

## PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESI GURU

### BUKU 1



## PEDOMAN PENGELOLAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DAN**  
**KEBUDAYAAN DAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN**  
**PUSAT PENGEMBANGAN PROFESI PENDIDIK**  
**2012**

## KATA PENGANTAR

Profesi guru harus dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hal ini dikarenakan guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan 2025 yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif.

Guru yang profesional wajib melakukan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan. Buku ini disajikan untuk memberikan informasi tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru. Buku pengelolaan pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan salah satu buku dari seri Pedoman Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru.

Pada kesempatan ini ucapan terima kasih disampaikan kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan secara maksimal dalam mengkaji buku yang sama yang telah diterbitkan sebelumnya oleh Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan Nasional, sehingga dapat mewujudkan buku ini.

Mudah-mudahan buku ini dapat menjadi acuan dan sumber inspirasi bagi guru dan semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan buku ini di masa mendatang.

Jakarta, Februari 2012  
Kepala Badan PSDMP dan PMP,

Prof. Dr. Syawal Gultom, M.Pd.  
NIP : 19620203 198703 1 002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	I
DAFTAR ISI .....	1
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. DASAR HUKUM .....	3
C. TUJUAN .....	4
D. SASARAN .....	4
<b>BAB II PENGERTIAN DAN LINGKUP PENGEMBANGAN</b> <b>    KEPROFESIAN BERKELANJUTAN .....</b>	<b>5</b>
A. PENGERTIAN .....	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT .....	6
C. SASARAN .....	8
D. KEGIATAN .....	8
<b>BAB III PENGELOLAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN</b> <b>    BERKELANJUTAN GURU (PKB-GURU) .....</b>	<b>22</b>
A. POLA PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN .....	22
B. KOORDINATOR PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN DAN GURU PENDAMPING .....	34
C. PERAN INSTITUSI DAN INDIVIDU YANG TERKAIT DALAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN .....	44

<b>BAB IV MONITORING, EVALUASI, DAN PELAPORAN</b> <b>    PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN</b> <b>    BERKELANJUTAN .....</b>	<b>51</b>
A. MONITORING DAN EVALUASI PROGRAM .....	51
B. MEKANISME PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI .....	53
C. PELAPORAN MONITORING DAN EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN .....	54
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>56</b>

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah. Sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan di sekolah, perlu dikembangkan sebagai organisasi pembelajar, agar mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang merupakan ciri kehidupan modern. Salah satu karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya.

Syarat mutlak terciptanya organisasi pembelajar adalah terwujudnya masyarakat pembelajar di tubuh organisasi tersebut. Hal ini mudah dipahami, mengingat kinerja suatu organisasi adalah merupakan produk kinerja kolektif semua unsur di dalamnya, termasuk sumber daya manusia. Dalam konteks sekolah, guru secara individu maupun secara bersama-sama dengan masyarakat seprofesinya, harus menjadi bagian dari organisasi pembelajar melalui keterlibatannya secara sadar dan sukarela serta terus menerus dalam berbagai kegiatan belajar guna mengembangkan profesionalismenya.

Salah satu bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional adalah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Undang-undang dan peraturan pemerintah ini diharapkan dapat memfasilitasi guru untuk selalu mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Pelaksanaan program pengembangan

keprofesian berkelanjutan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru.

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung dengan hasil evaluasi diri. Apabila hasil penilaian kinerja guru masih berada di bawah standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, maka guru diwajibkan untuk mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diorientasikan sebagai pembinaan dalam pencapaian standar kompetensi guru. Sementara itu, guru yang hasil penilaian kinerjanya telah mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan diarahkan kepada pengembangan kompetensi untuk memenuhi layanan pembelajaran berkualitas dan peningkatan karir guru.

Sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan salah satu unsur utama yang diberikan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru.

Pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan diharapkan dapat menciptakan guru profesional, bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan yang luas, tetapi juga memiliki kepribadian yang matang. Dengan demikian, guru mampu menumbuhkembangkan minat dan bakat peserta didik sesuai dengan bidangnya dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi,

dan seni. Sehingga guru sebagai pembelajar abad 21 mampu mengikuti perkembangan ilmu dalam bidangnya dan dapat memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan standar kompetensi yang harus dimiliki peserta didik.

## **B. Dasar Hukum**

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
6. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
8. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya;
9. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pengawas Sekolah;
10. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah;
11. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;

12. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Konselor;
13. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan;
14. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

## **C. Tujuan**

Buku pedoman pengelolaan pengembangan keprofesian berkelanjutan ini bertujuan untuk:

1. menjelaskan konsep dasar pengembangan keprofesian berkelanjutan kepada semua pihak yang terkait dalam pengelolaan pengembangan keprofesian berkelanjutan;
2. menjadi acuan dalam pengelolaan pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolah, KKG, MGMP, KKKS, MKKS, KKPS, MKPS, Dinas Pendidikan Provinsi, Kabupaten/Kota dan instansi/institusi lain yang terkait.

## **D. Sasaran**

Buku Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ini ditujukan bagi:

1. Guru;
2. Kepala Sekolah;
3. Pengawas Sekolah;
4. Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota;
5. Tim Penilai Jabatan Fungsional Guru; dan
6. Pihak lain yang terkait dengan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

## BAB II PENGERTIAN DAN LINGKUP PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN

### A. Pengertian

Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Pembelajaran yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan sebagaimana digambarkan pada diagram berikut ini (diadopsi dari *Center for Continuous Professional Development (CPD). University of Cincinnati Academic Health Center. ([http://webcentral.uc.edu/-cpd\\_online2](http://webcentral.uc.edu/-cpd_online2))*). Melalui siklus evaluasi, refleksi pengalaman belajar, perencanaan dan implementasi kegiatan pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, maka diharapkan guru akan mampu mempercepat pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian untuk kemajuan karirnya.



Gambar 1: Siklus Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

### B. Tujuan dan Manfaat

#### 1. Tujuan

Tujuan umum pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Secara khusus tujuan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah sebagai berikut;

- a. Meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku.

- b. Memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk memfasilitasi proses pembelajaran peserta didik.
- c. Meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
- d. Menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru.
- e. Meningkatkan citra, harkat, dan martabat profesi guru di masyarakat.
- f. Menunjang pengembangan karir guru

## 2. Manfaat

Manfaat pengembangan keprofesian berkelanjutan yang terstruktur, sistematis dan memenuhi kebutuhan peningkatan keprofesian guru adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peserta Didik  
Peserta didik memperoleh jaminan pelayanan dan pengalaman belajar yang efektif.
- b. Bagi Guru  
Guru dapat memenuhi standar dan mengembangkan kompetensinya, sehingga mampu menghadapi perubahan internal dan eksternal dalam memenuhi kebutuhan belajar peserta didik untuk menghadapi kehidupannya di masa datang.
- c. Bagi Sekolah/Madrasah  
Sekolah/Madrasah mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik.

- d. Bagi Orang Tua/Masyarakat  
Orang tua/masyarakat memperoleh jaminan bahwa anak mereka mendapatkan layanan pendidikan yang berkualitas dan pengalaman belajar yang efektif.
- e. Bagi Pemerintah  
Memberikan jaminan kepada masyarakat tentang layanan pendidikan yang berkualitas dan profesional.

## C. Sasaran

Sasaran kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah semua guru pada satuan pendidikan yang berada di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama, dan/atau Kementerian lain, serta satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

## D. Kegiatan

Pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru. Pelaksanaannya didasarkan pada unsur-unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan, prinsip pelaksanaan dan lingkup pelaksanaan kegiatan.

### 1. Unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Menurut Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi:

#### a. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan

pendidikan nasional serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni. Kegiatan pengembangan diri dapat dilakukan melalui diklat fungsional dan/atau kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru.

Terkait dengan kegiatan diklat fungsional, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 8 (ayat 1) menyatakan bahwa: diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Dalam pasal yang sama (ayat 2), dinyatakan bahwa diklat dalam jabatan terdiri dari diklat kepemimpinan, diklat fungsional, dan diklat teknis. Selanjutnya pasal 11 (ayat 1) menyatakan bahwa diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

Sejalan dengan itu, Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 menyatakan bahwa: diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru baik di sekolah maupun di luar sekolah (seperti KKG/MGMP/MGBK) dan bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru.

Beberapa contoh bentuk kegiatan kolektif guru antara lain:

- 1) Lokakarya atau kegiatan bersama (seperti KKG, MGMP, MGBK, KKKS dan MKKS) untuk menyusun dan/atau mengembangkan perangkat kurikulum, pembelajaran, penilaian, dan/atau media pembelajaran;
- 2) Keikutsertaan pada kegiatan ilmiah (seminar, koloqium, *workshop*, bimbingan teknis, dan/atau diskusi panel), baik sebagai pembahas maupun peserta;
- 3) Kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.

Beberapa contoh materi yang dapat dikembangkan dalam kegiatan pengembangan diri, baik dalam diklat fungsional maupun kegiatan kolektif guru, antara lain: (1) perencanaan pendidikan dan program kerja; (2) pengembangan kurikulum, penyusunan RPP dan pengembangan bahan ajar; (3) pengembangan metodologi mengajar; (4) penilaian proses dan hasil pembelajaran peserta didik; (5) penggunaan dan pengembangan teknologi informatika dan komputer (TIK) dalam pembelajaran; (6) inovasi proses pembelajaran; (7) peningkatan kompetensi profesional dalam menghadapi tuntutan teori terkini; (8) penulisan publikasi ilmiah; (9) pengembangan karya inovatif; (10) kemampuan untuk mempresentasikan hasil karya; dan (11) peningkatan kompetensi lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas tambahan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Kegiatan pengembangan diri dilaksanakan di sekolah sesuai kebutuhan guru dan sekolah, dan dikoordinasikan oleh koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan. Bukti pelaksanaan kegiatan pengembangan diri yang dapat dinilai, antara lain:

- 1) Diklat fungsional yang harus dibuktikan dengan surat tugas, sertifikat, dan laporan deskripsi hasil pelatihan yang disahkan oleh kepala sekolah.
- 2) Kegiatan kolektif guru yang harus dibuktikan dengan surat keterangan dan laporan deskripsi hasil kegiatan yang disahkan oleh kepala sekolah.

**Catatan:** Bagi guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah, maka laporan dan bukti fisik pelaksanaan pengembangan diri harus disahkan oleh kepala dinas pendidikan Kabupaten/Kota/Provinsi.

Guru yang telah mengikuti diklat fungsional dan/atau kegiatan kolektif guru berkewajiban mendiseminasikan kepada rekan guru lain, minimal di sekolahnya masing-masing, sebagai bentuk kepedulian dan wujud kontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan. Kegiatan ini diharapkan dapat mempercepat proses kemajuan dan pengembangan sekolah secara komprehensif. Guru yang mendiseminasikan hasil diklat fungsional dan/atau kegiatan kolektif akan memperoleh penghargaan berupa angka kredit sesuai perannya sebagai pemrasaran/nara sumber.

#### b. Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Publikasi ilmiah mencakup 3 (tiga) kelompok, yaitu:

- 1) Presentasi pada forum ilmiah. Dalam hal ini guru bertindak sebagai pemrasaran dan/atau nara sumber

pada seminar, lokakarya, koloqium, dan/atau diskusi ilmiah, baik yang diselenggarakan pada tingkat sekolah, KKG/MGMP/MGBK, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.

- 2) Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal. Publikasi dapat berupa karya tulis hasil penelitian, makalah tinjauan ilmiah di bidang pendidikan formal dan pembelajaran, tulisan ilmiah populer, dan artikel ilmiah dalam bidang pendidikan. Karya ilmiah ini telah diterbitkan dalam jurnal ilmiah tertentu atau minimal telah diterbitkan dan diseminarkan di sekolah masing-masing. Dokumen karya ilmiah disahkan oleh kepala sekolah dan disimpan di perpustakaan sekolah.

Catatan: Bagi guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah, karya ilmiahnya harus disahkan oleh kepala dinas pendidikan setempat.

- 3) Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru. Buku yang dimaksud dapat berupa buku pelajaran, baik sebagai buku utama maupun buku pelengkap, modul/diklat pembelajaran per semester, buku dalam bidang pendidikan, karya terjemahan, dan buku pedoman guru. Buku termaksud harus tersedia di perpustakaan sekolah tempat guru bertugas. Keaslian buku harus ditunjukkan dengan pernyataan keaslian dari kepala sekolah atau dinas pendidikan setempat bagi guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.

#### c. Karya inovatif



Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif ini dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni, pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, atau penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

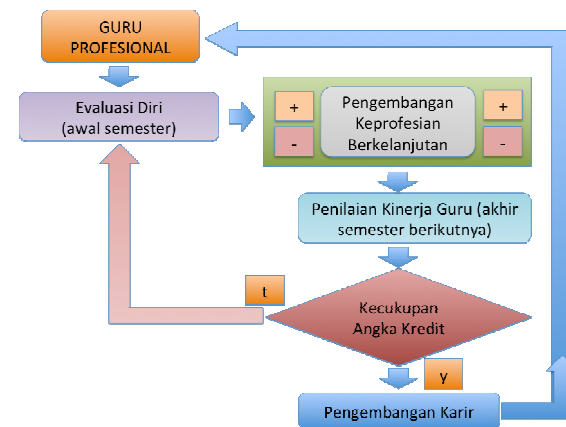
Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang mencakup ketiga unsur tersebut harus dilaksanakan secara berkelanjutan, agar guru dapat selalu menjaga dan meningkatkan profesionalismenya, tidak sekedar untuk pemenuhan angka kredit. Oleh sebab itu, meskipun angka kredit seorang guru diasumsikan telah memenuhi persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional tertentu, guru tetap wajib melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan .

## 2. Pelaksanaan dan Prinsip-prinsip Pelaksanaan

Dalam sistem Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, sebagai langkah awal pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru, akan dilakukan pemetaan profil kinerja guru dengan menggunakan instrumen evaluasi diri pada awal tahun pelajaran, yang hasilnya digunakan sebagai acuan dalam merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dilaksanakan sepanjang tahun pelajaran. Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilakukan terhadap guru yang telah maupun belum mencapai standar yang ditetapkan. Setiap akhir tahun pelajaran, dilakukan penilaian kinerja guru, dimana hasilnya merupakan gambaran peningkatan kompetensi

yang diperoleh guru setelah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada tahun berjalan dan sekaligus digunakan sebagai dasar penetapan angka kredit unsur utama dari sub-unsur pembelajaran/bimbingan pada tahun tersebut. Hasil penilaian kinerja guru tahun sebelumnya dan dilengkapi hasil evaluasi diri tahun berjalan, selanjutnya digunakan sebagai acuan perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk tahun berikutnya.

Penilaian Kinerja Guru dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Keterkaitan antara pengembangan keprofesian berkelanjutan, penilaian kinerja guru, dan pengembangan karir guru ditunjukkan melalui alur pembinaan dan pengembangan profesi guru berikut.



**Gambar 2: Alur Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru**

Pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang didasarkan pada hasil penilaian kinerja guru

dan hasil evaluasi diri dengan urutan prioritas kegiatan yang harus dipenuhi sebagai berikut:

- a. Pencapaian kompetensi yang diidentifikasi di bawah standar kompetensi inti berdasarkan hasil penilaian kinerja guru.
- b. Peningkatan kompetensi yang dibutuhkan sekolah untuk menyesuaikan dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sosial dan budaya berdasarkan Laporan Evaluasi Diri Sekolah dan/atau Rencana Tahunan Pengembangan Sekolah.
- c. Kompetensi yang diperlukan oleh guru untuk melaksanakan tugas-tugas tambahan misalnya sebagai kepala laboratorium, kepala bengkel, kepala perpustakaan, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, dsb.
- d. Peningkatan kompetensi yang diminati oleh guru untuk menunjang pelaksanaan tugas dan pengembangan karirnya.

Pencapaian dan peningkatan kompetensi tersebut pada akhirnya bukan hanya bertujuan untuk peningkatan keprofesian guru dalam menunjang layanan pendidikan yang bermutu, tetapi juga berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk pengembangan karir guru.

Agar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan prioritas pelaksanaan tersebut, maka pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan harus didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut.

- a. Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus menjadi bagian integral dari tugas guru sehari-hari yang berorientasi kepada keberhasilan peserta didik. Cakupan materi untuk

kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan harus kaya dengan materi akademik, metode pembelajaran, penelitian pendidikan terkini, teknologi dan/atau seni, serta berbasis pada data dan hasil pekerjaan peserta didik sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

- b. Setiap guru berhak mendapat kesempatan dan wajib mengembangkan diri secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesinya.
- c. Sekolah wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan minimal jumlah jam per tahun sesuai dengan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan/atau sekolah berhak menambah alokasi waktu jika dirasakan perlu. Untuk menghindari kemungkinan pengalokasian kesempatan pengembangan yang tidak merata, maka proses perencanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan harus dimulai dari sekolah.
- d. Guru yang tidak memperlihatkan peningkatan kompetensi setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya, maka dimungkinkan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sanksi tersebut tidak berlaku bagi guru, jika sekolah tidak dapat memenuhi kebutuhan guru untuk melaksanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

- e. Guru harus terlibat secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan sebagai salah satu sumber informasi kegiatan monitoring dan evaluasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan sehingga betul-betul terjadi perubahan pada dirinya yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan di sekolah.
  - f. Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus berkontribusi dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan/atau kabupaten/kota. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan harus menjadi bagian terintegrasi dari rencana pengembangan sekolah dan/atau kabupaten/kota dalam melaksanakan peningkatan mutu pendidikan.
  - g. Sedapat mungkin kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan di sekolah atau KKG/MGMP/MGBK bersama-sama dengan sekolah lain, sehingga mengurangi dampak negatif pada layanan pendidikan karena guru meninggalkan sekolah.
  - h. Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus dapat mewujudkan guru yang lebih profesional sehingga mendorong pengakuan profesi guru sebagai lapangan pekerjaan yang bermartabat dan bermakna bagi masyarakat dalam pencerdasan kehidupan bangsa.
  - i. Pengembangan keprofesian berkelanjutan diharapkan dapat mendukung pengembangan karir guru yang lebih obyektif, transparan dan akuntabel
3. Lingkup Pelaksanaan Kegiatan

Lingkup pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan ditunjukkan dalam diagram di bawah ini (diadopsi dari TDA: *Continuing Professional Development*. <http://www.tda.gov.uk/teachers/continuingprofessional-development.aspx>) pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan di internal sekolah, eksternal-antar sekolah maupun melibatkan kepakaran lain yang dimungkinkan untuk dilakukan melalui jaringan virtual.



**Gambar 3: Sumber-sumber Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan**

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk pengembangan diri dapat dilakukan di dalam sekolah secara mandiri dan dikelompokkan sebagai berikut.

- a. Dilakukan oleh guru secara mandiri, dengan program kegiatan antara lain sebagai berikut:

- 1) mengembangkan kurikulum yang mencakup topik-topik aktual/terkini yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan peserta didik;
  - 2) merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan peserta didik;
  - 3) mengevaluasi, menilai dan menganalisis hasil belajar peserta didik yang dapat menggambarkan kemampuan peserta didik secara nyata;
  - 4) menganalisis dan mengembangkan model pembelajaran berdasarkan umpan balik yang diperoleh dari peserta didik;
  - 5) melakukan refleksi terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan sehari-hari sebagai bahan untuk pengembangan pembelajaran;
  - 6) mengkaji artikel dan/atau buku yang berkaitan dengan bidang dan profesi untuk membantu pengembangan pembelajaran;
  - 7) melakukan penelitian mandiri (misalnya Penelitian Tindakan Kelas) dan menuliskan menjadi bahan publikasi ilmiah;
  - 8) lain-lain kegiatan terkait dengan pengembangan keprofesian guru.
- b. Dilakukan oleh guru bekerja sama dengan guru lain dalam satu sekolah dengan program kegiatan antara lain sebagai berikut:
- 1) mengobservasi kegiatan pembelajaran sesama guru dan memberikan saran untuk perbaikan pembelajaran;

- 2) melakukan identifikasi, investigasi dan membahas permasalahan yang dihadapi di kelas/sekolah;
  - 3) menulis modul, buku panduan peserta didik, lembar kerja peserta didik, dsb;
  - 4) membaca dan mengkaji artikel dan/atau buku yang berkaitan dengan bidang dan profesi untuk membantu pengembangan pembelajaran;
  - 5) mengembangkan kurikulum dan persiapan mengajar dengan memanfaatkan TIK;
  - 6) melaksanakan pembimbingan pada program induksi bagi guru pemula;
  - 7) melakukan penelitian bersama dan menuliskan hasil penelitian tersebut;
  - 8) lain-lain kegiatan terkait dengan pengembangan keprofesian guru.
- c. Dilakukan oleh guru melalui jaringan sekolah.
- Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui jaringan sekolah dapat dilakukan dalam satu rayon (kelompok kerja/musyawarah kerja guru), antar rayon dalam kabupaten/kota tertentu, antar provinsi, bahkan dimungkinkan melalui jaringan kerjasama sekolah antar negara serta kerjasama sekolah dan industri, baik secara langsung maupun melalui teknologi informasi. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui jaringan antara lain dapat berupa:
- 1) kegiatan KKG/MGMP/MGBK;
  - 2) pelatihan/seminar/lokakarya;

- 3) kunjungan ke sekolah lain, dunia usaha dan industri, dsb;
- 4) mengundang narasumber dari sekolah lain, komite sekolah, dinas pendidikan, pengawas, asosiasi profesi, atau dari instansi/institusi yang relevan.

Untuk menetapkan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolah, melalui jaringan sekolah, atau kepakaran lain, kepala sekolah perlu memperhatikan beberapa hal antara lain:

- a. tidak merugikan kepentingan belajar peserta didik
- b. sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan mutu sekolah
- c. kelayakan pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan ditinjau dari segi ketersediaan sumber daya manusia, biaya, dan waktu.

## BAB III PENGELOLAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GURU (PKB-GURU)

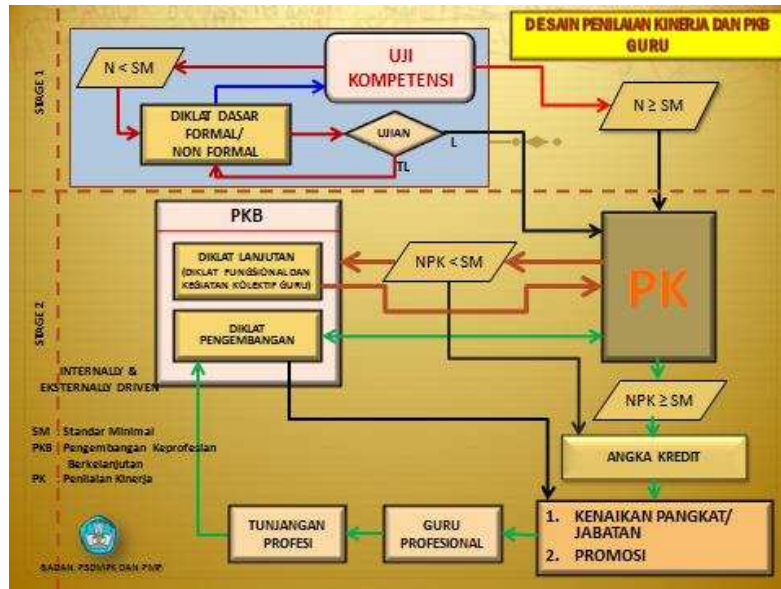
### A. Pola pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan salah satu bagian penting dari proses pengembangan profesionalisme guru yang diperlukan untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan secara individu untuk peningkatan karirnya. Pengembangan keprofesian berkelanjutan wajib dilaksanakan oleh semua guru, karena selain untuk peningkatan dan pengembangan profesionalitas guru juga diperhitungkan sebagai salah satu unsur utama dalam peningkatan jenjang jabatan fungsional guru. Oleh sebab itu, pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan perlu dilakukan secara sistematis dan terstruktur dengan melibatkan semua pihak terkait.

Dalam sistem penilaian kinerja guru, terdapat beberapa pola pendidikan dan latihan (diklat) fungsional yang dapat diklasifikasikan sebagai bagian dari pengembangan keprofesian berkelanjutan guru (PKBGuru). Diklat tersebut bertujuan antara lain untuk memperbaiki kompetensi dan/atau kinerja guru di bawah standar, memelihara/meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan/atau kinerja guru standar/di atas standar, serta sebagai bentuk aktifitas untuk memenuhi angka kredit kenaikan pangkat/jabatan fungsional dan pengembangan karir guru.

Untuk memperoleh gambaran utuh tentang hubungan implementasi penilaian kinerja guru, pengembangan keprofesian berkelanjutan guru (PKB Guru) terlihat pada gambar di bawah ini:

## DESAIN PENILAIAN KINERJA GURU DAN PKB GURU



Gambar di atas menjelaskan bahwa sebelum Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) dilaksanakan, seluruh guru terlebih dahulu harus mengikuti Uji Kompetensi yang dilaksanakan oleh Badan PSDMPK dan PMP. Ujian tersebut bertujuan untuk memperoleh data awal kompetensi guru sebelum mengikuti penilaian kinerja guru. Data awal tersebut akan diklasifikasikan menjadi 2 (dua) kategori nilai, yaitu nilai di bawah standar minimum ( $N < SM$ ) dan nilai standar atau di atas standar minimum ( $N \geq SM$ ). Kriteria penetapan standar minimum akan ditetapkan oleh Badan PSDMPK dan PMP.

Pada tahap (stage) 1, Diklat Dasar mempunyai tujuan utama untuk memperbaiki kompetensi dasar tentang penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu (kompetensi profesional) serta pengetahuan tentang model-model

pembelajaran (kompetensi pedagogik) bagi guru kelas/mata pelajaran. Adapun diklat dasar bagi guru bimbingan konseling (BK)/Konselor untuk memperbaiki kompetensi profesional dan pedagogik. Oleh karena itu, bagi guru yang memperoleh nilai uji kompetensi di bawah standar ( $N < SM$ ) wajib mengikuti diklat dasar sampai dengan yang bersangkutan memperoleh nilai standar atau di atas standar minimum ( $N \geq SM$ ).

Sedangkan bagi guru yang telah memperoleh nilai kompetensi standar atau di atas standar minimum ( $N \geq SM$ ) dapat langsung mengikuti penilaian kinerja guru tanpa harus mengikuti diklat dasar.

Pada tahap (stage) 2, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru (PKB Guru) terdiri atas *Diklat Lanjutan dan Diklat pengembangan*.

1. Diklat Lanjutan bertujuan untuk memperbaiki kinerja pembelajaran bagi guru kelas/mata pelajaran agar guru mampu menerapkan penguasaan materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan penerapan model-model pembelajaran dalam pembelajaran dan bagi guru BK/Konselor bertujuan agar mampu menerapkan teori dan konsep dan praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan dan masalah konseli. Oleh karena itu diklat ini diperuntukkan bagi guru yang telah mengikuti Penilaian Kinerja Guru dengan perolehan nilai penilaian kinerja (NPK) di bawah standar ( $NPK < SM$ ) atau nilai kinerja dengan klasifikasi SEDANG/KURANG.

Setelah guru mengikuti diklat lanjutan, diharapkan memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan baik yang ditunjukkan dengan perolehan nilai dari penilaian kinerja klasifikasi *baik/amat baik* berdasarkan penilaian kinerja guru pada periode berikutnya. Akan tetapi jika nilai kerjanya masih tetap berada pada klasifikasi SEDANG/KURANG maka guru tersebut wajib mengikuti diklat lanjutan sampai memperoleh nilai penilaian kinerja *baik/amat baik*. Meskipun nilai kinerja guru masih dalam klasifikasi *cukup/kurang*, nilai tersebut dapat diperhitungkan sebagai perolehan Angka Kredit tahunan dari unsur Kinerja Guru.

Bagi guru yang telah memperoleh nilai kinerja standar atau di atas standar minimum (NPK  $\geq$  SM) atau nilai kinerja dengan klasifikasi Baik/Amat Baik, guru tersebut wajib mengikuti diklat pengembangan.

2. Diklat Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan model-model pembelajaran dan bahan ajar berbasis IT/ICT atau media pembelajaran, pengembangan sekolah untuk melaksanakan tugas tambahan yang relevan serta pengembangan profesi lainnya misalnya melakukan penelitian untuk menghasilkan publikasi ilmiah dan karya inovatif. Selain materi-materi tersebut, diklat pengembangan juga akan memberikan penguatan implementasi kompetensi kepribadian dan sosial. Sehingga guru yang telah mengikuti diklat pengembangan diharapkan memiliki tingkat kemampuan profesionalisme guru yang tinggi dan dapat menjadi teladan (model guru profesional) bagi guru lainnya.

Kegiatan pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan (PKB-Guru) wajib dilaksanakan oleh setiap guru sepanjang yang bersangkutan berprofesi sebagai guru karena kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang tak terpisahkan dengan penilaian kinerja guru (PK-Guru). Adapun langkah-langkah teknis pelaksanaan pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan bagi guru sebagai berikut:

#### B. Mekanisme

Berdasarkan analisis kebutuhan peningkatan kompetensi guru dan ketentuan yang berlaku pada praktik-praktik pelaksanaan pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan yang ada, maka dikembangkan mekanisme pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan guru untuk meningkatkan profesionalismenya sebagai berikut:

Tahap 1: Setiap awal tahun semua guru wajib melakukan evaluasi diri untuk merefleksikan kegiatan yang telah dilakukan pada tahun ajaran sebelumnya. Evaluasi diri dan refleksi merupakan dasar bagi seorang guru untuk menyusun rencana kegiatan pengembangan keprofesionalitas yang akan dilakukan pada tahun

tersebut. Bagi guru yang mengajar pada lebih dari satu sekolah, maka kegiatan evaluasi diri dilakukan di sekolah induknya. Evaluasi diri dilakukan dengan mengisi Format-1 (terlampir), yang memuat antara lain:

- Deskripsi evaluasi diri terhadap butir-butir dimensi tugas utama guru, kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah dan karya inovatif, kompetensi lain yang dimiliki untuk menunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas (misalnya TIK, bahasa Asing, dsb), dan kompetensi lain yang dimiliki untuk melaksanakan tugas tambahan (misalnya Kepala Sekolah, Kepala Bengkel, dsb).
- Deskripsi usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan berbagai kompetensi tersebut.
- Deskripsi kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan berbagai kompetensi dan dimensi tugas utama guru tersebut.
- Deskripsi pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan yang masih saya butuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan berbagai kompetensi dan dimensi tugas utama guru tersebut.

Tahap 2: Hasil evaluasi diri guru yang dilengkapi dengan dokumen pendukung antara lain perangkat pembelajaran yang telah disiapkan oleh guru yang bersangkutan selanjutnya akan digunakan untuk menentukan profil kinerja guru dalam menetapkan apakah guru akan mengikuti program peningkatan kinerja untuk mencapai standar kompetensi profesinya atau kegiatan pengembangan kompetensi lebih lanjut.

Tahap 3: Melalui konsultasi dengan Kepala Sekolah, Guru dan Koordinator Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan membuat perencanaan kegiatan pengembangan keprofesionalitas

berkelanjutan (menggunakan Format-2). Konsultasi ini diperlukan untuk menentukan apakah kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dilaksanakan di sekolah atau kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan harus dilaksanakan di KKG/MGMP/MGBK dan/atau tingkat kabupaten/kota. Apabila kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dilaksanakan di luar sekolah dengan demikian perlu dikordinasikan dengan KKG/MGMP/MGBK dan koordinator pengembangan keprofesional berkelanjutan di tingkat kabupaten/kota.

Tahap 4: Koordinator pengembangan keprofesional berkelanjutan tingkat sekolah bersama dengan Kepala Sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan bagi guru (Format 2-3). Perencanaan tersebut memuat kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan yang akan dilakukan oleh guru baik secara mandiri dan/atau bersama-sama dengan guru lain di dalam sekolah, di KKG/MGMP/MGBK maupun kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan diharapkan dapat memfasilitasi kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan yang akan dilaksanakan di kabupaten/kota dan memberikan anggaran atau subsidi kepada sekolah maupun KKG/MGMP/MGBK.

Tahap 5: Guru menerima rencana program pengembangan keprofesional berkelanjutan yang mencakup kegiatan yang akan dilakukan di dalam dan/atau luar sekolah. Rencana kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan juga mencakup sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu setelah guru mengikuti program pengembangan keprofesional berkelanjutan. Jika diperlukan, dalam melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan, seorang guru dapat menerima pembinaan berkelanjutan dari seorang guru pendamping. Guru pendamping tersebut ditetapkan oleh kepala sekolah dengan

syarat telah berpengalaman dalam melaksanakan proses pembelajaran dan telah mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan serta memiliki kinerja minimal baik berdasarkan hasil penilaian kinerja guru.

TAHAP 6: Guru selanjutnya melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan yang telah direncanakan baik di dalam dan/atau di luar sekolah. Sekolah berkewajiban menjamin bahwa kesibukan guru melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan tidak mengurangi kualitas pembelajaran peserta didik.

**a. Bagi guru yang telah memiliki kompetensi sesuai standar atau di atas standar**

Program pengembangan keprofesional berkelanjutan diarahkan kepada peningkatan dan pengembangan kompetensi yang telah dimiliki, antara lain melalui *Diklat Pengembangan*. Dengan demikian guru akan memiliki ilmu pengetahuan yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah serta memiliki kepribadian yang matang dan seimbang agar mampu memberikan layanan pendidikan sesuai dengan perkembangan masa kini.

**b. Bagi guru yang belum mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan**

Program pengembangan keprofesional berikutnya diarahkan kepada pencapaian standar kompetensi melalui *diklat lanjutan* dengan mempertimbangkan beberapa hal berikut:

- jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan
- daya dukung yang tersedia di sekolah



- catatan hasil evaluasi diri dan hasil penilaian kinerja guru
- target dan jadwal perubahan/peningkatan yang diharapkan akan terjadi setelah guru mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan.

Dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru yang belum mencapai kompetensi standar dapat didampingi oleh **Guru pendamping**.

Mekanisme pelaksanaan penanganan guru yang belum memenuhi standar yang ditetapkan adalah sebagai berikut.

- 1) Informal; Pada tahap ini guru yang bersangkutan (didampingi kepala sekolah, koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, dan Guru Pendamping) menganalisis hasil penilaian kinerja guru dan kemungkinan solusinya untuk pengembangan lebih lanjut kompetensi yang nilainya masih di bawah standar. Apakah nilai yang belum memenuhi standar dimaksud berasal dari isu terkait dengan ilmu pengetahuan (yang tidak cukup atau yang keliru)? Ataukah masalah ini merupakan refleksi dari masalah pedagogik? Ataukah masalah kepribadian?

Pada tahap ini guru diberi waktu antara 6 - 8 minggu untuk melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan secara mandiri. Di akhir

pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan secara mandiri akan dilakukan observasi ulang oleh penilai. Semua kegiatan guru selama tahap ini termasuk hasil diskusi pada pelaksanaan observasi ulang dicatat secara tertulis dalam buku/folder khusus. Buku/folder khusus ini digunakan sebagai sumber penyusunan laporan pelaksanaan pengembangan keprofesian secara mandiri yang disahkan oleh kepala sekolah. Laporan ini selanjutnya dapat digunakan sebagai bukti pelaksanaan pengembangan diri yang dimungkinkan dapat diberikan angka kredit. Apabila hasil observasi ulang belum menunjukkan peningkatan maka guru masuk dalam tahap semi formal. Akan tetapi apabila dalam tahap ini sudah menunjukkan hasil observasi ulang yang signifikan maka guru langsung mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk pengembangan selanjutnya.

- 2) Semi-formal; Jika hasil observasi pada tahap informal menunjukkan belum ada peningkatan kompetensi yang ingin dicapai, maka penilai dapat mengusulkan kepada koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan agar guru diberikan kesempatan untuk mengikuti tahap semi formal. Pada tahap ini, program pembinaan lebih terstruktur dan guru harus bekerja sama dengan seorang guru pendamping. Dengan dukungan guru pendamping, guru melakukan kegiatan peningkatan kompetensi yang diperlukan selama 6 - 8 minggu

melalui kegiatan kolektif guru di KKG/MGMP. Di akhir pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan tahap semi-formal akan dilakukan observasi ulang oleh penilai. Semua kegiatan guru selama tahap ini termasuk hasil diskusi pada pelaksanaan observasi ulang dicatat secara tertulis dalam buku/folder khusus. Buku/folder khusus ini digunakan sebagai sumber penyusunan laporan pelaksanaan pengembangan keprofesian tahap semi-formal yang disyahkan oleh kepala sekolah. Laporan tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai bukti pelaksanaan pengembangan diri yang dimungkinkan dapat diberikan angka kredit.

Apabila hasil observasi ulang belum menunjukkan peningkatan, maka guru harus mengikuti tahap formal. Akan tetapi apabila dalam observasi ulang tahap semi-formal guru telah menunjukkan peningkatan kompetensi secara signifikan maka guru langsung mengikuti kegiatan pengembangan lebih lanjut.

- 3) Formal; Jika hasil observasi ulang pada tahap informal dan semi-formal belum menunjukkan peningkatan kompetensi standar, maka pembinaan guru dilakukan melalui tahapan formal. Pada tahap formal ini, guru dikirimkan oleh sekolah untuk mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan di lembaga pelatihan (misalnya P4TK, PT/LPTK, dan service provider lainnya) melalui proses pengawasan oleh kepala sekolah. Kegiatan observasi ulang akan dilakukan setelah

pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan tahap formal selama 6-8 minggu sesuai kesepakatan bersama. Semua kegiatan guru selama tahap ini termasuk hasil diskusi pada pelaksanaan observasi ulang dicatat secara tertulis dalam buku/folder khusus. Buku/folder khusus ini digunakan sebagai sumber penyusunan laporan pelaksanaan pengembangan keprofesian tahap formal yang disyahkan oleh kepala sekolah. Laporan tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai bukti pelaksanaan pengembangan diri yang dimungkinkan dapat diberikan angka kredit.

Apabila hasil observasi ulang belum menunjukkan peningkatan, maka guru yang bersangkutan ikut kembali dalam siklus penanganan kinerja guru yang belum memenuhi standar sebagai mana diuraikan dalam mekanisme di atas. Akan tetapi apabila dalam tahap ini sudah menunjukkan tahap yang signifikan terkait dengan peningkatan kompetensinya maka guru dapat langsung mengikuti kegiatan pengembangan lebih lanjut.

Jika pengulangan dua siklus di atas sudah dilaksanakan akan tetapi belum memenuhi kompetensi standar yang ditetapkan, maka kepada guru dimaksud akan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tahap 7: Setelah mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan, guru wajib mengikuti penilaian kinerja guru di akhir semester. Penilaian kinerja guru di akhir semester

tersebut dimaksudkan untuk melihat peningkatan kompetensi yang telah dicapai oleh guru setelah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Selain itu, hasil penilaian kinerja yang diperoleh akan dikonversi ke perolehan angka kredit. Gabungan angka kredit perolehan dari penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah diikuti guru akan diperhitungkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru serta merupakan bahan pertimbangan untuk pemberian tugas tambahan atau pemberian sanksi bagi guru. Sebagai bukti bahwa guru telah melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru diwajibkan membuat deskripsi diri terkait dengan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan dan dilampirkan dalam usulan angka kreditnya.

Tahap 8: Di akhir semester, semua guru dan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah melakukan refleksi apakah kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah diikutinya benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran. (Format-4).

Dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagaimana dijelaskan pada tahapan tersebut perlu dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi. Kegiatan monitoring dan evaluasi tersebut dilakukan oleh Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan kabupaten/kota bekerjasama dengan Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah. Kegiatan monitoring dan evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kegiatan pengembangan keprofesian

berkelanjutan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan monitoring dan evaluasi direncanakan dan dilaksanakan dengan aktivitas mengkaji kekuatan, permasalahan dan hambatan serta pemecahannya untuk perbaikan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di masa mendatang. Kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh koordinator dilaksanakan pada pertengahan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

Secara umum, mekanisme pengembangan keprofesian berkelanjutan tersebut dapat digambarkan dalam siklus berikut:



**Gambar 4: Mekanisme Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan**

## B. Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan dan Guru Pendamping

## 1. Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Tingkat Sekolah

### a. Persyaratan

Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah adalah guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D4;
- 2) memiliki sertifikat pendidik;
- 3) memiliki kinerja baik berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Guru;
- 4) memiliki kemampuan untuk melakukan penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan, diutamakan yang pernah mengikuti kegiatan pelatihan penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan;
- 5) sabar, bijak, banyak mendengar, tidak menggurui, dan dapat mengajak guru lain untuk terbuka hati;
- 6) luwes dan dapat bekerja sama dengan berbagai pihak, baik di dalam/luar sekolah; dan
- 7) mampu mengelola waktu untuk melakukan penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan disamping tugas utamanya.

### b. Mekanisme Pembentukan Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Tingkat Sekolah

Sekolah yang mempunyai banyak guru (lebih dari 12 rombongan belajar) boleh membentuk sebuah tim pengembangan keprofesian berkelanjutan, yang terdiri dari perwakilan guru bidang studi atau rumpun mata pelajaran untuk membantu Koordinator pengembangan keprofesian

berkelanjutan. Bagi sekolah kecil (kurang dari 12 rombongan belajar), dapat ditunjuk seorang koordinator yang bertanggungjawab atas kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dijabat oleh Wakil Kepala Sekolah atau seorang guru yang ditunjuk dan ditetapkan oleh Kepala Sekolah untuk melaksanakan tugas tersebut. Kepala Sekolah dimungkinkan menjadi koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan apabila memenuhi persyaratan yang ditetapkan sebagaimana dijelaskan diatas.

### c. Peran Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan di tingkat sekolah

Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah menerapkan perannya melalui tahapan berikut.

Tahap 1: Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah mengumpulkan hasil evaluasi diri (Format-1) dari setiap guru di sekolahnya dan merekapitulasikannya.

Tahap 2: Berdasarkan hasil evaluasi diri masing-masing guru, Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bersama-sama dengan guru menyusun rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan. Rencana tersebut kemudian dikoordinasikan dengan kepala sekolah, selanjutnya ditetapkan untuk dilaksanakan oleh koordinator kabupaten/kota. .

Tahap 3: Mengkoordinasikan pelaksanaan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan yang

dilakukan guru untuk memenuhi standar dan mengembangkan kompetensinya dengan KKG/MGMP/MGBK untuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang tidak dapat dilakukan di sekolah.

Tahap 4: Melaksanakan kegiatan refleksi dan melaporkan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilakukan guru.

Tahap 5: Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolah memetakan kebutuhan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diperlukan oleh semua guru di masa mendatang berdasarkan hasil pelaksanaan dan refleksi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebelumnya.

Tahap 6: Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan sekolah bersama-sama dengan Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten/Kota melakukan evaluasi tahunan terhadap program pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolahnya. Tujuan utama evaluasi tersebut adalah untuk menilai apakah program pengembangan keprofesian berkelanjutan diterapkan dalam pelaksanaan tugas pokok guru dan dampaknya pada peningkatan antara lain: (1) kinerja guru; (2) motivasi guru; dan (3) pelayanan sekolah terhadap kebutuhan peserta didiknya.

*Catatan:* Sebagai seorang guru, koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan selain melaksanakan tugas koordinasi pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk guru lain, dia juga wajib mengikuti penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi dirinya sendiri.

## **2. Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Tingkat Kabupaten/Kota**

Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten/Kota adalah pejabat struktural yang bertugas melakukan pembinaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan atau petugas yang diberi kewenangan oleh Kepala Dinas Pendidikan untuk: (i) mencari data tentang kebutuhan yang dialami oleh sekolah dan guru sendiri untuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di daerahnya; (ii) memetakan dan memprioritaskan kebutuhan tersebut; (iii) mencari peluang untuk pemenuhan kebutuhan tersebut; (iv) mengevaluasi keberhasilan program kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan; dan (v) berkomunikasi dengan berbagai pemangku kepentingan.

Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten/Kota menerapkan perannya melalui tahapan berikut:

Tahap 1: Melalui koordinasi dengan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah dan KKG/MGMP/MGBK, Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten/Kota menerima perincian kebutuhan pengembangan keprofesian

berkelanjutan yang belum dapat dipenuhi di sekolah masing-masing atau di KKG/MGMP/MGBK.

Tahap 2: Melalui konsultasi dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten-Kota memetakan kebutuhan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi semua sekolah di daerahnya yang belum tertangani oleh sekolah, dan KKG/MGMP/MGBK sebagai bagian dari perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan secara keseluruhan.

Tahap 3: Berdasarkan data tentang kebutuhan guru yang diperoleh dari sekolah dan KKG/MGMP/MGBK, Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat kabupaten/kota menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat Kabupaten/Kota. Rencana tersebut disampaikan kepada setiap sekolah untuk diperhatikan dan ditindaklanjuti oleh Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Sekolah. Kebutuhan yang belum dapat dipenuhi, baik pada tingkat sekolah dan KKG/MGMP/MGBK maupun pada tingkat kabupaten/kota perlu juga dicantumkan pada rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan sekolah. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota diberi waktu dua tahun untuk memenuhi kebutuhan guru yang tidak terpenuhi dan akan berdampak negatif pada peserta didik dan sekolah secara umum. Guru tidak dapat disalahkan apabila suatu kebutuhan telah diidentifikasi tetapi sekolah dan Dinas Pendidikan

tidak berhasil mencari peluang untuk pemenuhan kebutuhan tersebut.

Tahap 4: Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten/Kota mengadakan koordinasi dengan penyedia jasa pelatihan lainnya (baik swasta maupun negeri), termasuk: (i) guru (perorangan) dari sekolah lain di kabupaten/kota yang sama yang memiliki keterampilan khusus; (ii) guru (perorangan) dari kabupaten/kota lain yang memiliki keterampilan khusus; (iii) PPPPTK/LPMP; (iv) pengawas; (v) staf Dinas Pendidikan setempat; (vi) akademisi (perorangan); (vii) PT/LPTK dan (viii) penyedia jasa pelatihan swasta (lokal dan nasional) untuk menyusun dan melaksanakan program yang dapat memenuhi kebutuhan guru melalui kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dikoordinasikan khusus oleh Dinas Pendidikan kabupaten/Kota.

Tahap 5: Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten/Kota bersama-sama dengan Koordinator tingkat sekolah melakukan evaluasi tahunan terhadap program pengembangan keprofesian berkelanjutan di daerahnya. Tujuan utama evaluasi tersebut adalah untuk menilai sampai sejauhmana program pengembangan keprofesian berkelanjutan diterapkan dalam pelaksanaan tugas pokok guru dan dampaknya pada peningkatan: (1) kinerja guru dan sekolah; (2) motivasi guru dan sekolah; (3) pelayanan sekolah terhadap kebutuhan peserta didiknya; dan (4) pelayanan Dinas Pendidikan terhadap kebutuhan guru dan sekolah di wilayahnya.

### 3. KKG/MGMP/MGBK

KKG/MGMP/MGBK sebagai wadah kegiatan guru dalam melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten/Kota menerapkan perannya melalui tahapan berikut:

Tahap 1: Melalui koordinasi dengan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan sekolah, KKG/MGMP/MGBK menghimpun data rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan yang tidak dapat dilaksanakan oleh sekolah.

Tahap 2: Berdasarkan data tersebut, KKG/MGMP/MGBK menyusun rencana pelaksanaan dan pembiayaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG/MGMP/MGBK sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi dari anggota kelompok/musyawarahnya.

Tahap 3: Melakukan koordinasi dengan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk mengusulkan rencana dan pembiayaan kegiatan KKG/MGMP/MGBK kepada Kepala Dinas.

Tahap 4: Melakukan koordinasi dengan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk memfasilitasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru di KKG/MGMP/MGBK sesuai dengan rencana yang diusulkan.

Tahap 5: Melakukan koordinasi dengan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Dinas

Pendidikan Kabupaten/Kota untuk mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG/MGMP/MGBK.

### 4. Guru Pendamping

Guru pendamping adalah guru senior yang kompeten.

#### a. Persyaratan Guru Pendamping

Persyaratan untuk menjadi guru pendamping adalah:

- 1) memiliki kualifikasi akademik minimal S-1/ D-IV dan diutamakan memiliki bidang studi yang sesuai dengan guru yang didampingi;
- 2) memiliki sertifikat pendidik;
- 3) memiliki pangkat/jabatan minimal sama dengan guru yang didampingi;
- 4) memiliki kinerja minimal **'baik'** berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Guru;
- 5) sabar, bijak, banyak mendengar, tidak menggurui, dapat mengajak guru untuk terbuka hati, dan dapat bekerja sama dengan berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar sekolah;
- 6) mampu mengelola waktu untuk melakukan pembimbingan disamping melaksanakan tugas utamanya sebagai guru.

#### b. Tugas pokok Guru Pendamping

Tugas pokok guru pendamping antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan monitoring terhadap kegiatan yang dilakukan oleh guru yang dibimbingnya selama guru tersebut mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk pencapaian standar kompetensi dan pengembangannya.
- 2) Memberikan bimbingan kepada guru dalam melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang disusun berdasarkan hasil evaluasi diri guru, refleksi diri, portofolio, dan catatan/laporan hasil Penilaian Kinerja Guru.
- 3) Memberikan bimbingan didalam penyusunan/pembuatan deskripsi diri guru sebagai bukti bahwa guru telah melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- 4) Memberikan masukan dan turut mencarikan solusi jika guru yang didampingi mempunyai masalah terkait dengan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk mencapai standar kompetensi dan pengembangannya.
- 5) Membuat catatan dan laporan hasil monitoring pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilakukan oleh guru yang didampinginya dan (bila diperlukan) menetapkan tindak lanjut yang harus dilakukan.

*Catatan:* Guru pendamping dapat berasal dari sekolah tempat guru yang didampinginya. Jika sekolah merasa belum memiliki guru yang memenuhi persyaratan yang ditentukan, maka guru pendamping dapat berasal dari sekolah lain.

#### **5. Masa Kerja Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Sekolah dan Guru Pendamping**

Masa kerja Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan dan guru pendamping adalah 3 (tiga) tahun. Penunjukan Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan dan guru pendamping dilakukan oleh kepala sekolah dengan persetujuan pengawas dan/atau atas usulan kelompok kerja guru di sekolah. Penetapan dan pengangkatan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan dan guru pendamping di sekolah dilakukan oleh kepala sekolah dengan diketahui oleh dinas pendidikan setempat.

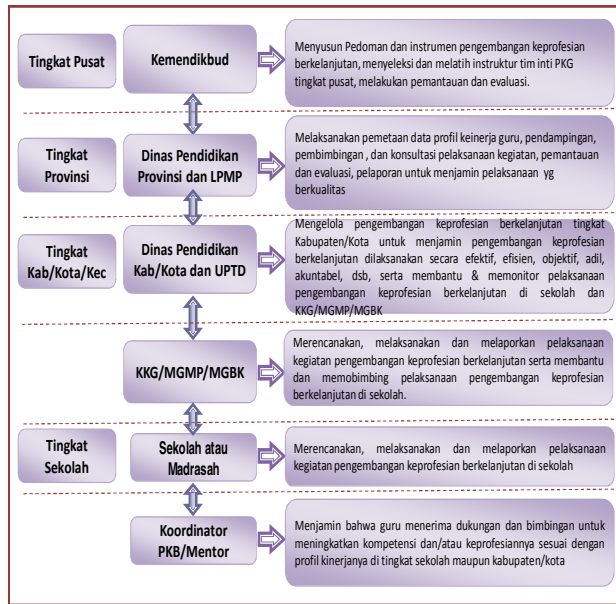
#### **6. Legalitas Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Guru Pendamping**

Kepala sekolah menerbitkan SK penetapan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan dan guru pendamping di sekolahnya. SK penetapan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan dan guru pendamping yang ditugaskan di luar sekolah tempat mengajarnya diterbitkan oleh dinas pendidikan setempat. Sekolah dan dinas pendidikan setempat harus menjamin keterlaksanaan tugas Guru Pendamping atau sebagai Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan agar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah ditetapkan. Hal ini untuk menjamin pencapaian tujuan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka peningkatan kualitas layanan pendidikan bagi peserta didik.

#### **C. Peran Institusi Dan Individu Yang Terkait Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan**



Sesuai dengan semangat otonomi pendidikan dan akuntabilitas publik, maka perlu ditetapkan tugas dan tanggung jawab setiap institusi yang terkait, hal ini untuk menjamin kualitas pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Peran, tugas dan tanggung jawab tersebut tergambar dalam diagram berikut ini:



**Gambar 5: Diagram Tugas dan Tanggung-jawab Institusi dalam Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan**

Diagram tersebut menunjukkan adanya keterkaitan tugas dan tanggung jawab pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan mulai dari tingkat pusat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) sampai dengan sekolah. Konsekuensi dari adanya keterkaitan tersebut, menuntut agar

pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan melakukan koordinasi.

Tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak adalah sebagai berikut:

### 1. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Pusat

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai institusi tingkat pusat memiliki tugas dan tanggung-jawab dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan antara lain sebagai berikut:

- Menyusun dan mengembangkan rambu-rambu pengembangan dan prosedur pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- Menyusun pedoman dan perangkat lain untuk pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- Mengkoordinasikan dan mensosialisasikan kebijakan-kebijakan terkait pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- Memfasilitasi pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui lembaga P4TK dan sumber-sumber belajar lainnya.
- Memantau dan mengevaluasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan secara nasional.
- Menyusun laporan pengelolaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan hasil monitoring dan evaluasi secara nasional.
- Menyampaikan laporan pengelolaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan hasil monitoring dan evaluasi kepada Dinas Pendidikan dan sekolah sebagai umpan balik untuk ditindak lanjuti.

## **2. Tugas dan Tanggung Jawab Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP**

Dinas Pendidikan Provinsi sebagai institusi tingkat provinsi dan LPMP sebagai perwakilan institusi pusat di provinsi memiliki tugas dan tanggung-jawab dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan antara lain sebagai berikut:

- a. Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP menghimpun data profil kinerja guru dan sekolah yang ada di daerahnya.
- b. Mensosialisasikan, menyeleksi, dan melaksanakan TOT untuk melatih tim pelaksana pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat Kabupaten/Kota.
- c. Melaksanakan pendampingan dan konsultasi serta memfasilitasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang ada di bawah kewenangannya.
- d. Menjamin bahwa kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan sekolah.
- e. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di bawah kewenangannya.
- f. Dinas Pendidikan Provinsi bersama-sama dengan LPMP membuat laporan hasil monitoring dan evaluasi pengelolaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hasil monitoring dan evaluasi tersebut selanjutnya dikirimkan kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan sekolah untuk umpan balik.

## **3. Tugas dan Tanggung Jawab Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota**

Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota sebagai institusi yang bertanggung-jawab langsung dalam pengelolaan sekolah di tingkat kabupaten/kota memiliki tugas dan tanggung-jawab

dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan antara lain sebagai berikut.

- a. Mensosialisasikan dan melalui koordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP melatih pelaksana pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat Kabupaten/Kota.
- b. Menghimpun dan menyediakan data profil kinerja guru dan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan sekolah dan KKG/MGMP/MGBK yang ada di wilayahnya.
- c. Mengetahui dan menyetujui program kerja pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diajukan sekolah dan KKG/MGMP/MGBK.
- d. Menyediakan pendanaan, layanan konsultasi, dan pendampingan serta mengkoordinasikan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang ada di daerahnya (sekolah maupun KKG/MGMP/MGBK). Jika diperlukan menyusun rencana dan pembiayaan serta melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di tingkat kabupaten/kota (kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dikelola oleh Dinas Pendidikan kabupaten/kota).
- e. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk mengetahui ketercapaian maupun kekuatan dan kelemahan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolah dan/ atau KKG/MGMP/MGBK maupun yang dikelola oleh Dinas Pendidikan kabupaten/kota yang bersangkutan, serta tindak lanjut perbaikan ke depan.
- f. Membuat laporan hasil monitoring dan evaluasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan

mengirimkannya kepada sekolah, dan/atau LPMP dengan tembusan ke Dinas Pendidikan Provinsi masing-masing sebagai masukan untuk perbaikan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan di masa mendatang.

- g. Mengembangkan dan melaksanakan sistem informasi kegiatan penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan termasuk penyempurnaan dan pembaharuan data secara berkala di tingkat kabupaten/kota.

#### **4. Tugas KKG/MGMP/MGBK**

KKG/MGMP/MGBK sebagai wadah kegiatan guru yang membantu upaya peningkatan keprofesian guru di gugus dalam kabupaten/kota memiliki tugas dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan antara lain sebagai berikut.

- a. Menghimpun data rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan yang tidak dapat dilaksanakan oleh sekolah.
- b. Menyusun rencana pelaksanaan dan pembiayaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG/MGMP/MGBK.
- c. Mengusulkan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG/MGMP/MGBK dan pembiayaannya kepada Dinas Pendidikan kabupaten/Kota.
- d. Melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG/MGMP/MGBK sesuai dengan rencana yang diusulkan.
- e. Mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di

KKG/MGMP/MGBK masing-masing kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dengan tembusan ke Sekolah.

#### **5. Tugas dan Tanggung Jawab Sekolah**

Sekolah di bawah kepemimpinan kepala sekolah bertanggung-jawab langsung dalam pengelolaan guru untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta pengembangan profesi memiliki tugas dan tanggung-jawab dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan antara lain sebagai berikut:

- a. Memilih koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan dan guru pendamping dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- b. Menyusun program kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang didasarkan kepada hasil evaluasi diri dan penilaian kinerja masing-masing guru di sekolahnya sesuai dengan rambu-rambu dan prosedur penyelenggaraan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- c. Menetapkan rencana program dan pembiayaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan sekolah dan mengusulkan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk dilaksanakan dan dikoordinasikan oleh KKG/MGMP/MGBK dan/atau Dinas Pendidikan kabupaten/kota.
- d. Melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai program yang telah disusun secara efektif, efisien, obyektif, adil, akuntabel di sekolahnya.
- e. Memberikan kemudahan akses bagi koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan dan guru pendamping untuk melaksanakan tugasnya. Sekolah juga

harus memberikan akses bagi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolah, KKG/MGMP/MGBK, maupun tingkat kabupaten/kota, provinsi dan/atau nasional.

- f. Menjamin ketercapaian pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan (lihat format kendali kinerja guru dalam pedoman penilaian kinerja guru) dan kebutuhan sekolah.
- g. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan sekolah kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan/atau ke gugus untuk selanjutnya diteruskan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.
- h. Membantu pelaksana monitoring dan evaluasi dari tingkat pusat, LPMP, Dinas Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan UPTD Kecamatan.

## BAB IV MONITORING, EVALUASI, DAN PELAPORAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN

### A. Monitoring dan Evaluasi Program

Dalam rangka menjamin pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan, maka perlu dilakukan pengendalian terhadap pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolah yang dilakukan melalui kegiatan monitoring dan evaluasi (monev). Kegiatan monev dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan oleh institusi/pihak terkait dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hasil monev sangat penting untuk merefleksikan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan melihat apakah implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan berhasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta sebagai masukan untuk peningkatan kualitas pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Kegiatan monev harus mampu menjawab pertanyaan:

1. Apakah perencanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan guru berdasarkan hasil evaluasi diri dan penilaian kinerja?
2. Apakah pelaksanaan dan fungsi pelaksana pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan secara optimal?
3. Permasalahan apa saja yang teridentifikasi dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (data dari Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan sekolah, Kepala Sekolah, Guru Pendamping)?
4. Apa dan bagaimana dampak positif kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap peningkatan kompetensi guru dan sekolah (data dari Guru)?
5. Bagaimana penerapan hasil pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas guru sehari-hari dalam

memfasilitasi pembelajaran peserta didik.

6. Berdasarkan pertanyaan 1, 2, 3, 4 dan 5 bagaimana interpretasi Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten/Kota berkaitan dengan akuntabilitas, keberlanjutan program pengembangan keprofesian berkelanjutan serta saran-saran dan rekomendasi untuk peningkatannya?

Ketika melakukan analisis data petugas monev harus menyimpulkan hasil pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolah secara jujur dan sesuai dengan kondisi nyata di sekolah yang dinilai.

#### **B. Mekanisme Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi**

Pelaksanaan monev dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:

##### **1. Monitoring dan evaluasi**

Kegiatan monev bertujuan untuk melihat ketercapaian hal-hal yang terkait dengan indikator keberhasilan program dan hasil pelaksanaan kegiatan dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Kegiatan monev dilakukan oleh:

- a. Tim Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi, LPMP, dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memantau kegiatan operasional pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan di sekolah, KKG/MGMP/MGBK dan Lembaga Penyelenggara Pelatihan. Setiap tim membuat laporan hasil monitoring yang telah dilaksanakan.

- b. Tim Inti Kabupaten/Kota, Provinsi dan LPMP, dan P4TK memantau pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru. Setiap tim inti membuat laporan hasil monitoring dan mendiseminasikannya kepada pihak terkait
- c. Tim monitoring dan evaluasi independen, jika dimungkinkan. Kegiatan monitoring dan evaluasi tim independen ini mencakup kegiatan operasional maupun kegiatan teknis akademis.

Responden yang akan menjadi subyek monitoring adalah Kepala Sekolah, Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan, Guru Pendamping dan pihak lain yang terkait. Sedangkan metode monitoring dan evaluasi untuk pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket, wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

##### **2. Evaluasi Mandiri**

Sekolah melakukan evaluasi mandiri sekali di akhir tahun pembelajaran terhadap pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah dilaksanakan oleh sekolah. Hasil evaluasi mandiri ini merupakan bahan dan lampiran laporan sekolah terkait dengan pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dijalankan dalam setiap tahunnya. Hasil evaluasi mandiri dapat dijadikan acuan untuk perbaikan pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk tahun berikutnya.

#### **C. Pelaporan Monitoring dan Evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan**

Setelah melakukan monev ke sekolah, Tim/petugas menyusun laporan monev. Sistematika laporan hasil monev mencakup hal-hal berikut:

### 1. Pendahuluan

Bagian pendahuluan meliputi satu rangkaian cara berpikir yang mendasari kegiatan monitoring program pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi:

- a. Latar Belakang, berisi latar belakang suatu perencanaan kegiatan dilakukan oleh sebuah tim kerja. Apa yang mendasari kegiatan monitoring. Apa yang menjadi rujukan kegiatan monitoring program pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam skala nasional.
- b. Masalah, berisi sejumlah masalah penting yang berhubungan dengan pelaksanaan, masalah pengorganisasian pelaksanaan program, mekanisme, dan pembiayaan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- c. Tujuan, mencakup sejumlah model pelaksanaan dan pengembangan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang ingin dicapai dalam kegiatan monev di lapangan.

Manfaat, mencakup sejumlah harapan dalam tindak lanjut penerapan temuan hasil monitoring pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

### 2. Strategi MONEV

Menginformasikan strategi monev yang dilaksanakan terkait dengan:

- a. Metodologi
- b. Waktu Pelaksanaan
- c. Petugas MONEV
- d. Populasi dan sampel
- e. Cara pengumpulan data
- f. Instrumen yang digunakan

### 3. Hasil Monev

Hasil monev adalah sebuah laporan yang berisikan hasil analisis data kuantitatif maupun kualitatif yang didapat dari lapangan.

### 4. Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan dan rekomendasi disusun dengan singkat, jelas sesuai dengan permasalahan pelaksanaan monev serta tidak mengandung informasi yang bersifat kuantitatif. Kesimpulan berisikan tentang temuan dan permasalahan pelaksanaan serta alternatif pemecahan masalah kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Sedangkan rekomendasi berisikan tentang usul perbaikan dan tindak lanjut pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan serta pelaksanaan monev.

Laporan hasil monev disusun dan disampaikan oleh Tim pelaksana monev kepada Dinas Kab/Kota dan Kepala Sekolah sebagai bentuk pertanggungjawaban (akuntabilitas) pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

## BAB V PENUTUP

Buku I berjudul Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ini, merupakan penjelasan umum tentang apa dan

bagaimana mengelola pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolah, sehingga diharapkan dapat memudahkan pemahaman tentang pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolah serta menjadi acuan bagi semua pemangku kepentingan pendidikan yang terkait dengan kebijakan tersebut.

Buku ini juga merupakan rangkaian yang tidak terpisahkan dari buku-buku Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru yang diterbitkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan.

Melalui Buku 1 ini diharapkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dapat diselenggarakan sesuai dengan Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009. Dengan demikian guru memperoleh kesempatan untuk melakukan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan sehingga diharapkan dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan dimasa depan.

## LAMPIRAN

### Format 1: Evaluasi Diri Guru

Nama Sekolah:	Nomor Statistik Sekolah:
---------------	--------------------------

Alamat:	Kecamatan:	Kabupaten/Kota:
Nama Guru:	Tahun Ajaran:	Tanggal:
<b>A. Dimensi Tugas Utama/Indikator Kinerja Guru</b>	<b>Evaluasi diri terhadap kompetensi terkait (Kekuatan dan kelemahan yang dimiliki guru terhadap kompetensi terkait) dalam pelaksanaan tugas utama dan jika ada eviden (bukti) terhadap kekuatan dan kelemahan tersebut</b>	
<b>I. Perencanaan Pembelajaran</b>		
1. Kemampuan memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik		
2. Kemampuan menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhi		
3. Kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif		
4. Pemilihan sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran		
<b>II. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Yang Aktif Dan Efektif</b>		
<b>Kegiatan Pendahuluan</b>		
1. Keterampilan memulai pembelajaran dengan efektif		
<b>Kegiatan Inti</b>		
1. Penguasaan materi pelajaran		
2. Kemampuan menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif		
3. Pemanfaatan sumber belajar/media dalam pembelajaran		
4. Kemampuan memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran		
5. Kemampuan bahasa yang benar dan		

tepat dalam pembelajaran	
<b>Kegiatan Penutup</b>	
1. Keterampilan mengakhiri pembelajaran dengan efektif	
<b>III. Penilaian Pembelajaran</b>	
1. Perancangan alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	
2. Penerapan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP	
3. Pemanfaatan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya	
<b>B. Berbagai hal terkait dengan pemenuhan dan peningkatan kompetensi inti tersebut</b>	
1. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi (tugas utama gurur) tersebut.	
2. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi inti tersebut.	
3. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi (tugas utama guru) tersebut	
4. Pengembangan keprofesian berkelanjutan yang masih saya butuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi (tugas	

utama guru) tersebut.	
<b>C. Kompetensi menghasilkan Publikasi Ilmiah</b>	
1. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah	
2. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah	
3. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah	
4. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah	
<b>D. Kompetensi menghasilkan Karya Inovatif</b>	
1. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan karya inovatif	
2. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan karya inovatif	
3. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan karya inovatif	
4. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan karya inovatif	
<b>E. Kompetensi untuk penunjang pelaksanaan pembelajaran berkualitas (TIK, Bahasa Asing, dsb)</b>	
1. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi	



penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas.	
2. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas.	
3. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas	
4. Pengembangan keprofesian berkelanjutan yang masih saya butuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas	
<b>F. Kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan (misalnya Kepala Sekolah, Kepala Perpustakaan, dsb)</b>	
1. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut	
2. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut	
3. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut	
4. Pengembangan keprofesian berkelanjutan yang masih saya butuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut	

<b>Tanda tangan Guru:</b>	<b>Tanda tangan Kepala Sekolah:</b>

Format 2: Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Individu Guru (diisi oleh Koordinator Guru)

Nama Sekolah:		Nomor Statistik Sekolah:						
Alamat:		Kecamatan:		Kabupaten/Kota:				
Nama Guru:		Tahun Ajaran:		Tanggal:				
A. Kompetensi	Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang akan dilakukan Guru untuk peningkatan kompetensi terkait	Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (diisi dengan memberi tanda √)						
		1	2	3	4	5		6
						a	b	
<b>I. PERENCANAAN PEMBELAJARAN</b>								
1.	Kemampuan memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik							
2.	Kemampuan menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhi							
3.	Kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif							
4.	Pemilihan sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran							
<b>II. KEGIATAN PELAKSANAAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF</b>								
<b>Kegiatan Pendahuluan</b>								
1.	Ketrampilan memulai pembelajaran dengan efektif							
<b>Kegiatan Inti</b>								
1.	Penguasaan materi pelajaran							

2.	Kemampuan menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif						
3.	Pemanfaatan sumber belajar/media dalam pembelajaran						
4.	Kemampuan memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran						
5.	Kemampuan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran						
<b>Kegiatan Penutup</b>							
1.	Ketrampilan mengakhiri pembelajaran dengan efektif						
2.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat						
<b>III. PENILAIAN PEMBELAJARAN</b>							
1.	Perancangan alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik						
2.	Penerapan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP						
3.	Pemanfaatan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan						

balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya																			
<b>B. Kompetensi menghasilkan Publikasi Ilmiah</b>																			
<b>C. Kompetensi menghasilkan Karya Inovatif</b>																			
<b>D. Kompetensi untuk penunjang pelaksanaan pembelajaran berkualitas (TIK, Bahasa Asing, dsb)</b>																			
<b>E. Kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan (misalnya Kepala Sekolah, Kepala Perpustakaan, dsb)</b>																			
<b>Tanda tangan Guru:</b>	<b>Tanda tangan Kepala Sekolah:</b>																		

**Catatan:**

1. Rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilakukan oleh guru sendiri
2. Rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilakukan bersama guru lain
3. Rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan di sekolah
4. Rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan di KKG/MGMP/MGBK
5. Rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan oleh institusi selain sekolah atau KKG/MGMP/MGBK
6. Kebutuhan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang belum dapat dipenuhi (diajukan/di-koordinasikan oleh Dinas Pddk untuk dipertimbangkan).

**Format 3: Rencana Final Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (diisi oleh Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan)**

<b>Nama Sekolah:</b>											<b>Nomor Standar Sekolah:</b>									
<b>Alamat:</b>							<b>Kecamatan:</b>							<b>Kabupaten:</b>						
<b>Tahun Ajaran:</b>											<b>Tanggal:</b>									
No	Nama Guru	DIMENSI/TUGAS UTAMA GURU														Kompetensi menghasilkan Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif	p			
		Perencanaan				Pelaksanaan Pembelajaran						Penilaian								
		Pd	Inti			Pt														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14					
<b>Tanda tangan Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan:</b>											<b>Diketahui oleh Kepala Sekolah:</b>									

**Format 4: Format Refleksi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (diisi oleh bersama-sama antara Guru dan Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan)**

<b>Nama Sekolah:</b>		<b>Nomor Statistik Sekolah:</b>	
<b>Alamat:</b>	<b>Kecamatan:</b>	<b>Kabupaten/Kota:</b>	
<b>Nama Guru:</b>	<b>Tahun Ajaran:</b>	<b>Tanggal:</b>	
<b>BAGIAN A : DIISI OLEH KOORDINATOR PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN</b>			
1. Apakah kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan? Kalau tidak, apa sebabnya?			
2. Portofolio kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan ada/tidak, lengkap/tidak?			
3. Apakah guru sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri selama 1 tahun terakhir?			
4. pengembangan keprofesian berkelanjutan yang masih dibutuhkan menurut guru dan/atau berdasarkan data dari sumber lain			
<b>BAGIAN B : DIISI OLEH KOORDINATOR PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN BERSAMA-SAMA DENGAN GURU</b>			
1. Dampak positif kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kompetensi guru			
2. Dampak positif kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap peningkatan kemampuan guru untuk menghasilkan karya ilmiah dan karya inovatif			
3. Dampak Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja			

Guru		
4. Dampak Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja Sekolah		
5. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat menunjang peningkatan kualitas peserta didik		
<b>BAGIAN B : DIISI OLEH KOORDINATOR PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN</b>		
Apakah guru sudah siap untuk mengajukan permohonan untuk kenaikan pangkat? <b>Sudah/Belum</b> ( <i>coret salah satu</i> )		Penjelasan dari jawaban yang diberikan
<b>Tanda tangan Guru:</b>	<b>Tanda tangan Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan:</b>	<b>Tanda tangan Kepala Sekolah:</b>



## PETUNJUK PENGISIAN FORMAT

1. Isilah semua informasi yang dibutuhkan dengan benar pada format Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang tersedia.
2. Format 1. merupakan instrumen evaluasi diri untuk rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Format evaluasi diri diisi guru dengan kekuatan dan kelemahan terhadap penguasaan kompetensi terkait sebelum melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Jika ada, evaluasi diri tersebut dapat diperkuat dengan eviden (bukti) yang dapat memperkuat pernyataan kekuatan dan kelemahan dari kompetensi terkait.

3. Format 2. merupakan instrumen rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dilakukan guru.

Format ini diisi oleh guru bersama dengan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolah. Kolom Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang akan dilakukan guru diisi dengan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dibutuhkan berdasarkan hasil evaluasi diri guru. Misalnya pada format 1 guru menuliskan evaluasi diri pada kompetensi pedagogic no 2 “ *belum dapat membedakan model, strategi, pendekatan, metode dan teknik pembelajaran*” maka pada format 2 dijelaskan rencana guru dalam meningkatkan kompetensi tersebut. Kolom strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan diisi dengan ceklist (✓) sesuai dengan rencana guru dalam melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan. (lihat catatan di bagian bawah format 2)

4. Format 3. merupakan rekapitulasi rencana final pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk semua guru di sekolah.

Format ini diisi oleh koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan. Kolom kompetensi, kompetensi yang menghasilkan Publikasi ilmiah dan Karya Inovatif, kompetensi penunjang pembelajaran berkualitas dan kompetensi melaksanakan tugas tambahan diisi dengan tanda ceklist ( ✓ ) berdasarkan data rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan masing-masing guru sebagaimana tercantum dalam format 2.

5. Format 4. merupakan format refleksi guru setelah mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Bagian A. diisi oleh koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai program, bukti fisik/portofolio individu guru yang mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan dan hasil pengamatan terhadap usaha guru dalam mengembangkan diri serta pengembangan keprofesian berkelanjutan yang masih dibutuhkan guru.

Bagian B. diisi oleh guru yang dinilai bersama koordinator PKB berkaitan dengan dampak/hasil pelaksanaan peningkatan kompetensi yang telah dilakukan oleh guru.

Bagian C diisi dengan kesiapan guru dalam permohonan kenaikan pangkat.

6. Format 5. Merupakan format deskripsi diri guru sehubungan dengan kegiatan pengembangan diri yang diikutinya selama satu tahun terakhir. Format ini diisi dan ditandatangani oleh guru.

- a. Butir 1 diisi dengan berbagai kegiatan pengembangan diri yang diikuti guru selama satu tahun terakhir. Untuk masing-masing kegiatan harus dilengkapi dengan informasi sebagai berikut:

- Lama kegiatan ..... (diisi dengan lama pelaksanaan kegiatan yang diikuti).
  - Tempat kegiatan .....(diisi dengan tempat pelaksanaan kegiatan yang diikuti).
  - Tujuan kegiatan ..... (diisi dengan tujuan kegiatan yang diikuti).
  - Strategi pelaksanaannya ..... (diisi dengan strategi bagaimana kegiatan ini dilaksanakan, apakah secara mandiri atau kelompok, di sekolah atau di luar sekolah (KKG/MGMP), dengan bantuan kepakaran lain (Misalnya dari universitas, P4TK, penyedia jasa pelatihan/layanan lainnya).
  - Cakupan materi esensial dari kegiatan pengembangan diri tersebut (diisi dengan materi esensial apa saja yang diberikan dalam kegiatan yang diikuti).
- b. Butir 2 diisi dengan pendapat guru tentang kesesuaian materi dari berbagai kegiatan pengembangan diri tersebut terhadap mata pelajaran yang diampu, dan apa alasannya.
- c. Butir 3 diisi dengan pendapat guru dan/atau sekolah tentang manfaat dari berbagai kegiatan pengembangan diri yang diikuti baik bagi dirinya, peserta didik, maupun bagi sekolah secara keseluruhan.
- d. Butir 4 diisi dengan pendapat guru dan/atau sekolah tentang dampak dari berbagai kegiatan pengembangan diri yang diikuti terhadap dirinya, peserta didik, maupun bagi sekolah secara keseluruhan.

- e. Butir 5 diisi dengan pendapat guru tentang permasalahan yang dihadapinya dalam meng-implementasikan hasil berbagai kegiatan pengembangan diri tersebut.
- f. Butir 6 diisi dengan pendapat guru tentang upaya yang dilakukannya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam mengimplementasikan hasil berbagai kegiatan pengembangan diri tersebut.
- g. Butir 7 diisi dengan pendapat guru tentang upaya yang dilakukannya untuk mensosialisasikan hasil berbagai kegiatan pengembangan diri tersebut kepada teman sejawat di dalam dan/atau di luar sekolah.
- h. Butir 8 diisi dengan informasi tentang kegiatan atau upaya lain yang diikuti atau dilakukan guru, tetapi kegiatan lain tersebut mendukung peningkatan kompetensi guru atau membantu memperlancar upaya peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

**Tim Penyusun:**

DR. Unifah Rosyidi (Pusbangprodik)

Dian Wahyuni, SH, M.Ed. (Pusbangprodik)

Dra. Maria Widiani, MA. (Direktorat P2TK Dikmen)

Cecep Rustana, PhD (Universitas Negeri Jakarta)

Rusdiono Muryanto, MT. (P4TK Pertanian Cianjur)

Drs. Achmad Dasuki, MM, M.Pd. (Universitas Pakuan Bogor)

Dr. Suparno (UNTIRTA, Serang)

Drs. Antoni Sitanggang, MPd. (Pusbangprodik)

Temu Ismail (Pusbangprodik)

Putra Asga Alevri (Pusbangprodik)

**Design Layout:**

Syamsul Bachri (Pusbangprodik);

Riki.....(Pusbangprodik)

Aries.....(Pusbangprodik)