gejala burnout minimal dan terkendali. Guru masih mampu melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggung jawab profesional secara konsisten, meskipun sesekali mengalami kelelahan kerja. Guru memiliki strategi coping yang cukup efektif dan dapat memulihkan kondisi psikologisnya tanpa berdampak signifikan pada kinerja dan interaksi dengan siswa. Kualitas pembelajaran tetap terjaga.
2	Guru menunjukkan kesehatan psikologis yang cukup, namun mulai memperlihatkan gejala burnout sedang. Guru sering merasa lelah secara emosional, jenuh, atau kehilangan energi kerja, terutama ketika menghadapi beban tugas yang tinggi dan tuntutan pembelajaran kejuruan. Kondisi ini mulai memengaruhi konsistensi kinerja, motivasi, dan kualitas interaksi dengan siswa, meskipun guru masih mampu menjalankan tugas utama dengan bantuan dukungan eksternal.
1	Guru menunjukkan kesehatan psikologis yang rendah dengan tingkat burnout tinggi. Guru mengalami kelelahan emosional berkepanjangan, sikap sinis terhadap pekerjaan, dan penurunan rasa pencapaian diri. Kondisi ini berdampak nyata pada kinerja pembelajaran, hubungan dengan siswa dan rekan kerja, serta komitmen terhadap tugas profesional. Guru cenderung menarik diri, mudah tertekan, dan membutuhkan intervensi atau pendampingan khusus.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

Kesehatan Psikologis (Burnout) adalah kondisi kesejahteraan mental guru SMK yang ditandai oleh kemampuan mengelola stres kerja, menjaga keseimbangan emosi, dan mempertahankan energi serta keterlibatan kerja, serta tingkat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri yang dialami guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

b. Pembuktian Kinerja

Penilaian dilakukan secara hati-hati, etis, dan tidak bersifat diagnosis klinis, melainkan fokus pada dampak terhadap kinerja profesional.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen pendukung yang secara tidak langsung mencerminkan kondisi kerja dan kesejahteraan guru. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Kehadiran dan konsistensi kerja	Rekap absensi	
2	Penyelesaian tugas tepat waktu	Laporan kinerja, jurnal mengajar	
3	Permohonan cuti atau dispensasi	Surat izin/cuti	

4	Catatan supervisi atau pembinaan	Laporan supervisi	
5	Program dukungan kesejahteraan guru	Dokumen program sekolah	

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan secara empatik dan profesional untuk menggali pengalaman guru terkait tekanan kerja dan strategi pengelolaannya. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Ketahanan guru menghadapi tekanan kerja. Strategi mengelola stres				Tidak Diisi
2	Perubahan sikap dan stabilitas emosi guru.				
3	Dampak kondisi psikologis terhadap kinerja.				Tidak Diisi
4	Kualitas interaksi dengan siswa. Konsistensi kinerja sehari-hari.				
5	Persepsi siswa terhadap suasana pembelajaran			Tidak Diisi	

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Penentuan level kesehatan psikologis (burnout) guru dilakukan dengan prinsip:

- Level 4: Burnout sangat rendah, ketahanan tinggi
- Level 3: Burnout minimal, terkendali
- Level 2: Burnout sedang, mulai berdampak
- Level 1: Burnout tinggi, berdampak signifikan

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

21. Dimensi Kinerja 21: Ketangguhan (Resiliensi).

Deskripsi Kinerja:

Kemampuan guru SMK untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali secara psikologis dan profesional ketika menghadapi tekanan, tantangan, kegagalan, atau perubahan.

LEVEL	INDIKATOR CAPAIAN KINERJA
4	Guru menunjukkan resiliensi yang sangat tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan profesional sebagai pendidik SMK. Guru mampu bangkit dengan cepat dari tekanan, kegagalan, atau perubahan kebijakan dan tuntutan pembelajaran kejuruan, serta menjadikannya sebagai peluang pembelajaran dan peningkatan kinerja. Guru tetap konsisten menjaga kualitas pembelajaran, bersikap optimis, adaptif, dan mampu mengelola emosi secara matang dalam situasi sulit. Ketangguhan guru memberikan dampak positif terhadap iklim belajar, budaya kerja sekolah, dan ketahanan peserta didik.
3	Guru menunjukkan resiliensi yang baik dalam menghadapi tekanan dan tantangan kerja. Guru mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, mengatasi hambatan pembelajaran, dan mempertahankan kinerja pada tingkat yang stabil. Meskipun sesekali mengalami kesulitan emosional atau kelelahan, guru dapat pulih dan melanjutkan tugas secara efektif dengan dukungan yang wajar. Sikap adaptif dan ketekunan guru terlihat dalam pelaksanaan pembelajaran SMK sehari-hari.
2	Guru menunjukkan resiliensi yang cukup, namun belum konsisten. Guru dapat bertahan dalam situasi sulit, tetapi membutuhkan waktu lama untuk pulih dari tekanan atau kegagalan. Perubahan kebijakan, tuntutan administrasi, atau kompleksitas pembelajaran praktik kejuruan sering menurunkan semangat dan kinerja guru. Ketangguhan emosional dan adaptasi guru masih terbatas, sehingga memengaruhi stabilitas kinerja dan suasana pembelajaran.
1	Guru menunjukkan resiliensi yang rendah dalam menghadapi tantangan kerja. Guru mudah merasa tertekan, sulit beradaptasi dengan perubahan, dan cenderung menyerah ketika menghadapi hambatan atau kegagalan. Kondisi ini berdampak pada penurunan kualitas kinerja, hubungan kerja, dan keberlangsungan pembelajaran. Guru memerlukan pendampingan intensif untuk membangun kembali ketangguhan profesionalnya.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

Resiliensi (Ketangguhan) adalah kemampuan guru SMK untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali secara psikologis dan profesional ketika menghadapi tekanan, tantangan, kegagalan, atau perubahan dalam lingkungan kerja, serta tetap menjaga kualitas kinerja dan komitmen terhadap tugas pembelajaran.

b. Pembuktian Kinerja

Penilaian difokuskan pada respons guru terhadap tekanan dan perubahan, bukan pada kondisi pribadi yang bersifat sensitif.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang mencerminkan keberlanjutan kinerja dan adaptasi guru. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Tindak lanjut hasil evaluasi/supervisi	Dokumen perbaikan	
2	Catatan perubahan atau inovasi pembelajaran	Laporan inovasi	
3	Konsistensi pelaksanaan tugas	Jurnal mengajar	
4	Partisipasi dalam pelatihan adaptif	Sertifikat pelatihan	
5	Laporan pemecahan masalah pembelajaran	Laporan refleksi	

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan untuk menggali pengalaman guru dalam menghadapi tantangan dan cara mengatasinya. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala Sekolah/ Wakil	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Ketangguhan guru dan stabilitas emosi menghadapi tekanan. Stabilitas emosi dalam situasi menekan.				Tidak Diisi
2	Respons terhadap perubahan kebijakan. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.				Tidak Diisi
3	Ketekunan menghadapi kesulitan kerja Sikap optimis dan pantang menyerah.				
4	Konsistensi kinerja dalam situasi sulit.				
5	Dampak sikap guru terhadap siswa.			Tidak Diisi	

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Penentuan level resiliensi guru dilakukan dengan prinsip:

- Level 4: Sangat tangguh, adaptif, konsisten
- Level 3: Tangguh, stabil
- Level 2: Cukup tangguh, belum konsisten
- Level 1: Kurang tangguh, mudah tertekan

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

Faktor Eksternal

22. Kepemimpinan kepala sekolah (instructional leadership)

Deskripsi Kinerja:

Kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, membina, memfasilitasi, dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja profesional.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan arah visi yang jelas, inspiratif, dan berorientasi mutu, serta mampu menciptakan budaya kerja profesional yang kuat di lingkungan SMK. Kepala sekolah secara konsisten melakukan supervisi akademik yang berkualitas, memberikan umpan balik konstruktif, serta memfasilitasi pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Komunikasi berjalan terbuka dan kolaboratif, serta keputusan diambil secara partisipatif. Dampaknya, guru menunjukkan kinerja yang tinggi, inovatif, disiplin, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran serta relevansi dengan dunia usaha dan industri (DUDI).
3	Kepemimpinan kepala sekolah berjalan efektif dan mendukung pelaksanaan tugas guru. Kepala sekolah melakukan supervisi dan pembinaan secara rutin, menyediakan dukungan terhadap kegiatan pembelajaran, serta menjaga komunikasi yang baik dengan guru. Lingkungan kerja relatif kondusif dan terarah. Dampaknya, kinerja guru stabil, memenuhi standar, dan menunjukkan tanggung jawab profesional yang baik, meskipun inovasi dan pengembangan belum optimal.
2	Kepemimpinan kepala sekolah masih bersifat administratif dan belum konsisten dalam memberikan pembinaan dan dukungan kepada guru. Supervisi belum berjalan optimal, komunikasi kurang intensif, dan kebijakan belum sepenuhnya berpihak pada pengembangan profesional guru. Dampaknya, kinerja guru cenderung fluktuatif, kurang inovatif, dan masih bergantung pada arahan eksternal.
1	Kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan kinerja yang lemah, minim arahan, dan kurang memberikan dukungan terhadap guru. Supervisi tidak berjalan, komunikasi tidak efektif, serta tidak ada upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Lingkungan kerja menjadi kurang kondusif. Dampaknya, kinerja guru rendah, tidak terarah, dan kurang berkembang.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, membina, memfasilitasi, dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja profesional melalui supervisi akademik, pengambilan keputusan, komunikasi, serta penciptaan budaya kerja yang kondusif dan berorientasi mutu, khususnya dalam konteks pendidikan kejuruan (SMK).

b. Pembuktian Kinerja

Penilaian difokuskan pada kualitas kepemimpinan dan dampaknya terhadap perilaku serta kinerja guru.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang mencerminkan praktik kepemimpinan dan pembinaan guru. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Program supervisi akademik	Program supervisi	
2	Bukti pelaksanaan supervisi	Instrumen, laporan supervisi	
3	Program pengembangan guru	Rencana pelatihan, workshop	
4	Kebijakan sekolah terkait pembelajaran	SK, program kerja	
5	Dokumentasi kegiatan pembinaan guru	Laporan kegiatan	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi guru dan pihak terkait terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala/ Wakil Kepala	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Peran/keterlibatan kepala sekolah dalam membina guru. Pelaksanaan Supervisi akademik.				Tidak Diisi
2	Kualitas komunikasi dengan guru				
3	Dukungan terhadap kegiatan pembelajaran				
4	Transparansi kebijakan. Penciptaan budaya kerja yang positif.				Tidak Diisi
5	Dampak kepemimpinan terhadap kinerja				

	guru				
--	------	--	--	--	--

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Visioner, suportif, berdampak kuat
- Level 3: Efektif, mendukung
- Level 2: Administratif, terbatas
- Level 1: Lemah, tidak mendukung

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

23. Lingkungan/iklim sekolah

Deskripsi Kinerja:

Kondisi sosial, emosional, dan profesional di lingkungan sekolah yang mencerminkan kualitas hubungan antarwarga sekolah, budaya kerja, komunikasi, kenyamanan, keamanan, serta dukungan terhadap pelaksanaan tugas guru.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Lingkungan/iklim sekolah sangat kondusif, kolaboratif, aman, dan berorientasi mutu, serta secara nyata mendukung peningkatan kinerja guru. Hubungan antarwarga sekolah harmonis, komunikasi terbuka, dan budaya kerja profesional tumbuh kuat. Guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk berinovasi. Dalam konteks SMK, lingkungan sekolah juga mencerminkan budaya kerja industri (disiplin, kualitas, keselamatan kerja), sehingga mendorong guru melaksanakan pembelajaran yang relevan, produktif, dan berkualitas tinggi.
3	Lingkungan/iklim sekolah kondusif dan mendukung pelaksanaan tugas guru. Hubungan kerja berjalan baik, suasana sekolah relatif nyaman dan tertib, serta komunikasi cukup efektif. Guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan stabil, meskipun budaya kolaborasi dan inovasi belum berkembang secara optimal.

2	Lingkungan/iklim sekolah cukup kondusif, namun masih terdapat kendala dalam hubungan kerja, komunikasi, atau budaya sekolah. Kolaborasi antar guru belum optimal, suasana kerja kurang mendukung inovasi, dan terdapat faktor yang menghambat kenyamanan kerja. Dampaknya, kinerja guru cenderung fluktuatif dan belum maksimal.
1	Lingkungan/iklim sekolah tidak kondusif, ditandai dengan hubungan kerja yang kurang harmonis, komunikasi yang tidak efektif, serta suasana kerja yang tidak mendukung. Terdapat konflik, ketidaknyamanan, atau budaya kerja yang negatif. Kondisi ini berdampak langsung pada rendahnya motivasi dan kinerja guru.

PETUNJUK TEKNIS

1) Definisi

Lingkungan/Iklim Sekolah adalah kondisi sosial, emosional, dan profesional di lingkungan sekolah yang mencerminkan kualitas hubungan antarwarga sekolah, budaya kerja, komunikasi, kenyamanan, keamanan, serta dukungan terhadap pelaksanaan tugas guru. Dalam konteks SMK, iklim sekolah juga mencerminkan budaya kerja industri yang mendukung pembelajaran berbasis praktik dan kompetensi.

2) Pembuktian Kinerja

Penilaian difokuskan pada kondisi lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kenyamanan serta produktivitas guru.

1) Observasi:

Observer mengamati kondisi nyata lingkungan sekolah dan interaksi antarwarga sekolah yang memengaruhi kinerja guru. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi

No	Aspek yang diobservasi	Hasil Observasi
1	Kualitas hubungan antar guru dan warga sekolah	
2	Suasana kerja (nyaman, aman, tertib)	
3	Budaya kerja (disiplin, kolaboratif, profesional)	
4	Pola komunikasi di lingkungan sekolah	
5	Dukungan lingkungan terhadap pembelajaran	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang mencerminkan budaya, program, dan kondisi lingkungan sekolah. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
----	---------------------	--------------	----------------------

1	Program pengembangan budaya sekolah	Program kerja sekolah	
2	Kegiatan kolaboratif antar guru	Notulen rapat, MGMP	
3	Tata tertib dan kebijakan sekolah	Dokumen aturan sekolah	
4	Program peningkatan kenyamanan/keamanan	Laporan kegiatan	
5	Dokumentasi kegiatan sekolah	Foto/laporan kegiatan	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi warga sekolah terhadap kondisi lingkungan kerja. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara dan indikator	Hasil Wawancara			
		Kepala/ Wakil Kepala	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja				
2	Hubungan kerja antar warga sekolah				
3	Budaya kerja dan disiplin sekolah				
4	Kualitas komunikasi di sekolah				
5	Dampak lingkungan terhadap kinerja guru				

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

3) Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Sangat kondusif, kolaboratif, berdampak kuat
- Level 3: Kondusif, mendukung
- Level 2: Cukup, belum optimal
- Level 1: Tidak kondusif, menghambat

4) Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

24. Sarana dan Prasarana.

Deskripsi Kinerja:

Seluruh fasilitas fisik dan non-fisik yang tersedia di sekolah untuk mendukung proses pembelajaran.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Sarana dan prasarana sekolah sangat lengkap, modern, relevan dengan standar dunia usaha dan industri (DUDI), serta terkelola dengan baik. Fasilitas pembelajaran, terutama laboratorium/bengkel praktik, tersedia memadai, berfungsi optimal, dan mudah diakses oleh guru. Guru mampu memanfaatkan fasilitas secara maksimal untuk mengembangkan pembelajaran inovatif, berbasis praktik, dan teknologi. Kondisi ini secara signifikan meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru.
3	Sarana dan prasarana cukup lengkap dan layak digunakan untuk mendukung pembelajaran. Fasilitas tersedia sesuai kebutuhan dasar, meskipun belum sepenuhnya mutakhir atau setara dengan standar industri. Guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik, meskipun inovasi masih terbatas oleh kondisi fasilitas.
2	Sarana dan prasarana terbatas atau kurang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran kejuruan. Beberapa fasilitas tidak lengkap, kurang berfungsi, atau tidak terbaru. Guru harus melakukan penyesuaian atau modifikasi dalam pembelajaran. Kondisi ini menyebabkan pembelajaran praktik kurang optimal dan berdampak pada kinerja guru.
1	Sarana dan prasarana sangat terbatas, tidak layak, atau tidak tersedia sesuai kebutuhan. Fasilitas pembelajaran, terutama praktik, tidak dapat digunakan secara efektif. Guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran, sehingga kualitas kinerja dan hasil belajar siswa menurun.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

Sarana dan Prasarana adalah seluruh fasilitas fisik dan non-fisik yang tersedia di sekolah untuk mendukung proses pembelajaran, termasuk ruang kelas, laboratorium/bengkel, peralatan praktik, bahan ajar, media pembelajaran, serta infrastruktur pendukung lainnya. Dalam konteks SMK, sarana dan prasarana harus relevan dengan standar dunia usaha dan industri (DUDI) agar mendukung pembelajaran berbasis kompetensi kejuruan (SMK).

b. Pembuktian Kinerja

Penilaian difokuskan pada ketersediaan, kualitas, relevansi, dan pemanfaatan fasilitas dalam mendukung pembelajaran.

1) Observasi:

Observer mengamati kondisi nyata fasilitas sekolah serta penggunaannya dalam pembelajaran oleh guru. Lakukan observasi sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Observasi

No	Aspek yang Diobservasi dan Indikator	Hasil Observasi
1	Ketersediaan fasilitas pembelajaran (kelas, lab, bengkel)	
2	Kelayakan dan kondisi sarana	
3	Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pembelajaran	
4	Pemanfaatan sarana oleh guru dalam pembelajaran	
5	Aksesibilitas dan kemudahan penggunaan	

Catatan Observasi:

Observer menuliskan bukti faktual, contoh perilaku, dan situasi nyata yang diamati.

2) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan pengelolaan, ketersediaan, dan penggunaan sarana prasarana. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Data inventaris sarana prasarana	Buku/Laporan inventaris Sarpras	
2	Program pengadaan/pemeliharaan	Rencana kerja sekolah	
3	Laporan penggunaan fasilitas	Logbook laboratorium/bengkel atau laporan pemakaian fasilitas	
4	Standar fasilitas sesuai DUDI	Dokumen sinkronisasi kurikulum	
5	Dokumentasi kondisi fasilitas	Buku/foto/laporan inventaris/kondisi sarpras	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

3) Wawancara:

Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi guru dan pihak terkait tentang kecukupan dan pemanfaatan fasilitas. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala/ Wakil Kepala	Kajur/ Kapro	Guru	Siswa
1	Kecukupan sarana dan prasarana				
2	Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pembelajaran				
3	Kemudahan akses dan penggunaan				
4	Dukungan fasilitas terhadap kinerja guru				
5	Kendala dalam penggunaan sarana				

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Lengkap, modern, relevan, optimal
- Level 3: Cukup lengkap, layak, mendukung
- Level 2: Terbatas, kurang sesuai
- Level 1: Sangat terbatas, tidak layak

e. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

25. Kolaborasi dengan Dunia Usaha dan Industri (DUDI)

Deskripsi Kinerja:

Bentuk kerja sama antara sekolah (SMK) dengan dunia usaha dan industri dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
4	Kolaborasi dengan DUDI sangat kuat, strategis, dan berkelanjutan, serta terintegrasi dalam seluruh proses pembelajaran SMK. Terdapat sinkronisasi kurikulum, program teaching factory, guru tamu dari industri, serta keterlibatan aktif guru dalam kegiatan industri (magang, pelatihan, sertifikasi). Guru secara konsisten mengadopsi standar dunia kerja/industri dalam pembelajaran dan mampu mentransfer praktik terbaik kepada siswa. Dampaknya, kinerja guru sangat tinggi, inovatif, dan pembelajaran sangat relevan dengan kebutuhan dunia kerja.
3	Kolaborasi dengan DUDI berjalan dengan baik, ditandai dengan adanya program seperti PKL (Praktik Kerja Lapangan), kunjungan industri, atau kerja sama terbatas lainnya. Guru memperoleh manfaat dalam meningkatkan wawasan industri dan menerapkannya dalam pembelajaran, meskipun belum terintegrasi secara menyeluruh. Kinerja guru stabil dan relevansi pembelajaran cukup baik.

2	Kolaborasi dengan DUDI masih terbatas dan tidak berkelanjutan. Program kerja sama hanya bersifat insidental dan belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru. Guru memiliki akses terbatas terhadap informasi dan praktik industri, sehingga pembelajaran kurang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.
1	Kolaborasi dengan DUDI tidak ada atau sangat minim. Tidak terdapat program kerja sama yang jelas antara sekolah dan industri. Guru tidak mendapatkan pengalaman atau referensi dari dunia kerja, sehingga pembelajaran cenderung tidak relevan dengan kebutuhan industri. Kinerja guru dalam konteks kejuruan menjadi rendah.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

Kolaborasi dengan DUDI adalah bentuk kerja sama antara sekolah (SMK) dengan dunia usaha dan industri dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran, relevansi kompetensi peserta didik, serta pengembangan profesional guru melalui kegiatan seperti sinkronisasi kurikulum, praktik kerja lapangan (PKL), teaching factory, pelatihan industri, dan keterlibatan praktisi industri dalam pembelajaran.

b. Pembuktian Kinerja

Penilaian difokuskan pada intensitas, kualitas, keberlanjutan, dan dampak kolaborasi terhadap pembelajaran.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen kerja sama dan implementasi program dengan industri. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen.

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Dokumen kerja sama dengan DUDI	MoU/MoA	
2	Program PKL atau magang	Program kerja	
3	Sinkronisasi kurikulum dengan industri	Dokumen kurikulum	
4	Kegiatan pelatihan guru di industri	Sertifikat pelatihan	
5	Dokumentasi teaching factory	Laporan kegiatan	

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi tentang kualitas dan dampak kerja sama dengan industri. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala/	Kajur/	Guru	Siswa

		Wakil Kepala	Kapro		
1	Intensitas kerja sama dengan industri. Keterlibatan industri dalam pembelajaran.				
2	Manfaat kolaborasi bagi guru.				Tidak Diisi
3	Dampak terhadap pembelajaran. Penerapan standar industri dalam kelas/lab.				
4	Keterlibatan/peran guru dalam kegiatan kolaborasi dengan DUDI.				Tidak Diisi
5	Relevansi kompetensi dengan dunia kerja.				Tidak Diisi

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Terintegrasi, berkelanjutan, berdampak tinggi
- Level 3: Berjalan baik, cukup berdampak
- Level 2: Terbatas, kurang berdampak
- Level 1: Tidak ada, tidak berdampak

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

26. Sistem penghargaan & jalur karier

Deskripsi Kinerja:

Mekanisme yang diterapkan oleh sekolah dalam memberikan imbalan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir kepada guru.

LEVEL	CAPAIAN KINERJA
-------	-----------------

4	Sistem penghargaan, kompensasi, dan jalur karir sangat jelas, adil, transparan, dan berbasis kinerja. Terdapat mekanisme yang terstruktur untuk memberikan insentif, penghargaan profesional, serta peluang pengembangan karir (promosi, sertifikasi, pengakuan kinerja). Sistem ini secara nyata mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.
3	Sistem penghargaan dan kompensasi tersedia dan berjalan cukup baik, dengan mekanisme yang relatif jelas dan dapat diterima oleh guru. Terdapat bentuk penghargaan dan peluang pengembangan karir, meskipun belum sepenuhnya berbasis kinerja atau belum optimal dalam implementasinya.
2	Sistem penghargaan dan kompensasi masih terbatas dan kurang konsisten. Mekanisme pemberian penghargaan belum sepenuhnya transparan atau belum berbasis kinerja. Jalur karir kurang jelas dan peluang pengembangan terbatas.
1	Sistem penghargaan, kompensasi, dan jalur karir tidak jelas atau tidak berjalan. Tidak terdapat mekanisme yang adil dan transparan dalam pemberian penghargaan.

PETUNJUK TEKNIS

a. Definisi

Sistem Penghargaan / Kompensasi / Jalur Karir adalah mekanisme yang diterapkan oleh sekolah dalam memberikan imbalan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir kepada guru berdasarkan kinerja, kontribusi, dan prestasi kerja. Sistem ini mencakup aspek finansial (insentif), non-finansial (pengakuan, penghargaan), serta kesempatan peningkatan jabatan dan kompetensi profesional.

b. Pembuktian Kinerja

Penilaian difokuskan pada keadilan, transparansi, konsistensi, dan dampak sistem terhadap motivasi dan kinerja guru.

1) Telaah Dokumen:

Penilai menelaah dokumen yang menunjukkan sistem dan implementasi penghargaan serta kompensasi. Lakukan telaah dokumen sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Telaah Dokumen

No	Aspek yang ditelaah	Nama Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Kebijakan sistem penghargaan	SK/Pedoman Sekolah terkait penghargaan	
2	Data pemberian penghargaan	Daftar/laporan penerima penghargaan	
3	Sistem kompensasi/insentif	SK/Pedoman Sekolah terkait insentif/kompensasi	
4	Program pengembangan karir guru	Dokumen/laporan program pelatihan/promosi	
5	Bukti transparansi dan akuntabilitas	Daftar penerima penghargaan	

	penghargaan prestasi guru		
--	---------------------------	--	--

Catatan Telaah:

Penilai mencermati kualitas, relevansi, dan keberlanjutan dokumen, bukan sekadar kelengkapan.

2) Wawancara:

Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi guru dan pihak terkait tentang sistem penghargaan dan dampaknya. Lakukan wawancara sesuai tabel berikut:

Tabel Kerja Pengumpulan Data Wawancara

No	Aspek yang diwawancara	Hasil Wawancara			
		Kepala/ Wakil Kepala	Kepala Kompetensi Keahlian/ Pengurus	Guru	Siswa
1	Keadilan sistem penghargaan				Tidak Diisi
2	Transparansi kompensasi				Tidak Diisi
3	Motivasi kerja akibat penghargaan				Tidak Diisi
4	Kesempatan pengembangan karir				Tidak Diisi
5	Dampak terhadap kinerja guru				

Catatan Wawancara:

Fokus pada contoh konkret, bukan opini umum.

c. Keterkaitan dengan Level Capaian

Hasil observasi, telaah dokumen, dan wawancara dianalisis secara terpadu untuk menentukan level capaian (1–4) dengan prinsip:

- Level 4: Adil, transparan, berbasis kinerja, berdampak kuat
- Level 3: Cukup jelas, mendukung
- Level 2: Terbatas, kurang konsisten
- Level 1: Tidak jelas, tidak mendukung

d. Kesimpulan Penilaian

Berdasarkan analisis pada tabel kerja yang dilakukan melalui Observasi, telaah dokumen dan wawancara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Minimal 50 kata)

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja butir ini berada pada level*): 1 / 2 / 3 / 4

(Catatan: pemilihan capaian level kinerja harus sesuai dengan uraian kesimpulan penilaian).

BAB V INSTRUMEN DAN TEKNIK PENILAIAN

A. Prinsip Penyusunan Instrumen Penilaian

Instrumen evaluasi kinerja guru SMK disusun berdasarkan prinsip-prinsip berikut:

1. **Objektivitas**
Instrumen mampu mengukur kinerja guru berdasarkan indikator yang jelas dan terukur, bukan berdasarkan penilaian subjektif penilai.
2. **Validitas**
Instrumen benar-benar mengukur aspek kinerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab guru SMK.
3. **Reliabilitas**
Instrumen memberikan hasil penilaian yang konsisten apabila digunakan oleh penilai yang berbeda atau pada waktu yang berbeda.
4. **Keterpaduan**
Instrumen mencakup seluruh aspek kinerja guru, baik pedagogik, profesional, kepribadian, sosial, maupun aspek pendukung lainnya.
5. **Keterlaksanaan**
Instrumen mudah digunakan, dipahami, dan diterapkan oleh penilai di lingkungan SMK.

B. Jenis Instrumen Evaluasi Kinerja Guru SMK

Untuk memperoleh gambaran kinerja guru secara utuh, digunakan beberapa jenis instrumen sebagai berikut:

1. **Telaah Dokumen atau Studi Dokumentasi**
Studi dokumentasi digunakan untuk menilai kinerja guru berdasarkan bukti administratif dan akademik.
Berikut adalah daftar nama dokumen untuk teknik **Telaah Dokumen** dari Butir/Elemen Kinerja 1 sampai Butir/Elemen Kinerja 26, yang telah diurutkan berdasarkan dokumen yang paling sering/banyak dibutuhkan di seluruh instrumen:

No	Nama Dokumen	Frekuensi	Lokasi Butir Kinerja & Nomor Aspek yang Ditelaah
1	Modul Ajar / RPP / ATP / Perangkat Ajar / Perangkat Pembelajaran Praktik	27	Butir 1 (Aspek 1, 2, 3, 4) Butir 4 (Aspek 1, 2, 3) Butir 5 (Aspek 2, 3) Butir 6 (Aspek 1) Butir 7 (Aspek 1, 2, 4) Butir 8 (Aspek 2) Butir 9 (Aspek 1) Butir 10 (Aspek 4) Butir 12 (Aspek 3) Butir 14 (Aspek 1, 2, 3) Butir 15 (Aspek 1, 2, 3)

			Butir 16 (Aspek 1) Butir 17 (Aspek 4) Butir 18 (Aspek 4) Butir 19 (Aspek 1)
2	Laporan Kegiatan / Dokumentasi / Foto Kegiatan (sesuaikan dengan aspek yang ditelaah)	12	Butir 2 (Aspek 3) Butir 3 (Aspek 1, 3, 4) Butir 4 (Aspek 5) Butir 15 (Aspek 4) Butir 17 (Aspek 2) Butir 22 (Aspek 5) Butir 23 (Aspek 4, 5) Butir 25 (Aspek 5)
3	Instrumen Penilaian / Rubrik / Asesmen	7	Butir 5 (Aspek 5) Butir 6 (Aspek 3) Butir 7 (Aspek 5) Butir 8 (Aspek 5) Butir 9 (Aspek 2, 5) Butir 16 (Aspek 4)
4	Sertifikat Pelatihan / Workshop / Diklat / MGMP (sesuaikan dengan aspek yang ditelaah)	6	Butir 2 (Aspek 4) Butir 3 (Aspek 1) Butir 4 (Aspek 5) Butir 17 (Aspek 1) Butir 21 (Aspek 4) Butir 25 (Aspek 4)
5	Jurnal Mengajar / Catatan Mengajar / Laporan Kinerja Mengajar	5	Butir 17 (Aspek 3) Butir 18 (Aspek 2) Butir 20 (Aspek 2) Butir 21 (Aspek 3) Butir 24 (Aspek 3)
6	Jurnal Refleksi / Catatan Evaluasi / Laporan Refleksi	6	Butir 1 (Aspek 5) Butir 2 (Aspek 1, 2) Butir 15 (Aspek 5) Butir 19 (Aspek 3) Butir 21 (Aspek 5)
7	Laporan Inovasi / Program Inovasi / Media Ajar (sesuaikan dengan aspek yang ditelaah)	4	Butir 3 (Aspek 5) Butir 17 (Aspek 5) Butir 18 (Aspek 4) Butir 21 (Aspek 2)
8	Laporan Evaluasi Pembelajaran / Hasil Belajar	4	Butir 2 (Aspek 5) Butir 3 (Aspek 2) Butir 10 (Aspek 1, 5)
9	Program Kerja / Rencana Kerja Sekolah (RKS)	4	Butir 22 (Aspek 4) Butir 23 (Aspek 1) Butir 24 (Aspek 2)

			Butir 25 (Aspek 2)
10	SK (Surat Keputusan) / Kebijakan Sekolah / Pedoman (sesuaikan dengan aspek yang ditelaah)	4	Butir 18 (Aspek 1) Butir 22 (Aspek 4) Butir 26 (Aspek 1)
11	Program / Dokumen Kurikulum & Penyelarasan DUDI	3	Butir 8 (Aspek 1) Butir 24 (Aspek 4) Butir 25 (Aspek 3)
12	Program Remedial dan Pengayaan	2	Butir 9 (Aspek 3) Butir 10 (Aspek 2)
13	Aturan / SOP (Standar Operasional Prosedur) Proses Pembelajaran	2	Butir 5 (Aspek 4) Butir 6 (Aspek 2)
14	Laporan/Dokumen Program Praktik Kerja Lapangan (PKL)	2	Butir 16 (Aspek 2, 5)
15	Notulen Rapat & Daftar Hadir Komunitas/MGMP (sesuaikan dengan aspek yang ditelaah)	2	Butir 17 (Aspek 2) Butir 23 (Aspek 2)
16	Media pembelajaran / Dokumentasi Penggunaan Media	1	Butir 4 (Aspek 4)
17	Sertifikat asesor/magang	1	Butir 5 (Aspek 1)
18	Job Sheet / Lembar Kerja/Praktik	2	Butir 7 (Aspek 3) Butir 8 (Aspek 3)
19	MoU/MoA dengan Industri / DUDI	2	Butir 8 (Aspek 4) Butir 25 (Aspek 1)
20	Rekap Nilai/Hasil Asesmen Berkala Peserta Didik	1	Butir 9 (Aspek 4)
21	Catatan Tindak Lanjut Pembelajaran	1	Butir 10 (Aspek 3)
22	Laporan/Dokumen Program Literasi Sekolah	4	Butir 12 (Aspek 1, 2, 4, 5)
23	Dokumen/Foto Penggunaan Sarana Prasarana	2	Butir 14 (Aspek 4, 5)
24	Laporan PKL Peserta Didik	1	Butir 16 (Aspek 3)
25	Dokumen Perbaikan Pembelajaran / Perbaikan Hasil Evaluasi Supervisi	2	Butir 19 (Aspek 5) Butir 21 (Aspek 1)
26	Rekap Absensi Guru	1	Butir 20 (Aspek 1)
27	Surat izin/cuti	1	Butir 20 (Aspek 3)
28	Program / Laporan supervisi	3	Butir 20 (Aspek 4)

			Butir 22 (Aspek 1) Butir 22 (Aspek 2)
29	Dokumen Program Sekolah Terkait Dukungan Kesejahteraan Guru	1	Butir 20 (Aspek 5)
30	Dokumen Aturan Sekolah (Tatib dan atau Peraturan Akademik)	1	Butir 23 (Aspek 3)
31	Buku/Laporan Inventaris Sarpras	1	Butir 24 (Aspek 1, 5)
32	Laporan/Daftar Guru Penerima Penghargaan	2	Butir 26 (Aspek 2,5)
33	Dokumen Kebijakan Sekolah Terkait Penghargaan/Insentif Atas Prestasi Guru	3	Butir 26 (Aspek 1, 3, 4)
		120	

Catatan:

- *Butir 11 dan Butir 13 tidak dicantumkan di dalam tabel karena pembuktian kinerjanya murni melalui Observasi dan Wawancara, tidak ada Telaah Dokumen.*
- *Jika ada dokumen yang kurang jelas, lihat aspek pada butir/elemen kinerja yang ditelaah.*
- *Perhatikan untuk mengecek kembali status upload dokumen.*
- *Jika ada dokumen yang belum terupload, silahkan upload ulang dokumen yang sesuai dengan aspek yang ditelaah,*

2. Observasi Langsung

Observasi dilakukan oleh penilai dengan mengamati secara langsung aktivitas guru dalam pembelajaran teori maupun praktik.

Karakteristik:

- Dilakukan secara terencana.
- Menggunakan instrumen observasi baku.
- Dapat dilakukan lebih dari satu kali.

Lembar observasi digunakan untuk menilai kinerja guru secara langsung dalam proses pembelajaran di kelas maupun di bengkel/laboratorium.

Aspek yang Dinilai:

- Mutu Guru
 - Kemampuan perencanaan pembelajaran aktif, kreatif, inovatif, berbasis lingkungan dan TIK.
 - Upaya Evaluasi diri, refleksi dan pengembangan kompetensi
 - Pengembangan profesi berkelanjutan
 - Penguasaan strategi, model, metode, teknik dan media pembelajaran

- 5) Kompetensi teknis atau pengalaman magang di dunia kerja
- 6) Penerapan budaya kerja industri.
- b. Proses Pembelajaran
 - 1) Pembelajaran aktif, efektif dan befikir tingkat tinggi.
 - 2) Kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan dan standar industri.
 - 3) Penilaian proses dan hasil Pembelajaran
 - 4) Program remedial/pengayaan
 - 5) Partisipasi aktif siswa dan suasana belajar
 - 6) Pembiasaan literasi membaca dan menulis
 - 7) Lingkungan belajar yang aman, nyaman bersih dan mudah
 - 8) Pemamfaatan sarana dan prasarana.
 - 9) Sumber belajar berbasis industri.
 - 10) Pemamfaatan kegiatan PKL/Prakerin.
- c. Influencing Factors
 - 1) Komitmen profesional
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Efikasi diri
 - 4) Kesehatan psikologis (Burnout)
 - 5) Ketangguhan (Resiliensi)
 - 6) Kepemimpinan kepala sekolah
 - 7) Lingkungan/iklim sekolah
 - 8) Sarana dan prasarana
 - 9) Kolaborasi dengan DUDI
 - 10) Sistem penghargaan dan jalur karier

Bentuk Instrumen:

- a. Skala/level penilaian (rating scale)
- b. Daftar cek (checklist) disertai deskripsi kinerja

3. Pedoman Wawancara

Wawancara digunakan untuk menggali informasi secara mendalam terkait kinerja guru yang tidak dapat diperoleh melalui observasi dan angket.

Tujuan Wawancara:

- Mengidentifikasi dan mengklarifikasi hasil studi/telaah dokumen dan hasil observasi.

Bentuk Instrumen:

- Pedoman wawancara terstruktur atau semi-terstruktur

C. Teknik Penilaian Kinerja Guru SMK

Teknik penilaian kinerja guru SMK dilakukan dengan pendekatan multi-sumber (multi-source assessment) agar hasil penilaian lebih akurat dan adil.

1. Penilaian oleh Atasan

Penilaian dilakukan oleh kepala sekolah/wakil kepala sekolah dan ketua jurusan/prodi.

Aspek Penilaian diantaranya:

- a. Kompetensi yang dimiliki oleh guru
- b. Disiplin dan tanggung jawab kerja.
- c. Kualitas pelaksanaan tugas profesional.
- d. Kontribusi terhadap pengembangan sekolah.
- e. Pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja guru

2. Penilaian oleh Peserta Didik

Peserta didik memberikan penilaian terhadap aspek-aspek tertentu dari kinerja guru yang berkaitan langsung dengan pengalaman belajar mereka.

Aspek yang Dinilai diantaranya:

- a. Kejelasan penyampaian materi.
- b. Sikap dan keteladanan guru.
- c. Keadilan dalam penilaian.

3. Skala Penilaian dan Penskoran

Skala penilaian digunakan untuk mengkuantifikasi kinerja guru sehingga mudah dianalisis.

Contoh Skala Penilaian:

- 4 = Sangat Baik
- 3 = Baik
- 2 = Cukup
- 1 = Kurang

Skor akhir diperoleh dari akumulasi dan rata-rata skor seluruh indikator sesuai bobot yang telah ditetapkan.

4. Pengolahan dan Interpretasi Hasil Penilaian

Hasil penilaian kinerja guru diolah secara kuantitatif dan kualitatif.

1. Pengolahan Data.

Data dari berbagai instrumen dikompilasi dan dihitung untuk memperoleh level kinerja.

2. Interpretasi Skor.

Level kinerja diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu (sangat baik, baik, cukup, kurang).

3. Pelaporan Hasil.

Hasil evaluasi disajikan dalam bentuk laporan kinerja guru yang mudah dipahami dan ditindaklanjuti.

BAB VI PEMANFAATAN HASIL EVALUASI

A. Interpretasi Hasil Penilaian Kinerja

Interpretasi hasil penilaian merupakan proses memahami dan memaknai skor serta temuan evaluasi kinerja guru berdasarkan kriteria dan standar yang telah ditetapkan.

Langkah-langkah interpretasi hasil penilaian meliputi:

1. **Pembacaan Level Kinerja.**
Level kinerja guru dianalisis berdasarkan hasil pengolahan data dari berbagai instrumen evaluasi, seperti studi/telaah dokumen, observasi dan wawancara.
2. **Pengelompokan Kategori Kinerja.**
Hasil penilaian diklasifikasikan ke dalam kategori kinerja, misalnya level 4 untuk sangat baik, level 3 untuk baik, level 2 untuk cukup, atau level 1 untuk kurang, sesuai dengan uraian capaian kinerja yang telah ditentukan.
3. **Analisis Kekuatan dan Kelemahan.**
Interpretasi dilakukan dengan mengidentifikasi aspek-aspek kinerja yang telah menunjukkan capaian optimal serta aspek yang masih memerlukan perbaikan atau penguatan.
4. **Kontekstualisasi Hasil Evaluasi.**
Hasil penilaian ditafsirkan dengan mempertimbangkan konteks pembelajaran SMK, kualitas/mutu guru, kualitas kegiatan pembelajaran, karakter khas pendidikan vokasi serta faktor penunjang dan penghambat kinerja guru.

B. Umpan Balik bagi Guru

Umpan balik merupakan bagian penting dalam pemanfaatan hasil evaluasi kinerja guru, yang bertujuan untuk mendorong perbaikan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Bentuk dan mekanisme umpan balik meliputi:

1. **Penyampaian Hasil Evaluasi secara Individual.**
Hasil evaluasi disampaikan kepada guru secara personal dan objektif, disertai penjelasan mengenai capaian kinerja dan area yang perlu ditingkatkan.
2. **Umpan Balik Konstruktif.**
Umpan balik diberikan dengan pendekatan positif, berorientasi pada solusi, serta menekankan penguatan praktik baik yang telah dilakukan guru.
3. **Diskusi Reflektif.**
Guru diajak untuk merefleksikan hasil evaluasi, mengidentifikasi penyebab capaian kinerja, dan merumuskan langkah perbaikan secara bersama-sama dengan kepala sekolah atau penilai/evaluator.
4. **Dokumentasi Umpan Balik.**
Hasil umpan balik didokumentasikan sebagai bagian dari rekam jejak kinerja dan pengembangan profesional guru.

C. Tindak Lanjut Pengembangan Profesional

Tindak lanjut merupakan tahapan strategis untuk memastikan bahwa hasil evaluasi kinerja berdampak nyata terhadap peningkatan kualitas guru dan pembelajaran di SMK.

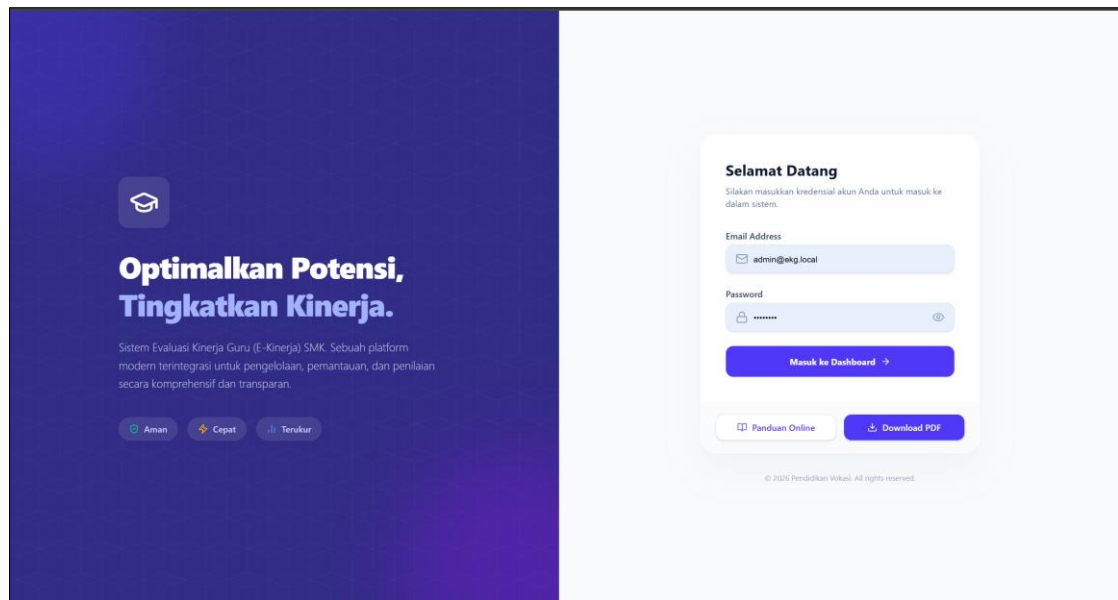
Bentuk tindak lanjut pengembangan profesional guru meliputi:

1. Penyusunan Rencana Pengembangan Individu Guru.
Berdasarkan hasil evaluasi, disusun rencana pengembangan profesional individu yang memuat tujuan, program, dan target peningkatan kinerja.
2. Program Pelatihan dan Pendampingan.
Guru diberikan kesempatan mengikuti pelatihan, workshop, atau pendampingan sesuai dengan kebutuhan pengembangan yang teridentifikasi.
3. Penguatan Komunitas Praktisi.
Hasil evaluasi dimanfaatkan untuk mengembangkan komunitas belajar guru, seperti MGMP atau komunitas praktisi di sekolah.
4. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan.
Tindak lanjut pengembangan profesional dipantau secara berkala untuk memastikan efektivitas program dan keberlanjutan peningkatan kinerja guru.
5. Pengambilan Keputusan Manajerial.
Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, seperti penugasan, promosi, penghargaan, atau rekomendasi pengembangan lanjutan.
Dengan pemanfaatan hasil evaluasi yang tepat, sistematis, dan berorientasi pada pengembangan, evaluasi kinerja guru SMK diharapkan mampu menciptakan budaya mutu, refleksi, dan peningkatan profesional yang berkelanjutan di lingkungan sekolah.

BAB VII APLIKASI EVALUASI KINERJA GURU SMK

A. Mengenal Aplikasi EKG

1. Deskripsi Aplikasi



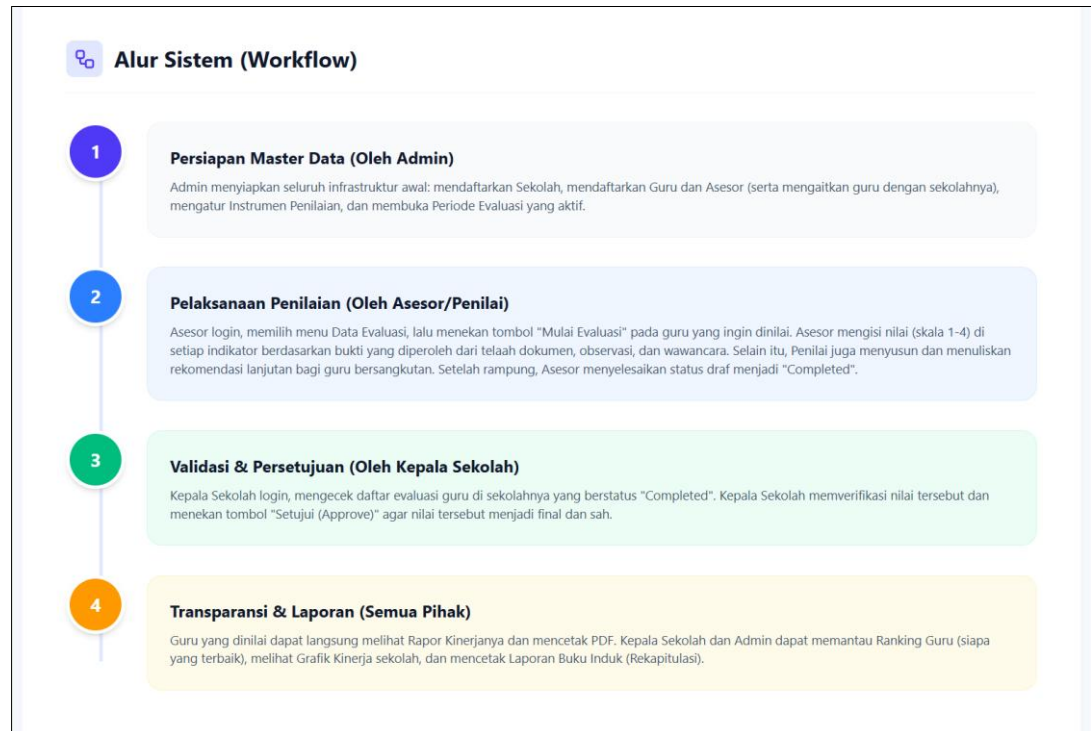
2. Alur Sistem (Workflow)

a. Persiapan Master Data (Oleh Admin)

Admin menyiapkan seluruh infrastruktur awal: mendaftarkan Sekolah, mendaftarkan Guru dan Asesor (serta mengaitkan guru dengan sekolahnya), mengatur Instrumen Penilaian, dan membuka Periode Evaluasi yang aktif.

b. Pelaksanaan Penilaian (Oleh Asesor/Penilai)

Asesor login, memilih menu Data Evaluasi, lalu menekan tombol "Mulai Evaluasi" pada guru yang ingin dinilai. Asesor mengisi nilai (skala 1-4) di setiap indikator berdasarkan bukti yang diperoleh dari telaah dokumen, observasi, dan wawancara. Selain itu, Penilai juga menyusun dan menuliskan rekomendasi lanjutan bagi guru bersangkutan. Setelah rampung, Asesor menyelesaikan status draf menjadi "Completed".



c. Validasi & Persetujuan (Oleh Kepala Sekolah)

Kepala Sekolah login, mengecek daftar evaluasi guru di sekolahnya yang berstatus "Completed". Kepala Sekolah memverifikasi nilai tersebut dan menekan tombol "Setujui (Approve)" agar nilai tersebut menjadi final dan sah.

f. Transparansi & Laporan (Semua Pihak)

Guru yang dinilai dapat langsung melihat Rapor Kinerjanya dan mencetak PDF. Kepala Sekolah dan Admin dapat memantau Ranking Guru (siapa yang terbaik), melihat Grafik Kinerja sekolah, dan mencetak Laporan Buku Induk (Rekapitulasi).

B. Penggunaan Aplikasi EKG

1. Registrasi Akun

Admin membuatkan akun bagi setiap Sekolah, Guru, Kepala Sekolah, dan Asesor/Evaluator. Saat pembuatan, Admin menentukan hak akses (Role) dan memetakan penempatan unit kerjanya agar akun tersebut tertaut secara struktural.

2. Login ke Aplikasi

Login ke aplikasi hanya diperbolehkan menggunakan nama akun dan password yang telah diregistrasi dan dibagikan oleh admin bagi para pengguna. Jika ada kendala dalam login, user/pengguna segera untuk menghubungi super admin.

C. Panduan Dashboard & Fitur Utama

1. Dashboard Super Admin

a. Persiapan Sistem & Dashboard

Admin merupakan pemegang kendali utama aplikasi. Pada Dashboard, Admin memantau rekap data seluruh sistem (jumlah guru, sekolah, dan status evaluasi secara real-time).

b. Manajemen Master Data Induk

Langkah pertama yang wajib dilakukan adalah mengisi atribut dasar seperti Provinsi, Kabupaten, Kelompok Mata Pelajaran, Mata Pelajaran, Kompetensi Keahlian, Pangkat/Golongan, hingga Jabatan Fungsional agar identitas pegawai terdata secara rapi.

c. Registrasi Sekolah, Guru & Evaluator

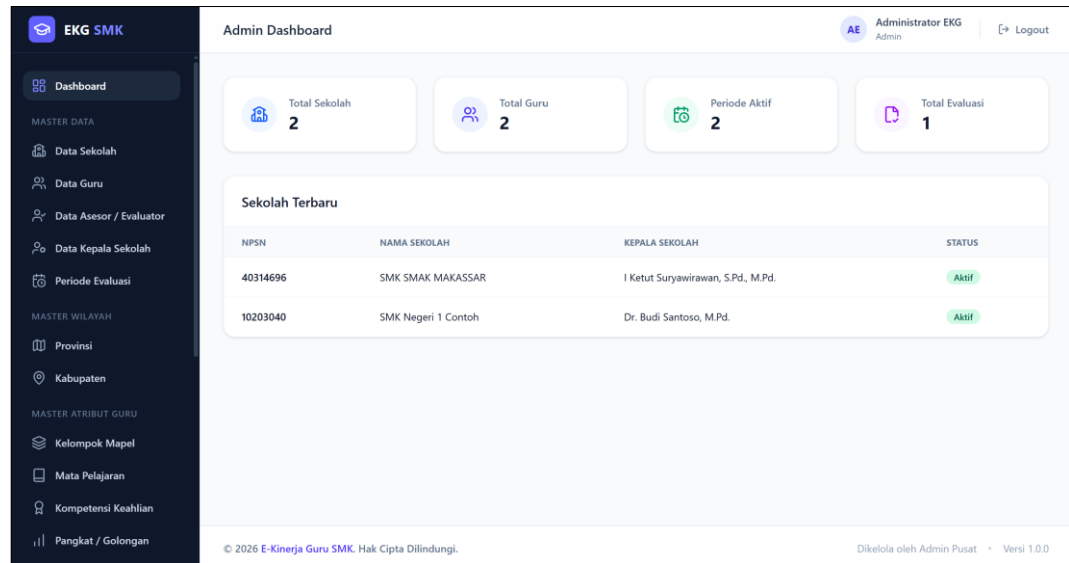
Admin membuatkan akun bagi setiap Sekolah, Guru, Kepala Sekolah, dan Asesor/Evaluator. Saat pembuatan, Admin menentukan hak akses (Role) dan memetakan penempatan unit kerjanya agar akun tersebut tertaut secara struktural.

d. Pengaturan Periode & Instrumen Penilaian

Admin merancang siklus evaluasi melalui menu Periode (misal: "Tahun Ajaran 2024 Genap"). Selain itu, Admin menyusun borang penilaian secara hierarkis (Dimensi > Aspek > Indikator) yang nantinya akan digunakan oleh Evaluator untuk menilai Guru.

e. Pemantauan & Cetak Rekapitulasi Global

Admin memiliki otoritas memantau seluruh Laporan Evaluasi, Grafik Kinerja lintas periode, dan Ranking Guru terbaik. Admin juga bertugas mencetak Rekapitulasi Kinerja (Buku Induk) lengkap beserta catatan rekomendasi dari seluruh sekolah.



2. Dashboard Kepala Sekolah

a. Pemantauan Kinerja Internal

Kepala Sekolah bertindak sebagai penanggung jawab mutu di tingkat satuan pendidikan. Melalui Dashboard dan Grafik Kinerja, beliau memantau tren perolehan nilai sekolahnya dari periode ke periode dalam bentuk visual (Pie/Bar/Line Chart).

b. Supervisi Asesor & Guru

Beliau dapat melihat seluruh guru dan asesor yang ditugaskan di sekolahnya (mode baca/read-only). Hal ini memudahkan pengawasan agar setiap guru telah memiliki penugasan evaluasi.

c. Verifikasi & Pengesahan Dokumen

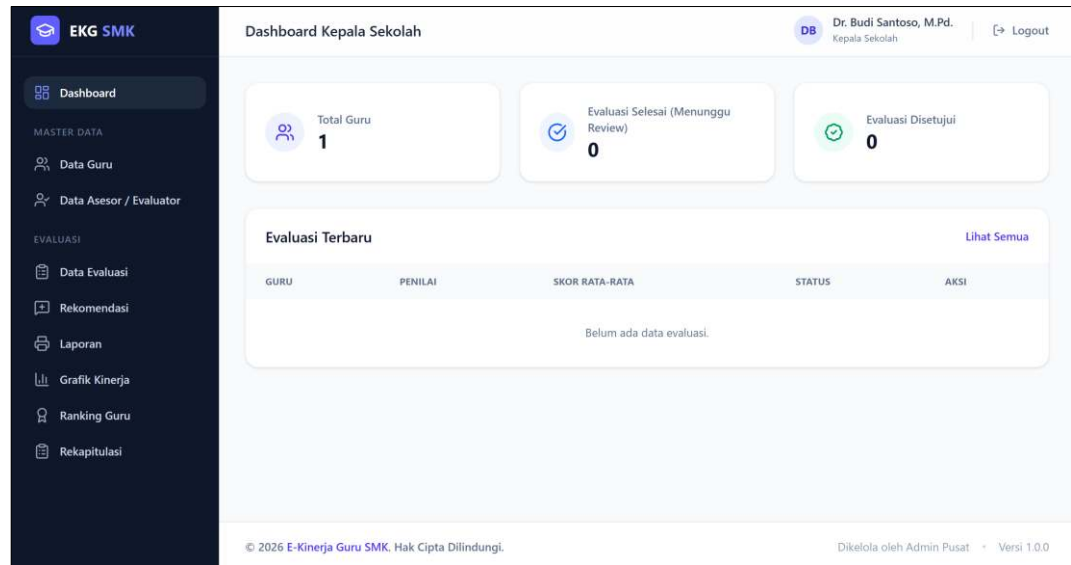
Menu Data Evaluasi adalah pintu terakhir sebelum nilai disahkan. Kepala Sekolah bertugas membaca detail kuesioner dari Evaluator, memberikan Catatan/Feedback tambahan (opsional), lalu mengklik tombol "Setujui" agar hasil menjadi sah dan final.

d. Pemetaan Guru Berprestasi (Ranking)

Sistem otomatis menyajikan Peringkat (Ranking) performa guru terbaik di sekolahnya berdasarkan Nilai Akhir untuk mempermudah kepala sekolah dalam memberikan referensi penghargaan, promosi, atau tunjangan kinerja.

e. Otorisasi Laporan (Rekapitulasi)

Mencetak Rekapitulasi (Buku Induk) satu lembar PDF yang memuat rekap nilai serta rekomendasi seluruh guru. Lembar ini dicetak untuk ditandatangani secara basah sebagai bukti akreditasi dan laporan ke dinas.



3. Dashboard Penilai/Evaluator

a. Manajemen Penugasan

Melalui Dashboard, Evaluator dapat melacak progres tugasnya secara presisi (seperti jumlah guru yang belum dinilai, sedang dalam proses draf, atau sudah dikirim ke Kepala Sekolah).

b. Pelaksanaan Observasi & Telaah Borang

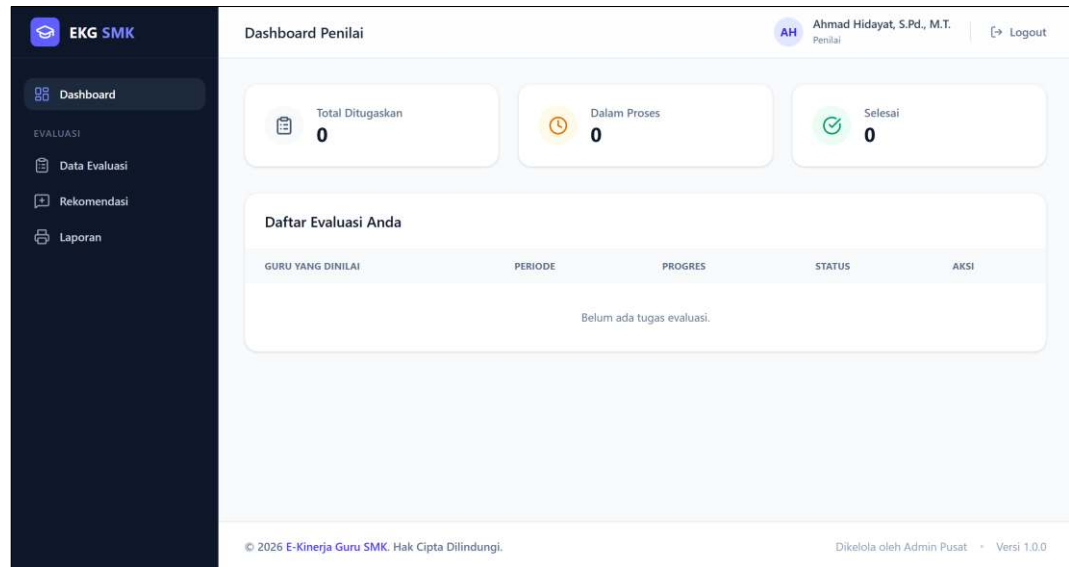
Di menu Data Evaluasi, Evaluator memberikan bobot nilai (skala 1-4) beserta kesimpulan untuk tiap indikator. Acuan utamanya adalah dari bukti otentik seperti: Observasi Kelas, Telaah Dokumen seperti bukti RPP/Silabus yang diunggah guru, serta sesi Wawancara langsung.

c. Penyusunan Rekomendasi Khusus

Setelah menuntaskan seluruh butir penilaian, Evaluator wajib merumuskan catatan "Rekomendasi Lanjutan" (tindak lanjut perbaikan) yang akan menjadi pedoman pembinaan guru bersangkutan di masa depan.

d. Draf Terpadu & Riwayat Penilaian

Proses penilaian bisa dilakukan bertahap menggunakan status "Draft". Setelah semua lengkap, klik Submit (Status berubah menjadi Completed). Evaluator juga dapat melihat riwayat lengkap laporannya untuk keperluan rekam jejak.



4. Dashboard Guru

a. Refleksi Kinerja (Dashboard)

Begitu masuk ke aplikasi, guru langsung disuguhkan dengan status penilaian berjalannya dan nilai akhir rata-rata IPK yang telah diverifikasi Kepala Sekolah.

b. Upload Bukti Kinerja (Lintas Indikator)

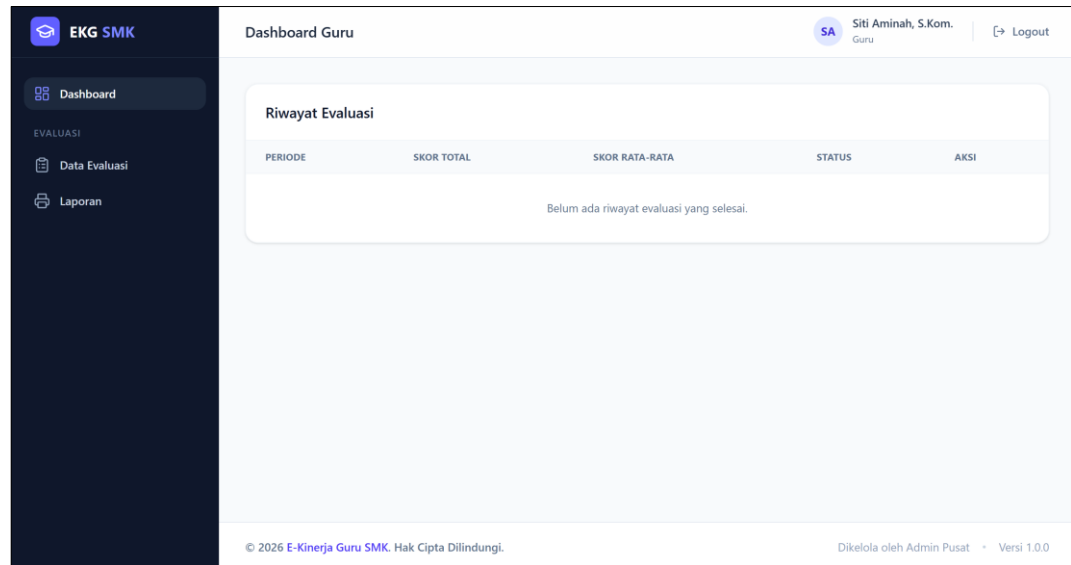
Sebagai pendukung penilaian "Telaah Dokumen", guru dapat mengunggah berbagai berkas (RPP, Sertifikat, Presensi, dll). Melalui fitur Upload General, efisiensi ditingkatkan di mana 1 file bukti saja dapat dipetakan langsung ke beberapa aspek penilaian lintas indikator sekaligus.

c. Monitoring Hasil & Rapor Detail

Guru memantau rincian poin tiap indikator secara detail dan transparan untuk melihat kekurangan/kelebihan performanya (tersedia begitu draf penilaian selesai).

d. Pencetakan Laporan Resmi

Satu klik untuk mengunduh Laporan (Rapor) format PDF ber-Kop Surat resmi sekolah. Dokumen fisik ini memuat rincian kompetensi, kesimpulan, hingga tanda tangan pihak berwenang untuk kebutuhan kenaikan jenjang karir.



D. Panduan Teknis

1. Persyaratan Sistem

Aplikasi AI Stunt Detect merupakan aplikasi berbasis web sehingga tidak memerlukan instalasi perangkat lunak khusus. Berikut persyaratan teknis minimal:

Tabel 7.1 Persyaratan Sistem.

Komponen	Spesifikasi
Perangkat	Smartphone (Android/iOS), Tablet, Laptop, atau Komputer Desktop
Browser Web	Google Chrome (v90+), Mozilla Firefox (v88+), Microsoft Edge (v90+), Safari (v14+)
Koneksi Internet	Koneksi internet stabil (minimal 1 Mbps untuk penggunaan optimal)
Resolusi Layar	Minimal 320px (mobile) – Mendukung tampilan responsif di semua ukuran layar
Sistem Operasi	Windows, macOS, Linux, Android, atau iOS (semua versi yang mendukung browser modern)

2. Troubleshoot

Berikut adalah solusi untuk beberapa masalah umum yang mungkin ditemui:

Tabel 7.2 Troubleshoot

Masalah	Solusi
Tidak bisa login	Pastikan email dan kata sandi sudah benar. Pastikan akun sudah diaktifasi. Hubungi admin jika lupa Password.
Halaman tidak terbuka	Periksa koneksi internet. Coba refresh halaman atau bersihkan cache browser.
Data tidak tersimpan	Pastikan semua kolom wajib (*) terisi. Periksa koneksi internet sebelum menyimpan.
Laporan evaluasi tidak muncul	Pastikan evaluator/penilai sudah klik "Submit" hasil penilaian dan pastikan Kepala Sekolah sudah memverifikasi dan mengklik tombol "setuju".
Akun belum bisa digunakan	Akun baru memerlukan verifikasi dan diaktivasi. Hubungi Super Admin atau tunggu konfirmasi melalui email.

BAB VIII PENUTUP

A. Simpulan

Evaluasi kinerja guru SMK merupakan instrumen strategis dalam menjamin dan meningkatkan mutu pembelajaran serta profesionalisme guru di lingkungan pendidikan vokasi. Melalui penyusunan instrumen yang valid, reliabel, dan komprehensif, evaluasi kinerja mampu memberikan gambaran objektif mengenai capaian kinerja guru berdasarkan aspek pedagogik, profesional, kepribadian, sosial, serta aspek pendukung lainnya.

Prosedur pelaksanaan evaluasi yang sistematis—mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengolahan dan pemanfaatan hasil—menjadikan evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana refleksi dan pengembangan profesional berkelanjutan. Pemanfaatan hasil evaluasi melalui interpretasi yang tepat, pemberian umpan balik konstruktif, dan tindak lanjut pengembangan profesional mendorong terbentuknya budaya mutu dan perbaikan berkelanjutan di SMK.

Dengan demikian, instrumen evaluasi kinerja guru SMK yang dirancang dan dilaksanakan secara tepat dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas guru, proses pembelajaran, serta kesiapan lulusan SMK dalam menghadapi tuntutan dunia kerja dan industri.

B. Rekomendasi

Agar evaluasi kinerja guru SMK dapat berjalan optimal dan berkelanjutan, beberapa rekomendasi berikut perlu diperhatikan:

1. Konsistensi dan Keberlanjutan Pelaksanaan.

Evaluasi kinerja guru hendaknya dilaksanakan secara berkala dan berkelanjutan, bukan sebagai kegiatan insidental, sehingga perkembangan kinerja guru dapat dipantau secara sistematis.

2. Penguatan Kompetensi Penilai.

Sekolah perlu memastikan bahwa tim penilai memiliki pemahaman yang memadai mengenai instrumen, prosedur, dan prinsip evaluasi agar hasil penilaian objektif dan akuntabel.

3. Pendekatan Partisipatif dan Transparan.

Pelaksanaan evaluasi sebaiknya melibatkan guru secara aktif melalui sosialisasi, penilaian diri, dan diskusi reflektif untuk membangun kepercayaan dan penerimaan terhadap hasil evaluasi.

4. Pemanfaatan Hasil Evaluasi secara Nyata.

Hasil evaluasi harus ditindaklanjuti dalam bentuk program pembinaan, pelatihan, dan pendampingan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan guru.

5. Integrasi dengan Program Penjaminan Mutu Sekolah.

Evaluasi kinerja guru perlu diintegrasikan dengan sistem penjaminan mutu internal sekolah agar selaras dengan visi, misi, dan target peningkatan mutu SMK.

6. Pengembangan Instrumen Secara Berkelanjutan.

Instrumen evaluasi kinerja guru SMK perlu ditinjau dan disempurnakan secara berkala agar tetap relevan dengan perkembangan kebijakan pendidikan, kurikulum, serta kebutuhan dunia kerja dan industri.

Dengan menerapkan rekomendasi tersebut, evaluasi kinerja guru SMK diharapkan tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi berkembang sebagai praktik profesional yang mendukung peningkatan mutu pendidikan vokasi secara berkelanjutan dan berorientasi pada masa depan.