

Dr. Sofyan Anif, M.Si.

PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PROFESIONAL

GURU MAPEL BIOLOGI



ANIF, SOFYAN

Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Mapel
Biologi/ Penulis; Sofyan Anif.

— Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2018

xii, 312 hlm., 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-602-361-157-7

1. Pendidikan - Biologi
I. Judul
-

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU MAPEL BIOLOGI**

Penulis : Dr. Sofyan Anif, M.Si.

Layouter&Cover : Andi Widagdo

Copyright©2018

Hak Cipta Pada Penulis dilindungi Undang-Undang

Cetakan 1, Oktober 2018

Diterbitkan

Muhammadiyah University Press

Gedung I Lantai 1 Sayap Utara

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jln. A Yani Pabelan Kartasura Surakarta 57162

Telp. 0271-717417-2172,

email: muppress@ums.ac.id

KATA PENGANTAR

Buku dengan judul "*Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Biologi*" ini ditulis dalam rangka untuk memberikan masukan berbagai pengalaman kepada guru bidang/mata pelajaran Biologi dalam pengembangan kompetensi yang harus dimilikinya yang sekaligus telah menjadi persyaratan bagi guru yang akan menjalankan tugasnya secara profesional. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa Guru wajib memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi profesional, kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Dalam buku ini, lebih ditekankan pada pengembangan kompetensi profesional karena dalam berbagai kajian atau penelitian menunjukkan bahwa guru-guru di Indonesia sangat lemah dalam hal kompetensi profesional ini, dan sekaligus bahwa kompetensi profesional tersebut secara umum telah diakui menjadi faktor utama terhadap kualitas guru di semua bidang studi atau mata pelajaran.

Berbagai kajian tentang kompetensi guru sebagaimana yang dipersyaratkan dalam UU Nomor 14 tahun 2005 telah menunjukkan bahwa secara umum kompetensi guru di Indonesia lemah dalam kompetensi pedagogi dan profesional, sementara untuk kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial telah menunjukkan nilai yang baik. Sementara itu, ketika kita bicara soal kualitas pendidikan, pasti faktor utama yang mempengaruhi adalah penguasaan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik. Penilaian ini bukan saja oleh para pakar pendidikan di Indonesia tetapi diakui juga oleh pakar dari luar negeri.

Berdasarkan berbagai pengalaman uji kompetensi guru yang dilakukan secara kontinyu oleh lembaga pemerintah maupun non pemerintah menunjukkan bahwa secara umum kelemahan guru

kita adalah pada penguasaan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogi. Dari dua kelemahan kompetensi inilah yang selanjutnya memberikan dampak terhadap rendahnya mutu peserta didik yang akhirnya berdampak pada rendahnya mutu pendidikan secara umum.

Kondisi riil tentang masih banyaknya kualitas guru yang rendah dapat dipastikan bahwa fungsi pendidikan dalam pengelolaan pembelajaran, mulai dari perencanaan, pengorganisasian sampai dengan fungsi evaluasi dan pengawasan tidak dapat dilaksanakan secara optimal, sehingga akan berimplikasi pada capaian tujuan pendidikan yang diharapkan.

Berdasarkan kenyataan di atas, maka pemerintah perlu melakukan pembinaan guru-guru secara terstruktur dan berkelanjutan, terutama bagi guru pasca sertifikasi yang masih menunjukkan kelemahan pada dua kompetensi tersebut. Hal ini perlu dilakukan karena hasil dari berbagai kajian terkait pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan melalui PLPG dinilai kurang berhasil sehingga tidak menunjukkan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Bahkan di beberapa tempat (bersifat kasuistik), kinerja guru menjadi menurun setelah mereka tersertifikasi dan menerima tunjangan sertifikasi.

Buku ini menjadi salah satu bahan untuk meningkatkan pengetahuan tentang kompetensi dan profesionalitas guru secara umum, termasuk memotivasi kepada guru-guru semua bidang studi atau mata pelajaran, terutama guru mapel Biologi serta bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesionalnya secara berkelanjutan. Hal ini dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan mutu peserta didik, sekaligus untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dengan demikian, setelah membaca buku ini, diharapkan guru-guru memiliki pengetahuan yang meningkat tentang kompetensi dan profesionalitas, kemudian mendapatkan banyak pengalaman tentang

berbagai upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru dan pada gilirannya mereka memiliki kesadaran penuh untuk merencanakan peningkatan dan pengembangan kompetensi dan profesionalitasnya secara komprehensif dan berkelanjutan.

Buku ini terdiri atas 5 bab yaitu *Bab pertama* Pendahuluan yang berisi tentang perlunya pengembangan kompetensi profesional dan berbagai kajian yang terkait dengan penelitian Kompetensi Guru secara umum. *Bab kedua* membahas Kompetensi Guru Profesional, yang di dalamnya membicarakan prinsip guru profesional serta hak dan kewajiban guru profesional, pengembangan dan pembinaan profesi guru, konsep dan jenis kompetensi guru serta capaian kinerja guru. Kompetensi dan kinerja guru adalah dua hal yang saling kait-mengkait karena munculnya kinerja yang baik disebabkan adanya kompetensi yang juga baik. *Bab ketiga* membicarakan Pengembangan dan Pembinaan Profesi Guru Secara Berkelanjutan, pada bab ini akan membahas tentang profesionalisme, pengembangan dan pembinaan profesi guru, serta pengembangan profesi guru secara berkelanjutan. Kemudian *Bab keempat* lebih fokus membahas berbagai pengalaman empiris pelaksanaan CPD (Continuous Professional Development) di beberapa negara yaitu di Inggris, Wales, dan Irlandia serta Scotlandia. Kemudian untuk bab terakhir yaitu *bab kelima* dibahas secara khusus pengembangan profesi guru Biologi secara berkelanjutan. Istilah CPD digunakan di beberapa negara diantaranya seperti Inggris, Wales, Irlandia dan Scotlandia, namun di Indonesia istilah CPD sering disebut dengan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB).

Dengan selesainya penulisan buku ini, penulis menyampaikan syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah SWT, dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak, terutama kepada Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, dan lain-lainnya yang tidak

dapat saya sebut satu persatu atas dukungan data dan masukan-masukannya selama ini.

Buku ini merupakan hasil penelitian hibah PUPT (Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi) yang didanai oleh Kemenristekdikti Tahun 2016 dengan judul Pengembangan Model Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Biologi Pasca Sertifikasi Berbasis Uji Kompetensi Awal (UKA) di Karesidenan Surakarta sesuai nomor kontrak: 186.57/A.3-III/LPPM/V/2016.

Penulis juga berharap ada masukan dan kritik yang membangun dari para pembaca, demi kesempurnaan buku buku selanjutnya. Kepada para guru, semoga buku ini memberikan manfaat yang besar terutama bagi guru yang akan berupaya meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keprofesionalnya dalam rangka menjalankan tugas sebagai pendidik yang profesional.

Surakarta, 10 November 2018

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Mengapa Perlu Pengembangan Kompetensi Profesional Bagi Guru	4
B. Kajian Penelitian tentang Kompetensi Guru	10
BAB II. KOMPETENSI GURU PROFESIONAL	23
A. Prinsip Guru Profesional serta Hak dan Kewajiban Guru Profesional	23
1. Prinsip Guru Profesional.....	23
2. Hak dan Kewajiban Guru Profesional.....	26
3. Pengembangan dan Pembinaan Profesi Guru	28
B. Kompetensi dan Kinerja Guru	36
BAB III. PENGEMBANGAN dan PEMBINAAN PROFESI GURU SECARA BERKELANJUTAN.....	49
A. Profesionalisme Guru	49
B. Pengembangan dan Pembinaan Profesi Guru	54
C. Pengembangan Profesi Guru Secara Berkelanjutan.....	71
BAB IV. PENGALAMAN CPD (Continuous Professional Development) Di BEBERAPA NEGARA	92
A. CPD di England.....	101
B. CPD di Wales	102
C. CPD di Irlandia dan Scotlandia	106

BAB V. PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU BIOLOGI BERBASIS PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan)	110
A. Strategi Pembelajaran Biologi dan Peran Laboratorium.....	110
B. Profesionalisme Guru Biologi.....	116
C. Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Biologi Secara Berkelanjutan.....	120
 INDEKS	 143
DAFTAR PUSTAKA	149
 Lampiran-Lampiran	
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.	156
2. Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru	193
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru	253

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Peningkatan Kompetensi Pedagogis Guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG.....	11
Tabel 1.2.	Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG.....	11
Tabel 1.3.	Peningkatan Kompetensi Profesional Guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG.....	12
Tabel 1.4.	Peningkatan Kompetensi Sosial Guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG.....	12
Tabel 1.5.	Hasil Uji Kompetensi Profesional Guru Tahun 2007/2008.....	15
Tabel 2.1.	Standar Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran Biologi SMA/MA	42
Tabel 3.1.	Peningkatan Kompetensi Pedagogis guru yang lulus sertifikasi melalui penilaian portofolio dan PLPG	64
Tabel 3.2.	Peningkatan Kompetensi Kepribadian guru yang lulus sertifikasi melalui penilaian portofolio dan PLPG.....	64

Tabel 3.3.	Peningkatan Kompetensi Profesional guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG.....	65
Tabel 3.4.	Peningkatan Kompetensi Sosial guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG ..	65
Tabel 3.5.	Materi Kegiatan Diklat Fungsional dan Kolektif Guru Biologi dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).....	86
Tabel 3.6.	Hasil Kegiatan PKB Guru Biologi pada Unsur Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif.....	89
Tabel 4.1.	Hasil Uji Kompetensi Profesional Guru Tahun 2007/2008.....	93
Tabel 4.2.	Unsur dan Jenis Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).....	99
Tabel 5.1.	Tujuan Pembelajaran Laboratorium Bidang Sains .	115
Tabel 5.2.	Standar Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran Biologi SMA/MA.....	118
Tabel 5.3.	Materi Kegiatan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Biologi Melalui MGMP Biologi di Karesidenan Surakarta Tahun 2012	130

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Prosedur Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi Guru Pasca Sertifikasi di Karesidenan Surakarta	75
Gambar 3.2. Pengelolaan Kegiatan PKB Guru Biologi Pasca Sertifikasi di Karesidenan Surakarta	91
Gambar 4.2. Hasil Uji Kompetensi Guru Peserta Sertifikasi Tahun 2012.....	94
Gambar 5.1. Model Pengembangan Baru Tentang Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Biologi Pasca Sertifikasi.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

Pembangunan pendidikan nasional yang sekarang dilaksanakan bangsa Indonesia memiliki semangat untuk menciptakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang berfungsi sebagai subjek yang memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan potensi dan dimensi kemanusiaan secara optimal. Pasal 31 ayat (3) UUD Tahun 1945, menyatakan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan membangun manusia Indonesia seutuhnya melalui pendidikan jelas menempatkan guru menjadi salah satu faktor sebagai pengemban tugas utama yang harus dijalankan secara professional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat bangsa dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia,

sehat jasmani rohani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara demokratis dan bertanggung jawab.

Tugas dan peran guru yang sangat strategis ini harus dilaksanakan sebagai sebuah amanah besar dengan penuh tanggung jawab semata-mata melaksanakan tugas negara yang amat mulia ini yang dibarengi dengan keikhlasan yang kuat. Tugas dan peran guru sebagai *agent of Change* ini harus dilakukan dengan kemampuan kompetensi yang tinggi, yang sering disebut dengan 4 kompetensi guru sesuai UU No.14 tahun 2005. Tidak cukup dengan kemampuan 4 kompetensi seperti dijelaskan tersebut tetapi juga harus ditunjang dengan kemampuan profesionalisme yang tinggi pula sehingga diharapkan akan berimbas pada proses pembelajaran yang lebih dinamis, inovatif, kreatif dan berbasis pada capaian pembelajaran yang diharapkan, dan selanjutnya akan berimplikasi pada peningkatan hasil pembelajaran peserta didik. Hasil pembelajaran yang dimaksud adalah sesuai dengan konteks pendidikan yaitu sesuai dengan ranah kognitif, afektif dan psikomotorik. Dengan demikian, tujuan pendidikan dapat dicapai apabila dalam proses pendidikan/pembelajaran dilakukan oleh guru yang tidak saja memiliki kemampuan kompetensi namun juga kemampuan profesionalisme.

Tujuan Pendidikan yang diharapkan dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tidak hanya terkait dengan kemampuan atau kecerdasan IQ tetapi juga mampu membangun karakter peserta didik yang bersumber dari nilai-nilai spiritual keagamaan, kebangsaan, dan nilai luhur bangsa Indonesia. Inilah yang sering dinyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional harus mampu memujudkan karakter anak yang memiliki kecerdasan IQ, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sosial. Semua kecerdasan itu harus berada secara seimbang dalam diri anak yang merupakan hasil dari sebuah proses pendidikan. Hal inilah yang disebutkan dalam visi pendidikan nasional lebih menitik beratkan pada pembangunan manusia seutuhnya.

Pembangunan manusia Indonesia seutuhnya diharapkan tidak sekedar menjadi wacana tetapi harus betul-betul terwujud melalui sistem pendidikan nasional yang sudah lebih implementasi dan kredibel dibandingkan sebelum tahun 2005 dalam menghadapi era globalisasi untuk memenuhi standar sumber daya manusia yang memiliki daya saing handal baik di tingkat nasional maupun internasional.

Terbitnya UU nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen telah memberikan ruang yang lebih kepada guru dan dosen untuk memerankan tugas dan fungsinya masing-masing secara profesional dalam mewujudkan tujuan dan arah pendidikan nasional. Pola pembelajaran satu arah sudah mulai ditinggalkan dan beralih kepada *student center*, artinya transfer of knowledge bisa terjadi dua arah dan peran guru lebih pada fungsi fasilitator. Guru berperan mengarahkan jalannya proses pembelajaran agar peserta didik mampu mengekspresikan kreativitas dalam mewujudkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga siswa lebih bisa memahami, mencoba dan menganalisis setiap problem yang menjadi pokok bahasan yang menjadi materi pembelajaran dan akhirnya siswa mampu menemukan solusi atau jawabannya sendiri yang merupakan hasil dari diskusi-diskusi kelompok di kelas.

Tugas sebagai *agent of Change* yang harus dilakukan oleh guru memang bukan tugas yang ringan. Di samping tugas berat dan butuh komitmen tinggi, maka untuk melakukan tugas tersebut dibutuhkan kemampuan yang lebih baik pada tataran skill maupun pengetahuan, dan kemampuan profesional dalam memilih pendekatan serta metode yang paling tepat dalam setiap proses pembelajaran. Dan inilah pentingnya guru profesional harus memiliki kemampuan kompetensi yang sering disebut-sebut yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial, yang keempat kompetensi tersebut harus secara holistik berada pada setiap diri seorang guru.

Terlebih lagi pada era globalisasi seperti sekarang ini, tuntutan akan hadirnya guru profesional dalam rangka membangun Indonesia yang berkemajuan ke depan tidak bisa ditunda-tunda lagi. Peran guru profesional sangat diharapkan untuk membangun SDM yang memiliki standar nasional maupun internasional, memiliki daya saing yang handal yang mampu bersaing dengan SDM-SDM dari negara lain sehingga mampu mengejar ketertinggalan kemajuan dengan negara lain dalam semua bidang.

A. Mengapa Perlu Pengembangan Kompetensi Profesional Bagi Guru

Kedudukan dan peran guru yang mulia dan strategis di atas belum dapat berfungsi secara optimal sehingga tujuan pendidikan nasional belum terwujud, bahkan banyak disinyalir bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh di bawah rata-rata kualitas pendidikan dunia. Beberapa indikator untuk menilai mutu atau kemampuan pendidikan di tingkat dunia, misalnya, diberikan oleh *Program of Internasional Student Assessment* (PISA) yang melaporkan bahwa kemampuan pendidikan bangsa Indonesia masih jauh di bawah rata-rata dunia. Pada indikator kemampuan membaca, Indonesia memiliki skor 393, jauh di bawah rata-rata skor dunia (450), meskipun skor ideal yang harus dicapai untuk menunjukkan mutu pendidikan yang baik adalah 500. Begitu pula untuk kemampuan matematika, sains, dan *problem solving* juga masih jauh tertinggal dari skor yang dicapai oleh negara-negara ASEAN (Malik, 2010: 7). Sementara itu, hasil penelitian UNDP tahun 2010 menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (HDI) di Indonesia menduduki ranking 111 dari 182 negara. Posisi ini jauh di bawah negara-negara ASEAN yang merupakan pesaing terdekat (Malik, 2010: 4-6).

Hasil survei yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK Diknas tahun 2008 tentang kondisi pendidikan yang dikaitkan dengan keberadaan guru di Indonesia adalah: (1) jumlah guru saat ini cukup besar,

yaitu sekitar 2,97 juta (termasuk guru Depag); (2) yang belum S-1 masih sekitar 49%; (3) sebagian besar mempunyai kompetensi yang rendah, dan sebagian masih ada yang belum mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk menunjang peningkatan kompetensi dan profesionalismenya sebagai guru; (4) distribusi tidak merata (di daerah tertentu kelebihan, tetapi di daerah lainnya terutama daerah 3 T masih banyak kekurangan); dan (5) tingkat *mismatch* masih cukup tinggi.

Permasalahan di atas diperburuk lagi dengan makin banyaknya LPTK yang kurang kredibel, menghasilkan guru S-1 yang kurang berkualitas dan tidak memiliki kompetensi yang baik sehingga tidak mempunyai prospek yang jelas apakah bisa bertindak sebagai guru yang profesional atau tidak (Baedowi, 2009: 10).

Data Ditjen PMPTK Diknas tahun 2009 memperlihatkan bahwa besarnya rata-rata *mismatch* guru di Indonesia sebesar 36,6 %. Tingginya angka ini disebabkan oleh banyak faktor. Salah satunya adalah otonomi daerah, termasuk di dalamnya otonomi bidang pendidikan sehingga banyak kepala pemerintah daerah yang mengangkat guru yang tidak didasarkan pada kesesuaian bidang pendidikannya, tetapi lebih pada kedekatannya kepada penguasa di wilayah/daerah tersebut. Kondisi ini memiliki implikasi yang cukup besar, terutama sekali terhadap kualitas guru tersebut. Dengan kata lain, guru yang demikian itu memiliki kompetensi yang rendah, tidak hanya pada kompetensi pedagogis, tetapi juga kompetensi profesional (Baedowi, 2009: 13).

Berdasarkan laporan Dirjen PMPTK bahwa sampai dengan tahun 2010 jumlah guru yang sudah menjalankan sertifikasi sebanyak 1.102.021 orang dan yang sudah lulus sebanyak 783.737 orang dari total guru di Indonesia sekitar 2,97 juta termasuk guru di bawah Kementerian Agama. Artinya, guru-guru yang sudah tersertifikasi sebagai guru profesional berjumlah sekitar 26,9% dari total guru yang ada.

Hasil kajian yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK terhadap implikasi hasil pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2006 - 2008 yang

dikaitkan dengan peningkatan kinerja pasca sertifikasi di atas menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru yang tercermin dalam keempat kompetensi guru yang telah lulus sertifikasi, baik melalui penilaian portofolio maupun PLPG belum menunjukkan peningkatan yang signifikan, meskipun secara umum peningkatan kinerja guru yang lulus sertifikasi melalui PLPG sedikit lebih meningkat dibandingkan dengan guru yang lulus sertifikasi melalui penilaian portofolio (Baedowi, 2009:8-16).

Secara nasional guru yang lulus melalui jalur portofolio dari empat kompetensi menunjukkan penurunan kinerja sebesar 43%, kemudian yang kinerjanya tetap (tidak turun dan tidak meningkat) sebesar 54%, dan yang menunjukkan kenaikan kinerja hanya sekitar 1%. Sementara guru yang lulus melalui PLPG, yang menunjukkan kinerja meningkat 34%, yang kinerjanya tetap sebesar 10,3%, dan yang menunjukkan kinerja menurun hanya 1,7%.

Hasil sertifikasi guru baik yang lulus melalui portofolio maupun PLPG untuk semua guru mata pelajaran dan guru kelas pada umumnya memiliki kelemahan pada kompetensi profesional dan pedagogis. Hal tersebut dikarenakan kurikulum serta model yang digunakan untuk PLPG adalah sama bagi semua guru kelas maupun guru mata pelajaran di semua jenjang pendidikan. Padahal setiap guru mata pelajaran maupun guru yang mengajar di jenjang pendidikan yang berbeda memiliki permasalahan dan kekurangan yang berbeda pula. Dengan demikian, pelaksanaan PLPG selama 9 hari (90 jam) tidak cukup untuk meningkatkan kompetensi guru sebagaimana yang diharapkan dan dapat berimplikasi pada peningkatan profesionalisme guru (Baedowi, 2009:21).

Hasil kajian yang dilakukan KSG Pusat (Konsorsium Sertifikasi Guru) tahun 2009, yang secara struktural keberadaannya di bawah Ditjen Dikti Kemdikbud dan bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan sertifikasi guru secara nasional telah melakukan analisis terhadap hasil penilaian portofolio tahun 2006 – 2008. Ditemukan data yang menunjukkan bahwa guru-guru yang tidak lulus portofolio pada umumnya lemah pada komponen-komponen yang

mencerminkan kompetensi pedagogis dan kompetensi profesional. Adapun untuk komponen portofolio yang mencerminkan kompetensi kepribadian dan sosial umumnya cukup baik. Namun demikian, karena fungsi guru lebih pada kemampuan strategi dan metode pembelajaran serta penguasaan materi ajar, maka dengan lemahnya kompetensi pedagogis dan profesional guru masih dianggap belum profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang profesional.

Berdasarkan kenyataan di atas, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam rangka menunjang terwujudnya tujuan pendidikan nasional, guru harus mengembangkan profesinya secara terus-menerus supaya bisa melaksanakan tugas profesinya secara profesional. Strategi dan metode baru yang bisa dikembangkan terus diupayakan sejalan dengan tuntutan pengembangan profesi. Pengembangan semacam itu menjadi sangat strategis mengingat tuntutan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, yang menjelaskan bahwa Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi Guru meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dalam kompetensi kepribadian, salah satunya menyangkut pengembangan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Pengembangan profesi guru menjadi sangat penting artinya, sebagai mana yang dijelaskan oleh Saud (2009: 20) bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini, maka profesionalisasi guru (pendidik) merupakan suatu keharusan, terlebih lagi apabila melihat kondisi objektif saat ini berkaitan dengan berbagai hal yang ditemui dalam melaksanakan pendidikan, yaitu: (1) perkembangan iptek, (2) persaingan global bagi lulusan pendidikan, (3) otonomi daerah, dan (4) implementasi kurikulum secara benar.

Dengan demikian, menjadi jelas bahwa pengembangan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan peranan-

nya merupakan suatu kebutuhan yang harus diterima dan dilaksanakan. Hal ini harus dimaknai sebagai konsekuensi dari sebuah profesi yang melekat pada diri seorang guru. Kebutuhan itu menjadi semakin terasa apabila menyadari keterbatasan yang ada pada diri manusia. Pengakuan diri ini diperlukan mengingat bahwa manusia bukan makhluk yang serba bisa dan membutuhkan pengalaman atau pengetahuan yang baru untuk dapat menjadi lebih bisa, bukan untuk menjadi sempurna.

Forum musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) adalah wadah bagi guru-guru mata pelajaran sejenis yang memiliki fungsi sebagai tempat berdiskusi tentang berbagai hal terkait dengan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah (Marijan, 2012:26).

Kehadiran forum MGMP, termasuk MGMP Biologi dirasakan menjadi sangat penting untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi dan pengembangan profesi guru ke depan. Meskipun, ada sebagian guru yang bermental kurang baik dan cenderung menganggap bahwa kegiatan pengembangan kompetensi di MGMP hanya formalitas dan insidental terutama, terutama untuk penyusunan soal-soal UAS dan *try-out* soal ujian nasional. Bahkan, ada yang menganggap sekedar untuk mencari nilai kredit dalam kenaikan pangkat.

Image tentang kegiatan MGMP tersebut, berimplikasi pada pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi di MGMP menunjukkan belum optimal. Kegiatan kolektif guru terlaksana kurang efektif sehingga kurang menunjukkan konsistensi dalam pengembangan dirinya sebagai guru yang profesional. Begitu pula, diklat fungsional yang dilakukan guru cenderung hanya formalitas, sekedar mencari sertifikat untuk kenaikan pangkat. Di samping itu, 75% guru masih enggan membuat karya tulis ilmiah karena guru belum atau tidak pernah melakukan penelitian tindakan (PTK) sehingga guru tidak bisa menulis karya publikasi ilmiah yang merupakan hasil dari penelitiannya (Marijan, 2012: 29)

Berdasarkan kenyataan di atas, kiranya perlu dicari suatu model baru yang terkait dengan peningkatan dan pengembangan

kompetensi guru pasca sertifikasi, sehingga keberadaan MGMP, termasuk MGMP Biologi menjadi lebih strategis dan fungsional sebagai forum pembinaan untuk peningkatan kompetensi dan pengembangan profesi guru ke depan.

Hal-hal di atas yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan mengingat sampai saat ini belum ada model yang efektif dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan profesi guru pasca sertifikasi dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan sebagaimana yang diamanahkan oleh UU Nomor 14 Tahun 2005.

Tuntutan untuk melakukan pengembangan profesi guru telah direspon oleh Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. Salah satunya disebut *Continuing Professional Development (CPD)* atau yang sering dikenal dengan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB). Program CPD atau PKB ini muncul sebagai tindak lanjut atas Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka Kreditnya. Ada beberapa daerah Kabupaten/Kota (misalnya Kabupaten Wonogiri) yang pernah dijadikan *Pilot Project* dalam pelaksanaan kegiatan CPD melalui program *BERMUTU (Better Education Through Reformed Management Universal Teacher Upgrading)*.

Pembangunan pendidikan nasional yang sekarang dilaksanakan bangsa Indonesia memiliki semangat untuk menciptakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang berfungsi sebagai subjek yang memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan potensi dan dimensi kemanusiaan secara optimal. Pasal 31 ayat (3) UUD Tahun 1945, menyatakan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan membangun manusia Indonesia seutuhnya melalui pendidikan jelas menempatkan guru menjadi salah satu faktor sebagai pengemban tugas utama yang harus dijalankan secara profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat bangsa dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani rohani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara demokratis dan bertanggung jawab.

B. Kajian dan Penelitian tentang Kompetensi Guru

Beberapa kajian dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan di antaranya adalah kajian yang dilakukan oleh Baedowi (2009: 15)) tentang implikasi hasil pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2006 - 2008 yang dikaitkan dengan peningkatan kinerja pasca sertifikasi guru. Hasil kajian tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru yang tercermin dalam keempat kompetensi guru yang telah lulus sertifikasi, baik melalui penilaian portofolio maupun PLPG belum menunjukkan peningkatan yang signifikan, meskipun secara umum peningkatan kinerja guru yang lulus sertifikasi melalui PLPG sedikit lebih meningkat dibandingkan guru dengan yang lulus serifikasi melalui penilaian portofolio.

Hasil kajian yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK terhadap implikasi hasil pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2006 sampai 2008 yang dikaitkan dengan peningkatan kinerja pasca sertifikasi guru dapat dilihat dalam tabel 1.1 – 2.4 berikut.

Tabel 1.1. Peningkatan Kompetensi Pedagogis Guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG

PERNYATAAN RESPONDEN	Kompetensi Pedagogis			
	PLPG		PORTOFOLIO	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat meningkat	1.577	42,97	11	0,30
Meningkat	1.762	48,01	22	0,60
Tidak meningkat	294	8,01	1.994	54,33
Menurun	37	1,01	1.643	44,77
Jumlah	3.670	100,00	3.670	100,00

(Sumber: Baedowi, 2009)

Tabel 1.2. Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG

PERNYATAAN RESPONDEN	Kompetensi Kepribadian			
	PLPG		PORTOFOLIO	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat meningkat	1.093	29,78	90	2,45
Meningkat	1.362	37,11	610	16,62
Tidak meningkat	1.182	32,21	1.922	52,37
Menurun	33	0,90	1.048	28,56
Jumlah	3.670	100,00	3.670	100,00

(Sumber: Baedowi, 2009)

Tabel 1.3. Peningkatan Kompetensi Profesional Guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG

PERNYATAAN RESPONDEN	Kompetensi Profesional			
	PLPG		PORTOFOLIO	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat meningkat	1.372	37,38	181	4,93
Meningkat	1.595	43,46	408	11,12
Tidak meningkat	668	18,20	2.362	64,36
Menurun	35	0,95	719	19,59
Jumlah	3.670	100,00	3.670	100,00

(Sumber: Baedowi, 2009)

Tabel 1.4. Peningkatan Kompetensi Sosial Guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG

PERNYATAAN RESPONDEN	Kompetensi Sosial			
	PLPG		PORTOFOLIO	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat meningkat	1.280	34,88	203	5,53
Meningkat	1.714	46,70	621	16,92
Tidak meningkat	669	18,23	1.979	53,92
Menurun	7	0,19	867	23,62
Jumlah	3.670	100,00	3.670	100,00

(Sumber: Baedowi, 2009)

Data hasil survei di atas menunjukkan bahwa guru-guru setelah disertifikasi dan mendapatkan sertifikat pendidik, bahkan telah mendapatkan tunjangan profesional ternyata secara umum kinerjanya tidak meningkat atau tetap, bahkan menunjukkan penurunan kinerja (untuk semua kompetensi). Fenomena ini terjadi pada guru-guru yang lulus sertifikasi melalui penilaian portofolio.

Sementara, untuk guru-guru yang lulus melalui PLPG menunjukkan fenomena yang terbalik, yaitu ada peningkatan kinerja, meskipun ada sebagian yang tetap dan sebagian kecil lainnya menurun (Baedowi, 2009: 22).

Penelitian yang dilakukan oleh Ismail pada tahun 2010 tentang Kinerja dan Kompetensi Guru dalam pembelajaran menunjukkan bahwa guru-guru pasca sertifikasi tidak menunjukkan peningkatan kompetensi pembelajaran secara signifikan. Hal tersebut disebabkan pendekatan dan metode yang digunakan dalam proses sertifikasi tidak sesuai dengan karakter permasalahan yang dihadapi guru-guru (Ismail, 2010: 57).

Hasil kajian yang dilakukan oleh Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK pada tahun 2007 menunjukkan bahwa secara umum kompetensi profesional guru di Indonesia tergolong rendah, termasuk guru mata pelajaran Biologi. Rendahnya tingkat kompetensi profesional guru tersebut disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya karena sebelum ada kebijakan pemerintah terutama dengan terbitnya UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, banyak guru di Indonesia belum mendapatkan pelatihan peningkatan kompetensi yang dilakukan secara terstruktur dan komprehensif. Begitu pula, setelah adanya kebijakan sertifikasi guru dalam jabatan, belum ada model pembinaan guru pasca memadai untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan profesi guru secara berkelanjutan. Guru yang telah lulus sertifikasi dan menyandang sebagai pendidik profesional, dalam realitasnya belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga belum berimplikasi pada peningkatan mutu pembelajaran di kelas pada khususnya, dan peningkatan mutu pendidikan pada umumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Balitbang Diknas secara berseri mulai tahun 1998 sampai dengan 2007, menyatakan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia rendah yang disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan adalah faktor guru. Artinya, kualitas guru rendah

yang disebabkan oleh rendahnya kompetensi pedagogik dan profesional (Anam, 2009: 35). Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan dua kompetensi itulah yang menjadi masalah besar ketika membicarakan kaitan antara kualitas pendidikan dan kualitas guru. Bahkan, terkait dengan kompetensi profesional, guru-guru kita kalah jauh dengan guru-guru di negara-negara lain di wilayah ASEAN. Hal tersebut dikarenakan oleh rendahnya kemampuan penguasaan dan pengembangan materi/bahan ajar guru-guru kita sesuai bidang keilmuan yang ditekuni. Rendahnya penguasaan materi tersebut bisa disebabkan oleh rendahnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama teknologi informasi.

Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK Kemendiknas pada tahun 2008 telah melakukan uji nasional kompetensi profesional guru di Indonesia. Hasil uji nasional kompetensi guru tersebut sebagaimana pada tabel 2.7 di bawah. Secara umum, hasil uji nasional kompetensi profesional guru di Indonesia tergolong sertifikasi yang rendah, termasuk guru mata pelajaran Biologi. Dari 40 soal yang diujikan, capaian nilai rata-rata adalah 19 dengan nilai standar deviasinya 4,58. Nilai terendah 5 dan nilai tertinggi 39.

Walsh (2001: 5-8), seorang pakar pendidikan dan aktivis pada lembaga *The Abell Foundation*, pada tahun 2001, telah melakukan penelitian tentang sertifikasi guru pada sekolah-sekolah pemerintah (*public school*) di negara Maryland. Hasil temuan data menunjukkan bahwa sertifikasi guru bukan alat yang efisien dan efektif untuk menjamin keberhasilan dalam proses pembelajaran di sekolah tempat mereka mengajar.

Tabel 1.5. Hasil Uji Kompetensi Profesional Guru
Tahun 2007/2008

No	Mata Uji	Jumlah Soal	Rerata	Standar Deviasi	Rendah	Tinggi
1.	Tes Umum Guru TK/SD	90	34,26	6,56	5	67
2.	Tes Umum Guru Lainnya	90	40,15	7,29	6	67
3.	Tes Bakat Skolastik	60	30,20	7,40	3	58
4.	Guru Kelas TK	80	41,95	8,62	8	66
5.	Guru Kelas SD	100	37,82	8,01	5	77
6.	Penjaskes SD	40	21,88	5,56	8	36
7.	PPKn	40	23,38	4,82	3	39
8.	Sejarah	40	16,69	4,39	3	30
9.	Bahasa Indonesia	40	20,56	5,18	2	36
10	Bahasa Inggris	40	23,37	7,13	1	39
11	Penjaskes SMP/SMA/SMK	40	13,90	5,86	2	29
12	Matematika	40	14,34	4,66	2	36
13	Fisika	40	13,24	5,86	1	38
14	Biologi	40	19,00	4,58	5	39
15	Kimia	40	22,33	4,91	8	38
16	Ekonomi	40	12,63	4,14	1	33
17	Sosiologi	40	19,09	4,93	1	30
18	Geografi	40	19,43	4,88	3	34
19	Pendidikan Seni	40	18,44	4,50	2	31
20	PLB	40	18,38	4,43	2	29

(Sumber: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK, 2008)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka Pemerintah Maryland telah membuat peraturan yang bersifat mengikat bagi semua calon guru untuk mengikuti "*extensive coursework*" dalam bidang pendidikan yang biasanya diselesaikan dalam program *undergraduate*. Kebijakan tersebut merupakan langkah terbaik untuk memberikan sertifikat dan salah satu cara untuk mempersiapkan guru dengan memberikan konsepsi dan pengalaman kompetensi di bidang pendidikan. Penegasan kebijakan yang diambil Pemerintah Maryland tersebut telah didukung dengan 100 sampai 200 hasil penelitian tentang sertifikasi dan kompetensi guru.

Sementara itu, Huntly pada tahun 2003 telah menulis tesis untuk memperoleh gelar Doktor di bidang pendidikan dengan judul "*Beginning Teacher's Conceptions of Competence*". Penelitian yang dilakukan oleh Huntly tersebut terbatas pada guru-guru tingkat pemula (guru junior) yang diidentifikasi berdasarkan waktu atau lamanya mengajar (masa kerja). Peneliti menggunakan 18 sampel guru yang mewakili sekolah Pemerintah, Katholik, dan independen, mulai dari jenjang prasekolah, khusus, dasar, dan menengah di satu kota provinsi Queensland.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru-guru tingkat pemula pada umumnya memiliki kompetensi dalam sejumlah cara dan sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, banyak-sedikitnya pengalaman di lapangan, dan banyak-sedikitnya masalah yang dijumpai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Huntly mengajukan satu alternatif pendekatan untuk meningkatkan kompetensi guru-guru tingkat pemula tersebut dengan istilah apa yang dia katakan dengan "*appraisal process*" (pernah ada riset sebelumnya dengan pendekatan *teacher appraisal*). Pendekatan atau alternatif ini harus dilakukan secara kontinyu oleh kepala sekolah pada akhir tahun ajaran. Bahkan cara ini bisa dijadikan indikator untuk menilai komitmen dalam meningkatkan kompetensi para guru pemula tersebut. Bagi para guru yang tidak memiliki komitmen atau komitmennya rendah, maka akan diber-

hentikan sebagai guru dengan memberikan satu kali gaji sebagai uang penghormatan. Lebih lanjut, Huntly mengatakan bahwa dalam proses penilaian kompetensi, guru-guru diminta untuk membuat laporan tentang evaluasi diri, terutama yang menyangkut keberhasilan permasalahan yang ditemukan selama menjalankan tugasnya sebagai guru. Laporan evaluasi tentang masalah yang dihadapi akan mendapatkan rekomendasi pemecahan masalah dari staf profesional yang berasal dari perguruan tinggi yang ditunjuk.

Gibson dan Skaalid (2004: 577-579), telah melakukan penelitian tentang peningkatan profesionalisme guru di Canada melalui pendekatan penggunaan internet. Gibson dan Skaalid menganjurkan guru-guru di Canada yang menjadi sampel penelitian untuk menggunakan internet sebagai sumber belajar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dalam kurun waktu kurang dari tiga bulan guru-guru telah mengalami perkembangan dalam penguasaan komputer dan internet. Penggunaan model peningkatan profesionalisme guru berbasis internet tersebut dapat memacu siswa untuk belajar secara mandiri di kelas dan siswa menjadi lebih senang dan tidak jenuh.

Pada tahun 2008, Onchwari & Keengwe telah melakukan penelitian dan pengembangan terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru di Dakota USA. Model yang digunakan adalah *mentor-coaching*, yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Setelah empat bulan berjalan, penelitian yang dilakukan dengan menggunakan model *mentor-coaching* tersebut telah menunjukkan hasil yang cukup signifikan, yaitu kompetensi guru yang menjadi sampel dalam penelitian menunjukkan peningkatan dan memberikan dampak positif terhadap perbaikan mutu pembelajaran di kelas. Dengan demikian, menurut Onchwari dan Keengwe bahwa meningkatnya kompetensi guru akan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran (Onchwari dan Keengwe, 2008: 19-24). Sebelumnya, penggunaan model coaching

dalam peningkatan kompetensi guru juga dilakukan oleh Pierce dan Hunsaker pada tahun 1996. Dalam implementasi model tersebut, pierce dan Hunsaker membentuk tim yang disebut dengan *peer-coaching*, yang terdiri dari guru-guru senior dan dosen dari perguruan tinggi. Tim *peer-coaching* ini bertugas mendampingi guru yang menjadi objek penelitian untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan *support*. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa guru-guru mengalami peningkatan kompetensi secara signifikan dan memberikan pengaruh positif terhadap mutu pembelajaran di kelas masing-masing (Pierce dan Hunsaker, 1996: 101-105).

Model peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru juga dilakukan Choudhary dan Bhardwaj pada tahun 2011. Dalam penelitiannya, Choudhary dan Bhardwaj menggunakan basis ICT, dan hasilnya menunjukkan bahwa penguasaan ICT merupakan faktor penting dalam profesionalisme pembelajaran di kelas. Lebih lanjut dikatakan, bahwa guru-guru yang memiliki tingkat penguasaan ICT yang baik akan memiliki wawasan dan penguasaan materi yang lebih baik dibanding dengan guru-guru yang tidak menguasai ICT. Bahkan dikatakan, penguasaan ICT oleh guru-guru mempunyai peran penting dalam kemajuan pendidikan karena secara tidak langsung guru mentransformasi pengetahuan ICT kepada siswa, kemudian siswa mengaplikasikan pengetahuan tersebut untuk memperkaya pengetahuan dan materi pembelajaran di kelas, sehingga siswa mencapai prestasi lebih baik.

Sandholtz dan Lauren (2010: 45), telah meneliti tentang kinerja 337 guru di California selama dua tahun terkait dengan kinerja guru. Dalam penelitiannya, Sandholtz dan Lauren mengawali dengan melakukan penilaian tingkat kinerja awal yang dilakukan *oleh supervisor* dari universitas. Penilaian tersebut menghasilkan apa yang disebut dengan prediksi kinerja guru. Kemudian guru-guru mendapatkan pembinaan berdasarkan prediksi kinerja tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor kinerja yang diperoleh guru-guru meningkat secara signifikan dan

skor ini berbeda dari skor prediksi kinerja, bisa lebih tinggi atau lebih rendah.

Belouse dan Skaidrite (2012: 148) telah melakukan penelitian dalam rangka mencari formulasi yang tepat untuk membangun karakter guru terutama yang terkait dengan kemampuan kompetensi pedagogik atau pengelolaan pembelajaran. Penelitian dilakukan selama lebih dari dua tahun, dan sampel yang digunakan sebanyak 14 guru yang mengajar di Latvia, Eropa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk membangun karakter guru yang memiliki kemampuan kompetensi pedagogik yang baik, terutama dalam pengelolaan pembelajaran harus didasarkan pada aspek lama guru mengajar, lokasi sekolah (aspek geografis), dan latar belakang etnik. Hasil penting kedua bahwa semua kegiatan dalam implementasi model tersebut yang dilakukan secara berkelanjutan menghasilkan guru yang lebih baik dalam kemampuan pengelolaan pembelajaran (kompetensi pedagogik).

Pitsoe dan Maila (2012: 321) juga meneliti tentang formulasi yang tepat untuk pengembangan profesionalisme guru secara keseluruhan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa formulasi yang digunakan untuk mengembangkan profesionalisme guru harus didasarkan oleh identifikasi permasalahan yang dihadapi guru (berdasarkan konteks permasalahan guru) dan di- *setting* berbasis *outcome*. Hasil temuan ini sekaligus untuk membangun ideologi di kalangan para guru dari kebiasaan menggunakan pandangan mekanistik menuju pandangan yang holistik melalui pendekatan konstruktivisme dan kontekstual.

Beberapa riset tentang *Continuing Professional Development* (CPD) telah dilakukan di beberapa negara, salah satu diantaranya di Amerika Serikat. Para peneliti di AS mencoba mengevaluasi pengaruh langsung pelaksanaan CPD terhadap perbaikan pembelajaran dan hasil prestasi siswa melalui riset empiris. Garet dan kawan-kawan pada tahun 2001 telah menganalisis apa yang mereka namakan sebagai *structural features dan core features*. Merujuk pada sampel yang berjumlah 1.027 guru matematika dan

sains di AS, mereka menyimpulkan bahwa tiga *core features of professional development* mempunyai efek positif/signifikan terhadap peningkatan pengetahuan dan *skill* guru, serta perubahan praktik di kelas. Tiga *core features* tersebut adalah *content* (isi), *proses*, dan *konteks*. Melalui tiga *core features* tersebut *structural features* secara signifikan mempengaruhi peningkatan pembelajaran.

Kebanyakan riset CPD di AS menghasilkan apa yang dinamakan "*knowledge for practice* (Cochran-Smith dan Lytle, 1999 dalam Day & Sachs, 2004: 222 - 223). Temuan riset ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk mendesain aktivitas CPD, yang sekaligus untuk mengantisipasi permasalahan yang mungkin terjadi atau untuk menjelaskan kekhususan situasi tertentu. Dengan demikian, penelitian ini menggambarkan agenda deskriptif dan preskriptif yang bertujuan secara analitik untuk menguraikan proses CPD maupun mengembangkan dasar pengetahuan untuk CPD yang efektif. Pada umumnya, riset CPD bersifat dinamis dan kontekstual, dan dalam aktivitas CPD umumnya guru mendapatkan pengetahuan profesional dari guru atau dosen yang lebih berpengalaman (Wilson dan Berne, 1999).

Penelitian tentang pelaksanaan CPD di Scotlandia dilakukan oleh Purdon pada tahun 2001. *Scottish Executive* telah mengusulkan kerangka nasional untuk CPD yang memadukan empat standar yaitu : (1) *initial teacher education*, (2) *full registration*, (3) *expert teacher*, dan (4) *scottish qualification for headship*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui empat standar di atas ada peningkatan profesionalisme guru secara signifikan setelah mengikuti program CPD. Hasil tersebut ditunjukkan dengan makin baiknya praktik mengajar guru di kelas dan semakin banyaknya guru yang mengakses program CPD tersebut.

Purdon (200: 120 - 122), juga mengembangkan sebuah riset lain di Scotlandia tentang pelaksanaan CPD yang tujuannya untuk mendukung keberlangsungan program CPD di negara tersebut. Peneliti mengirimkan kuesioner pada sampel (10%) dari para guru

yang berkualifikasi (telah selesai mengikuti program CPD), jumlah total sampel 420 guru. Berkaitan dengan CPD, para guru mendapat pertanyaan apakah mereka berpendapat bahwa para guru semestinya terlibat dalam kesempatan CPD di luar periode induksi. Jawaban atas pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan angka 96 % menyatakan setuju dengan menyatakan bahwa keterlibatan mereka penting untuk menjamin bahwa mereka tidak menjadi "lemah" dalam pengajarannya. Ada 60 % sampel menyatakan bahwa bukti CPD semestinya diwajibkan pada para guru untuk tetap menjadi anggota organisasi profesi guru. Namun, untuk kelompok guru baru, mereka berpendapat bahwa CPD lebih berkaitan dengan akuntabilitas dari pada profesionalisme.

Gede Agung pada tahun 2011 melakukan penelitian yang berjudul "Pengembangan Model Peningkatan Profesionalisme Guru Berkelanjutan Pasca Sertifikasi Melalui Pendekatan Pengayaan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di Propinsi Bali", Penelitian tersebut menggunakan sampel sebanyak 30 guru SD, SMP, dan SMA-SMK pada tiga Kabupaten di Propinsi Bali, dan masing-masing Kabupaten di wakili 10 orang guru. Tiga puluh sampel guru yang diambil adalah guru-guru yang telah lulus sertifikasi melalui jalur PLPG dari tahun 2007 sampai dengan 2010. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa model peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan pasca sertifikasi melalui pendekatan pengayaan berbasis TIK secara efektif (86,67%) berhasil meningkatkan profesionalisme guru yang menjadi subjek penelitian. Peningkatan secara efektif ini dikarenakan bahwa implementasi model tersebut mampu mendorong berkomunikasi efektif secara bervariasi di antara guru-guru yang memiliki kesamaan bidang studi sehingga sarana TIK yang disediakan menjadi forum curah pendapat dan saling menginformasikan berbagai pengalaman yang dilakukan oleh masing-masing guru.

Beberapa kajian penelitian yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru atau profesionalisme guru adalah menggunakan

basis evaluasi diri dan memiliki aspek keberlanjutan. Namun, dua hal tersebut dilakukan secara sendiri-sendiri atau kedua variabel tersebut belum bersifat komprehensif. Berdasarkan pengalaman, bahwa guru-guru di Indonesia kesadaran untuk membuat evaluasi diri masih sangat rendah. Hal tersebut disebabkan karena kesadaran terhadap pentingnya dokumen evaluasi diri yang disusun melalui portofolio masih rendah, sehingga dalam pengisian portofolio tidak jarang ditemukan guru yang tidak jujur. Artinya, dalam pengisian portofolio sebagai bentuk evaluasi diri tidak didasarkan pada kenyataan kondisi guru yang sebenarnya, tetapi lebih bersifat pragmatis, hanya sekedar pemenuhan tugas untuk mendapatkan pengakuan dari atasannya. Begitu pula untuk pelaksanaan kegiatan pembinaan guru di Indonesia yang diarahkan untuk peningkatan kompetensi guru, juga belum dilaksanakan secara terstruktur dan berkesinambungan untuk mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan pada beberapa kajian di atas dan pengalaman pembinaan guru di Indonesia, maka proses pengembangan profesi guru melalui pengembangan 4 kompetensi guru sebagaimana yang telah diamanahkan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memang perlu dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan.

Untuk menunjang itu semua perlu dilakukan penelitian oleh para akademisi perguruan tinggi yang lebih difokuskan pada temuan model yang efektif dalam pengembangan kompetensi guru, yang sekaligus dalam rangka untuk pengembangan profesionalitas guru dalam menjalankan tugasnya.

Temuan model dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai instrumen dalam melakukan pembinaan guru untuk semua bidang mata pelajaran dan mencapai tingkat kompetensi profesional yang diharapkan sesuai dengan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Hasil temuan model peningkatan kompetensi tersebut juga diharapkan dapat berimplikasi pada perbaikan kualitas pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara umum.

BAB II

KOMPETENSI GURU PROFESIONAL

A. Prinsip Guru Profesional, Hak dan Kewajiban serta Pengembangan dan pembinaan Profesi Guru

1. Prinsip Guru Profesional

Kata profesi berasal dari bahasa Inggris *profession* yang artinya pekerjaan. Profesional berarti sebuah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan keahlian (kompetensi) tertentu dan mendapatkan bayaran yang layak.

Guru adalah sebuah pekerjaan dan apabila dikerjakan dengan keahlian atau kompetensi maka disebut dengan guru profesional. Pekerjaan guru diakui sebagai sebuah profesi baru dilakukan pada tahun 2005 dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (1) bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sementara itu, dalam Undang-Undang yang sama, Pasal 1 ayat (4) menyebutkan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dalam konteks di atas, maka guru dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional harus ditunjang dengan kompetensi yang memadai dan terstandar, di dalam UUGD di

atas disebutkan ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi profesional, kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial, dan keempat kompetensi tersebut harus ada pada guru secara komprehensif.

Sebutan Guru profesional dalam konteks UU Nomor 14 tahun 2005, dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru adalah guru yang telah menjalani proses sertifikasi guru dan dinyatakan lulus sebagai pendidik profesional dalam bidangnya. Sertifikasi guru yang telah dimulai tahun 2006 (yang pelaksanaannya dilakukan bersamaan dengan kuota tahun 2007), pada prinsipnya adalah peningkatan kompetensi guru terutama kompetensi profesional dan kompetensi pedagogi melalui pelatihan yang disebut dengan PLPG (pendidikan dan latihan profesi guru) untuk mencapai standar profesionalisme yang diharapkan. Terlepas dari penilaian keberhasilan sertifikasi guru yang telah dilakukan pemerintah sejak tahun 2007, seorang guru yang telah dinyatakan lulus sertifikasi (PLPG), maka guru tersebut dinyatakan sebagai pendidik profesional sesuai bidangnya, dan mereka berhak mendapatkan tunjangan profesi, berhak mendapatkan perlindungan hukum, mendapatkan pembinaan, dan lain-lainnya sesuai hak dan kewajiban yang melekat pada guru profesional.

Seorang guru dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik senantiasa didasarkan pada prinsip-prinsip profesionalitas sebagaimana dalam pasal 7 ayat (1) UUGD Tahun 2005 sebagai berikut.

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.

- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan profesi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Prinsip-prinsip profesionalitas guru di atas menjadi bagian penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yang telah menyandang sebagai pendidik profesional. Prinsip-prinsip profesionalitas tersebut akan menjadi sumber nilai yang menjadi kekuatan guru dalam melakukan pengembangan kompetensi dan profesionalismenya sebagai guru. Dengan demikian, guru yang telah lulus sertifikasi atau telah menjadi guru profesional dalam proses pendidikan dapat mengembangkan kemampuan kompetensinya secara berkelanjutan dan sistemik sehingga makin profesional dalam tugas pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Semakin banyak guru yang telah lulus sertifikasi (semakin banyak guru profesional) diharapkan semakin membawa angin segar untuk kemajuan kualitas pendidikan kita, yang berimplikasi pada peningkatan kualitas SDM kita yang akan menjadi modal besar dalam mengangkat martabat

bangsa melalui pembangunan di berbagai sektor untuk menciptakan kesejahteraan rakyat Indonesia.

Dengan demikian, bisa dilihat bagaimana kedudukan dan peran guru profesional yang sangat strategis dalam pembangunan bangsa, yang sekaligus berfungsi sebagai *agent* perubahan yang menuju pada peningkatan kualitas kehidupan dalam semua aspek kehidupan yang lebih baik dibandingkan pada masa sebelum ada pengakuan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional.

2. Hak dan Kewajiban Guru Profesional

Di atas telah di sampaikan prinsip-prinsip profesionalitas yang harus dipahami oleh semua guru yang telah menyandang sebagai pendidik profesional pada semua bidang studi maupun semua jenjang pendidikan. Prinsip-prinsip profesionalitas tersebut akan menjadi sumber nilai dalam penjabaran hak yang dimiliki guru dan kewajiban yang lain menjadi tugas dan fungsinya sebagai guru/pendidik profesional. Hak dan kewajiban ini bersifat melekat dan mengikat bagi seluruh guru yang telah menyandang sebagai pendidik profesional.

Hak dan kewajiban tersebut selanjutnya akan menjadi dasar yang kemudian dijabarkan menjadi parameter untuk mengukur kinerja guru profesional. Misalnya, untuk mengukur kinerja yang terkait dengan proses pembelajaran, maka parameter yang akan dikembangkan adalah yang terkait dengan kewajiban memahami dan pengembangan kompetensi profesional dan pedagogi yang telah dilakukan oleh guru profesional, dan lain sebagainya. Kompetensi profesional terkait dengan penguasaan dan pengembangan materi pembelajaran, materi di kelas maupun pendalaman materi di laboratorium, sedangkan kompetensi pedagogik terkait dengan pendekatan dan metode pembelajaran yang digunakan.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan ketika guru menjalankan tugas keprofesionalannya seperti di atas, selanjutnya

perlu dikembangkan menjadi hak dan kewajiban yang melekat dan terikat pada setiap guru profesional dalam menjalankan tugasnya, yaitu **Hak Guru** :

- (1) memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial,
- (2) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja,
- (3) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual,
- (4) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi,
- (5) memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan,
- (6) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan;
- (7) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas,
- (8) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi,
- (9) memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan,
- (10) memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi, dan atau
- (11) memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

(Pasal 14 ayat 1, UU Nomor 14 Tahun 2014)

Dalam konteks hukum sebab akibat, biasanya seorang yang menjalankan tugas profesinya sebelum mendapatkan

haknya biasanya harus menjalankan tugas dan kewajibannya terkait dengan tugas profesinya yang majasi tanggung jawabnya. Begitu pula seorang guru/pendidik profesional sebelum mendapatkan Hak-haknya terlebih dahulu harus menjalankan tugas dan kewajiban-nya sebagai guru. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagaimana yang tertuang dalam dalam Pasal 20 UUGD Tahun 2005, yaitu:

- (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- (2) meningkatkan dan mengembangkan kualitas akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika, dan
- (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

3. Pengembangan dan Pembinaan Profesi Guru

Sebutan guru sebagai pendidik profesional, sebagaimana dalam Pasal 1 (ayat 1) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, dimaksudkan untuk memberikan fungsi kepada guru untuk meningkatkan martabat bangsa dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan

Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani rohani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara demokratis dan bertanggung jawab.

Hal tersebut sesuai dengan amanat UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa untuk memenuhi persyaratan sebagai tenaga yang profesional, guru harus berkualifikasi S-1/D-IV, memiliki kompetensi dan bersertifikat pendidik (Pasal 8). Sementara itu, kompetensi yang dimaksud pada pasal 8 tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Pasal 10).

Hasil survei yang dilakukan oleh Dirjen PMPTK Diknas menyatakan bahwa jumlah guru saat ini sekitar 2,97 juta (termasuk guru Kemenag). Guru yang belum berpendidikan S-1 masih sebanyak 3,9%, dan mempunyai kompetensi yang rendah. Di samping itu, sebagian besar di antara mereka belum pernah mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk menunjang kompetensi dan profesionalismenya sebagai guru. Hal ini diperburuk lagi dengan makin banyaknya LPTK yang kurang kredibel sehingga menghasilkan lulusan calon guru yang kurang berkualitas, yang selanjutnya akan mempengaruhi kualitas atau mutu pendidikan secara umum.

Berdasarkan gambaran di atas, salah satu faktor untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh adalah faktor guru. Untuk memenuhi tuntutan ini, guru harus mendapatkan pendidikan atau pelatihan secara terstruktur dan terus-menerus untuk menunjang peningkatan kompetensinya secara berkelanjutan. Demikian pula, guru harus menyadarinya secara penuh bahwa tugas yang diemban tidaklah ringan sehingga perlu berupaya untuk selalu mengembangkan keprofesionalnnya secara berkelanjutan. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa kesadaran untuk berupaya meningkatkan keprofesiannya secara terus-menerus adalah

merupakan salah satu kewajiban yang dibebankan guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Hal tersebut dikarenakan guru mempunyai peran yang sangat penting dan strategis terhadap peningkatan mutu siswa dan pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk menunjang itu semua, guru harus selalu meningkatkan kompetensinya dan bisa memerankan fungsinya secara profesional. Dengan kata lain, untuk meningkatkan mutu pendidikan secara umum diperlukan profesionalitas guru.

Tuntutan untuk menjalankan tugas keguruan secara profesional telah ditegaskan oleh peraturan perundang-undangan, di antaranya dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan dosen*, dan dalam PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang *Guru*.

Dalam UUSPN Tahun 2003 Pasal 39 ayat (2) disebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Selain itu, lebih diperkuat lagi dengan Pasal 2 ayat (1) UU Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan; ayat (2), pengakuan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Pasal 4 pada undang-undang yang sama, menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud di atas berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Landasan hukum di atas adalah sebagai sebuah dasar kebijakan dalam bidang pendidikan, yang dapat dipahami sebagai upaya untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang berorientasi pada semangat untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya. Dengan demikian, menjadi guru yang profesional adalah sebagai tuntutan yang harus dilaksanakan oleh semua guru pada semua jenjang pendidikan formal.

Banyak pendapat tentang ciri-ciri profesi. Menurut Lieberman dalam Saud (2009:9–12) misalnya, ciri-ciri profesi itu mencakup hal-hal berikut. Profesi merupakan pelayanan: (1) yang penting, pasti, dan unik, (2) menekankan kemampuan kerja intelektual, (3) membutuhkan pelatihan khusus yang cukup lama, (4) memiliki otonomi individual dan kelompok, (5) memiliki tanggung jawab personal terhadap keputusan dan tindakan yang diambil, (6) memiliki organisasi yang mandiri, dan (7) memiliki kode etik dalam pekerjaannya.

Berbeda dengan Lieberman, Langford dalam Saud (2009: 9-12) memberikan enam ciri profesi:

- 1) menuntut kegiatan yang penuh,
- 2) adanya keterampilan khusus melalui persiapan yang lama,
- 3) adanya motivasi yang tinggi atau semacam panggilan sehingga ada ikatan,
- 4) penuh tanggung jawab,
- 5) adanya organisasi, dan
- 6) ada pengakuan dari masyarakat.

Di samping itu, menurut *Association for Educational and Technology* dalam Saud (2009: 13), bahwa profesi mempunyai tujuh kriteria:

- 1) adanya suatu tolok ukur dan ikatan etika,
- 2) adanya kemungkinan karier yang jelas,
- 3) adanya asosiasi dan terjadinya komunikasi antar anggota seprofesi,

- 4) adanya pengakuan dari masyarakat terhadap layanan sebagai suatu profesi,
- 5) adanya tanggung jawab yang jelas,
- 6) mengadakan hubungan dengan profesi-profesi yang relevan, dan
- 7) adanya latihan khusus dan sertifikasi.

Dengan bahasa yang hampir sama, Ellis (1995:137) menyatakan bahwa profesi membutuhkan beberapa tuntutan sebagai berikut.

- 1) Memiliki dasar disiplin keilmuan yang mendasari profesinya;
- 2) Masuk ke salah satu organisasi profesi yang terkait;
- 3) Pernah mengikuti pendidikan atau pelatihan profesi dan memiliki lisensi sebagai praktis (seperti program Akta IV, *dari penulis*);
- 4) Bisa dikenai sanksi atas pelanggaran etika profesinya;
- 5) Ada usaha menuju ke pengembangan diri sehingga harus memiliki ilmu alat (seperti ilmu bahasa, dan pengetahuan lain yang mendukung profesinya, *dari penulis*) untuk mendalami keilmuan dan profesinya;
- 6) Ada kode etik dan pertanggungjawaban atas profesinya tersebut;
- 7) Memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat;
- 8) Memiliki saluran komunikasi di antara anggota seprofesi (seperti majalah, *dari penulis*); dan
- 9) Ada jaminan mutu (*Quality Assurance*) terhadap profesinya.

Ciri-ciri dan tuntutan profesi sebagaimana dikutip di atas, profesi mencakup banyak hal, seperti: pendidikan, pelatihan, pengembangan, kode etik, saluran komunikasi, tanggung jawab, sanksi, asosiasi, media, dan pengakuan masyarakat. Dengan demikian, profesi adalah tugas yang multidimensi.

Menurut *National Education Association/NEA* dalam Saud (2009:16), syarat profesi guru menunjukkan bahwa guru meru-

pakan jabatan yang: (1) melibatkan kegiatan intelektual, (2) menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus, (3) memerlukan persiapan profesional yang lama, (4) memerlukan “latihan dalam jabatan” yang berkesinambungan, (5) menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, (6) menentukan baku standard sendiri, (7) mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi, dan (8) mempunyai organisasi yang kuat dan terjalin erat.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK dalam Baedowi (2009:112) disebutkan bahwa secara umum kebanyakan guru di Indonesia mempunyai kualitas yang rendah. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa guru-guru di Indonesia belum mampu melakukan inovasi pembelajaran. Fenomena ini terjadi karena guru-guru di Indonesia belum banyak yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan profesi guru. Salah satu bentuk pengembangan profesi guru agar mereka mampu melakukan inovasi pembelajaran adalah dengan melakukan Penelitian Tindakan kelas (PTK). Sementara ini, sebagian besar guru-guru belum atau tidak pernah melakukan PTK secara komprehensif yang ditujukan untuk pengembangan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Umumnya, kegiatan PTK dilakukan hanya sebatas untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat, sehingga hanya untuk mengejar tujuan pragmatis yang belum berpijak pada paradigma penelitian yang benar untuk mencari solusi terhadap problem yang muncul terkait dengan aspek-aspek pembelajaran. Dengan kata lain, hasil yang diperoleh belum bisa dijadikan acuan dalam melakukan perbaikan pembelajaran di kelas.

Ada beberapa sebab mengapa guru-guru masih belum memiliki kesadaran akan pentingnya melakukan PTK, salah satu diantaranya karena guru-guru belum memahami hakikat dan filosofi arti pentingnya pembinaan guru melalui penelitian tindakan kelas (Mulyasa, 2011). Sedangkan menurut (Usman, 2011), kurangnya kesadaran guru-guru dalam melaksanakan

PTK lebih disebabkan kurangnya dorongan pemerintah dalam pembinaan guru terutama guru-guru yang berada di wilayah 3 T, terutama dalam penyediaan anggaran yang memadai untuk mendukung pengembangan guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anif (2015), kaitannya dengan kurangnya kesadaran guru untuk melakukan inovasi pembelajaran di kelas melalui penelitian tindakan kelas disebabkan kurang adanya budaya penelitian dikalangan guru-guru di Indonesia, tidak saja penelitian tindakan kelas namun penelitian pendidikan yang lainnya. Hal ini disebabkan karena sebelum munculnya Permen PAN dan RB nomor 16 tahun 2009 tentang "*Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*" sistem regulasi kenaikan pangkat maupun kenaikan jabatan fungsional guru tidak berbasis pada karya guru dari hasil penelitian sehingga budaya penelitian dikalangan guru termasuk rendah.

Namun setelah tahun 2009 dengan munculnya Permen PAN dan RB tersebut, kenaikan jabatan fungsional guru telah diatur demikian rupa sehingga guru yang akan mengajukan kenaikan jabatan fungsionalnya salah satu unsur yang harus dipenuhi adalah karya ilmiah hasil dari penelitian, termasuk penelitian tindakan kelas (PTK). Selanjutnya menurut Anif (2015), meskipun telah ada regulasi yang mengatur jabatan fungsional guru tetapi belum diimbangi dengan aktivitas pembinaan dalam bentuk pelatihan-pelatihan penelitian bidang pendidikan serta masih terbatasnya pendanaan dari pemerintah menyebabkan budaya penelitian di kalangan guru masih rendah.

Selanjutnya Anif (2015) mengatakan bahwa kebijakan Pemerintah tentang 20% anggaran pendidikan dari total APBN dan APBD Propinsi maupun Kota/Kabupaten belum berjalan sebagaimana yang diharapkan dan sebagian besar masih dimanfaatkan untuk gaji guru dan pengembangan sarpras pendidikan. Dengan kata lain, kebijakan 20 % anggaran pendidikan

tersebut belum menyentuh pemanfaatannya untuk peningkatan kualitas personal guru terutama yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan guru dalam melakukan penelitian pendidikan sehingga belum dapat menunjang adanya budaya meneliti dikalangan guru kita, yang selanjutnya akan berimplikasi pada rendahnya kualitas pembelajaran.

Budaya meneliti pasti berkaitan dengan budaya menulis ibarat dua sisi mata uang karena kegiatan penelitian pasti akan menghasilkan satu konsep atau pengetahuan baru yang bisa dijadikan sebagai bahan pengembangan materi ajar. Bahkan hasil dari sebuah penelitian dapat di *publish* melalui jurnal ilmiah yang tentunya harus diimbangi dengan kemampuan menulis artikel jurnal. Dengan demikian kemampuan meneliti dan kemampuan menulis adalah sebuah kompetensi yang komprehensif dan harus dimiliki oleh guru profesional atau guru pasca sertifikasi. Dua kemampuan tersebut dalam PP Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, termasuk dalam ranah kompetensi dari empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi profesional.

Usaha-usaha peningkatan kompetensi guru (4 kompetensi) yang mestinya menjadi tugas Pemerintah Pusat, dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tampaknya belum dapat berjalan dengan optimal karena terkendala oleh pendanaan dari pemerintah yang kurang memadai di samping belum menjadi program yang sifatnya prioritas terutama bagi guru profesional (guru pasca sertifikasi).

Guru yang telah lulus sertifikasi yang kemudian menyandang sebutan sebagai guru profesional seolah-olah otomatis mereka memiliki kemampuan kompetensi yang baik (terutama kompetensi profesional dan pedagogi) dan akan terpengaruh pada peningkatan kinerjanya. Anggapan dan pandangan tersebut ternyata tidak semuanya benar karena dalam berbagai survei menunjukkan bahwa sertifikasi yang dilaksanakan melalui PLPG yang hanya 9 hari tersebut belum mampu me-

ningkatkan profesionalisme guru secara signifikan, sehingga belum dapat meningkatkan kinerja guru sebagaimana yang diharapkan. Hasil dari berbagai kenyataan inilah yang akhirnya oleh sebagian pakar pendidikan yang menilai bahwa sertifikasi guru yang dilaksanakan pemerintah mulai tahun 2007 tersebut dinilai gagal dan sekarang telah diganti dengan PPG (pendidikan profesi guru). Artinya, guru yang telah lulus sertifikasi dan menyandang sebagai guru profesional belum tentu kinerjanya meningkat.

B. Kompetensi dan Kinerja Guru

Istilah kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris yaitu *competence* yang berarti kecakapan atau kemampuan (Echols dan Shadily, 2002:132). Dengan demikian, kompetensi guru adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang harus dimiliki oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan (Musfah, 2011:27). Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Istilah kompetensi terkait dengan kemampuan beradaptasi seseorang terhadap lingkungan kerja baru sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Musfah (2011:27) bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam mentransfer keterampilan dan pengetahuannya ke dalam lingkungan baru.

Makna lain tentang kompetensi mengacu pada hasil kerja seseorang, baik secara individu maupun kelompok. Dalam hal ini kompetensi berarti kemampuan seseorang dalam mewujudkan sesuatu, secara individu maupun kelompok sesuai dengan tugas yang diberikan. Berkaitan dengan makna tersebut, Tuxworth (1995) dalam Musfah (2011:28) mengutip pendapat Burke, dkk., bahwa "*competency statements describe outcomes expected from the*

performance of professionally related functions, or those knowledge, skill, and attitudes thought to be essential to performance of those functions".

Kompetensi juga terkait dengan standar atau ukuran yang hendak dicapai. Seseorang disebut berkompeteren dalam bidangnya apabila pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar yang ditetapkan dan atau diakui oleh lembaganya atau pemerintah. Dalam hal ini, Mulyasa (2012:26) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan kinerja seseorang yang sesuai dengan standar keahlian yang dipersyaratkan.

Kompetensi tidak hanya terkait dengan kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya, tetapi apakah ia juga berhasil bekerja sama dalam sebuah tim sehingga tujuan lembaganya tercapai sesuai harapan. Kompetensi adalah kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi". Tugas individu dalam sebuah lembaga, berbeda dengan pencapaian tujuan lembaga, meskipun ia pasti sangat berkaitan. Tujuan lembaga hanya mungkin tercapai ketika individu dalam lembaga itu bekerja sebagai tim sesuai dengan standar yang ditetapkan (Musfah, 2011: 28).

Berdasarkan uraian di atas, ternyata pemaknaan istilah kompetensi memiliki keragaman cakupan aspek, tidak saja terkait dengan aspek fisik dan mental, tetapi juga aspek lingkungan, sosial, dan spiritual. Mulyasa (2012: 26), menjelaskan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan pribadi, dan profesionalitas.

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen, Pasal 1 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dalam UU tersebut juga dijelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah. Sementara itu, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa kualifikasi akademik guru SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA minimum diploma empat (D-4) atau sarjana (S-1). Di samping itu, guru juga harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional.

Keempat kompetensi yang dimiliki guru dapat diukur secara langsung maupun tidak langsung. Langsung artinya bisa dilihat ketika guru melaksanakan pembelajaran, bagaimana keterampilannya, pengetahuannya, metode yang digunakan, dan sebagainya. Secara tidak langsung, artinya melalui dokumen-dokumen portofolio atas kegiatan-kegiatan yang pernah dilakukan guru sesuai tugas dan fungsinya serta mengacu pada empat kompetensi yang harus dimilikinya.

Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 dan PP Nomor 74 tahun 2008 bahwa guru sebagai pendidik profesional harus memiliki 4 kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Secara umum keadaan guru-guru di Indonesia memiliki kekurangan dalam hal kompetensi pedagogik dan profesional.

Secara etimologis, kata *pedagogi* berasal dari kata *paedos* yang artinya 'anak', dan kata *agoge* yang artinya 'membimbing'. Dengan demikian, *pedagogik* artinya 'guru yang melakukan pembimbingan kepada anak atau peserta didik'. Hal tersebut juga ditekankan pada salah satu ayat (1) Pasal 1, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang bertugas mengajar, membimbing, mengarahkan, dan seterusnya.

Oleh karena itu, tugas membimbing adalah tugas yang melekat pada diri seorang guru atau pendidik. Karena itu, penger-

tian pedagogi mencakup segala usaha yang ditujukan untuk membimbing anak agar menjadi manusia yang dewasa, yang memiliki kematangan jiwa sehingga menunjukkan perubahan perilaku yang mencerminkan manusia berkarakter.

Secara tersirat kompetensi pedagogi dalam kedua peraturan perundang-undangan di atas meliputi 2 sub komponen, yaitu sub komponen pengelolaan pembelajaran dan sub komponen wawasan kependidikan. Sub komponen pengelolaan pembelajaran meliputi: (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) penilaian prestasi belajar peserta didik, dan (4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik. Sementara itu, sub komponen wawasan kependidikan meliputi: (1) pemahaman landasan kependidikan, (2) pemahaman kebijakan pendidikan, (3) pemahaman terhadap tingkat perkembangan siswa, (4) pemahaman terhadap pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi, (5) pemahaman terhadap komunikasi dan kerjasama dalam pekerjaan, dan (6) pemanfaatan komputer dan internet.

Secara lebih jelas, kedua sub komponen tersebut dirangkum dalam 10 kompetensi inti sebagai berikut.

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, kultural, emosional, dan intelektual
2. Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu.
4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
5. Memanfaatkan TIK untuk kepentingan pembelajaran
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
7. Berkomunikasi efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.

9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk pembelajaran
10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi profesional sebagaimana yang diamanatkan oleh PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, terkait dengan bagaimana seorang guru memiliki penguasaan terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diampu secara luas dan mendalam, keterkaitannya dengan ilmu-ilmu yang lainnya, serta mampu mengembangkannya. Sebagaimana kompetensi pedagogi, kompetensi profesional juga terdiri atas 2 sub komponen, yaitu sub komponen akademik/vokasional dan sub komponen pengembangan profesi. Sub komponen akademik/vokasional meliputi penguasaan materi sesuai bidang studi atau mata pelajaran yang diampu, sedangkan sub komponen pengembangan profesi meliputi: (1) Menulis karya ilmiah hasil penelitian bidang pendidikan, (2) menulis karya tulis (ulasan ilmiah hasil gagasan sendiri bidang pendidikan, (3) menulis tulisan ilmiah populer di media masa, (4) menulis makalah pada pertemuan ilmiah, (5) menulis buku pelajaran/diktat/modul, (6) menemukan teknologi tepat guna, (7) membuat alat pelajaran/peraga/ bimbingan, (8) menciptakan karya seni monumental, dan (9) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

Kesembilan item kompetensi tersebut dirangkum dalam 5 kompetensi inti sebagaimana dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan.

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
2. Menguasai standar kompetensi, dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif

4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

PP Nomor 16 Tahun 2007 menyebutkan ada lima kompetensi utama dalam kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: (1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; (4) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; dan (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Tuntutan menjadi guru profesional juga harus ditunjang dengan adanya kompetensi sosial. Kompetensi sosial tersebut tampak dalam kemampuannya melakukan komunikasi dan berinteraksi dengan orang lain dalam masyarakat lingkup sekolah maupun masyarakat luas secara efektif. Maka dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, kompetensi ini dijabarkan menjadi empat kompetensi utama yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: (1) bersikap inklusif dan bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; (2) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; (3) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; dan (4) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Empat kompetensi di atas dijabarkan menjadi kompetensi inti guru dan kompetensi inti mata pelajaran sebagaimana dalam tabel 2.1 di bawah.

Tabel 2.1. Standar Kompetensi Profesional Guru
Mata Pelajaran Biologi SMA/MA

Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Mata Pelajaran	Kompetensi Mata Pelajaran
1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<p>1.1 Memahami konsep-konsep, hukum hukum, dan teori-teori Biologi serta penerapannya secara fleksibel.</p> <p>1.2 Memahami proses berpikir biologi dalam mempelajari proses dan gejala alam.</p> <p>1.3 Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam/ biologi.</p> <p>1.4 Memahami struktural (termasuk hubungan fungsional antar konsep) ilmu biologi dan ilmu-ilmu lain yang terkait.</p> <p>1.5 Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum biologi.</p> <p>1.6 Menerapkan konsep, hukum, dan teori fisika kimia dan matematika untuk menjelaskan/ mendeskripsikan fenomena biologi.</p>	<p>1.7 Menjelaskan penerapan hukum-hukum biologi dalam teknologi yang terkait dengan biologi terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>1.8 Memahami lingkup dan kedalaman biologi sekolah.</p> <p>1.9 Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu biologi dan ilmu-ilmu yang terkait.</p> <p>1.10 Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium biologi sekolah.</p> <p>1.11 Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran biologi di kelas, laboratorium dan lapangan.</p> <p>1.12 Merancang eksperimen biologi untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.</p>

Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Mata Pelajaran	Kompetensi Mata Pelajaran
		1.13 Melaksanakan eksperimen biologi dengan cara yang benar. 1.14 Memahami sejarah perkembangan IPA pada umumnya khususnya biologi dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	2.1 Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu 2.2 Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	2.3 Memahami tujuan pembelajaran yang diampu
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	3.1 Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik 3.2 Mengolah materi pembelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik	
4. Mengembang kan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	4.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus-menerus 4.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan	4.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan 4.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi	5.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri

(Sumber: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007)

Di samping penjabaran kompetensi profesional ke dalam indikator-indikator di atas, penjabaran sub kompetensi pengembangan profesi dari kompetensi profesional dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan bahwa kompetensi profesional terdiri atas 2 sub komponen yaitu: (1) sub komponen akademik/vokasional, yang meliputi penguasaan materi sesuai dengan bidang studi atau mata pelajaran yang diampu, dan (2) sub komponen pengembangan profesi yang meliputi: (a) Menulis karya ilmiah hasil penelitian bidang pendidikan, (b) menulis karya tulis (ulasan ilmiah hasil gagasan sendiri bidang pendidikan, (c) menulis tulisan ilmiah populer di media masa, (d) menulis makalah pada pertemuan ilmiah, (e) menulis buku pelajaran/diktat/modul, (f) menemukan teknologi tepat guna, (g) membuat alat pelajaran/peraga/bimbingan, (h) menciptakan karya seni monumental, dan (i) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

Kompetensi guru berkaitan erat dengan keprofesionalan, artinya guru yang bekerja secara profesional harus didukung dengan empat kompetensi yang dipersyaratkan. Berdasarkan hal itu, salah satu cara untuk mengukur kompetensi guru bisa dilihat dari tingkat keprofesiannya dalam melakukan pekerjaan, dan keprofesionalan guru bisa diukur melalui prestasi kerja atau kinerja yang dihasilkan. Menurut Jones dan Walters (2008: 245), untuk mengetahui prestasi kerja seorang pegawai/karyawan dapat diukur melalui kinerjanya dalam kurun waktu tertentu. Sementara menurut Mathis dan Jackson (2006: 378), pengukuran kinerja karyawan dan guru umumnya meliputi lima aspek, yaitu (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari proses, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama. Lebih lanjut Mathis dan Jackson mengatakan bahwa kinerja seorang guru atau karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kesejahteraan yang diberikan dalam bentuk *reward*.

Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja sangat erat hubungannya dengan kompetensi seseorang. Kinerja merupakan tingkat capaian hasil kerja, sementara itu hasil kerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi seseorang sehingga makin tinggi kompetensi seseorang dapat dipastikan kinerjanya umumnya makin baik. Begitu pula untuk kinerja seorang guru juga dipengaruhi oleh seberapa besar kompetensi yang dimilikinya.

Makna kinerja dari beberapa referensi dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja ini dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah kompetensi yang dimilikinya. Apabila dipandang sebagai sebuah prestasi kerja, maka kinerja pada dasarnya merupakan tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya (Siagian, 2005: 236).

Sebutan kinerja dalam banyak literature dihubungkan dengan istilah bekerja karena kinerja seseorang merupakan hasil dari proses bekerja. Adapun proses kerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan keahlian seseorang. Dalam konteks tersebut maka kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seseorang berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas sehingga menghasilkan suatu produk (hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat ditunjukkan seseorang misalnya guru atau kepala sekolah atau pengawas sekolah, dapat pula ditunjukkan pada unit kerja atau organisasi tertentu, misalnya sekolah, lembaga pendidikan, kursus-kursus, dan lain lain. Tim Khusus Depdiknas (2008: 4) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersang-

kutan. Sementara menurut Merriam-Webster (2006: 68) mengemukakan sebagai berikut.

"Performance is a: the execution of an action b: something accomplished : deed , feat: the fulfillment of a claim, promise, or request: implementation a: the action of representing a character in a play b: a public presentation or exhibition a: the ability to perform: efficiency b: the manner in which a mechanism performs: the manner of reacting to stimuli: behavior: the linguistic behavior of an individual: parole ; also: the ability to speak a certain language."

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (As'ad, 2007: 45) bahwa kinerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Potter (2001: 34) menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Dari batasan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Riva'i (2004: 34), mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Adapun Suprihanto (2005: 45) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Lebih lanjut Grounlund (Rahman, 2007: 26) mengemukakan kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme atau urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat, kualitas, kecepatan dan jumlah. Sementara Anwar (2004: 42) mengemukakan kinerja atau penampilan kerja adalah berapa besar dan berapa

jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dapat diwujudkan atau dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Demikian pula Sudharto (2007: 31) mengemukakan "kinerja adalah semua perilaku sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi."

Berdasarkan pada beberapa definisi tersebut, maka kinerja pada prinsipnya berkaitan dengan: (1) prestasi kerja seseorang; (2) unjuk kerja berdasarkan kompetensi; (3) kesesuaian perilaku dengan standar; (4) ketepatan dalam melakukan tindakan sesuai dengan tuntutan organisasi; dan (5) kemampuan menyelesaikan masalah secara cepat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas, maka konsep kinerja dapat dimaknai sebagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang dengan kompetensi tertentu yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan utamanya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja seorang guru berarti tindakan atau unjuk kerja dari guru tersebut dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik profesional. Kinerja atau prestasi kerja seorang guru dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang dimilikinya. Apabila guru bekerja dengan kompetensi yang dipersyaratkan, maka guru tersebut bekerja secara profesional.

PTK. Walaupun pernah, mungkin masih terbatas dan hanya untuk kepentingan kenaikan pangkat semata. Hasil yang diperoleh belum bisa dijadikan sebagai acuan atau sumber dalam melakukan perbaikan pembelajaran. Hal ini mungkin karena guru-guru belum memahami hakekat dan filosofi PTK, atau memang masih terkendala dengan budaya yang tidak familier dengan kegiatan PTK sebagai strategi untuk melakukan inovasi pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mengatasi rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah dengan melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru secara terstruktur dan berkelanjutan. Pe-

ngembangan profesi tersebut agar lebih diprioritaskan pada pemberian pengetahuan dan motivasi tentang pentingnya PTK kepada guru.

BAB III

PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN PROFESI GURU SECARA BERKELANJUTAN

A. Profesionalisme Guru

Kata *profesi* adalah kata benda, sedangkan *profesional* adalah kata sifat. Jadi, kedua kata tersebut hakekatnya sama. Terdapat banyak pengertian tentang **profesional**. Dalam bahasa Inggris, kata *professional* diartikan sebagai pekerja bayaran. Namun dalam *The American Heritage College Dictionary* (1993: 1092) mendefinisikan "profesional" sebagai "*having or showing great skill, expert*" ('mempunyai atau menunjukkan ketrampilan tingkat tinggi atau ahli'). Menurut Barnbart (1988: 1661), *profession is an occupation requiring special education, such as law, medicine, teaching, or ministry* ('Profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan pendidikan khusus, seperti: hukum kedokteran, pengajaran, kependetaan/keulamaan.'). Dari kutipan di atas jelas bahwa profesional mengacu pada jenis pekerjaan dan pekerjaan itu membutuhkan keterampilan tingkat tinggi yang diperoleh lewat pelatihan dan atau pendidikan.

Di samping itu, dalam UU Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1 (ayat 4) dijelaskan bahwa profesi adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Volmer et al. (dalam Yamin, 2007) menerangkan bahwa profesi dimaknai sebagai spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui studi dan pelatihan dan bertujuan untuk menciptakan keterampilan atau pekerjaan yang bernilai tinggi sehingga mendapatkan gaji atau upah yang besar.

Pengertian tentang profesi dari beberapa ahli di atas mengandung makna bahwa seorang profesional adalah seseorang yang menekuni pekerjaannya berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas. Dengan kata lain, profesi adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan keahlian.

Dalam kaitan ini, Saud (2009: 4) menghubungkan kata **professional** dengan **professionalisme**. Kata **professionalisme** dikontraskan dengan **amatiran**. Seorang amatiran dianggap belum mampu bekerja secara terampil, cekatan, dan baru taraf belajar. Dalam perspektif tersebut kata **professional** terkait dengan prinsip: *well-educated*, *well-trained*, dan *well - paid*, (terdidik dengan baik, terlatih dengan baik dan dibayar banyak), sedangkan **amatiran** dianggap berkualitas rendah dan dibayar sedikit.

Dari pengertian profesi di atas, guru adalah pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan keahlian secara khusus sehingga wajar apabila guru yang profesional mendapatkan kompensasi yang adil berupa gaji dan tunjangan yang besar. Guru menurut UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebutan guru sebagai pendidik profesional tersebut memiliki konsekuensi yaitu adanya penghargaan yang lebih atau di atas rata-rata gaji pada umumnya sebuah pekerjaan yang tidak dikategorikan sebagai profesi. Mengapa demikian, karena guru profesional dalam menjalankan tugas

profesinya harus memiliki ketrampilan dan didukung dengan kemampuan kompetensi khusus, yang kompetensi dan ketrampilan tersebut mereka peroleh bisa melalui pendidikan formal atau non formal. Untuk itu, mereka harus diberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan profesinya dengan mengikuti pelatihan, kursus, penataran, dan sebagainya, bahkan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dengan biaya pemerintah. Yang dimaksud dengan biaya pemerintah, artinya bisa melalui anggaran pembinaan guru pasca sertifikasi yang telah direncanakan pemerintah atau melalui sebagian dari tunjangan profesi yang mereka peroleh setiap bulannya. Jadi salah bila ada anggapan bahwa tunjangan profesi bisa digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan di luar pengembangan profesi tetapi harus didisihkan sebagian (misalnya 20-30 %) untuk kegiatan-kegiatan pengembangan pengembangan profesi.

Hal tersebut penting untuk diperhatikan karena masih ada pemahaman yang keliru dikalangan para guru dalam memahami UU Guru dan Dosen. Mereka hanya melihat hanya sebelah mata, bahwa UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah undang-undang yang memberikan pengakuan terhadap pekerjaan guru sebagai pendidik profesional saja sehingga memberikan peningkatan kesejahteraan bagi guru yang lama menunggu akan datangnya kesejahteraan tersebut. Sementara itu, bagi guru yang mendapatkan kesejahteraan dalam bentuk tunjangan profesi memiliki konsekuensi untuk meningkatkan keprofesionalannya tersebut dengan menggunakan dana tunjangan yang diperoleh. Ini yang tidak dipahami oleh guru sehingga adanya tunjangan profesi tidak memiliki konsekuensi apa-apa. Banyak kasus demikian terjadi di komunitas guru sehingga tunjangan profesi digunakan untuk keperluan membeli rumah, membeli mobil, dan sebagainya. Bahkan beberapa kasus menyebutkan untuk angsuran rumah atau mobil masih kurang sehingga guru tersebut harus mencari tambahan dengan bekerja sambilan yang akhirnya memberikan dampak negatif yaitu kehadiran guru di sekolah menjadi ber-

kurang, mereka beralih tugas mengajarnya bisa diserahkan kepada guru-guru tidak tetap atau guru honorer yang ada di sekolah tersebut.

Fenomena di atas perlu dikaji lebih mendalam karena kalau betul (bersifat kasuistik) tentunya akan berimplikasi pada capaian tujuan pembelajaran dan pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan di negara kita. Memang beberapa survei menyebutkan bahwa rendahnya mutu atau kualitas pendidikan kita disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satu faktor yang memberikan sumbangan besar adalah faktor guru. Guru yang dimaksud adalah guru yang sudah lulus sertifikasi (guru profesional) yang salah memahami semangat yang menjiwai munculnya UU nomor 5 tahun 2005, atau justru guru yang tidak/kurang bisa melakukan inovasi pembelajaran sebagai bentuk pengembangan profesinya sebagai guru. Tentunya guru yang demikian juga disebabkan oleh banyak faktor. Salah satunya adalah faktor finansial yang selama ini menjadi isu utama ketika guru kurang mendapatkan perhatian pemerintah dalam hal kesejahteraan.

Fenomena di atas bersifat kasuistik, artinya kemungkinan ada penyebab lain yang lebih mendasar seperti yang disebutkan Anif (2015), bahwa rendahnya kompetensi guru selain disebabkan oleh kurangnya pembinaan yang bersifat sistemik dan kontinyu dari pemerintah, juga kualitas guru tersebut memang tidak atau belum terstandar sebagai guru profesional, apalagi guru tersebut merupakan produk dari sebuah perguruan tinggi yang tidak kredibel. Sehingga persoalan yang menyangkut tugas dan peran guru umumnya dikaitkan dengan kompetensi dan profesi guru atau profesionalisme guru, karena adanya guru profesional akan menjadi jawaban terhadap kualitas sumber daya manusia yang berikutnya akan menentukan tingkat kualitas pendidikan di Indonesia.

Payong (2011:6) menerangkan bahwa profesi dimaknai sebagai sebuah pekerjaan yang digeluti dengan penuh pengabdian dan dedikasi serta dilandasi oleh keahlian dan keterampilan tertentu. Sementara itu, menurut Sahertian (2001: 20) menyatakan bahwa

profesi pada hakekatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, yang menyatakan bahwa seseorang mengabdikan dirinya pada suatu jabatan atau pelayanan karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan tersebut. Pengertian tentang profesi dari beberapa ahli di atas mengandung makna bahwa profesi adalah seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas. Dengan kata lain, profesi adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan keahlian.

Pengertian profesi guru di atas adalah pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan keahlian secara khusus sehingga wajar apabila guru yang profesional mendapatkan kompensasi yang adil berupa gaji dan tunjangan yang besar. Demikian juga, mereka diberi kesempatan yang seluas luasnya untuk mengembangkan profesinya dengan mengikuti pelatihan, kursus, penataran, dan sebagainya, bahkan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dengan biaya pemerintah. Hal ini penting untuk diperhatikan karena rendahnya kualitas pendidikan di negara Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satu faktor yang memberikan sumbangan besar adalah faktor guru. Dalam hal ini guru tidak/kurang bisa melakukan inovasi pembelajaran sebagai bentuk pengembangan profesinya sebagai guru. Tentunya guru yang demikian juga disebabkan oleh banyak faktor. Salah satunya adalah faktor finansial yang selama ini menjadi isu senter ketika guru kurang mendapatkan perhatian pemerintah dalam hal kesejahteraan.

Secara konseptual, profesionalitas guru ditunjukkan oleh kompetensi yang dimiliki dan kinerja seorang guru (unjuk kerja guru). Menurut Musfah (2011: 29) unjuk kerja guru mencakup tiga aspek yaitu: (1) kemampuan profesional, (2) kemampuan sosial, dan (3) kemampuan personal (pribadi). Adapun kemampuan profesional yang dimaksud di atas termasuk kemampuan guru dalam melakukan proses pembelajaran (kemampuan pedagogis).

B. Pengembangan dan Pembinaan Profesi Guru

Sebutan guru sebagai pendidik profesional, sebagaimana dalam Pasal 1 (ayat 1) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, dimaksudkan untuk memberikan fungsi kepada guru untuk meningkatkan martabat bangsa dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani rohani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara demokratis dan bertanggung jawab.

Hal tersebut sesuai dengan amanat UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa untuk memenuhi persyaratan sebagai tenaga yang profesional, guru harus berkualifikasi S-1/D-IV, memiliki kompetensi dan bersertifikat pendidik (Pasal 8). Sementara itu, kompetensi yang dimaksud pada pasal 8 tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Pasal 10).

Hasil survei yang dilakukan oleh Dirjen PMPTK Diknas menyatakan bahwa jumlah guru saat ini sekitar 2,97 juta (termasuk guru Kemenag). Guru yang belum berpendidikan S-1 masih sebanyak 3,9 %, dan mempunyai kompetensi yang rendah. Di samping itu, sebagian besar di antara mereka belum pernah mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk menunjang kompetensi dan profesionalismenya sebagai guru. Hal ini diperburuk lagi dengan makin banyaknya LPTK yang kurang kredibel sehingga menghasilkan lulusan calon guru yang kurang berkualitas, yang selanjutnya akan mempengaruhi kualitas atau mutu pendidikan secara umum.

Berdasarkan gambaran di atas, salah satu faktor untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional dan meningkat-

kan kualitas pendidikan secara menyeluruh adalah faktor guru. Untuk memenuhi tuntutan ini, guru harus mendapatkan pendidikan atau pelatihan secara terstruktur dan terus-menerus untuk menunjang peningkatan kompetensinya secara berkelanjutan. Demikian pula, guru harus menyadarinya secara penuh bahwa tugas yang diemban tidaklah ringan sehingga perlu berupaya untuk selalu mengembangkan keprofesionalannya secara berkelanjutan. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa kedadaran untuk berupaya meningkatkan keprofesionalitasnya secara terus-menerus adalah merupakan salah satu kewajiban yang dibebankan guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Hal tersebut dikarenakan guru mempunyai peran yang sangat penting dan strategis terhadap peningkatan mutu siswa dan pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk menunjang itu semua, guru harus selalu meningkatkan kompetensinya dan bisa memerankan fungsinya secara profesional. Dengan kata lain, untuk meningkatkan mutu pendidikan secara umum diperlukan profesionalitas guru. Tuntutan untuk menjalankan tugas keguruan secara profesional telah ditegaskan oleh peraturan perundang-undangan, di antaranya dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan dosen*, dan dalam PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang *Guru*.

Dalam UUSPN Tahun 2003 Pasal 39 ayat (2) disebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Selain itu, lebih diperkuat lagi dengan Pasal 2 ayat (1) UU Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan

perundang-undangan; ayat (2), pengakuan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Pasal 4 pada undang-undang yang sama, menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud di atas berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Landasan hukum di atas adalah sebagai sebuah dasar kebijakan dalam bidang pendidikan, yang dapat dipahami sebagai upaya untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang berorientasi pada semangat untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya. Dengan demikian, menjadi guru yang profesional adalah sebagai tuntutan yang harus dilaksanakan oleh semua guru pada semua jenjang pendidikan formal.

Banyak pendapat tentang ciri-ciri profesi. Menurut Lieberman dalam Saud (2009:9–12) misalnya, ciri-ciri profesi itu mencakup hal-hal berikut. Profesi merupakan pelayanan: (1) yang penting, pasti, dan unik, (2) menekankan kemampuan kerja intelektual, (3) membutuhkan pelatihan khusus yang cukup lama, (4) memiliki otonomi individual dan kelompok, (5) memiliki tanggung jawab personal terhadap keputusan dan tindakan yang diambil, (6) memiliki organisasi yang mandiri, dan (7) memiliki kode etik dalam pekerjaannya.

Berbeda dengan Lieberman, Langford dalam Saud (2009:9-12) memberikan enam ciri profesi:

- 1) menuntut kegiatan yang penuh,
- 2) adanya keterampilan khusus melalui persiapan yang lama,
- 3) adanya motivasi yang tinggi atau semacam panggilan sehingga ada ikatan,
- 4) penuh tanggung jawab,
- 5) adanya organisasi, dan
- 6) ada pengakuan dari masyarakat.

Di samping itu, menurut *Association for Educational and Technology* dalam Saud (2009: 13), bahwa profesi mempunyai tujuh kriteria:

- 1) adanya suatu tolok ukur dan ikatan etika,
- 2) adanya kemungkinan karier yang jelas,
- 3) adanya asosiasi dan terjadinya komunikasi antar anggota seprofesi,
- 4) adanya pengakuan dari masyarakat terhadap layanan sebagai suatu profesi,
- 5) adanya tanggung jawab yang jelas,
- 6) mengadakan hubungan dengan profesi-profesi yang relevan, dan
- 7) adanya latihan khusus dan sertifikasi.

Dengan bahasa yang hampir sama, Ellis (1995:137) menyatakan bahwa profesi membutuhkan beberapa tuntutan sebagai berikut.

- 1) Memiliki dasar disiplin keilmuan yang mendasari profesinya;
- 2) Masuk ke salah satu organisasi profesi yang terkait;
- 3) Pernah mengikuti pendidikan atau pelatihan profesi dan memiliki lisensi sebagai praktis (seperti program Akta IV, *dari penulis*);
- 4) Bisa dikenai sanksi atas pelanggaran etika profesinya;
- 5) Ada usaha menuju ke pengembangan diri sehingga harus memiliki ilmu alat (seperti ilmu bahasa, dan pengetahuan lain yang mendukung profesinya, *dari penulis*) untuk mendalami keilmuan dan profesinya;
- 6) Ada kode etik dan pertanggungjawaban atas profesinya tersebut;
- 7) Memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat;
- 8) Memiliki saluran komunikasi di antara anggota seprofesi (seperti majalah, *dari penulis*); dan
- 9) Ada jaminan mutu (*Quality Assurance*) terhadap profesinya.

Ciri-ciri dan tuntutan profesi sebagaimana dikutip di atas, profesi mencakup banyak hal, seperti: pendidikan, pelatihan,

pengembangan, kode etik, saluran komunikasi, tanggung jawab, sanksi, asosiasi, media, dan pengakuan masyarakat. Dengan demikian, profesi adalah tugas yang multidimensi.

Menurut *National Education Assiciation/NEA* dalam Saud (2009:16), syarat profesi guru menunjukkan bahwa guru merupakan jabatan yang: (1) melibatkan kegiatan intelektual, (2) menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus, (3) memerlukan persiapan profesional yang lama, (4) memerlukan "latihan dalam jabatan" yang berkesinambungan, (5) menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, (6) menentukan baku standard sendiri, (7) mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi, dan (8) mempunyai organisasi yang kuat dan terjalin erat.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK dalam Baedowi (2009:112) disebutkan bahwa secara umum kebanyakan guru di Indonesia mempunyai kualitas yang rendah. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa guru-guru di Indonesia belum mampu melakukan inovasi pembelajaran. Fenomena ini terjadi karena guru-guru di Indonesia belum banyak yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan profesi guru. Salah satu bentuk pengembangan profesi guru agar mereka mampu melakukan inovasi pembelajaran adalah dengan melakukan Penelitian Tindakan kelas (PTK).

Sementara ini, sebagian besar guru-guru belum atau tidak pernah melakukan PTK. Kalaupun pernah, mungkin masih terbatas dan hanya untuk kepentingan kenaikan pangkat semata. Hasil yang diperoleh belum bisa dijadikan sebagai acuan atau sumber dalam melakukan perbaikan pembelajaran. Hal ini mungkin karena guru-guru belum memahami hakekat dan filosofi PTK, atau memang masih terkendala dengan budaya yang tidak familier dengan kegiatan PTK sebagai strategi untuk melakukan inovasi pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mengatasi rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah dengan melakukan pembinaan dan pengem-

bangun profesi guru secara terstruktur dan berkelanjutan. Pengembangan profesi tersebut agar lebih diprioritaskan pada pemberian pengetahuan dan motivasi tentang pentingnya PTK kepada guru. Di atas telah disinggung bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya mutu pendidikan adalah kompetensi guru yang rendah, tidak profesional, tidak mampu melakukan inovasi pembelajaran, dan sebagainya. Oleh karena itu, mereka perlu mendapatkan pembinaan dan pengembangan profesi secara sistematis dan berkelanjutan.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional pada tahun 2007, dalam hal ini Ditjen PMPTK Depdikbud, telah melakukan berbagai kajian terkait dengan tugas pembinaan dan pengembangan kompetensi bagi guru baik guru sebelum sertifikasi maupun pasca sertifikasi yang didasarkan pada tingkat kebutuhan secara umum dalam rangka mencapai tujuan nasional. Berdasarkan hasil kajian tersebut Ditjen MPMTK Dekdikbud akhirnya meluncurkan 8 program pembinaan dan pengembangan profesi guru, yang didasarkan pada UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kedelapan program tersebut adalah : (1) peningkatan kualifikasi pendidikan; (2) sertifikasi guru dalam jabatan; (3) peningkatan kompetensi guru; (4) pengembangan karir guru; (5) penghargaan dan perlindungan guru; (6) perencanaan kebutuhan guru; (7) tunjangan guru; dan (8) masalah tambahan. Kedelapan program tersebut telah dilaksanakan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru, dan sampai dengan sekarang telah berjalan dengan baik sesuai dengan target yang diharapkan serta telah memberikan manfaat besar bagi guru-guru di Indonesia.

Manfaat 8 program pembinaan dan pengembangan guru di atas yang dirasakan paling besar manfaatnya adalah peningkatan kualifikasi akademik S1 dan atau D-IV, dan program sertifikasi guru dalam jabatan, yang hal ini sesuai dengan tuntutan dan semangat UU nomor 14 tahun 2005 dan PP nomor 74 tahun 2008 tentang

guru. Kedua perundang-undangan tersebut salah satu pasalnya menyebutkan bahwa kualifikasi akademik guru minimal S1 dan atau DIV, dan guru harus tersertifikasi sebagai guru profesional oleh LPTK (Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan) yang ditugasi oleh pemerintah. Dua program tersebut sampai sekarang telah berjalan meskipun masih cukup banyak kendala-kendala yang muncul terutama yang berkaitan dengan ketersediaan anggaran dan hasil yang diharap masih belum maksimal.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 9, telah mengamanatkan bahwa untuk memenuhi persyaratan sebagai tenaga pendidik profesional, guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimal S-1/D-IV dan sertifikat pendidik. Pada saat itu masih terdapat sekitar 63,1% guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik yang dipersyaratkan.

Salah satu upaya Pemerintah pada saat itu untuk percepatan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru dalam jabatan adalah dengan membuat program unggulan yang disebut dengan Program Sarjana S1 Kependidikan bagi Guru dalam Jabatan, yang kemudian dikenal dengan nama PSKGJ. Program ini dinaungi aturan perundang-undangan yaitu Permendiknas Nomor 58 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Program Sarjana (S-1) Kependidikan bagi Guru Dalam Jabatan. Dalam Permendiknas tersebut disebutkan bahwa perguruan tinggi penyelenggara dapat memberikan pengakuan terhadap Pengalaman Kerja dan Hasil Belajar (PPKHB) yang diperoleh guru sebelumnya. Program ini program khusus, bukan program kelas jarak jauh, dalam sistem pembelajarannya menggunakan model tatap muka, dan tutorial dengan sistem penjaminan mutu yang kredibel. Pengakuan PPKHB tersebut secara khusus diberikan kepada peserta Program Sarjana (S-1) Kependidikan bagi Guru Dalam Jabatan oleh LPTK penyelenggara yang telah memenuhi persyaratan dan telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Mendiknas Nomor 015/P/2009 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Program Sarjana (S-1) Kependidikan bagi Guru Dalam Jabatan.

Kebijakan program pembinaan dan pengembangan guru berupa peningkatan kualifikasi akademik guru yang dimulai pada tahun 2008 memiliki dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kompetensi guru karena pada waktu itu (tahun 2005) kondisi guru yang belum memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV masih cukup besar yaitu 63,1 % dari total guru yang berjumlah 2,97 juta. Kemudian pada tahun 2010 diperkirakan jumlah guru yang belum memiliki kualifikasi S1 atau D-IV menurun menjadi 37 % (Baedowi, 2009).

Meskipun program peningkatan kualifikasi akademik ini telah berjalan baik dan menuai hasil yang baik juga, tetapi dalam proses pelaksanaan program tersebut sampai pada implikasi hasilnya ternyata telah menimbulkan banyak problematik bahkan menjadi polemik antar lembaga stake-holders yang terkait terutama yang terkait dengan aspek birokrasi. Beberapa masalah tersebut adalah : (1) SK PSKGJ digunakan oleh beberapa perguruan tinggi terutama PTS untuk mendirikan program kelas jarak jauh; (2) Subsidi pendanaan dialihkan oleh oknum pegawai Dinas Pendidikan tertentu kepada guru yang kuliah di Universitas Terbuka (UT); (3) masih banyak Bupati/Walikota yang mengangkat guru baru yang belum memiliki kualifikasi akademik S1 dan atau D-IV; dan (4) tidak ada koordinasi dengan pihak Kementrian PAN RB dan BKD sehingga ijasah yang dikeluarkan oleh perguruan tinggi yang diberi tugas menyelenggarakan program PSKGJ melalui PPKHB tersebut dianggap tidak sah.

Adanya beberapa masalah tersebut akhirnya pada Desember 2013 program PSKGJ dinyatakan ditutup, kemudian dialihkan menjadi program transfer reguler yang tata aturannya diserahkan kepada perguruan tinggi masing-masing dengan tetap memperhatikan kaidah-kaidah perguruan tinggi yang ada. Meskipun banyak menemui kendala dalam pelaksanaan program PSKGJ telah banyak membantu guru dan Pemerintah terutama dalam merespon tuntutan UU Guru dan Dosen yang semangatnya adalah untuk

meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai bagian pembinaan dan pengembangan guru oleh Pemerintah.

Program pembinaan terhadap guru yang kedua adalah Sertifikasi Guru dalam Jabatan sebagai proyek terbesar selama ini dilingkungan Kementerian Pendidikan Nasional dalam upaya untuk peningkatan kompetensi guru di Indonesia, yang diharapkan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara umum.

Perjalanan panjang pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan sebagai salah satu upaya peningkatan profesionalitas guru dan sekaligus memenuhi tuntutan UU Nomor 14 Tahun 2005 telah menumbuhkan dinamika tersendiri terkait dengan kualitas guru sebagai salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan. Berdasarkan pengalaman selama pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan yang telah dimulai sejak tahun 2007, banyak hal yang dapat kita temukan terhadap fenomena beragamnya kondisi profesionalitas guru di semua bidang pelajaran dan jenjang pendidikan.

Beragamnya kualitas dan tingkat profesionalitas guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satu diantaranya kurangnya pembinaan peningkatan dan pengembangan kompetensi oleh pemerintah. Ditunjang dengan belum adanya pengakuan dan penghargaan pemerintah terhadap profesi guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Hal tersebut diperkuat dengan diterbitkannya UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang mengakui bahwa guru diakui sebagai pekerjaan profesi, artinya sebelum diterbitkannya Undang- Undang nomor 20 Tahun 2003 tersebut, bahwa guru belum diakui sebagai pekerjaan profesi. Pengakuan guru sebagai pekerjaan profesi diperkuat lagi dengan adanya UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Pasal 1 ayat 1), yang diperkuat dengan PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Pasal 1 ayat 1), yang kedua peraturan perundang-undangan tersebut menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pernyataan tentang kedudukan guru sebagai pendidik profesional dipertegas lagi dalam Pasal 2 ayat (1), bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai peraturan perundang-undangan. Kemudian pada ayat (2) bahwa pengakuan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Sertifikasi guru dalam jabatan yang awalnya menggunakan jalur portofolio dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 telah menunjukkan hasil yang kurang signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru. Beberapa kajian telah menunjukkan hasil dikaitkan dengan peningkatan kinerja guru pasca sertifikasi, bahwa guru yang telah lulus sertifikasi melalui portofolio tidak menunjukkan peningkatan kinerja, bahkan mengalami penurunan kinerja yang signifikan, yaitu menurun lebih dari 30 %. Hasil kajian tersebut cukup fenomenal dan bahkan membuat kaget banyak orang terutama dikalangan pemerhati pendidikan. Beberapa kajian di atas salah satunya dilakukan oleh tim KSG (Konsorsium Sertifikasi Guru). Prof. Dr. Baedowi, M.Pd salah satu pakar pendidikan, yang saat itu menjabat sebagai Dirjen PMPTK Kemendiknas, menyatakan bahwa guru-guru yang telah lulus sertifikasi dan mendapatkan sertifikat sebagai pendidik profesional melalui jalur portofolio ternyata menunjukkan kinerja yang menurun. Hasil kajian tersebut terlepas dari visibilitas dan reliabilitas dari instrumen portofolio (10 item komponen) yang ada. Tetapi itulah hasil sementara yang dapat dijadikan cermin untuk melihat profil mutu dan profesionalitas guru kita.

Apabila dilihat latar belakang masa kerja, mereka yang menunjukkan penurunan kinerja dan yang kinerjanya tetap adalah guru-guru yang memiliki masa kerja rata-rata di atas 20 tahun. Sementara guru-guru yang tidak lulus portofolio dan harus mengi-

kuti PLPG adalah guru-guru yang masa kerjanya rata-rata dibawah 20 tahun, dan setelah mendapatkan PLPG menunjukkan kinerja yang sangat meningkat dan meningkat seperti di bawah ini.

Tabel 3.1. Peningkatan Kompetensi Pedagogis guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG

PERNYATAAN RESPONDEN	Kompetensi Pedagogis			
	PLPG		PORTOFOLIO	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat meningkat	1577	42.97	11	0.30
Meningkat	1762	48.01	22	0.60
Tidak meningkat	294	8.01	1994	54.33
Menurun	37	1.01	1643	44.77
Jumlah	3670	100.00	3670	100.00

(Sumber: Baedowi, Ditjen PMPTK, Kemendiknas, 2009)

Tabel 3.2. Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG

PERNYATAAN RESPONDEN	Kompetensi Kepribadian			
	PLPG		PORTOFOLIO	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat meningkat	1093	29.78	90	2.45
Meningkat	1362	37.11	610	16.62
Tidak meningkat	1182	32.21	1922	52.37
Menurun	33	0.90	1048	28.56
Jumlah	3670	100.00	3670	100.00

(Sumber: Baedowi, Ditjen PMPTK, Kemendiknas, 2009)

Tabel 3.3. Peningkatan Kompetensi Profesional Guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG

PERNYATAAN RESPONDEN	Kompetensi Profesional			
	PLPG		PORTOFOLIO	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat meningkat	1372	37.38	181	4.93
Meningkat	1595	43.46	408	11.12
Tidak meningkat	668	18.20	2362	64.36
Menurun	35	0.95	719	19.59
Jumlah	3670	100.00	3670	100.00

(Sumber: Baedowi, Ditjen PMPTK, Kemendiknas, 2009)

Tabel 3.4. Peningkatan Kompetensi Sosial guru yang Lulus Sertifikasi melalui Penilaian Portofolio dan PLPG

PERNYATAAN RESPONDEN	Kompetensi Sosial			
	PLPG		PORTOFOLIO	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat meningkat	1280	34.88	203	5.53
Meningkat	1714	46.70	621	16.92
Tidak meningkat	669	18.23	1979	53.92
Menurun	7	0.19	867	23.62
Jumlah	3670	100.00	3670	100.00

(Sumber: Baedowi, Ditjen PMPTK, Kemendiknas, 2009)

Hasil penilaian portofolio yang menunjukkan tidak adanya atau bahkan kinerja menurun dapat dilihat pada aspek-aspek penilaian portofolio (10 item komponen portofolio) baik yang lulus maupun yang tidak lulus maka sebagian besar menunjukkan kelemahan guru berada pada komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik yang dicapai, dan kompo-

nen karya pengembangan profesi. Komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran ditunjukkan oleh ketiak mampu menyusun silabi dan RPP, sedangkan komponen strategi dan metode pembelajaran guru mengalami kelemahan pada ketidakmampuan melakukan inovasi pembelajaran. Sementara itu, pada komponen pengembangan profesi, kelemahan guru pada kemampuan membuat alat peraga/alat pembelajaran dan pengembangan bahan ajar (dalam bentuk buku, modul atau diktat).

Komponen yang menunjukkan keikut-sertaannya dalam pendidikan, pelatihan, seminar, dan lain sebagainya umumnya menunjukkan skor yang tinggi, terutama guru-guru yang masa kerjanya di atas 20 tahun. Hal ini berbeda dengan guru yang masa kerjanya di bawah 20 tahu, nilai skor yang terkait dengan pendidikan dan pelatihan menunjukkan skor di bawahnya. Bahkan setelah pelaksanaan sertifikasi guru, tahun 2007 dan 2008, banyak ditemukan kasus guru-guru yang memalsukan sertifikat pelatihan, pendidikan, seminar dan lainnya.

Beberapa kejanggalan yang ditemukan misalnya ditemukan sertifikat yang diragukan keabsahannya, misalnya sertifikat tanpa nama peserta, sertifikat dengan nama tetapi bukan asli, hasil copian dan tidak bisa menunjukkan sertifikat aslinya. Di samping itu, ditemukan beberapa sertifikat sementara waktu pelaksanaan kegiatan sama (hari, tanggal, jam), dan di beberapa daerah ditemukan lembaga/LSM tertentu yang menerbitkan sertifikat sementara tidak ada kegiatan yang jelas, dalam hal ini guru membeli atau membayar sertifikat tanpa ada/mengikuti kegiatan. Ada contoh yang lebih ekstrim yaitu ditemukan ijasah palsu yang mengatas namakan perguruan tinggi tertentu.

Beberap permasalahan yang muncul di atas terkait dengan dokumen untuk persyaratan sebagai peserta sertifikasi disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya kesalahan pahaman guru dalam memaknai UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sebagian besar guru melihat undang-undang tersebut hanya sebelah mata, yang menganggap bahwa undang-undang tersebut

adalah bentuk legalitas dalam pemberian kesejahteraan bagi guru yang selama ini dipandang sebagai pahlawan tanpa tanda jasa. Mereka tidak melihat semangat yang menjiwai undang-undang tersebut bahwa kesejahteraan material dalam bentuk pemberian tunjangan profesi itu melekat konsekuensi untuk menjalankan tugas sucinya sebagai pendidik yang profesional. Guru harus menjalankan tugasnya dengan empat kompetensi yang harus dimilikinya yaitu kompetensi profesional, kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Baru setelah menjalankan kewajibannya itu, guru berhak mendapatkan kesejahteraan atau tunjangan profesi secara normatif sebagaimana yang dijanjikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008.

Masih banyaknya guru yang belum memahami UU guru dan dosen tersebut secara komprehensif akhirnya menimbulkan implikasi terhadap pelaksanaan sertifikasi guru yang penuh dengan dinamika. Durasi waktu 9 hari untuk kegiatan sertifikasi guru melalui PLPG belumlah berimplikasi dalam meningkatkan kompetensi. Namun dengan predikat guru profesional, disertai adanya tunjangan profesi diharapkan dapat berimplikasi terhadap meningkatnya motivasi dan kesadaran yang tinggi bahwa dirinya telah mendapat predikat sebagai guru profesional sehingga berupaya terus meningkatkan kemampuan profesionalisme dalam menjalankan amanah negara, sehingga kinerjanya meningkat sebagaimana yang menjadi harapan undang-undang di atas,

Pelaksanaan sertifikasi berbasis portofolio pada tahun 2012 akhirnya mengalami perkembangan menjadi berbasis Ujian Kompetensi Awal (UKA). Kuota untuk jalur portofolio di batasi hanya 1 % dari total peserta, sementara 99 % peserta sertifikasi wajib mengikuti PLPG. Inilah perubahan dan sekaligus perkembangan pelaksanaan sertifikasi secara mendasar sehingga diharapkan pelaksanaannya lebih kredibel, akuntabel, dan transparan hasilnya semakin visibel dan akurat yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya kinerja guru pasca sertifikasi.

Tujuan dari UKA tersebut selain untuk menjangkir peserta PLPG yang memenuhi *passing grade* yang ditentukan, juga untuk memetakan kompetensi guru yang ada, sehingga setelah mengikuti PLPG harus memiliki delta sebagai nilai selisih antara sebelum PLPG dengan setelah mengikuti PLPG. Laporan dari Badan Pengembangan SDMP PMP bahwa nilai rata-rata nasional yang dicapai dari hasil UKA adalah 42,5 (nilai skor 1 – 100). Sementara *passing-grade* untuk bisa mengikuti PLPG adalah 30, dan nilai minimal UTN (Ujian Tulis Nasional) agar bisa dinyatakan lulus sertifikasi adalah 42. Meskipun sekarang ini belum ada hasil final, tetapi kalau melihat berbagai perbaikan yang dilakukan dan ketatnya sistem yang ada, kemungkinan hasil kelulusannya tidak lebih dari 85 %. Umumnya yang tidak lulus adalah guru-guru SD, terutama guru-guru yang mendekati usia pensiun (usia di atas 50 tahun).

Pelaksanaan sertifikasi guru berbasis UKA tersebut, yang 99 % peserta melakukan PLPG, hasilnya jauh lebih bagus dibandingkan kebijakan sebelumnya yaitu berbasis portofolio. Bila dilihat dari tingkat kelulusan, hasilnya sedikit lebih rendah dibanding melalui portofolio, namun bila dilihat dari implikasinya maka guru-guru pasca sertifikasi berbasis UKA melalui PLPG mampu menunjukkan peningkatan kinerjanya secara signifikan.

Itulah selintas perjalanan pelaksanaan sertifikasi guru yang dari tahun ketahun selalu menunjukkan perbaikan sistem dan sekaligus menunjukkan hasil yang lebih baik, meskipun pada tataran kondisi tertentu masih banyak juga ditemukan realitas tentang rendahnya mutu guru dan rendahnya mutu pendidikan kita. Kondisi *riil* yang berkaitan dengan masih banyaknya guru berkualitas rendah tersebut dapat dipastikan bahwa fungsi pendidikan dalam pengelolaan kelas, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, sampai dengan fungsi pengawasan tidak dapat dilaksanakan oleh guru secara optimal. Dan pada`gilirannya akan berakibat pada rendahnya mutu atau kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Di atas telah dijelaskan bahwa munculnya berbagai permasalahan dalam pelaksanaan sertifikasi guru disebabkan oleh banyak faktor, namun faktor yang dominan adalah kesalahan guru dalam memahami UU guru dan dosen. Namun, bila kita bicara soal rendahnya mutu guru, kompetensi guru rendah, atau guru kurang profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, maka barangkali ada satu faktor yang perlu diperhatikan yaitu faktor fungsi manajemen pendidikan yang tidak berjalan. Banyak pandangan yang diberikan oleh para pakar atau pemerhati pendidikan, yang semuanya itu bermuara pada sistem manajemen pendidikan yang selama ini kurang dijadikan dasar dalam berbagai kebijakan, baik dalam tingkat makro maupun mikro untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia secara umum.

Beberapa solusi yang bisa ditawarkan untuk mengatasi permasalahan rendahnya kompetensi guru, khususnya guru SD maupun guru bidang studi/mapel adalah dengan memberikan pembinaan pengembangan profesi kepada guru-guru baik yang sudah memiliki sertifikat sebagai guru profesional maupun guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi. Bagi guru pasca sertifikasi perlu dilakukan test uji kompetensi sebagai bentuk evaluasi terhadap sertifikat dan predikat yang disandang sebagai guru yang profesional. Bagi guru yang nilainya sangat rendah/sangat kurang dapat dilakukan pemutusan terhadap tunjangan fungsionalnya. Sementara bagi guru yang nilainya dalam katagori berkinerja rendah dan cukup perlu mendapatkan pembinaan keprofesian secara berkelanjutan. Dan bagi guru yang lulus uji kompetensi disamping diberi tugas untuk membina teman-teman lainnya melalui forum KKG atau MGMP, juga perlu diberi kesempatan untuk dipromosikan dalam jabatan kepala sekolah. Model pembinaan guru pasca sertifikasi tetap memperhatikan karakter khusus yang dimiliki oleh guru masing-masing dengan menggunakan teori-teori manajemen pendidikan yang berkembang mulai dari perencanaan sampai pada fungsi pengawasan dan evaluasi.

Kemudian tugas Pemerintah Pusat terkait dengan pengembangan guru, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional (2005) (dalam Saud, 2009: 105 - 111) setelah melakukan kajian dan identifikasi secara menyeluruh akhirnya menetapkan beberapa alternatif Program Pengembangan Profesionalisme Guru, sebagai berikut:

- 1) Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru
- 2) Program Penyerataan dan Sertifikasi
- 3) Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi
- 4) Program Supervisi Pendidikan
- 5) Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
- 6) Simposium Guru
- 7) Program pelatihan tradisional lainnya
- 8) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah
- 9) Berpartisipasi dalam pertemuan Ilmiah
- 10) Melakukan penelitian (khususnya Penelitian Tindakan Kelas)
- 11) Magang
- 12) Mengikuti berita actual dari media pemberitaan
- 13) Berpartisipasi dan Aktif dalam Organisasi Profesi
- 14) Menggalang Kerjasama dengan Teman Sejawat (dalam Suparlan, 2008: 144 – 146)

Sinergitas upaya pembinaan dan pengembangan melalui berbagai program tersebut di atas diharapkan dapat memberikan makna bahwa Pembangunan pendidikan nasional yang dilandasi oleh paradigma membangun manusia Indonesia seutuhnya, akan mampu membentuk manusia yang memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan potensi dan dimensi kemanusiaan secara optimal. Upaya membangun manusia Indonesia seutuhnya melalui pendidikan menempatkan guru sebagai pendidik profesional yang memiliki tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dalam rangka mengembangkan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

C. Pengembangan Profesi Guru Secara Berkelanjutan

Pengembangan profesionalitas guru telah mendapatkan perhatian secara global dari para peneliti pendidikan selama lima belas tahun terakhir. Salah satu model pengembangan profesi guru yang telah dikembangkan di beberapa negara Eropa dan Australia adalah model CPD (*Continuing Professional Development*) atau "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan" bagi guru.

Menurut Guskey dalam Day & Sachs (2004: 230-231), pengembangan profesional guru secara berkelanjutan (CPD) adalah sebagai sebuah proses yang sistemik dengan mempertimbangkan perubahan selama periode waktu tertentu dan menjelaskan semua tingkat organisasi. Selanjutnya, dikatakan bahwa kualitas pengembangan profesional guru dipengaruhi oleh konten, proses, dan konteks, yang semuanya itu akan menentukan efek peningkatan pengetahuan dan praktik semua partisipan di sekolah (guru, administrator, dan orang tua). Aktivitas CPD harus dapat memenuhi kebutuhan profesional guru secara individu dan dapat menunjukkan korelasi antara kebutuhan pengembangan profesi guru dengan kebutuhan pengembangan sekolah. Beberapa aktivitas CPD yang direkomendasi oleh Guskey (2000: 20) meliputi: (1) aktivitas formal; (2) kehadiran guru dalam kursus atau pelatihan-pelatihan tentang pengembangan metode pembelajaran, media dan alat pembelajaran, serta pengembangan bahan ajar; (3) *private study* dalam pengembangan bidang keilmuan masing-masing

(*subject matter*) atau *private study* dalam bidang pendidikan secara umum; dan (4) riset berbasis kelas (*classroom action research*).

CPD telah menjadi "*containe concept*" baru dalam bidang penelitian pendidikan. Dalam praktiknya, konsep CPD sering kali digunakan dalam konteks yang berbeda, yang merujuk pada praktik yang berbeda dengan makna yang kurang lebih berbeda pula. Misalnya, CPD untuk guru tentunya berbeda dengan CPD untuk karyawan. Makna yang berbeda ini sering kali menggambarkan pendekatan dan asumsi teoritis yang berbeda, yang kadang-kadang juga menimbulkan bentuk kritik yang berbeda-beda.

Secara umum ada dua hal pokok dalam CPD, yaitu (1) bagaimana mendeskripsikan proses CPD, dan (2) bagaimana menyusun strategi agar CPD dapat berjalan efektif. Hal pokok yang pertama lebih banyak menyangkut deskripsi yang berkaitan dengan bentuk kegiatan CPD dan *content* (isinya), sedangkan yang kedua lebih menyangkut pada metode, *prescriptive konsultan sekolah, pelatihan in-service, dan induction supervisor*.

CPD merupakan model pengembangan profesi guru yang menitik beratkan pada interaksi yang terjadi secara berkelanjutan antara guru dengan konteksnya. Konteks tersebut dipahami sebagai subjek yang mencerminkan dimensi spasial maupun dimensi temporal. Dimensi spasial merujuk pada lingkungan sosial, organisasi, dan kultur yang berkembang dimana guru bekerja. Sedangkan dimensi temporal merujuk pada pengalaman pembelajaran oleh guru pada waktu yang lalu, yang kemudian menjadi inspirasi untuk melakukan pengembangan dan harapan pembelajaran di masa mendatang. Dengan demikian, salah satu karakter CPD adalah bahwa pengembangan profesi guru dipengaruhi oleh kekhususan konteks ruang dan waktu. Namun, pengaruh ini bukan merupakan faktor utama atau penentu melainkan faktor pendamping untuk mengarahkan bagaimana guru dapat memahami pengalamannya, untuk kemudian mengambil sikap untuk

merubah dan meningkatkan tugas profesinya secara berkelanjutan pada masa mendatang.

Pengembangan profesi guru secara individu dapat mempengaruhi kondisi organisasi, artinya dapat mengubah kondisi khusus pada tingkat organisasi sehingga secara efektif memberikan kontribusi pada pengembangan sekolah dimana guru mengajar.

Hargreaves (1995: 9 - 34), mengidentifikasi setidaknya ada empat hal yang terkait dengan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, yaitu bahwa konsep yang tepat dalam pengembangan guru harus dikaitkan dengan aspek teknis, moral, emosional, dan politik, yang empat dimensi tersebut saling berkaitan. Dimensi teknis, artinya pengembangan profesional guru tidak sekadar perolehan *skill*, tetapi juga pengayaan materi. Dimensi moral, artinya ada kesadaran yang melekat pada diri seorang guru bahwa mengajar itu suatu pekerjaan yang menuntut seseorang bertanggung jawab pada orang lain sehingga perlu melakukan perubahan tindakan yang lebih baik dan lebih baru. Kesadaran inilah yang memotivasi guru untuk terus melakukan pengayaan materi dan *skill* dalam proses pembelajaran sebagai bentuk tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya profesinya sebagai pendidik.

Selanjutnya, yang menyangkut dimensi emosional adalah lebih diarahkan kepada penguatan kepribadian guru sebagai sosok yang menjadi panutan, berwibawa, dan bijaksana. Adapun dimensi politik dalam pengembangan profesi guru ini dimaksudkan sebagai strategi atau cara untuk sebuah gerakan agar pemerintah dan masyarakat luas ikut mendorong dan sekaligus mengawasi proses pendidikan yang tengah berlangsung sehingga guru merasa mendapat motivasi yang kuat dalam menjalankan tugasnya sebagai guru yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di negaranya.

Keempat dimensi tersebut di atas sebenarnya dapat dianalogikan dengan ciri kompetensi yang harus dimiliki oleh guru di

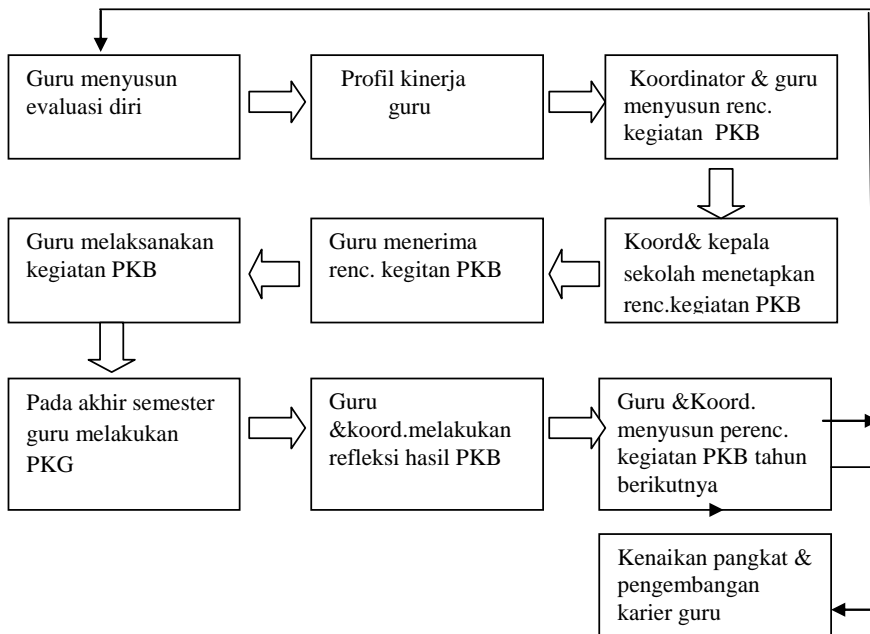
Indonesia sebagaimana diamanahkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dimensi teknis menurut Hargreaves analog dengan kompetensi pedagogik dan profesional, dimensi moral *analog dengan etika profesi guru yang merupakan bagian dari kompetensi* kepribadian. Begitu pula untuk dimensi emosional adalah bagian penting dan tidak terpisahkan dari pengembangan kompetensi kepribadian guru. Sementara itu, untuk dimensi politik menurut Hargreaves (1995: 9-34) sebagai sebuah gerakan sosial serta tanggung jawab masyarakat terhadap proses pendidikan sehingga perlu dibangun saluran hubungan komunikasi yang baik antara pihak guru dan sekolah dengan masyarakat luas.

Di atas telah dijelaskan bahwa tuntutan untuk melakukan pengembangan profesi guru secara berkelanjutan menjadi kebutuhan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Badan Pengembangan SDM dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDM-PMP) pada tahun 2009 telah merespon dengan mencanangkan kegiatan yang disebut dengan *Continuing Professional Development (CPD)* atau yang sering disebut dengan Pengembangan Keprofesian secara Berkelanjutan (PKB). Program kegiatan ini sebagai tindak lanjut terhadap terbitnya Permen PAN RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Secara umum tujuan kegiatan pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan adalah untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di SMA/MA dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Sementara itu, tujuan khusus pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah: (1) meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku; (2) memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk memfasilitasi proses pembelajaran peserta didik; (3) meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional; (4) menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru; (5) meningkatkan citra, harkat, dan mar-

tabat profesi guru di masyarakat; dan (6) menunjang pengembangan karir guru.

Secara umum, prosedur pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru pasca sertifikasi di Karesidenan Surakarta seperti pada gambar berikut.



Gambar 3.1. Prosedur Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi Guru Pasca Sertifikasi di Karesidenan Surakarta

Prosedur Peningkatan Kompetensi Guru Berbasis PKB

Secara umum, gambar di atas menunjukkan sembilan (9) langkah prosedur pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan (PKB) yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Langkah pertama dimulai dari guru menyusun laporan evaluasi diri untuk merefleksikan kegiatan yang telah dilakukan

pada tahun ajaran sebelumnya sebagai *base-line* dalam kegiatan PKB.

2. Penyusunan profil kinerja guru berdasarkan dokumen evaluasi diri yang dilengkapi dokumen pendukung lainnya. Profil tersebut berfungsi untuk menentukan apakah guru mengikuti program peningkatan kinerja untuk mencapai standar kompetensi profesional yang diharapkan atau kegiatan pengembangan kompetensi lainnya.
3. Guru peserta program PKB didampingi koordinator atau guru senior menyusun perencanaan kegiatan PKB. Rencana kegiatan dikonsultasi dengan Kepala Sekolah, dan sekaligus untuk menentukan strategi, waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan PKB tersebut.
4. Setelah rencana kegiatan dikonsultasikan, selanjutnya koordinator PKB dan Kepala Sekolah menetapkan rencana kegiatan tersebut untuk dilaksanakan.
5. Guru peserta menerima rencana kegiatan PKB yang mencakup kegiatan yang akan dilaksanakan di dalam dan atau di luar sekolah. Rencana kegiatan PKB juga memuat sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu.
6. Setelah guru peserta menerima rencana kegiatan, selanjutnya guru melaksanakan kegiatan PKB baik di dalam dan atau diluar sekolah. Kepala Sekolah mengatur waktu agar guru ketika melaksanakan kegiatan PKB tidak mengganggu proses pembelajaran peserta didik.
7. Setelah selesai mengikuti kegiatan PKB, selanjutnya guru peserta wajib mengikuti penilaian kinerja guru pada akhir semester. Penilaian kinerja ini dimaksudkan untuk melihat perkembangan kompetensi yang telah dicapai setelah guru melaksanakan kegiatan PKB. Nilai hasil penilaian kinerja ini akan dikonversi ke angka kredit, dan bersama-sama dengan nilai selama mengikuti kegiatan PKB, akan diperhitungkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru serta pertimbangan untuk pemberian tugas tambahan bagi guru.

8. Pada akhir tahun ajaran, semua guru yang menjadi peserta dan koordinator PKB melakukan refleksi dari hasil kegiatan PKB yang telah diikutinya. Apakah kegiatan PKB yang telah diikutinya mempunyai dampak positif terhadap peningkatan proses pembelajaran di kelas?
9. Pada tahap akhir, guru peserta dan koordinator menyusun perencanaan kegiatan PKB pada tahun berikutnya berdasarkan pada hasil penilaian kinerja guru.

Apabila gambar di atas dicermati, maka langkah-langkah dalam prosedur pelaksanaan kegiatan PKB cukup panjang sehingga membutuhkan waktu cukup lama, yaitu dalam satu paket kegiatan membutuhkan waktu selama sembilan (9) bulan. Bahkan dalam kenyataannya, hampir semua guru Biologi peserta program PKB membutuhkan waktu lebih dari sembilan bulan. Artinya, pada akhir tahun ajaran guru-guru belum bisa menyelesaikan kegiatan dan akhirnya tidak dapat melakukan refleksi untuk menyusun rencana kegiatan untuk tahun berikutnya. Apalagi kegiatan PKB yang diikuti guru pasca sertifikasi tersebut dipakai sebagai dasar untuk kenaikan pangkat dan pengembangan karier. Hal ini semakin bias dalam penentuan sasaran dan target yang akan dicapai terhadap kebijakan pembinaan guru pasca sertifikasi yang dilakukan pemerintah. Apakah sasaran dan target kegiatan PKB sebagai bentuk pembinaan guru pascasertifikasi berorientasi pada peningkatan dan pengembangan kompetensi atau kenaikan pangkat dan pengembangan karier guru?. Kerancuan orientasi tersebut membuat guru-guru peserta PKB melakukan kegiatan hanya sekedar formalitas dan memilih cara-cara yang lebih praktis untuk kepentingan kenaikan pangkat dan karier jabatan. Sementara, cara-cara yang akademis dan berorientasi untuk pengembangan dan peningkatan kompetensi sebagai tuntutan yang harus dipenuhi sebagai guru profesional semakin memudar.

Prosedur di atas menunjukkan juga bahwa berjalan tidaknya kegiatan PKB tidak saja ditentukan oleh motivasi dan komitmen

guru peserta, tetapi koordinator dan kepala sekolah juga memiliki peran yang sangat penting. Sementara itu, banyak kepala sekolah yang belum memiliki kompetensi yang cukup sesuai dengan standar kompetensi kepala sekolah yang dianjurkan. Begitu pula guru senior yang diangkat sebagai koordinator program PKB dan pendamping kegiatan, banyak yang kurang memiliki kesadaran dan tanggung jawab untuk ikut melakukan pembinaan kepada guru-guru lain yang lebih junior.

Kegiatan dalam program PKB sebagaimana Permenegpan & RB tersebut dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebelumnya, dan didukung dengan hasil evaluasi diri. Dalam penilaian kinerja guru dikelompokkan menjadi dua, yaitu apabila nilai yang dicapai guru dibawah standar minimal yang dipersyaratkan, maka guru diwajibkan untuk mengikuti program PKB, dalam bentuk diklat dasar yang mempunyai tujuan utama yaitu memperbaiki kompetensi dasar tentang penguasaan materi, konsep, dan pola pikir keilmuan untuk mendukung mata pelajaran yang diampu sampai mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Sedangkan guru yang memiliki nilai di atas standar minimal, kegiatan PKB diarahkan kepada pengembangan kompetensi untuk memenuhi layanan pembelajaran yang berkualitas, dan sekaligus untuk peningkatan karier guru.

Mekanisme atau prosedur pelaksanaan kegiatan PKB di atas dilaksanakan selama kurang lebih 9 bulan. Koordinator pelaksana kegiatan PKB di tingkat sekolah adalah guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah di sekolah tersebut, sedangkan guru-guru yang diberi tugas menjadi pemandu atau pendamping di tingkat sekolah adalah guru-guru senior yang berasal dari sekolah tersebut maupun dari sekolah lain yang memiliki latar keilmuan atau bidang studi yang sama. Koordinator pelaksana dan pengelola ditingkat Kabupaten/Kota adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), sedangkan ditingkat propinsi adalah Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP). Pelaksanaan kegiatan PKB diharapkan lebih banyak persentasinya yang dilakukan di dalam

sekolah masing-masing atau di sekolah lain yang berdekatan, agar guru yang melaksanakan kegiatan tersebut tidak meninggalkan tugas utamanya yaitu mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anif (2014), menyebutkan bahwa hasil analisis tingkat efektivitas model peningkatan kompetensi guru pasca sertifikasi melalui kegiatan PKB menunjukkan bahwa secara umum pada aspek pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan PKB dinilai masih kurang efektif dengan nilai persentase sebesar 51%. Sedangkan untuk aspek dampak kegiatan PKB terhadap proses pembelajaran, juga dinilai masih kurang efektif dengan nilai 58%. Sementara itu, untuk aspek materi kegiatan PKB menunjukkan cukup efektif dengan nilai 63%.

Kurang efektifnya aspek pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan PKB di atas, berdasarkan hasil angket disebabkan oleh tiga faktor yaitu (1) waktu pelaksanaan yang cukup panjang, yaitu kurang lebih 9 bulan; (2) panjangnya rantai birokrasi; (3) kurangnya pengawasan oleh atasan; dan (4) pelibatan sebagai pendamping kegiatan masih banyak didominasi oleh guru-guru senior di sekolahnya (belum maksimal melibatkan akademisi dari perguruan tinggi).

Sedangkan kurang efektifnya dampak kegiatan PKB terhadap kualitas proses pembelajaran disebabkan tiga faktor, yaitu (1) tidak faktualnya dokumen evaluasi diri; (2) kurangnya dukungan motivasi guru; dan (3) rendahnya tingkat monitoring dan evaluasi oleh atasan (kepala sekolah dan pengawas sekolah).

Pelaksanaan kegiatan PKB yang membutuhkan waktu sampai 9 bulan disebabkan karena panjangnya rantai birokrasi, lebih-lebih untuk kegiatan yang dilaksanakan di luar sekolahnya sendiri atau kegiatan yang dikelola oleh dinas pendidikan melalui MGMP. Dalam hal ini, MGMP harus meneruskan pengajuan kegiatan dari koordinator sekolah ke dinas pendidikan, termasuk pengajuan anggarannya. Dengan demikian, untuk kegiatan ini tidak saja harus menunggu penetapan dan pengesahan kegiatan PKB oleh koordinator sekolah, tetapi juga harus mendapatkan persetujuan dari

dinas pendidikan, apalagi harus menunggu pencairan pendanaannya.

Memperhatikan mekanisme dan prosedur di atas, tampaknya guru harus menunggu waktu yang cukup lama sebelum guru melakukan kegiatan PKB. Proses waktu menunggu yang cukup lama tersebut dapat menyebabkan terjadinya kejenuhan dikalangan guru, terkesan tidak serius dan profesional. Tidak profesional dalam pengelolaan kegiatan ini juga dapat menimbulkan rendahnya motivasi dari atasan (ekstrinsik), baik dari kepala sekolah maupun pengawas. Bahkan efek yang lebih parah lagi apabila motivasi diri (intrinsik) dari guru sudah mulai hilang.

Sementara itu, berdasarkan teori kepemimpinan kepala sekolah yang dikemukakan oleh Danim dan suparno (2009: 103) bahwa salah satu tugas utama kepala sekolah adalah memotivasi bawahannya, terutama yang paling penting adalah guru-gurunya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepala sekolah tidak hanya harus mengetahui bagaimana caranya menumbuhkan motivasi secara umum, tetapi mereka juga harus dapat mengajak staf pengajarnya memahami tentang bagaimana cara menumbuhkan motivasi tersebut agar mereka dapat menerapkannya, terutama menumbuhkan motivasi kepada peserta didik yang diasuhnya.

Bentuk motivasi kepada bawahan dapat wujudkan bagaimana kepala sekolah mampu menimbulkan komoitmen terhadap misi yang tengah dijalankan, kecintaan pada pekerjaan dari semua individu yang terlibat, dedikasi untuk menjaga standar kerja yang tinggi, kegigihan untuk mencapai tujuan sekolah dan melaksanakan rencana-rencana jangka panjang yang telah disusun sebelumnya, adanya program insentif dan imbalan, serta penghargaan tinggi terhadap prestasi dan kinerja yang baik, semuanya ini merupakan faktor-faktor motivasi yang sangat penting.

Faktor motivasi ekstrinsik yang datang dari atasan menjadi faktor penting dalam pelaksanaan kewajiban yang menjadi tugas bawahannya masing-masing. Dalam konteks guru, adanya motivasi ekstrinsik yang datang dari atasannya tersebut dapat memperkuat

tumbuhnya motivasi intrinsik, sehingga guru dapat menunjukkan capaian kinerja yang maksimal dan mampu melakukan pengembangan profesi yang menjadi tanggung jawabnya. Kolaborasi motivasi ekstrinsik dan intrinsik ini menjadi potensi dan kekuatan yang besar dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara khusus, dan kualitas pendidikan pada umumnya.

Neil dan Morgan (2003: 32 – 36) melaporkan bahwa kegiatan pengembangan profesional guru di Inggris dilakukan dengan prosedur yang sederhana dan waktu yang diberikan tidak lebih dari tiga bulan. Bahkan tiap-tiap guru yang mendaftar untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional guru tersebut telah disediakan dana di depan sebelum dimulai kegiatan, dan pemerintah Inggris telah menyediakan dana sebesar 92 juta dolar AS selama tahun 2002. Hasil yang di capai sangat menggembirakan, terutama bagi guru-guru junior secara signifikan mampu meningkatkan kompetensi yang diharapkan, sehingga mereka telah menyatakan siap mengajar lebih baik lagi dibanding sebelum mengikuti kegiatan pengembangan profesional guru.

Onchwari & Keengwe (2008: 19-24), melaporkan bahwa penggunaan model *mentor-coaching* dalam peningkatan profesionalisme guru di Dakota USA hasilnya cukup signifikan. Bahkan keberhasilan peningkatan profesionalisme guru ini memberikan dampak kesuksesan implementasi di kelas masing-masing.

Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam kegiatan peningkatan dan pengembangan kompetensi, di samping faktor prosedur yang sederhana dan durasi waktu yang tidak panjang, faktor model yang digunakan juga berpengaruh terhadap hasil yang diinginkan. Dalam hal ini, model yang digunakan harus disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik guru masing-masing.

Rendahnya efektivitas kegiatan PKB dari aspek pelaksanaan dan pengelolaannya juga dikarenakan oleh faktor rendahnya tingkat pengawasan oleh atasan, terutama oleh kepala sekolah. Hal ini terkait dengan lemahnya fungsi pengawasan atau supervisi di sekolah, yang seharusnya menjadi bagian terpenting dari strategi

pengembangan sekolah untuk meraih prestasi sekolah terbaik. Danim dan Suparno (2009: 104 – 105), menyatakan bahwa selain tugas motivator, kepala sekolah juga harus melakukan pengawasan atau supervisi, baik yang terkait dengan pembelajaran maupun administrasi. Selanjutnya, dikatakan bahwa kegiatan supervisi juga mampu menumbuhkan motivasi yang cukup signifikan di kalangan para guru, sehingga mendorong guru melakukan pembelajaran lebih baik. Hal ini diperkuat dengan pendapat Sagala (2007: 124 – 125), yang menyatakan bahwa kegiatan supervisi adalah untuk memperbaiki kinerja guru yang selanjutnya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

Huntly (2003: 20 – 23), mengatakan bahwa guru-guru tingkat pemula umumnya memiliki kompetensi yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan banyak-sedikitnya pengalaman mengajar di lapangan. Oleh karena itu, salah satu pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru-guru tersebut adalah dengan "*appraisal process*". Pendekatan ini harus dilakukan secara kontinyu dan kepala sekolah melakukan supervisi secara periodik untuk membangkitkan motivasi guru-guru junior.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kegiatan supervisi pembelajaran maupun supervisi pada saat guru melakukan kegiatan peningkatan dan pengembangan profesionalisme adalah sebagai strategi untuk menumbuhkan motivasi guru, dengan tujuan memperbaiki kinerja mereka dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, yang selanjutnya dapat memberikan dampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh sebagai bentuk prestasi sekolah yang dicita-citakan.

Belum optimalnya efektivitas dampak pelaksanaan kegiatan PKB terhadap kualitas proses pembelajaran di sekolah (hanya 58 %) menurut hasil penelitian Anif (2014), hanya 58 %, berdasarkan hasil angket disebabkan tiga faktor, salah satu faktor yang paling memberikan pengaruh adalah tidak faktualnya dokumen evaluasi diri. Maksudnya, pada tahap pertama dalam prosedur pelaksanaan

PKB, guru diminta membuat evaluasi diri sebagai dasar untuk menentukan jenis kegiatan PKB yang akan dilaksanakan. Dalam hal ini, guru menyusun evaluasi diri tidak didasarkan pada data atau dokumen yang benar. Guru belum menyadari sepenuhnya akan arti pentingnya fungsi dokumen evaluasi diri. Karena dokumen evaluasi diri yang disusun tidak akurat, maka akan berakibat pada rencana kegiatan PKB yang disusun tidak sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru. Dengan demikian, kegiatan PKB yang dilaksanakan tidak sesuai atau tidak dapat mengatasi kelemahan kompetensi yang ada pada guru.

Secara konsep kegiatan PKB yang didahului dengan penyusunan evaluasi diri merupakan bentuk perencanaan kegiatan peningkatan kompetensi yang ideal, namun harus membutuhkan kejujuran dan integritas yang tinggi. Hal inilah yang menjadi salah satu kelemahan dan kekurangan yang ada dalam diri guru-guru di Indonesia.

Semula diharapkan, kelemahan kompetensi guru dapat di atasi dengan model pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, namun karena pada tahap awal guru tidak menunjukkan kejujuran dalam menyusun dokumen evaluasi diri, maka hasil yang diharapkan tidak optimal, sehingga tingkat efektivitasnya kurang dan tidak memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan proses pembelajaran di sekolah atau di kelas.

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Guskey (2000) dalam Day & Sachs (2004: 230 – 231), bahwa kualitas pengembangan profesional guru secara berkelanjutan (*Continuing Professional Development for Teachers*) sangat dipengaruhi oleh konten, proses, dan konteks, yang semuanya itu akan menentukan efek peningkatan pengetahuan dan praktik pengajaran di sekolah. Aktivitas CPD harus memenuhi kebutuhan profesional guru secara individu dan dapat menunjukkan korelasi antara kebutuhan pengembangan profesi guru dengan kebutuhan pengembangan sekolah.

Day & Sachs (2004: 232) menambahkan bahwa di samping kesesuaian dengan kebutuhan individu guru dan pengembangan sekolah, kualitas pengembangan profesional guru secara berkelanjutan juga dipengaruhi oleh adanya aktivitas monitoring dan evaluasi kepala sekolahnya. Monitoring yang dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilakukan kepala sekolah untuk melihat keseriusan dan perkembangan yang ada, dan sekaligus kegiatan evaluasi terhadap kelemahan-kelemahan yang terjadi selama guru mengikuti kegiatan pengembangan.

Lebih lanjut Day & Sachs (2004: 234) mengatakan bahwa monitoring dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat memicu peningkatan motivasi guru selama mengikuti kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan (CPD atau PKB). Dengan demikian, di satu sisi keterlibatan kepala sekolah secara penuh dalam proses kegiatan CPD/PKB menjadi faktor penting untuk menentukan tingkat keberhasilan guru, dan di sisi lain kepala sekolah mempunyai kepentingan dalam rangka pengembangan sekolah secara umum.

Konteks di atas menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai peran yang sangat penting terhadap tumbuh berkembangnya motivasi intrinsik. Dengan kata lain, pengejawantahan motivasi intrinsik harus didukung dengan motivasi ekstrinsik, terutama yang datang dari atasan atau kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan kepala sekolah yang dikemukakan oleh Danim dan suparno (2009: 103) bahwa salah satu tugas utama kepala sekolah adalah memotivasi bawahannya, terutama yang paling penting adalah guru-gurunya. Bentuk motivasi kepada guru tersebut merupakan wujud bagaimana kepala sekolah membangun komitmen bersama-sama dengan guru untuk mewujudkan misi yang tengah dijalankan dalam rangka untuk mencapai tujuan sekolah.

Ditinjau dari aspek unsur dan materi pengembangan, kegiatan peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan PKB di Karesidenan Surakarta terdiri dari unsur pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Kegiatan pengembangan diri

yang merupakan unsur pengembangan pertama dalam kegiatan PKB, berdasarkan hasil temuan dilakukan melalui diklat fungsional dan atau kegiatan kolektif guru yang secara langsung dapat meningkatkan kompetensi profesional guru Biologi. Sedangkan kegiatan diklat fungsional guru umumnya dilakukan dalam bentuk kegiatan pendidikan atau pelatihan yang dapat meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu. Adapun kegiatan kolektif guru, secara umum dilakukan dalam bentuk kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru baik di sekolah maupun di luar sekolah (seperti KKG dan MGMP) dan bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru. Beberapa jenis kegiatan kolektif yang dilakukan oleh guru Biologi di Karesidenan Surakarta adalah (1) lokakarya atau kegiatan bersama di forum KKG, dan MGMP, dalam rangka 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; dan (3) kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anif (2014), menunjukkan bahwa beberapa materi unsur pengembangan dan metode pendekatan yang dikembangkan dalam kegiatan peningkatan kompetensi melalui kegiatan PKB (studi kasus Guru Biologi), baik melalui diklat fungsional maupun kegiatan kolektif secara umum berhubungan dengan peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Materi yang terkait dengan dua kompetensi tersebut sebagaimana dalam di bawah ini.

Tabel 3.5. Materi Kegiatan Diklat Fungsional dan Kolektif Guru Biologi dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

No	Materi	Metode	Fasilitator
1	Perencanaan pendidikan dan program kerja	1.Ceramah & diskusi 2.Pelatihan	1.Guru senior 2.Pemandu
2	Pengembangan kurikulum, penyusunan RPP dan pengembangan bahan ajar	1.Ceramah & diskusi 2.Pelatihan 3. <i>Workshop</i> 4.Presentasi	1. Guru senior 2. Pemandu 3. Widyaswara
3	Pengembangan metodologi mengajar	1.Ceramah & diskusi 2.Pelatihan	1. Guru senior 2. Pemandu
4	Penilaian proses dan hasil pembelajaran peserta didik	1.Ceramah & diskusi 2.Pelatihan	1.Guru senior 2.Pemandu
5	Penggunaan dan pengembangan teknologi informatika dan komputer (TIK) dalam pembelajaran	1.Ceramah & diskusi 2.Pelatihan 3.Presentasi	1.Guru senior 2.Pemandu 3.Widyaswara
6	Inovasi proses pembelajaran	1.Ceramah & diskusi 2.Pelatihan	1.Guru senior 2.Pemandu 3.Widyaswara
7	Peningkatan kompetensi profesional dalam menghadapi tuntutan teori terkini	1.Ceramah & diskusi 2. <i>Workshop</i>	1.Guru senior 2.Pemandu 3.Widyaswara
8	Penulisan publikasi ilmiah	1.Ceramah & diskusi 2.Pelatihan 3.Presentasi	1.Guru senior 2.Pemandu 3.Widyaswara
9	Pengembangan karya inovatif	1.Ceramah & diskusi 2.Pelatihan 3. <i>Workshop</i>	1.Guru senior 2.Pemandu
10	Kemampuan untuk mempresentasikan hasil karya	1.Ceramah & diskusi 2. Pelatihan 3.Presentasi	1.Guru senior 2.Pemandu 3.Widyaswara

(Sumber: MGMP Biologi Kabupaten Wonogiri dan LPMP Jateng, 2012)

Kegiatan pengembangan diri tersebut di atas dilaksanakan di sekolah atau di forum MGMP Biologi sesuai dengan kebutuhan guru dan sekolah, dan dikoordinasikan oleh koordinator pengem-

bangun keprofesian berkelanjutan. Bukti pelaksanaan kegiatan pengembangan diri yang dinilai, antara lain: (1) diklat fungsional yang harus dibuktikan dengan surat tugas, sertifikat, dan laporan deskripsi hasil pelatihan yang disahkan oleh kepala sekolah dan (2) kegiatan kolektif guru yang harus dibuktikan dengan surat keterangan dan laporan deskripsi hasil kegiatan yang disahkan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan di atas, secara umum dapat dikatakan bahwa materi kegiatan PKB lebih didominasi materi yang terkait dengan kompetensi pedagogik (materi nomor 1 sampai 6), sementara materi yang terkait dengan peningkatan kompetensi profesional ada pada materi nomor 7 sampai 10. Artinya, materi dalam kegiatan PKB belum menunjukkan keseimbangan antara peningkatan kompetensi profesional dengan kompetensi pedagogik. Padahal, berdasarkan hasil uji kompetensi awal sebelum guru-guru mengikuti PLPG, termasuk guru Biologi, yang lemah adalah kompetensi profesional, terutama yang terkait dengan pendalaman, penguasaan, dan pengembangan materi ajar. Dengan demikian, kebijakan pembinaan guru pasca sertifikasi melalui kegiatan PKB mestinya suguhan materi yang mendukung peningkatan kompetensi profesional lebih tinggi persentasinya.

Fasilitator dalam kegiatan PKB, lebih banyak diambilkan dari guru senior, guru pemandu yang sebagian besar adalah guru senior di sekolahnya, dan widyaswara yang umumnya berasal dari LPMP. Artinya, belum melibatkan dari unsur perguruan tinggi (dosen) yang memiliki kepakaran keilmuan lebih dari sisi penguasaan materi baik dari sudut pandang filosofi, struktur, maupun substansinya.. Termasuk perlunya dijalin kerja sama dengan perguruan tinggi, terutama yang terkait dengan pemanfaatan laboratorium untuk menunjang penguatan dan pengembangan materi ajar.

Berdasarkan pada hasil survei dan kajian terhadap materi kegiatan PKB ditinjau dari unsur pengembangan diri, bahwa materi kegiatan yang terkait langsung dengan peningkatan kompetensi

profesional belum optimal dan persentasinya masih di bawah materi-materi kompetensi pedagogik. Dengan demikian, hal ini belum menjadi solusi terhadap rendahnya nilai hasil uji kompetensi awal atau pra PLPG yang menunjukkan rendahnya kompetensi profesional. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor bahwa hasil kegiatan PKB selama diperkirakan belum maksimal dan belum memberikan implikasi secara signifikan terhadap perbaikan kualitas pembelajaran.

Unsur pengembangan keprofesian yang kedua adalah publikasi ilmiah, yaitu 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) jenis kegiatan yaitu: (1) presentasi pada forum ilmiah; (2) publikasi ilmiah berupa artikel hasil penelitian atau gagasan pengembangan ilmu bidang pendidikan formal; dan (3) publikasi yang berupa buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru. Tiga jenis kegiatan unsur pengembangan keprofesian tersebut merupakan indikator dalam aspek kompetensi profesional yang menjadi bagian dari sub kompetensi pengembangan profesi guru.

Unsur pengembangan keprofesian yang ketiga adalah karya inovatif, yaitu 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 berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan atau pengembangan karya seni, pembuatan atau modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, dan buku pedoman soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

Berdasarkan hasil penelitian Anif (2014) menunjukkan bahwa unsur publikasi ilmiah dan karya inovatif yang dihasilkan sebagaimana pada tabel bawah ini.

Tabel 3.6. Hasil Kegiatan PKB Guru Biologi pada Unsur Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif

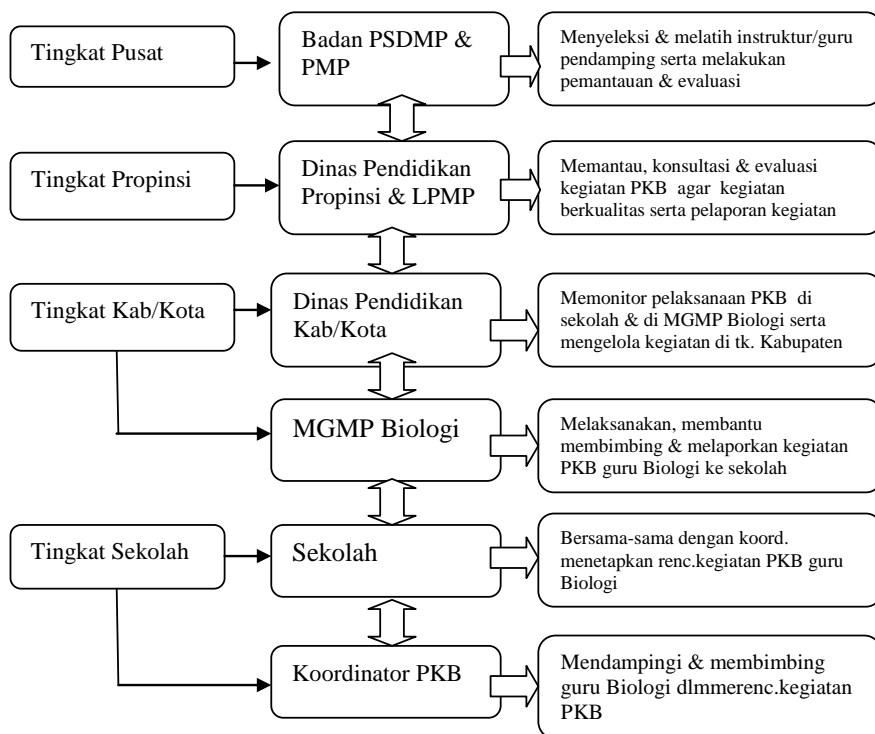
No	Unsur publikasi ilmiah & Karya inovatif	Jenis kegiatan yang dilakukan	Jumlah guru yang melakukan	Persentase capaian (%)
1	Presentasi pada forum ilmiah	1.Nara sumber seminar 2.Nara sumber lokakarya 3.Nara sumber koloqium 4.Nara-sumber diskusi Ilmiah	2 1 - 4	13,2
2	Artikel publikasi ilmiah	1.Artikel hasil penelitian 2.Artikel gagasan ilmiah 3.Tulisan ilmiah populer	1 2 1	7,5
3	Publikasi buku teks	1.Buku teks pelajaran 2.Buku pengayaan (modul/diktat) 3.Buku pedoman guru	2 8 2	22,6
4	Karya inovatif	1.Teknologi tepat guna 2.Pengembangan karya seni 3.Pembuatan/modifikasi alat Pelajaran 4.Penyusunan buku Pedoman (panduan praktikum)	1 - 3 4	15,1

Keterangan: Jumlah guru yang mengikuti kegiatan PKB adalah 53 orang

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat capaian guru Biologi peserta program PKB yang mampu menghasilkan publikasi ilmiah dan karya inovatif tergolong masih rendah, secara umum di bawah 20 %. Capaian guru peserta PKB yang mampu menghasilkan karya ilmiah yang dipublikasikan melalui perannya sebagai nara sumber dalam kegiatan seminar, lokakarya, koloqium, dan diskusi ilmiah hanya 13,2 % dari total peserta 53 orang. Sementara itu, untuk capaian indikator artikel publikasi ilmiah, baik artikel hasil penelitian, artikel gagasan ilmiah, dan tulisan ilmiah populer adalah 7,5 %. Capaian untuk indikator publikasi buku teks, baik dalam bentuk buku pelajaran, buku pengayaan maupun buku-

buku pedoman guru sebesar 22,6 %. Capaian indikator ini paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini disebabkan karena guru Biologi sebelum mengikuti kegiatan PKB dituntut untuk membuat buku-buku pengayaan (modul atau diktat), sehingga sebelumnya telah memiliki buku-buku tersebut. Sedangkan untuk capaian indikator karya inovatif sebesar 15,1 % dan paling banyak adalah karya buku pedoman dalam bentuk buku pedoman praktikum (ada 4 guru). Namun, bila dibandingkan dengan jumlah peserta (53 guru), maka capaian ini tergolong rendah sekali. Dengan demikian, capaian nilai untuk unsur publikasi ilmiah dan karya inovatif masih jauh dari optimal. Artinya, kegiatan PKB yang diikuti guru-guru Biologi belum mampu meningkatkan kompetensi profesional secara signifikan, terutama untuk sub kompetensi pengembangan profesi guru.

Di samping prosedur pelaksanaan dan unsur materi kegiatan PKB guru Biologi, juga ditemukan data tentang pengelolaan program atau kegiatan PKB yang melibatkan beberapa pihak terkait, dan masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Pengelolaan kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB) tersebut dimaksudkan untuk mencapai hasil yang optimal sebagai proses pembinaan dan sekaligus upaya peningkatan kompetensi profesional guru Biologi pasca sertifikasi. Pengelolaan kegiatan PKB hubungannya dengan pihak-pihak terkait sebagaimana dapat dilihat pada gambar di bawah.



Gambar 3.2. Pengelolaan Kegiatan PKB Guru Biologi Pasca Sertifikasi di Karesidenan Surakarta

Memperhatikan gambar di atas, memunculkan kesan bahwa pengelolaan kegiatan PKB guru Biologi di Karesidenan Surakarta harus melibatkan banyak pihak dan melalui sistem birokrasi yang panjang, yaitu sistem birokrasi dari tingkat sekolah, Kabupaten/ Kota sampai tingkat pusat. Hal inilah yang menjadikan prosedur pelaksanaan kegiatan PKB yang harus dilalui membutuhkan waktu yang cukup lama karena terkait dengan sistem pengelolaan yang ada. Masing-masing tingkat pengelola memerlukan proses dan waktu yang berbeda-beda dan masing-masing tingkat lembaga birokrasi memiliki kendala yang berbeda-beda pula.

BAB IV

PENGALAMAN CPD (*Continous Proffesional Development*) DI BEBERAPA NEGARA

Banyak kalangan masyarakat yang menilai baik personal maupun lembaga-lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan bahwa profesionalitas guru-guru kita termasuk dalam katagori rendah yang disebabkan oleh rendahnya kompetensi mereka. Meskipun hampir 90 % dari total jumlah guru di Indonesia sekitar 2,96 guru-guru kita telah mengikuti dan lulus PLPG, namun hasilnya belum signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru dan peningkatan capaian kinerja guru. Begitu pula, pola pembinaan yang dilakukan pemerintah selama ini terhadap guru-guru pasca sertifikasi melalui MGMP maupun melalui pendekatan lain juga belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan Anif (2014), bahwa secara umum kompetensi guru di Indonesia yang telah telulus sertifikasi (guru professional) sebagaimana yang diamanahkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tergolong rendah, terutama untuk kompetensi pedagogik dan profesional. Kondisi tersebut terjadi pada guru-guru di semua jenjang pendidikan dan mata pelajaran, termasuk guru bidang studi Biologi.

Secara umum, kompetensi guru di Indonesia yang telah telulus sertifikasi (guru professional) sebagaimana yang diamanahkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tergolong rendah, terutama untuk kompetensi pedagogik dan profesional. Kondisi tersebut terjadi pada guru-guru di semua jenjang pendidikan dan mata pelajaran, termasuk guru bidang studi Biologi.

Tabel 4.1. Hasil Uji Kompetensi Profesional Guru Tahun 2007/2008

No	Mata Uji	Jumlah Soal	Rerata	Standar Deviasi	Rendah	Tinggi
1.	Tes Umum Guru TK/SD	90	34,26	6,56	5	67
2.	Tes Umum Guru Lainnya	90	40,15	7,29	6	67
3.	Tes Bakat Skolastik	60	30,20	7,40	3	58
4.	Guru Kelas TK	80	41,95	8,62	8	66
5.	Guru Kelas SD	100	37,82	8,01	5	77
6.	Penjaskes SD	40	21,88	5,56	8	36
7.	PPKn	40	23,38	4,82	3	39
8.	Sejarah	40	16,69	4,39	3	30
9.	Bahasa Indonesia	40	20,56	5,18	2	36
10.	Bahasa Inggris	40	23,37	7,13	1	39
11.	Penjaskes SMP/SMA/SMK	40	13,90	5,86	2	29
12.	Matematika	40	14,34	4,66	2	36
13.	Fisika	40	13,24	5,86	1	38
14.	Biologi	40	19,00	4,58	5	39
15.	Kimia	40	22,33	4,91	8	38
16.	Ekonomi	40	12,63	4,14	1	33
17.	Sosiologi	40	19,09	4,93	1	30
18.	Geografi	40	19,43	4,88	3	34
19.	Pendidikan Seni	40	18,44	4,50	2	31
20.	PLB	40	18,38	4,43	2	29

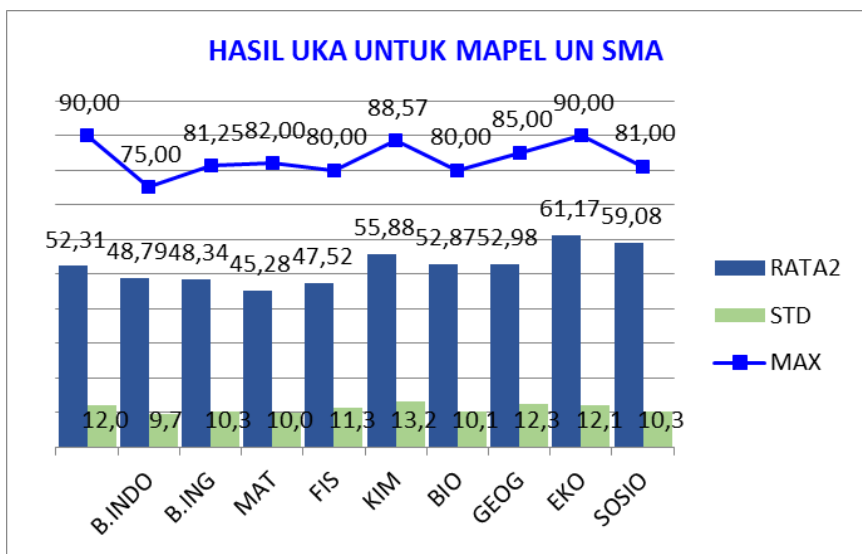
(Sumber: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK, 2008)

Pada tahun 2007 Direktorat Profesi Pendidik Ditjen PMPTK pernah melakukan uji kompetensi profesional secara nasional bagi guru-guru di semua jenjang pendidikan dan semua bidang studi/mata pelajaran. Hasil uji kompetensi tersebut menunjukkan bahwa untuk nilai rata-rata semua bidang mata pelajaran tergolong rendah, termasuk bidang studi/mapel Biologi. Untuk bidang mata pelajaran Biologi rata-rata nilai sebesar 19 (jumlah soal 40), nilai tertinggi 39 dan nilai terendah 5 dengan tingkat standar deviasi

sebesar 4,58. Hasil uji tersebut menunjukkan salah satu bukti bahwa kompetensi profesional guru bidang studi/mapel Biologi tergolong rendah (Direktorat Profesi Pendidik Ditjen PMPTK, 2006: 55). Hasil rata-rata nilai kompetensi profesional secara nasional guru-guru semua bidang mata pelajaran.

Kondisi yang menggambarkan rendahnya kompetensi guru bidang studi/mapel Biologi, terutama untuk kompetensi pedagogik dan profesional di atas diperkuat juga dengan adanya hasil UKA (Uji Kompetensi Awal) bagi guru-guru yang akan melaksanakan sertifikasi tahun 2012. Hasil pelaksanaan UKA tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata nasional hanya 42,25 untuk rentangan nilai 1 – 100. Nilai tertinggi yang dicapai 97,0 dan nilai terendah 1,0 dengan nilai standar deviasi 12,72.

Apabila dilihat dari hasil UKA tahun 2012 berdasarkan mata pelajaran Biologi, nilai rata-rata nasional yang dicapai sebesar 52,87 dan nilai tertinggi 80,0 dengan tingkat standar deviasi 10,1 sebagaimana terlihat dalam grafik di bawah ini.



Gambar 4.2. Hasil Uji Kompetensi Guru Peserta Sertifikasi Tahun 2012

Berdasarkan kenyataan di atas, kiranya perlu dicari suatu model baru yang terkait dengan peningkatan dan pengembangan kompetensi guru pasca sertifikasi, sehingga keberadaan MGMP, termasuk MGMP Biologi menjadi lebih strategis dan fungsional sebagai forum pembinaan untuk peningkatan kompetensi dan pengembangan profesi guru ke depan.

Hal-hal di atas yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan mengingat sampai saat ini belum ada model yang efektif dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan profesi guru pasca sertifikasi dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan sebagaimana yang diamanahkan oleh UU Nomor 14 Tahun 2005.

Berdasarkan kenyataan di atas, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam rangka menunjang terwujudnya tujuan pendidikan nasional, guru harus mengembangkan profesinya secara terus-menerus supaya bisa melaksanakan tugas profesinya secara profesional. Strategi dan metode baru yang bisa dikembangkan terus diupayakan sejalan dengan tuntutan pengembangan profesi. Pengembangan semacam itu menjadi sangat strategis mengingat tuntutan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, yang menjelaskan bahwa Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi Guru meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dalam kompetensi kepribadian, salah satunya menyangkut pengembangan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Pengembangan profesi guru menjadi sangat penting artinya, sebagai mana yang dijelaskan oleh Saud (2009: 20) bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini, maka profesionalisasi guru (pendidik) merupakan suatu keharusan, terlebih lagi apabila melihat kondisi objektif saat ini berkaitan dengan berbagai hal yang ditemui dalam melaksanakan pendidikan, yaitu: (1) perkem-

bangun Iptek, (2) persaingan global bagi lulusan pendidikan, (3) otonomi daerah, dan (4) implementasi kurikulum secara benar.

Dengan demikian, menjadi jelas bahwa pengembangan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan peranannya merupakan suatu kebutuhan yang harus diterima dan dilaksanakan. Hal ini harus dimaknai sebagai konsekuensi dari sebuah profesi yang melekat pada diri seorang guru. Kebutuhan itu menjadi semakin terasa apabila menyadari keterbatasan yang ada pada diri manusia. Pengakuan diri ini diperlukan mengingat bahwa manusia bukan makhluk yang serba bisa dan membutuhkan pengalaman atau pengetahuan yang baru untuk dapat menjadi lebih bisa, bukan untuk menjadi sempurna.

Forum musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) adalah wadah bagi guru-guru mata pelajaran sejenis yang memiliki fungsi sebagai tempat berdiskusi tentang berbagai hal terkait dengan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah (Marijan, 2012:26).

Kehadiran forum MGMP, termasuk MGMP Biologi dirasakan menjadi sangat penting untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi dan pengembangan profesi guru ke depan. Meskipun, ada sebagian guru yang bermental kurang baik dan cenderung menganggap bahwa kegiatan pengembangan kompetensi di MGMP hanya formalitas dan insidental terutama, terutama untuk penyusunan soal-soal UAS dan *try-out* soal ujian nasional. Bahkan, ada yang menganggap sekadar untuk mencari nilai kredit dalam kenaikan pangkat.

Image tentang kegiatan MGMP tersebut, berimplikasi pada pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi di MGMP menunjukkan belum optimal. Kegiatan kolektif guru terlaksana kurang efektif sehingga kurang menunjukkan konsistensi dalam pengembangan dirinya sebagai guru yang profesional. Begitu pula, diklat fungsional yang dilakukan guru cenderung hanya formalitas, sekedar mencari sertifikat untuk kenaikan pangkat. Di samping itu, 75% guru masih enggan membuat karya tulis ilmiah karena guru belum atau tidak pernah melakukan penelitian tindak-

an (PTK) sehingga guru tidak bisa menulis karya publikasi ilmiah yang merupakan hasil dari penelitiannya (Marijan, 2012: 29)

Berdasarkan kenyataan di atas, kiranya perlu dicari suatu model baru yang terkait dengan peningkatan dan pengembangan kompetensi guru pasca sertifikasi, sehingga keberadaan MGMP, termasuk MGMP Biologi menjadi lebih strategis dan fungsional sebagai forum pembinaan untuk peningkatan kompetensi dan pengembangan profesi guru ke depan.

Tuntutan untuk melakukan pengembangan profesi guru telah direspon oleh Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. Salah satunya disebut *Continuing Professional Development (CPD)* atau yang sering dikenal dengan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB). Program CPD atau PKB ini muncul sebagai tindak lanjut atas Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka Kreditnya. Ada beberapa daerah Kabupaten/Kota (misalnya Kabupaten Wonogiri) yang pernah dijadikan *Pilot Project* dalam pelaksanaan kegiatan CPD melalui program *BERMUTU (Better Education Through Reformed Management Universal Teacher Upgrading)*.

Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan mencakup berbagai cara dan/atau pendekatan yang di dalamnya guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan dan/atau pelatihan awal sebagai guru. Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (CPD) mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi (Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, 2011: 1, Buku 4). Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan, serta keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesionalnya.

Tantangan terhadap peningkatan kompetensi dan pengembangan profesi guru dari waktu ke waktu terus bergerak secara

dinamis. Untuk mampu menghadapi dan menjawab tantangan masa depan tersebut, guru harus mampu menyesuaikan diri. Penyesuaian diri itu bisa dilakukan dengan melaksanakan program PKB secara konsisten dan berkesinambungan. Apabila tidak, guru tidak akan mampu memelihara pengetahuan dan kompetensi lainnya untuk dapat menunjang pelaksanaan tugas, fungsi, dan peranan secara profesional. Dengan sendirinya, guru seperti itu akan tergilas oleh perubahan zaman. Itulah sebabnya dalam *Pedoman Pengelolaan PKB* yang diterbitkan oleh Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kemendiknas (2011: 1 – 2), disebutkan bahwa program PKB diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial, dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu.

Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil PK Guru yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Guru-guru yang hasil penilaian kinerjanya masih berada di bawah standar kompetensi atau dengan kata lain berkinerja rendah diwajibkan mengikuti program PKB yang diorientasikan untuk mencapai standar kompetensi tersebut. Sementara bagi guru-guru yang telah mencapai standar kompetensi, kegiatan PKB-nya diarahkan kepada peningkatan keprofesionalan agar dapat memenuhi tuntutan ke depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam rangka memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik (Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, 2011: 2).

Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan diakui sebagai salah satu unsur utama selain kegiatan pembelajaran/ pembimbingan dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diberikan angka kredit untuk pengembangan karier guru, khususnya dalam menaikkan pangkat/jabatan fungsional guru. Harapannya melalui kegiatan PKB akan terwujud guru yang profesional yang tidak hanya memiliki ilmu penge-

tahuan yang kuat, tuntas, dan tidak setengah-setengah, tetapi tidak kalah pentingnya juga memiliki kepribadian yang matang, kuat, dan seimbang (Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, 2011: 2).

Pedoman Kegiatan (PKB) dan Angka Kreditnya, yang dikeluarkan oleh Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, BPSDMP & PMP, Kemendiknas (2011: 1) menjelaskan bahwa PKB adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Di samping itu, PKB juga merupakan salah satu komponen pada unsur utama yang kegiatannya diberikan angka kredit. Adapun unsur utama yang lain, sebagaimana dijelaskan pada bab V pasal 11, PP Nomor 16 Tahun 2009, adalah: (1) Pendidikan dan (2) Pembelajaran/Bimbingan. Selanjutnya, dijelaskan bahwa unsur kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) terdiri dari tiga macam sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4.2. Unsur dan Jenis Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB)

No.	Unsur dalam Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB)	Jenis Kegiatan
1	Pengembangan Diri	1) Mengikuti diklat fungsional 2) Melaksanakan kegiatan ko-lektif guru
2	Publikasi Ilmiah	1) Membuat publikasi ilmiah atas hasil penelitian 2) Membuat publikasi buku
3	Karya Inovatif	1) Menemukan teknologi tepat guna 2) Menemukan/menciptakan karya seni 3) Membuat atau memodifikasi alat pelajaran 4) Mengikutipengembangan penyusunan standar, pedoman, soal, dan sejenisnya

Berdasarkan hasil survei yang peneliti lakukan pada bulan Maret 2013 terhadap pelaksanaan kegiatan *Pilot Project PKB BERMUTU (Better Education through Reformed Management Universal Teacher Upgrading)* di Kabupaten Wonogiri ditemukan beberapa kelemahan, di antaranya adalah kegiatan pengembangan guru melalui PKB di forum MGMP Biologi tidak dapat terlaksana secara optimal dan kurang efektif sehingga kurang menunjukkan konsistensi dalam pengembangan dirinya sebagai guru yang profesional. Waktu dalam prosedur pelaksanaan dianggap terlalu lama (9 bulan) sehingga guru tidak efektif dalam mengikuti kegiatan PKB.

Hal tersebut di atas diperburuk lagi dengan kurang adanya kesadaran dari kalangan guru itu sendiri untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesionalannya secara terus menerus sebagai guru yang telah menyandang sebutan guru profesional (guru yang telah lulus sertifikasi). Diklat fungsional yang dilakukan guru cenderung hanya formalitas dan perlu dicari model pelatihan dalam kegiatan CPD atau PKB yang lebih efektif. Di samping itu, guru masih kurang berminat membuat karya tulis ilmiah karena guru belum/atau tidak pernah melakukan penelitian tindakan (PTK) sehingga guru tidak bisa menulis karya publikasi ilmiah yang merupakan hasil dari penelitiannya. Bahkan ditemukan PAK palsu karena adanya unsur komponen karya ilmiah guru yang merupakan hasil dari plagiasi. Begitu pula, untuk aspek karya guru belum menunjukkan kemampuan inovasi dalam pengembangan alat pembelajaran dan karya teknologi tepat guna (Marijan, 2012:28).

Selanjutnya Marijan (2012:29) menjelaskan beberapa sebab kelemahan di atas adalah (1) unsur-unsur kegiatan yang dilakukan dalam PKB belum didasarkan pada evaluasi diri yang dilakukan oleh guru, (2) MGMP belum menunjukkan kinerja yang baik, (3) kurang adanya kerja sama antara pihak MGMP dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, (4) belum adanya model yang efektif dalam pelaksanaan PKB, dan (5) masih ditemukan guru yang bermental kurang baik. Artinya, sebagian guru masih cenderung

menganggap bahwa kegiatan PKB ini hanya formalitas untuk mencari nilai kredit dalam kenaikan pangkat. Guru masih belum menyadari bahwa dirinya sebagai tenaga pendidik yang profesional tentunya memiliki kewajiban untuk melakukan pengembangan kompetensi maupun keprofesiannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

A. CPD di England

Sejak akhir tahun 1990-an berbagai dokumen pemerintah di Inggris menunjukkan komitmennya pada pelaksanaan CPD untuk para gurunya. Sebuah dokumen kumpulan kebijakan pendidikan yang disebut dengan "Green Paper" yang berjudul *Schools Building on Success (2001)*, yang diikuti oleh "White Paper" berjudul *Schools Achieving Success (2001)*, keduanya membahas aspek-aspek yang terkait dengan pengembangan profesional guru yang dilakukan secara berkelanjutan. Dalam dokumen tersebut pemerintah menjelaskan strategi dan model atau pendekatan yang digunakan pemerintah dalam pengembangan profesional guru. Bahkan pemerintah menawarkan dukungan terhadap pelaksanaan CPD dengan memberikan dana sebesar 92 juta dolar AS dari tahun 2002 sampai dengan 2005, yang terdiri dari: 12 juta dolar AS untuk *Best Practice Research Scholarships (BPRS) and Teacher's International Professional Development (TIPD)*; 30 juta dolar AS untuk *Professional Bursaries*; 25 juta dolar AS untuk *Sabbaticals*; dan 25 juta dolar AS untuk EPD (*early professional development*) bagi para guru pada tahun anggaran kedua dan ketiga.

Dokumen tersebut di atas juga dijelaskan bahwa para guru sebelumnya diberi alternatif pilihan, yaitu menjadi guru yang mempunyai tugas khusus mengajar di kelas atau menjadi pimpinan yang tugasnya berkaitan dengan manajemen sekolah. Guru yang tetap memilih tinggal di kelas akan diikutsertakan dalam program *Advanced Skill Teachers (AST)*. Program ini hanya untuk

para guru yang tetap ingin tinggal di kelas dan sama sekali tidak ingin terlibat dalam manajemen sekolah. Skema ini dikembangkan untuk para guru yang ingin mengembangkan model-model pembelajaran di kelas, baik dengan kolega di sekolahnya sendiri maupun dengan sekolah lain.

Pelaksanaan program *Advanced Skill Teachers* (AST) tersebut dilaporkan bahwa tingkat keberhasilan skema ini terbatas sehingga dikembangkan suatu pendekatan inovatif yang dinamakan dengan *Fast Track Teaching Programme*. Pendekatan ini didesain bagi para guru yang memiliki prestasi lebih menonjol untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam kurun waktu yang lebih cepat.

Berbagai skema dan pendekatan yang digunakan dalam CPD sebagaimana dilaporkan oleh kementerian Pendidikan di Inggris pada tahun 2003, secara umum dapat dikatakan bahwa pemerintah sangat serius memperhatikan pengembangan profesional guru dengan menyusun berbagai strategi dan menyediakan pendanaan serta membangun inisiasi secara terus-menerus untuk mendorong para guru agar terlibat dalam berbagai skema yang didesain untuk menyesuaikan kepentingan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

B. CPD di Wales

Pelaksanaan CPD di Wales telah dimulai sejak tahun 2002 dan bahkan menjadi prioritas program pemerintah di bidang pendidikan yang didesain kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan di negara tersebut. Salah satu catatan penting bahwa setiap guru yang akan melakukan pengembangan profesionalnya secara berkelanjutan harus disesuaikan dengan visi, misi, dan pengembangan sekolah tempat guru tersebut mengajar.

Oleh karena itu, pemerintah terus-menerus mengembangkan model atau skema yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan guru dan sekolah. Masing-masing skema dibiayai dengan dana

yang cukup besar. Beberapa skema yang telah dikembangkan di negara tersebut meliputi: (1) *professional development bursaries*; (2) *visits and exchanges*; (3) *international visits and exchanges*; (4) *teacher research scholarships*; (5) *teacher sabbaticals*; (6) *professional networks*; (7) *whole-school initiatives*; (8) *evaluation of CPD*; dan (9) *research on CPD*.

Skema *professional development bursaries* adalah beasiswa yang diberikan pemerintah kepada para guru untuk melakukan beberapa jenis kegiatan yang mendukung program CPD. Para guru dapat mengajukan anggaran sampai 500 dolar AS dalam kurun waktu tertentu kepada pemerintah, yang disertai komitmen guru untuk menyelesaikan kegiatan yang dimaksud dan memberi laporan secara lengkap. Beberapa jenis kegiatan yang boleh dilakukan diantaranya adalah kehadiran dalam konferensi, *workshop* atau seminar; pengembangan pembelajaran inovatif, pengayaan materi pelajaran; pembelian materi khusus atau *software* untuk membantu pengembangan personal, pelatihan penyusunan silabi, dan perjalanan dinas.

Visits and exchanges adalah skema kegiatan dalam CPD yang ditujukan untuk guru dalam kegiatan kunjungan dan pertukaran guru antar sekolah dalam negeri. Kegiatan yang dilakukan meliputi observasi kelas antar sekolah, mentoring, kerja magang di sekolah, pertukaran guru sejawat di sekolah yang berbeda-beda. Guru dapat meraih bantuan pendanaan ini sampai 500 dolar AS per guru.

Berbeda dengan *visits and exchanges* yang kegiatannya dilakukan di dalam negeri, untuk skema *international visits and exchanges* kegiatan-kegiatan sejenis seperti di atas dapat dilakukan di sekolah-sekolah luar negeri. Kegiatan dalam skema ini dimaksudkan agar para guru betul-betul dapat memiliki praktik-praktik baru dalam mengajar melalui pendekatan dan metodologi yang inovatif dan baru. *Grant* kegiatan ini sebesar 1.500 dolar AS per guru.

Teacher research scholarships merupakan skema kegiatan dalam CPD yang dilakukan untuk mendorong para guru agar melibatkan dirinya dalam riset-riset berbasis kelas (*classroom action research*), dalam rangka untuk memperbaiki praktik pembelajaran di kelas. Proyek-proyek riset berbasis kelas ini diharapkan menghasilkan standar pembelajaran di kelas, memperkenalkan metode baru di kelas, manajemen perilaku siswa di kelas, dan pendidikan imersi yang menunjukkan kerja sama secara efektif dengan pekerja lainnya. Dana untuk setiap kegiatan riset ini bisa mencapai 3.000 dólar AS per guru.

Teacher sabbaticals merupakan skema yang memungkinkan mereka bebas dari tugas-tugas sekolah sampai setengah tahun untuk terlibat dalam aktivitas-aktivitas yang akan bermanfaat bagi sekolahnya. Pada umumnya kegiatan ini berupa kerja magang di sekolah lain yang waktunya lebih lama hingga mencapai setengah tahun. Bantuan dana mencapai 5.000 dólar AS per guru.

Skema *professional networks* (jaringan profesi) dalam program CPD di Wales ini merupakan kegiatan yang cukup sederhana, yaitu para guru membentuk kelompok yang memiliki tujuan dan keinginan yang sama. Setiap kelompok yang terbentuk dapat mengajukan pendanaan kepada pemerintah dan setelah akhir kegiatan kelompok tersebut diwajibkan melaporkan kepada pemerintah tentang bagaimana kemajuan yang telah dicapai oleh masing-masing individu. Dana dari pemerintah dapat digunakan para guru dan fasilitator untuk mengadakan pertemuan-pertemuan yang terstruktur membahas dan mengerjakan tugas-tugas khusus, misalnya mengembangkan pendekatan pembelajaran inovatif, membahas hasil-hasil penelitian bertema khusus tentang pendidikan, *sharing* praktik mengajar yang baik, dan mengembangkan sumber daya pendidikan secara bersama-sama.

Skema berikutnya adalah *whole-school initiatives*. Kegiatan ini dirancang bukan hanya untuk guru, tetapi juga dikaitkan dengan program-program sekolah secara keseluruhan. Artinya, kepentingan pengembangan profesi guru harus secara menye-

luruh berkaitan dengan pengembangan sekolah secara umum. Pihak sekolah dapat mengajukan dana atau grant untuk satu proyek yang menyeluruh dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini beberapa kegiatan yang dirancang harus mencerminkan keterkaitan yang erat satu sama lain. Misalnya, aktivitas pengembangan kebijakan lintas kurikuler, pengembangan ICT (meliputi pengembangan gurunya maupun sistem *software*-nya), pengembangan program staf-staf pendukung, dan pengembangan strategi sekolah.

Skema yang ditawarkan untuk mendukung program CPD di atas, pemerintah Wales juga mengembangkan sistem evaluasi pelaksanaan dan hasil CPD sebagai kerangka yang komprehensif dengan skema-skema di atas. Untuk memenuhi kepentingan ini, maka pemerintah Wales membentuk komisi khusus yang melaksanakan proyek riset CPD. Dalam laporan risetnya mereka para peneliti CPD telah menjelaskan prosedur riset yang dijalankan, yaitu para peneliti mengirimkan kuesioner kepada semua guru yang telah berpartisipasi dalam salah satu skema CPD, kemudian menindaklanjuti dengan melakukan *interview* dan mewawancarai dengan sejumlah sampel guru, kemudian melaporkan hasil riset mereka kepada pemerintah Wales.

Salah satu hasil risetnya menyatakan keberhasilan dan keunggulan CPD adalah bahwa aktivitas-aktivitas CPD dapat berjalan efektif apabila disesuaikan dengan kebutuhan khusus individu guru dan kekuatan keberhasilannya berasal dari fokus perencanaan dan pengembangan diri (Egan dan James, 2002) dalam Neil & Morgan (2003: 32–46).

Faktor-faktor keberhasilan dan tingkat keefektifan CPD lainnya, yaitu mentoring oleh senior, target yang jelas, memiliki fokus pada pengembangan sekolah, pelatihan-pelatihan yang terstruktur, dukungan pendanaan dari pemerintah, dan pertemuan-pertemuan yang dilakukan untuk *sharing* pengembangan.

Komisi riset evaluasi pelaksanaan program CPD di England melaporkan bahwa faktor-faktor yang menentukan tingkat keefek-

tifan CPD adalah dukungan sekolah sebagai fasilitator dan semua elemen sekolah harus memiliki etos dan adanya kultur terhadap pengembangan profesional guru (Edmonds dan Lee, 2001: 96).

C. CPD di Irlandia dan Scotlandia

Di Irlandia utara program CPD dilakukan dengan pendekatan model pengembangan profesi secara terpadu. Semua sekolah dilibatkan dalam pengembangan guru dan staf untuk meningkatkan performansinya. Model pendekatan ini didesain untuk mendorong semua sekolah agar memiliki fokus untuk pengembangan performansinya melalui pengembangan profesional guru dan stafnya secara berkelanjutan. Khusus untuk pengembangan profesi guru, telah dikembangkan model-model untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas, menebarkan praktik mengajar yang baik di dalam sekolahnya sendiri maupun di luar sekolah, dan membuat sistem pengakuan prestasi guru. Salah satu hasil yang dilaporkan menyebutkan bahwa pendanaan dan waktu yang cukup perlu disediakan oleh pihak pemerintah untuk sekolah-sekolah guna mendukung pelaksanaan CPD oleh para guru dan staf.

Sebelum tahun 1997 di Scotlandia belum ada peraturan tentang CPD dan telah terbukti tidak ada satu kerangka yang mendukung pengembangan guru sehingga, *Sutherland Report* pada tahun 1997 merekomendasikan perlunya peraturan khusus tentang CPD untuk mendukung pengembangan profesional guru di negara tersebut.

Pada tahun 1998 *Scottish Executive* telah mengusulkan kerangka nasional untuk CPD yang memadukan empat estándar, yaitu : (1) *initial teacher education*, (2) *full registration*, (3) *expert teacher*, dan (4) *scottish qualification for headship*. Selanjutnya pada tahun 2000 konsep tersebut telah dijalankan oleh pemerintah Scotlandia, kemudian pemerintah menentukan agenda pelaksanaan CPD untuk para guru dan beberapa rekomendasi dari para ahli

pendidikan telah disetujui (SEED, 2001). Selanjutnya, SEED (*Scottish Executive Education Department*) melaporkan bahwa program yang menghasilkan status *Chartered Teacher (CT)* akan diperkenalkan, kemajuan akan ditekankan pada kualifikasi dan akses pada program CT, yang bersifat terbuka bagi para guru yang berpengalaman dan mempertahankan portofolio CPD.

Hasil evaluasi pelaksanaan CPD melalui empat standar di atas menunjukkan ada peningkatan profesionalisme guru secara signifikan yang ditunjukkan dengan praktik mengajar yang makin baik dan semakin banyaknya guru yang mengakses program CPD tersebut. Sebuah riset yang dikembangkan di Scotlandia tentang pelaksanaan CPD dilakukan oleh Purdon pada tahun 2001. Peneliti mengirimkan kuesioner pada sampel (10%) dari para guru yang berkualifikasi (telah selesai mengikuti program CPD), jumlah total sampel 420 guru. Berkaitan dengan CPD, para guru mendapat pertanyaan apakah mereka berpendapat bahwa para guru semestinya terlibat dalam kesempatan CPD di luar periode induksi; jawaban atas pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan angka 96 % menyatakan setuju, dengan menyatakan bahwa keterlibatan adalah penting untuk menjamin bahwa mereka tidak menjadi "lemah" dalam pengajarannya. 60 % sampel menyatakan bahwa bukti CPD semestinya diwajibkan pada para guru untuk tetap menjadi anggota organisasi profesi guru. Namun untuk kelompok guru baru, mereka berpendapat bahwa CPD lebih berkaitan dengan akuntabilitas dari pada profesionalisme (Purdon, 2001 dalam Neil & Morgan, 2003: 32 – 46).

Beberapa pengalaman pelaksanaan CPD baik di Irlandia maupun Scotlandia menunjukkan adanya komitmen yang tinggi di kalangan guru senior dan junior. Setiap guru yang mengikuti kebijakan CPD tidak sekedar untuk memenuhi akuntabilitas sebagai laporan tahunan yang harus disampaikan kepada pemerintah, namun betul-betul setiap pelaksanaan CPD dijadikan pijakan dalam pengembangan pembelajaran di kelas maupun di luar kelas,

baik yang terkait dengan pengembangan materi maupun pengembangan metode pembelajaran.

Munculnya motivasi dan komitmen di kalangan guru di negara Irlandia dan Scotlandia tentunya karena peran dari pemerintah dengan adanya komitmen untuk melakukan pembinaan secara masif dan kontinyu kepada semua guru yang ada di negara tersebut. Konsekuensi adanya komitmen untuk melakukan pembinaan muncul karena adanya kesungguhan pemerintah untuk menjadikan prioritas utama dalam pembangunan bidang pendidikan, sehingga pemerintah menganggarkan semua program yang merupakan usaha-usaha pembinaan guru dalam rangka meningkatkan kualitas guru dan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan mutu pendidikan dan sumber daya manusia.

Pemerintah Indonesia mestinya bisa mengambil pengalaman dari beberapa negara yang sangat komit terhadap pembangunan pendidikan. Pemerintah memang harus melakukan intervensi untuk mengambil peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini harus menjadi prioritas mengingat bahwa tingkat kualitas pendidikan kita dari berbagai survei dan parameter tergolong rendah dan kualitas guru menjadi salah satu faktornya. Pemerintah memiliki berbagai pengalaman dalam melakukan pembinaan kepada guru-guru pasca atau sebelum sertifikasi. Namun belum menunjukkan hasil yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan yang di harapkan, karena proses pembinaan yang dilakukan umumnya belum berjalan optimal, bahkan sering kali di pandang sebagai kegiatan formalitas untuk sekedar menjaga akuntabilitas, artinya setiap program pembinaan belum menjadi kebutuhan primer yang menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran. Di samping itu, berbagai kegiatan pembinaan yang dilakukan pemerintah belum bisa berjalan maksimal karena belum tersedianya anggaran yang memadai.

Apabila dilihat dari sejarah perjalanan proses pembangunan selama ini, mulai dari masa orde baru sampai dengan tahun 1998 (sebelum reformasi), arah dan strategi pembangunan di Indonesia masih diorientasikan dan menitik beratkan pada pembangunan ekonomi sebagai ujung tombak. Artinya, yang menjadi pilar pembangunan kita adalah pembangunan bidang ekonomi, sehingga masalah pendidikan belum menjadi prioritas, bahkan pada saat itu anggaran pendidikan rata-rata masih berkisar di bawah 5 % dari total anggaran negara (Danim, 2006). Setelah masa reformasi tahun 1998, melalui ketetapan MPR biaya pembangunan bidang pendidikan mulai pusat sampai daerah minimal 20 % dari total anggaran yang ada. Itupun dalam pembelanjannya masih didominasi untuk pengeluaran pembangunan sarpras dan gaji sehingga anggaran yang digunakan untuk pengembangan kompetensi guru tetap masih rendah.

BAB V

PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU BIOLOGI BERBASIS PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan)

A. Strategi Pembelajaran Biologi dan Peran Laboratorium

Pembelajaran adalah upaya membelajarkan siswa untuk belajar, dan kegiatan pembelajaran akan melibatkan siswa mempelajari sesuatu dengan cara efektif dan efisien (Riyanto, 2008: 131). Selanjutnya dikatakan bahwa pembelajaran pada hakekatnya mempersiapkan peserta didik untuk dapat menampilkan tingkah laku hasil belajar dalam kondisi yang nyata, atau untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam kehidupannya. Untuk itu, guru dalam melakukan pembelajaran selalu menggunakan strategi dengan menggunakan seluruh potensi yang ada.

Strategi merupakan garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan (Djamarah, 2002: 10). Berkaitan dengan strategi tersebut maka strategi dapat diartikan sebagai pola-pola umum kegiatan guru dengan anak didik dalam perwujudan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan yang telah digariskan. Sementara itu strategi pembelajaran adalah siasat guru dalam mengefektifkan, mengefisienkan, dan mengoptimalkan fungsi dan interaksi antara siswa dengan komponen pembelajaran dalam suatu kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pengajaran (Riyanto, 2009:132).

Menurut Riyanto (2009:132) selanjutnya bahwa dalam strategi pembelajaran ada tiga tahapan pokok yang harus diperhatikan dan diterapkan, yaitu:

- a. tahap pemula (prainstruksional) adalah tahapan persiapan guru sebelum kegiatan pembelajaran dimulai, dalam tahapan ini kegiatan yang dapat dilakukan guru antara lain memeriksa kehadiran siswa, pretes atau menanyakan materi sebelumnya, dan apersepsi atau mengulas kembali secara singkat materi sebelumnya;
- b. tahapan pengajaran (instruksional) adalah langkah-langkah yang dilakukan saat pembelajaran berlangsung, kegiatan yang dilakukan antara lain menjelaskan tujuan pembelajaran, menuliskan pokok-pokok materi yang akan dibahas, membahas pokok-pokok materi, menggunakan alat peraga, menyimpulkan hasil pembahasan dari semua pokok materi; dan
- c. tahap penilaian dan tindak lanjut (evaluasi) adalah penilaian atas hasil belajar siswa setelah mengikuti pembelajaran dan tindak lanjutnya, kegiatan yang dilakukan antara lain mengajukan pertanyaan, mengulas kembali materi yang belum dikuasai, memberi tugas atau pekerjaan rumah, dan menginformasikan pokok materi yang akan dibahas pada pertemuan berikutnya.

Seorang guru sebelum melaksanakan proses pembelajaran, tentunya harus mempertimbangkan berbagai hal terkait dengan penetapan strategi mana yang akan digunakan. Dalam hal ini, Riyanto (2009:135) berpendapat ada empat hal pokok yang sangat penting untuk dijadikan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran agar berhasil sesuai dengan yang diharapkan. Empat hal tersebut yaitu:

- a. mengidentifikasi serta menetapkan spesifikasi dan kualifikasi perubahan tingkah laku dan kepribadian peserta didik sebagaimana yang diharapkan,
- b. memilih sistem pendekatan pembelajaran berdasarkan aspirasi dan pandangan hidup masyarakat,

- c. memilih dan menetapkan prosedur, metode, dan teknik pembelajaran yang dianggap paling tepat dan efektif sehingga dapat dijadikan pegangan dalam kegiatan pembelajaran, dan
- d. menetapkan norma-norma dan batas minimal keberhasilan atau kriteria serta standar keberhasilan sehingga dapat dijadikan pedoman oleh guru dalam melakukan evaluasi kegiatan belajar mengajar, yang selanjutnya akan dijadikan umpan balik untuk penyempurnaan sistem instruksional yang bersangkutan secara keseluruhan.

Secara konsep dan praktek, program pembelajaran memerlukan perhatian semua pihak yang memiliki keterkaitan termasuk kajian disiplin ilmu dan tidak bisa hanya dipercayakan sepenuhnya kepada pihak guru saja. Hal ini diakibatkan oleh kompleksnya masalah *human learning*. Pembelajaran berkaitan dengan perkembangan psikologis peserta didik, pengalaman yang perlu diperoleh, kemampuan yang harus dipelajari, cara atau teknik belajar, lingkungan yang menciptakan kondisi yang kondusif, sarana dan fasilitas yang mendukung, dan berbagai faktor eksternal lainnya (Abdulhak, 2007: 523).

Biologi merupakan salah satu ilmu yang memiliki arti penting bagi pendidikan di sekolah. Biologi selalu dikaitkan dengan cara mencari tahu tentang fenomena alam secara sistematis, sehingga Biologi bukan hanya penguasaan tentang kumpulan pengetahuan yang berupa fakta-fakta, konsep-konsep atau prinsip-prinsip saja, tetapi juga merupakan proses penemuan. Oleh karena pembelajaran Biologi harus ditekankan pada pengalaman langsung untuk mengembangkan kompetensi siswa agar mampu menjelajahi alam sekitar secara ilmiah, dan tujuan ini akan berhasil apabila dalam pembelajaran Biologi ditunjang dengan praktek di laboratorium (Mastika, Adnyana dan Setiawan; 2014: 2).

Biologi sebagai salah satu ilmu dasar selalu mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan itu

sendiri. Dalam Biologi, selain dikenal pandangan yang *mekanistik* (sebab akibat) yang sejalan dengan disiplin lainnya dalam sains, dikenal juga pandangan *vitalistik* yang mendasarkan kepada kebenaran menurut Sang Pencipta. Cara pandang Biologi yang demikian memungkinkan Biologi untuk berkembang lebih fleksibel dibanding ilmu lain dalam sains (Rustaman, 2007: 799-801).

Selanjutnya Rustaman (2007: 802) mengatakan bahwa Biologi saat ini mengalami perkembangan sangat pesat setelah ditemukan mikroskop elektron dan teknik-teknik Biologi yang canggih, terutama tentang *Biologi Sel, Biologi Molekuler, dan Bio-teknologi*. Berbagai perkembangan tersebut menjadi dasar perkembangan sains lainnya dan sekaligus mampu mengungkap fenomena alam yang selama ini masih dalam perdebatan para ahli. Berdasarkan perkembangan Biologi yang makin pesat itulah menurut Mastika, Adnyana, dan Setiawan (2014: 4) bahwa tujuan pembelajaran Biologi akan mencapai hasil maksimal apabila ditunjang dengan kegiatan di laboratorium secara maksimal pula.

Begitu pula, untuk mengantisipasi perkembangan Biologi yang makin pesat, perlu dipersiapkan kurikulum yang mampu mengakomodasi segala bentuk perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), dengan mengoptimalkan fungsi laboratorium Biologi, sehingga siswa memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan perkembangan iptek tersebut. Kurikulum berbasis kompetensi mungkin merupakan salah satu alternatif dalam menjawab tantangan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang mampu membentuk karakter siswa memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam mengenali fenomena alam secara ilmiah (Rustaman, 2007: 806).

Memperhatikan beberapa konsep pembelajaran Biologi seperti diuraikan di atas, maka dapat dipahami bahwa keberadaan laboratorium memiliki fungsi yang sangat strategis dalam membentuk karakter peserta didik dalam memahami dan mengenali fenomena alam dan kehidupan manusia yang menjadi bagian dari fenomena alam tersebut.

Fungsi strategis dari keberadaan laboratorium seperti dinyatakan oleh Hudha (2011: 37), bahwa laboratorium dibangun berdasarkan atas suatu kesadaran penuh bahwa pembelajaran di laboratorium memiliki posisi penting dalam pendidikan, dalam rangka untuk mencapai tujuan yang bersifat multi dimensi dalam proses pembelajaran. Pembelajaran di laboratorium merupakan salah satu strategi pembelajaran yang dianggap dapat mencakup tiga arnrah sekaligus yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik (Rahayuningsih dan Dwiyanto, 2005: 6).

Secara teoritis, keberadaan laboratorium diharapkan mampu menunjang kegiatan-kegiatan yang berpusat pada pengembangan keterampilan tertentu, antara lain keterampilan proses, keterampilan motorik dan pembentukan sikap ilmiah, khususnya pengembangan minat untuk melakukan penyelidikan, penelitian dan minat mempelajari alam secara lebih mendalam (Hudha, 2002: 2). Sejalan dengan pendapat tersebut, Novianti (2011: 162) menyatakan bahwa keefektifan pembelajaran salah satunya dipengaruhi oleh fasilitas yang dimiliki sekolah. Laboratorium merupakan salah satu fasilitas sekolah guna menunjang keberhasilan proses pembelajaran IPA. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2011:163) menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara pembelajaran di laboratorium terhadap hasil belajar siswa.

Laboratorium dalam proses pembelajaran digunakan untuk mencapai tiga tujuan pembelajaran yaitu kognitif, praktis, dan afektif (Mastika, Adnyana, dan Setiawan; 2014: 2-3). Selanjutnya dikatakan bahwa tujuan kognitif berhubungan dengan belajar konsep-konsep ilmiah, proses pengembangan keterampilan, dan meningkatkan pemahaman tentang metode ilmiah. Tujuan praktis berhubungan dengan pengembangan ketrampilan-keterampilan dalam melakukan pelatihan IPA, analisis data, berkomunikasi, dan keterampilan-keterampilan dalam bekerja sama antar kelompok. Sedangkan tujuan afektif berhubungan dengan motivasi terhadap sains, tanggapan dan kemampuan dalam memahami lingkungan sekitar.

Sumintono (2008: 1-2), menyatakan bahwa pembelajaran sains di laboratorium memiliki berbagai aspek kepentingan yaitu sains sebagai produk, sains sebagai proses, sains-teknologi, sains untuk pengembangan sikap dan nilai, dan pendekatan keterampilan personal dan sosial. Selanjutnya dikatakan, praktik laboratorium dan eksperimen merupakan bagian yang esensial dalam pembelajaran sains. Pembelajaran sains di laboratorium mempunyai peran yaitu (1) memberikan realitas yang lebih nyata dari sekedar penjelasan tertulis, (2) melatih penggunaan alat-alat laboratorium dan teknik penggunaannya, dan (3) untuk menguji atau mengkonfirmasi perkiraan teori-teori ilmiah.

Sumintono (2008: 1-2) menjelaskan bahwa pembelajaran sains di laboratorium mempunyai tiga ranah tujuan yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Penjelasan masing-masing ranah tersebut sebagaimana tabel berikut.

Tabel 5.1. Tujuan Pembelajaran Laboratorium Bidang Sains

No	Ranah	Tujuan
1	Kognitif	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan perkembangan intelek-tual b. Memperkuat pembelajaran konsep ilmiah c. Mengembangkan keahlian pemecahan masalah d. Mengembangkan cara berpikir kreatif e. Meningkatkan pemahaman sains dan metode ilmiah
2	Psikomotorik	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengembangkan keahlian melakukan investigasi ilmiah b. Mengembangkan keahlian menganalisis data c. Mengembangkan keahlian ber-komunikasi d. Mengembangkan keahlian bekerja sama
3	Afektif	<ul style="list-style-type: none"> a. Memperkuat sikap positif terhadap sains b. Meningkatkan persepsi yang positif terhadap kemampuan siswa untuk memahami dan mempengaruhi lingkungannya

B. Profesionalisme Guru Biologi

Sebutan guru sebagai pendidik profesional tentunya membawa konsekuensi yang cukup berat, terutama yang menyangkut komitmennya untuk meningkatkan keprofesionalannya secara terus menerus. Tuntutan pengembangan profesi guru terjadi seiring dengan makin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Oleh karena, menurut Rustaman (2007: 804) bahwa guru di abad XXI adalah era guru yang menguasai iptek secara lebih luas. Guru Biologi yang profesional adalah seorang saintis yang menguasai ipteks yang menjadi bidangnya dan mengimplementasikannya dalam kehidupan manusia.

Profesi guru adalah profesi "saintis plus", artinya disamping kemampuan penguasaan terhadap iptek, guru harus memiliki sifat-sifat tertentu yang akan menjadi penopang perannya sebagai motivator dan fasilitator. Sebagai seorang motivator dan fasilitator dalam proses pembelajaran, maka guru sekaligus menjadi komunikator yang ulung karena guru harus sanggup memberi jiwa terhadap informasi iptek yang akan ditransfer kepada peserta didik (Rustaman, 2007: 804).

Guru sebagai motivator dan fasilitator memiliki peran agar selalu membawa perubahan dalam proses pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Perubahan pada diri peserta didik maupun perubahan pada lingkungan sosial masyarakat (Hudha, 2011: 49). Guru Biologi yang profesional harus selalu berusaha untuk memperbaiki kualitas pembelajaran Biologinya, dan memberikan kesempatan kepada peserta didiknya untuk belajar Biologi sebagaimana seharusnya. Peningkatan keprofesionalan guru Biologi dapat dilakukan melalui pendidikan atau pelatihan-pelatihan baik formal maupun non formal.

Joyce et al (2000: 210), menjelaskan bahwa dalam *model of teaching*, secara khusus membahas *biological inquiry* sebagai salah satu bagian dari *scientific inquiry*. Dalam model tersebut dijelaskan tahapan-tahapan biological inquiry, termasuk contoh dan dampak-

nya, baik dampak yang berhubungan dengan instruksional maupun dampak yang mengikutinya. Seorang guru Biologi yang mengajak siswanya melakukan pembelajaran inkuiri, maka harus terlebih dahulu dirinya memiliki semangat berinkuiri dalam mempelajari Biologi maupun dalam mengembangkan pembelajaran Biologi berbasis inkuiri. Untuk menjalankan semangat pengembangan pembelajaran Biologi maka harus didukung dengan kegiatan pembelajaran di laboratorium Biologi.

Pendapat di atas sejalan dengan pendapat Rustaman (2007: 817) yang menyatakan bahwa pembelajaran sains Biologi berbasis kompetensi akan menghasilkan kemampuan analisis fenomena alam melalui penggunaan metode ilmiah, kegiatan praktikum, kegiatan eksperimen, pendekatan ketrampilan proses, dan pendekatan proses. Hal itu menunjukkan dengan jelas bahwa guru Biologi yang profesional dalam melakukan pembelajaran Biologi akan menghasilkan hasil yang maksimal apabila memiliki kemampuan dalam melakukan kegiatan praktek di laboratorium.

Strategi pembelajaran bidang mata pelajaran (termasuk mata pelajaran Biologi) sangatlah berkaitan erat dengan standar kompetensi guru yang harus dimiliki seorang guru. Oleh karena itu, kemampuan dalam menyusun strategi pembelajaran akan ditentukan seberapa besar seorang guru menguasai kompetensinya terutama yang berhubungan dengan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogi. Semakin guru menguasai kompetensi profesional dan pedagogi maka semakin baik strategi pembelajaran yang dibuat. Dalam kasus guru mata pelajaran Biologi, penguasaan kompetensi profesional di dalamnya termasuk penguasaan dan pengayaan materi laboratorium dalam kaitannya dengan strategi pembelajaran di laboratorium. Sehingga penguasaan kompetensi, utamanya kompetensi profesional mutlak diperlukan diperlukan bagi guru yang akan menyusun strategi pembelajaran bidang mata pelajaran agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Begitu pula bagi guru mata pelajaran Biologi yang akan menyusun strategi pembelajaran, mutlak harus menguasai kompetensi

profesional (penguasaan materi Biologi) secara komprehensif dengan penguasaan materi laboratorium, agar tujuan pembelajaran Biologi dan pembelajaran laboratorium Biologi dapat tercapai. Tabel di bawah ini adalah standar kompetensi profesional guru mata pelajaran Biologi sesuai Permendikdas Nomor 16 Tahun 2007.

Tabel 5.2. Standar Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran Biologi SMA/MA

Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Mata Pelajaran	Kompetensi Mata Pelajaran
1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	1.1 Memahami konsep-konsep, hukum hukum, dan teori-teori Biologi serta penerapannya secara fleksibel.	1.7 Menjelaskan penerapan hukum-hukum biologi dalam teknologi yang terkait dengan biologi terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
	1.2 Memahami proses berpikir biologi dalam mempelajari proses dan gejala alam.	1.8 memahami lingkup dan kedalam biologi sekolah.
	1.3 Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam/ biologi.	1.9 Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu biologi dan ilmu-ilmu yang terkait.
	1.4 Memahami struktur (termasuk hubungan fungsional antar konsep) ilmu biologi dan ilmu-ilmu lain yang terkait.	1.10 Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium biologi sekolah.
	1.5 Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum biologi.	1.11 Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran biologi di kelas, laboratorium dan lapangan.
	1.6 Menerapkan konsep, hukum, dan teori fisika kimia dan matematika untuk menjelaskan/ mendeskripsikan fenomena biologi.	1.12 Merancang eksperimen biologi

Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Mata Pelajaran	Kompetensi Mata Pelajaran
		<p>untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.</p> <p>1.13 Melaksanakan eksperimen biologi dengan cara yang benar.</p> <p>1.14 Memahami sejarah perkembangan IPA pada umumnya khususnya biologi dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.</p>
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	<p>2.1 Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu</p> <p>2.2 Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu</p>	2.3 Memahami tujuan pembelajaran yang diampu
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	<p>3.1 Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik</p> <p>3.2 Mengolah materi pembelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik</p>	
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	<p>4.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus-menerus</p> <p>4.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan</p>	<p>4.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan</p> <p>4.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber</p>
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi	5.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri

(Sumber: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007)

C. Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Biologi Berbasis PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan)

Hasil pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan yang dimulai sejak tahun 2007, ternyata belum memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru pasca sertifikasi, baik bagi guru yang lulus sertifikasi melalui jalur langsung, portofolio, maupun melalui Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG). Meskipun, yang lulus melalui PLPG menunjukkan hasil kinerja pasca sertifikasi lebih baik dibandingkan melalui portofolio.

Berdasarkan pengalaman tersebut, pemerintah telah menyusun pola pengembangan kompetensi dan profesionalisme guru pasca sertifikasi melalui pembinaan dan pengembangan profesi guru secara berkelanjutan atau yang sering dikenal dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Pola pembinaan dan pengembangan profesi guru tersebut dikembangkan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, nomor 16 tahun 2009 tentang jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Kegiatan dalam program PKB sebagaimana Permenegpan & RB tersebut dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebelumnya, dan didukung dengan hasil evaluasi diri. Dalam penilaian kinerja guru dikelompokkan menjadi dua, yaitu apabila nilai yang dicapai guru dibawah standar minimal yang dipersyaratkan, maka guru diwajibkan untuk mengikuti program PKB, dalam bentuk diklat dasar yang mempunyai tujuan utama yaitu memperbaiki kompetensi dasar tentang penguasaan materi, konsep, dan pola pikir keilmuan untuk mendukung mata pelajaran yang diampu sampai mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Sedangkan guru yang memiliki nilai di atas standar minimal, kegiatan PKB diarahkan kepada pengembangan kompetensi untuk memenuhi

layanan pembelajaran yang berkualitas, dan sekaligus untuk peningkatan karier guru.

Secara umum, pola dan mekanisme pengembangan keprofesionalan berkelanjutan terdiri atas 9 tahap atau langkah yang dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Guru melakukan evaluasi diri untuk merefleksikan kegiatan yang telah dilakukan pada tahun ajaran sebelumnya.
2. Hasil evaluasi diri guru yang dilengkapi dokumen pendukung lain digunakan untuk menyusun profil kinerja guru. Profil ini untuk menentukan apakah guru mengikuti program peningkatan kinerja untuk mencapai standar kompetensi profesional yang diharapkan atau kegiatan pengembangan kompetensi lainnya.
3. Guru didampingi koordinator PKB membuat perencanaan kegiatan PKB dengan terlebih dahulu konsultasi dengan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah dan guru menentukan apakah kegiatan tersebut dilakukan di sekolah sendiri atau di luar sekolah (misalnya MGMP/KKG/LPMP).
4. Koordinator PKB dan Kepala Sekolah menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan PKB bagi guru. Perencanaan tersebut memuat kegiatan PKB yang akan dilaksanakan 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 Kabupaten /Kota.
5. Guru menerima rencana program PKB yang mencakup kegiatan yang akan dilaksanakan di dalam dan atau di luar sekolah. Dalam rencana kegiatan PKB juga memuat sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu setelah guru mengikuti program.
6. Selanjutnya, guru melaksanakan kegiatan PKB baik di dalam dan atau diluar sekolah. Sekolah harus menjamin bahwa ketika guru melaksanakan kegiatan PKB di dalam maupun di

luar sekolah, tidak mengganggu proses pembelajaran peserta didik.

7. Setelah mengikuti kegiatan PKB pada kurun waktu tertentu, selanjutnya guru wajib mengikuti penilaian kinerja guru pada akhir semester. Penilaian kinerja ini dimaksudkan untuk melihat perkembangan kompetensi yang telah dicapai setelah guru melaksanakan kegiatan PKB. Nilai hasil penilaian kinerja ini akan dikonversi ke angka kredit, dan bersama-sama dengan nilai selama mengikuti kegiatan PKB, akan diperhitungkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru serta pertimbangan untuk pemberian tugas tambahan bagi guru.
8. Pada akhir semester, semua guru dan koordinator PKB melakukan refleksi, apakah kegiatan PKB yang telah diikutinya benar-benar bermanfaat dalam peningkatan kompetensi guru dalam proses pembelajaran.
9. Guru mengikuti Penilaian Kinerja Guru (PK Guru). Hasil PKG dan refleksi di atas dijadikan dasar untuk menyusun perencanaan kegiatan PKB pada tahun berikutnya.

Mekanisme atau prosedur pelaksanaan kegiatan PKB di atas dilaksanakan selama kurang lebih 9 bulan. Koordinator pelaksana kegiatan PKB di tingkat sekolah adalah guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah di sekolah tersebut, sedangkan guru-guru yang diberi tugas menjadi pemandu atau pendamping di tingkat sekolah adalah guru-guru senior yang berasal dari sekolah tersebut maupun dari sekolah lain yang memiliki latar keilmuan atau bidang studi yang sama. Koordinator pelaksana dan pengelola ditingkat Kabupaten/Kota adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), sedangkan ditingkat propinsi adalah Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP). Pelaksanaan kegiatan PKB diharapkan lebih banyak persentasinya yang dilakukan di dalam sekolah masing-masing atau di sekolah lain yang berdekatan, agar guru

yang melaksanakan kegiatan tersebut tidak meninggalkan tugas utamanya yaitu mengajar.

Tingkat efektivitas model peningkatan kompetensi guru pasca sertifikasi melalui kegiatan PKB menunjukkan bahwa secara umum pada aspek pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan PKB dinilai masih kurang efektif dengan nilai persentase sebesar 51%. Sedangkan untuk aspek dampak kegiatan PKB terhadap proses pembelajaran, juga dinilai masih kurang efektif dengan nilai 58%. Sementara itu, untuk aspek materi kegiatan PKB, data hasil penelitian menunjukkan cukup efektif dengan nilai 63%.

Kurang efektifnya aspek pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan PKB di atas, berdasarkan hasil angket disebabkan oleh tiga faktor yaitu (1) waktu pelaksanaan yang cukup panjang, yaitu kurang lebih 9 bulan; (2) panjangnya rantai birokrasi; (3) kurangnya pengawasan oleh atasan; dan (4) pelibatan sebagai pendamping kegiatan masih banyak didominasi oleh guru-guru senior di sekolahnya (belum maksimal melibatkan akademisi dari perguruan tinggi).

Sedangkan kurang efektifnya dampak kegiatan PKB terhadap kualitas proses pembelajaran disebabkan tiga faktor, yaitu (1) tidak faktualnya dokumen evaluasi diri; (2) kurangnya dukungan motivasi guru; dan (3) rendahnya tingkat monitoring dan evaluasi oleh atasan (kepala sekolah dan pengawas sekolah).

Pelaksanaan kegiatan PKB yang membutuhkan waktu sampai 9 bulan disebabkan karena panjangnya rantai birokrasi, lebih-lebih untuk kegiatan yang dilaksanakan di luar sekolahnya sendiri atau kegiatan yang dikelola oleh dinas pendidikan melalui MGMP. Dalam hal ini, MGMP harus meneruskan pengajuan kegiatan dari koordinator sekolah ke dinas pendidikan, termasuk pengajuan anggarannya. Dengan demikian, untuk kegiatan ini tidak saja harus menunggu penetapan dan pengesahan kegiatan PKB oleh koordinator sekolah, tetapi juga harus mendapatkan persetujuan dari dinas pendidikan, apalagi harus menunggu pencairannya.

Memperhatikan mekanisme dan prosedur di atas, tampaknya guru harus menunggu waktu yang cukup lama sebelum guru melakukan kegiatan PKB. Proses waktu menunggu yang cukup lama tersebut dapat menyebabkan terjadinya kejenuhan dikalangan guru, terkesan tidak serius dan profesional. Tidak profesional dalam pengelolaan kegiatan ini juga dapat menimbulkan rendahnya motivasi dari atasan (ekstrinsik), baik dari kepala sekolah maupun pengawas. Bahkan efek yang lebih parah lagi apabila motivasi diri (intrinsik) dari guru sudah mulai hilang.

Sementara itu, berdasarkan teori kepemimpinan kepala sekolah yang dikemukakan oleh Danim dan suparno (2009: 103) bahwa salah satu tugas utama kepala sekolah adalah memotivasi bawahannya, terutama yang paling penting adalah guru-gurunya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepala sekolah tidak hanya harus mengetahui bagaimana caranya menumbuhkan motivasi secara umum, tetapi mereka juga harus dapat mengajak staf pengajarnya memahami tentang bagaimana cara menumbuhkan motivasi tersebut agar mereka dapat menerapkannya, terutama menumbuhkan motivasi kepada peserta didik yang diasuhnya.

Bentuk motivasi kepada bawahan dapat wujudkan bagaimana kepala sekolah mampu menimbulkan komoitmen terhadap misi yang tengah dijalankan, kecintaan pada pekerjaan dari semua individu yang terlibat, dedikasi untuk menjaga standar kerja yang tinggi, kegigihan untuk mencapai tujuan sekolah dan melaksanakan rencana-rencana jangka panjang yang telah disusun sebelumnya, adanya program insentif dan imbalan, serta penghargaan tinggi terhadap prestasi dan kinerja yang baik, semuanya ini merupakan faktor-faktor motivasi yang sangat penting.

Faktor motivasi ekstrinsik yang datang dari atasan menjadi faktor penting dalam pelaksanaan kewajiban yang menjadi tugas bawahannya masing-masing. Dalam konteks guru, adanya motivasi ekstrinsik yang datang dari atasannya tersebut dapat memperkuat tumbuhnya motivasi intrinsik, sehingga guru dapat menunjukkan capaian kinerja yang maksimal dan mampu melakukan pengem-

bangan profesi yang menjadi tanggung jawabnya. Kolaborasi motivasi ekstrinsik dan intrinsik ini menjadi potensi dan kekuatan yang besar dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara khusus, dan kualitas pendidikan pada umumnya.

Neil dan Morgan (2003: 32 – 36) melaporkan bahwa kegiatan pengembangan profesional guru di Inggris dilakukan dengan prosedur yang sederhana dan waktu yang diberikan tidak lebih dari tiga bulan. Bahkan tiap-tiap guru yang mendaftar untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional guru tersebut telah disediakan dana di depan sebelum dimulai kegiatan, dan pemerintah Inggris telah menyediakan dana sebesar 92 juta dolar AS selama tahun 2002. Hasil yang di capai sangat menggembirakan, terutama bagi guru-guru junior secara signifikan mampu meningkatkan kompetensi yang diharapkan, sehingga mereka telah menyatakan siap mengajar lebih baik lagi dibanding sebelum mengikuti kegiatan pengembangan profesional guru.

Onchwari & Keengwe (2008: 19-24), melaporkan bahwa penggunaan model *mentor-coaching* dalam peningkatan profesionalisme guru di Dakota USA hasilnya cukup signifikan. Bahkan keberhasilan peningkatan profesionalisme guru ini memberikan dampak kesuksesan implementasi di kelas masing-masing.

Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam kegiatan peningkatan dan pengembangan kompetensi, di samping faktor prosedur yang sederhana dan durasi waktu yang tidak panjang, faktor model yang digunakan juga berpengaruh terhadap hasil yang diinginkan. Dalam hal ini, model yang digunakan harus disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik guru masing-masing.

Rendahnya efektivitas kegiatan PKB dari aspek pelaksanaan dan pengelolaannya juga dikarenakan oleh faktor rendahnya tingkat pengawasan oleh atasan, terutama oleh kepala sekolah. Hal ini terkait dengan lemahnya fungsi pengawasan atau supervisi di sekolah, yang seharusnya menjadi bagian terpenting dari strategi pengembangan sekolah untuk meraih prestasi sekolah terbaik. Danim dan Suparno (2009: 104 – 105), menyatakan bahwa selain

tugas motivator, kepala sekolah juga harus melakukan pengawasan atau supervisi, baik yang terkait dengan pembelajaran maupun administrasi. Selanjutnya, dikatakan bahwa kegiatan supervisi juga mampu menumbuhkan motivasi yang cukup signifikan di kalangan para guru, sehingga mendorong guru melakukan pembelajaran lebih baik. Hal ini diperkuat dengan pendapat Sagala (2007: 124 – 125), yang menyatakan bahwa kegiatan supervisi adalah untuk memperbaiki kinerja guru yang selanjutnya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

Huntly (2003: 20 – 23), mengatakan bahwa guru-guru tingkat pemula umumnya memiliki kompetensi yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan banyak-sedikitnya pengalaman mengajar di lapangan. Oleh karena itu, salah satu pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru-guru tersebut adalah dengan "*appraisal process*". Pendekatan ini harus dilakukan secara kontinyu dan kepala sekolah melakukan supervisi secara periodik untuk membangkitkan motivasi guru-guru junior.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kegiatan supervisi pembelajaran maupun supervisi pada saat guru melakukan kegiatan peningkatan dan pengembangan profesionalisme adalah sebagai strategi untuk menumbuhkan motivasi guru, dengan tujuan memperbaiki kinerja mereka dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, yang selanjutnya dapat memberikan dampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh sebagai bentuk prestasi sekolah yang dicita-citakan.

Belum optimalnya efektivitas dampak pelaksanaan kegiatan PKB terhadap kualitas proses pembelajaran di sekolah (hanya 58 %) berdasarkan hasil angket disebabkan tiga faktor, salah satu faktor yang paling memberikan pengaruh adalah tidak faktualnya dokumen evaluasi diri. Maksudnya, pada tahap pertama dalam prosedur pelaksanaan PKB, guru diminta membuat evaluasi diri sebagai dasar untuk menentukan jenis kegiatan PKB yang akan dilaksanakan. Dalam hal ini, guru menyusun evaluasi diri tidak

didasarkan pada data atau dokumen yang benar. Guru belum menyadari sepenuhnya akan arti pentingnya fungsi dokumen evaluasi diri. Karena dokumen evaluasi diri yang disusun tidak akurat, maka akan berakibat pada rencana kegiatan PKB yang disusun tidak sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru. Dengan demikian, kegiatan PKB yang dilaksanakan tidak sesuai atau tidak dapat mengatasi kelemahan kompetensi yang ada pada guru.

Secara konsep kegiatan PKB yang didahului dengan penyusunan evaluasi diri merupakan bentuk perencanaan kegiatan peningkatan kompetensi yang ideal, namun harus membutuhkan kejujuran dan integritas yang tinggi. Hal inilah yang menjadi salah satu kelemahan dan kekurangan yang ada dalam diri guru-guru di Indonesia.

Semula diharapkan, kelemahan kompetensi guru dapat di atasi dengan model pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, namun karena pada tahap awal guru tidak menunjukkan kejujuran dalam menyusun dokumen evaluasi diri, maka hasil yang diharapkan tidak optimal, sehingga tingkat efektivitasnya kurang dan tidak memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan proses pembelajaran di sekolah atau di kelas.

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Guskey (2000) dalam Day & Sachs (2004: 230 – 231), bahwa kualitas pengembangan profesional guru secara berkelanjutan (*Continuing Professional Development for Teachers*) sangat dipengaruhi oleh konten, proses, dan konteks, yang semuanya itu akan menentukan efek peningkatan pengetahuan dan praktik pengajaran di sekolah. Aktivitas CPD harus memenuhi kebutuhan profesional guru secara individu dan dapat menunjukkan korelasi antara kebutuhan pengembangan profesi guru dengan kebutuhan pengembangan sekolah.

Day & Sachs (2004: 232) menambahkan bahwa di samping kesesuaian dengan kebutuhan individu guru dan pengembanagn

sekolah, kualitas pengembangan profesional guru secara berkelanjutan juga dipengaruhi oleh adanya aktivitas monitoring dan evaluasi kepala sekolahnya. Monitoring yang dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilakukan kepala sekolah untuk melihat keseriusan dan perkembangan yang ada, dan sekaligus kegiatan evaluasi terhadap kelemahan-kelemahan yang terjadi selama guru mengikuti kegiatan pengembangan.

Lebih lanjut Day & Sachs (2004: 234) mengatakan bahwa monitoring dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat memicu peningkatan motivasi guru selama mengikuti kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan (CPD atau PKB). Dengan demikian, di satu sisi keterlibatan kepala sekolah secara penuh dalam proses kegiatan CPD/PKB menjadi faktor penting untuk menentukan tingkat keberhasilan guru, dan di sisi lain kepala sekolah mempunyai kepentingan dalam rangka pengembangan sekolah secara umum.

Konteks di atas menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai peran yang sangat penting terhadap tumbuh berkembangnya motivasi intrinsik. Dengan kata lain, pengejawantahan motivasi intrinsik harus didukung dengan motivasi ekstrinsik, terutama yang datang dari atasan atau kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan kepala sekolah yang dikemukakan oleh Danim dan suparno (2009: 103) bahwa salah satu tugas utama kepala sekolah adalah memotivasi bawahannya, terutama yang paling penting adalah guru-gurunya. Bentuk motivasi kepada guru tersebut merupakan wujud bagaimana kepala sekolah membangun komitmen bersama-sama dengan guru untuk mewujudkan misi yang tengah dijalankan dalam rangka untuk mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan beberapa kajian tentang model peningkatan kompetensi profesional guru Biologi yang dikembangkan melalui MGMP berbasis PKB/CPD tampaknya memiliki keunggulan dan sekaligus beberapa kelemahan. Keunggulannya, karena model yang dikembangkan di MGMP ini dapat berjalan secara rutin,

tempat MGMP sebagai wahana haring berbagai perkembangan keilmuan, dan wahana tempat menunbuhkkan kerjasama antar guru bidang Biologi. Namun di samping keunggulan tersebut, ditemukan ada tiga kelemahan model yang dikembangkan di MGMP tersebut, yaitu yang dapat dikategorikan kelemahan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Kelemahan yang terkait dengan aspek perencanaan kegiatan peningkatan kompetensi profesional guru Biologi melalui forum MGMP, umumnya berhubungan dengan prosedur atau mekanisme. Secara normatif, perencanaan penyusunan kegiatan seharusnya dilakukan melalui forum MGMP Biologi yang dihadiri oleh koordinator, pengurus, dan semua anggota. Namun pada kenyataannya mekanisme penyusunan kegiatan dan program kerja tersebut, sebagian besar hanya dibuat oleh beberapa pengurus organisasi, kemudian disahkan oleh koordinator sebagai perwakilan dari Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS). Kelemahan ini terjadi karena adanya kendala geografis, kendala waktu, dan kesadaran guru yang dianggap kurang optimal sehingga sulit bagi pengurus MGMP Biologi untuk mengadakan rapat kerja yang khusus membahas program dan kegiatan organisasi.

Di samping kelemahan yang menyangkut prosedur, pada aspek perencanaan juga ditemukan kelemahan yang menyangkut perencanaan materi kegiatan. Secara umum dapat dikatakan bahwa materi kegiatan yang diprogramkan semua MGMP Biologi di Karesidenan Surakarta belum mengarah atau belum sesuai dengan tingkat kebutuhan guru Biologi yang memiliki heterogenitas kompetensi profesional berbeda-beda. Dengan kata lain, jenis kegiatan yang akan dilakukan oleh guru Biologi belum didasarkan pada analisis kebutuhan yang menjadi kelemahan kompetensi profesional masing-masing guru Biologi. Sehingga banyak kegiatan peningkatan kompetensi profesional yang tidak sesuai dengan yang diinginkan guru.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa porsi materi kegiatan yang ditujukan untuk peningkatan kompetensi

profesional, misalnya kegiatan pendalaman, penguasaan dan pengayaan materi pembelajaran Biologi dan penguasaan materi laboratorium persentasenya hanya 10 %. Angka ini jauh lebih rendah dibanding kegiatan yang termasuk katagori rutin, yaitu sebesar 45 %, dan kegiatan insidental sebesar 20 % (Anif, 2014)), sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 5.3. Materi Kegiatan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Biologi Melalui MGMP Biologi di Karesidenan Surakarta Tahun 2012

Materi Kegiatan	Persentase
1. Kegiatan Rutin	45 %
2. Kegiatan Akademik (Peningkatan Kompetensi Pedagogik	20 %
3. Kegiatan Akademik (Peningkatan Kompetensi Profesional, termasuk penguasaan materi lab	10 %
4. Kegiatan Insidental	20 %
5. Kegiatan Sosial	5 %

Kegiatan rutin mengarah pada peningkatan kompetensi pedagogik dan kegiatan ini memberikan manfaat praktis bagi guru, misalnya bedah SKL, pembuatan soal ujian akhir semester maupun prediksi soal ujian nasional, *try-out* soal, dan pembuatan LKS. Sedangkan kegiatan insidental merupakan kegiatan yang berifat umum, diikuti oleh semua guru mata pelajaran, dan pendanaannya dari LPMP maupun Dinas Pendidikan setempat, misalnya pelatihan PTK, penjelasan tentang kenaikan pangkat, dan pengembangan karier

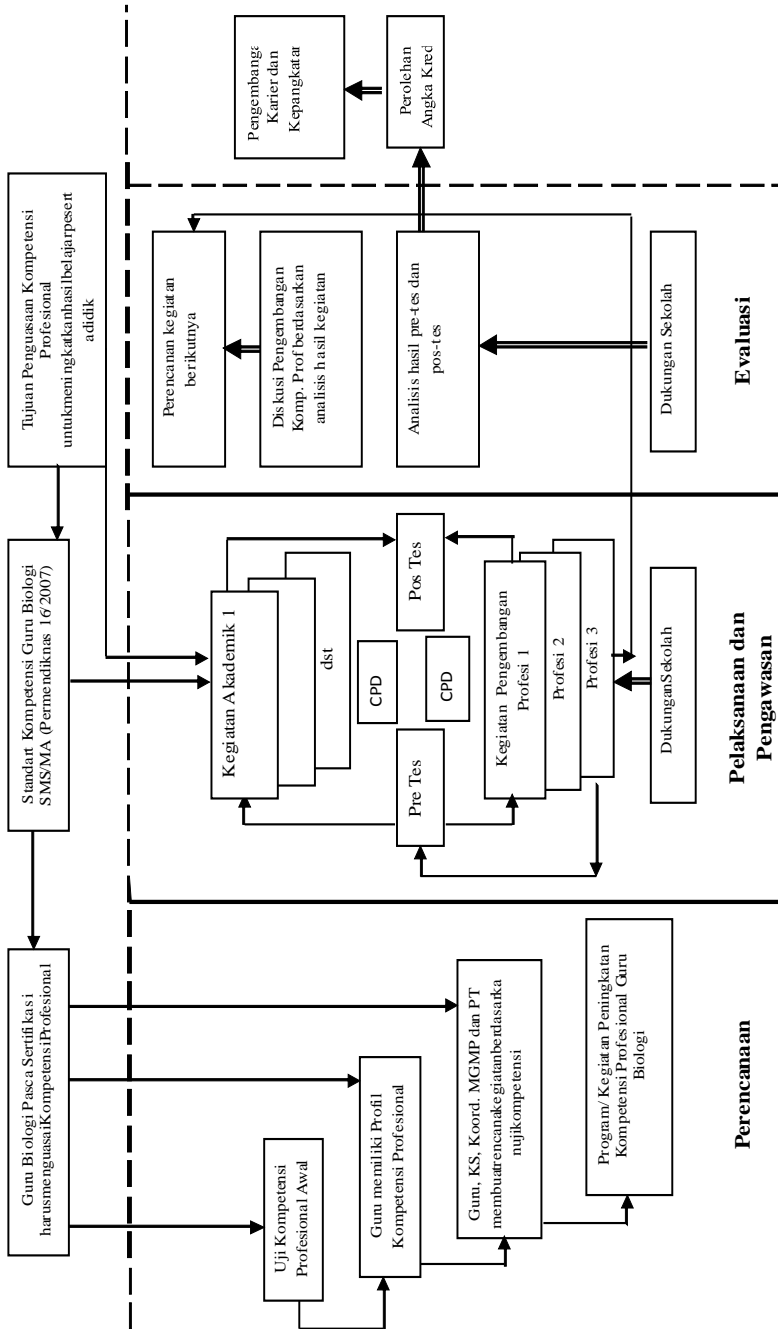
Selanjutnya, yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum tingkat keterlaksanaan kegiatan di MGMP Biologi se Karesidenan Surakarta cukup tinggi (hampir 100 %), namun kondisi guru Biologi pasca kegiatan masih menunjukkan adanya kelemahan kompetensi yang

dimiliki, terutama sekali kompetensi profesional. Kelemahan kompetensi profesional guru Biologi ini menjadi salah satu penyebab rendahnya nilai prestasi siswa dan mutu pendidikan secara umum.

Sedangkan kelemahan dari aspek evaluasi menunjukkan bahwa kegiatan peningkatan kompetensi profesional guru Biologi di MGMP belum diikuti dengan kegiatan evaluasi sehingga tidak ada feed back sebagai masukan terhadap perbaikan kegiatan berikutnya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan guru. Begitu pula, selama proses kegiatan peningkatan kompetensi di MGMP Biologi masih kurang mendapatkan perhatian yang terkait dengan pengawasan oleh kepala sekolah atau pengawas bidang studi. Dalam satu tahun pelaksanaan program kerja atau kegiatan peningkatan kompetensi, frekuensi pengawasan hanya sekali dilakukan oleh kepala sekolah, bahkan beberapa MGMP Biologi di Karesidenan Surakarta tidak pernah dilakukakan.

Hasil kajian tingkat efektivitas kegiatan peningkatan kompetensi profesional guru Biologi melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), juga menunjukkan nilai kurang efektif untuk aspek pelaksanaan dan pengelolaan program yaitu sebesar 51 %, dan 58 % untuk aspek dampak kegiatan PKB terhadap perbaikan proses pembelajaran di kelas.

Merujuk beberapa kelemahan yang terdapat pada model peningkatan kompetensi profesional yang ada saat ini (model faktual), baik yang dilakukan melalui MGMP Biologi maupun PKB, dan didasarkan pula pada kajian teoritik yang relevan dengan topik kajian, maka telah disusun model pengembangan baru tentang peningkatan kompetensi profesional guru Biologi pasca sertifikasi.



Gambar 5.1. Model Pengembangan Baru Tentang Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Biologi Pasca Sertifikas

Model yang baru ini memiliki lima karakter pengembangan terhadap model faktual. **Pertama**, model ini diawali dengan uji kompetensi awal oleh guru Biologi yang akan dijadikan dasar untuk analisis kebutuhan kompetensi yang akan dikembangkan melalui perencanaan kegiatan peningkatan kompetensi profesional di MGMP Biologi. Dengan demikian, guru akan lebih fokus mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi profesional sesuai dengan kebutuhan berdasarkan kelemahan kompetensi yang secara umum dimiliki masing-masing guru Biologi. **Kedua**, model ini memiliki aspek keberlanjutan atau berbasis *continuous professional development* (CPD). Dengan demikian, kegiatan peningkatan kompetensi profesional yang dilakukan oleh guru-guru Biologi lebih diarahkan dalam rangka pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan sehingga kegiatan pertama dan berikutnya memiliki keterkaitan erat untuk menuntaskan kelemahan kompetensi profesional yang dimiliki dan sekaligus untuk pengembangan keprofesian sebagaimana yang diharapkan oleh UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. **Ketiga**, adanya penguatan aspek pengawasan oleh atasan (pengawas mata pelajaran atau kepala sekolah) yang dilakukan secara periodik setiap kegiatan akademik dan pengembangan profesi. **Keempat**, penguatan aspek evaluasi untuk mendapatkan feed-back dalam perencanaan kegiatan berikutnya, dan **Kelima**, dalam proses kegiatan akademik maupun pengembangan profesi guru melibatkan nara sumber dari perguruan tinggi (dosen), yang memiliki latar belakang kelimuan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Terkait dengan karakter pertama bahwa implementasi model peningkatan kompetensi guru akan diawali dengan uji kompetensi awal. Hal ini merupakan syarat penting dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam pelaksanaan model tersebut, hasil uji kompetensi awal mempunyai dua fungsi yaitu (1) sebagai dasar untuk merencanakan kegiatan peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan masing-masing guru, dan (2) sebagai base-line terhadap kemampuan kompetensi profesional

masing-masing guru. Dua hal tersebut merupakan bagian terpenting dalam sebuah perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidikan, yang sekaligus menjadi strategi dalam pengembangan kompetensi guru sesuai dengan amanah Undang-Undang Nomor 14 tahun tentang Guru dan Dosen dan PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Mathis dan Jackson (2006: 356) menyatakan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia harus dimulai dengan analisis kebutuhan individu dan organisasi. Lebih lanjut dikatakan, meskipun analisis kebutuhan individu sering kali kurang mendapatkan perhatian, namun analisis ini menjadi faktor penentu untuk mendapatkan hasil yang optimal dan menjadi faktor pendorong untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Jones dan walters (2008: 418), lebih menekankan pada tugas yang harus dilakukan oleh sekolah, dalam hal ini kepala sekolah, untuk membuat perencanaan strategis yang menyangkut peningkatan kompetensi dan pengembangan stafnya, termasuk para gurunya. Dalam bidang pendidikan, para staf dan guru harus diberi kesempatan untuk mengembangkan potensinya masing-masing untuk mencapai prestasi kerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk mendapat mencapai prestasi kerja, para guru dan staf karyawan yang lain perlu mendapatkan training atau pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Kompetensi yang meningkat, para karyawan dapat bekerja lebih profesional, sedangkan guru-guru dapat melakukan pembelajaran di kelas secara lebih profesional sebagaimana tuntutan undang-undang.

Berdasarkan pendapat di atas, semakin lebih jelas bahwa dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi guru harus dilakukan melalui perencanaan kegiatan yang dimulai dengan analisis kebutuhan individu dan organisasi. Dalam konteks kompetensi profesional, maka analisis kebutuhan individu dapat dilakukan melalui uji kompetensi profesional awal yang sekaligus dapat berfungsi sebagai dasar untuk menentukan jenis dan materi kegiatan

yang diperlukan untuk peningkatan kompetensi bagi masing-masing guru Biologi.

Pentingnya analisis kebutuhan individu dalam perencanaan kegiatan atau program kerja tersebut juga ditekankan oleh Samino (2009: 173 – 175). Dikatakan olehnya bahwa perencanaan strategis (Renstra), termasuk di dalamnya perencanaan program kerja suatu organisasi harus didasarkan pada beberapa hal yaitu (1) visi misi organisasi; (2) tujuan organisasi yang hendak dicapai; (3) kebijakan pemerintah atau kecenderungan kebijakan yang akan berlaku; (4) kondisi lingkungan; dan (5) analisis kebutuhan anggota. Lebih lanjut dikatakan bahwa program kerja harus berorientasi pada perubahan dan pengembangan potensi para anggotanya, sehingga analisis kebutuhan pengembangan potensi anggotanya menjadi pertimbangan yang penting dalam menyusun perencanaan program kerja atau kegiatan.

Kemudian terkait dengan karakter kedua yang menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kompetensi profesional bersifat berkelanjutan atau berbasis *Continuing Professional Development* (CPD). Sifat berkelanjutan ini merupakan solusi terhadap permasalahan yang ditemukan pada model aktual, bahwa dalam proses pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi guru Biologi, jenis dan materi kegiatan tidak dilakukan secara terstruktur, dan tidak ada tindak lanjut bagi kegiatan yang belum tuntas.

Salah satu pendapat tentang peningkatan atau pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan, dikemukakan oleh Guskey (2000) dalam Day & Sachs (2004: 230) bahwa pengembangan kompetensi dan profesional guru harus dilakukan secara berkelanjutan dalam rangka untuk mengantisipasi adanya tuntutan perkembangan di bidang pendidikan, sebagai akibat adanya perkembangan IPTEKS secara umum. Lebih lanjut dikatakan bahwa pengembangan profesionalisme berkelanjutan (CPD) adalah merupakan proses sistemik yang dilakukan dengan mempertimbangkan adanya perubahan selama periode waktu tertentu.

Aktivitas CPD harus dapat memenuhi kebutuhan profesional guru secara individu dan dapat menunjukkan korelasi antara kebutuhan pengembangan profesi guru dengan kebutuhan pengembangan sekolah.

Pendapat Guskey di atas ternyata sejalan dan saling melengkapi dengan pendapat Mathis & Jackson (2006: 356), dan Jones & walters (2008: 418). Guskey memandang perlunya peningkatan kompetensi dan pengembangan profesional guru dilakukan secara berkelanjutan, sedangkan Mathis & Jackson lebih menekankan pada pengembangan sumber daya manusia pendidikan yang harus dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan kompetensi individu dan kebutuhan sekolah. Dengan demikian, analisis terhadap kondisi awal kompetensi guru berfungsi sebagai *base-line*, dan dari kondisi awal kompetensi tersebut menjadi dasar terhadap analisis kebutuhan pengembangan kompetensi guru ke depan, dan sekaligus menjadi dasar dalam menentukan jenis kegiatan yang akan dilakukan secara berkelanjutan. Bahkan, antara analisis kebutuhan pengembangan kompetensi guru harus menunjukkan korelasi dengan kebutuhan pengembangan sekolah. Sementara itu, Jones & walters lebih menyoroti tugas kepala sekolah untuk menyusun perencanaan strategis yang menyangkut peningkatan dan pengembangan kompetensi gurunya. Sehingga, para guru ke depan dapat menjalankan tugas pembelajaran di kelas lebih baik dari saat sekarang.

Selanjutnya, Guskey (2000: 20) merekomendasikan beberapa aktivitas CPD yang meliputi: (1) aktivitas formal; (2) kehadiran guru dalam kursus atau pelatihan-pelatihan tentang pengembangan metode pembelajaran, media dan alat pembelajaran, serta pengembangan bahan ajar; (3) *private study* dalam pendalaman dan pengembangan materi bidang keilmuan masing-masing (*subject matter*) atau *private study* dalam bidang pendidikan secara umum; dan (4) riset berbasis kelas (*classroom action research*).

Karakter ketiga dari pengembangan model peningkatan kompetensi profesional guru Biologi adalah adanya penguatan aspek pengawasan oleh atasan dalam proses pelaksanaan kegiatan. Penguatan aspek pengawasan ini sebagai solusi terhadap permasalahan yang ditemukan pada model aktual, yaitu kurangnya pengawasan oleh atasan bahkan sama sekali tidak ada pengawasan dari atasan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi supervisi atau pengawasan oleh koordinator MGMP yang merupakan perwakilan MKKS tidak berjalan secara optimal, bahkan untuk MGMP Biologi tertentu tidak ada pengawasan sama sekali. Begitu pula kepala sekolah yang memiliki guru di MGMP Biologi juga tidak melaksanakan fungsi pengawasan atau supervisi. Sementara, keikutsertaan guru dalam kegiatan MGMP merupakan bagian dari upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi dan profesionalisme secara menyeluruh, yang diharapkan akan berdampak dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran siswa dan selanjutnya berimplikasi pada peningkatan mutu pendidikan secara umum. Untuk itulah kepala sekolah juga perlu ikut melakukan pengawasan, tidak saja pengawasan pembelajaran di kelas, tetapi juga pengawasan kepada guru-guru yang sedang mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi di MGMP masing-masing, termasuk MGMP Biologi.

Sutarsih & Nurdin (2012: 311 – 314), menyatakan bahwa kajian yang dilakukan oleh Depdiknas, Bappenas, dan Word bank pada tahun 1999 telah menemukan data bahwa guru merupakan kunci penting dalam keberhasilan memperbaiki mutu pendidikan. Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan mutu pembelajaran, yang dalam hal ini menyangkut kualitas mengajar yang dilakukan oleh guru harus mendapatkan supervisi atau pengawasan dan pembinaan terus menerus dan berkelanjutan oleh kepala sekolah atau atasan lainnya.

Hal tersebut sesuai dengan konsep supervisi, yang menyatakan bahwa supervisi diartikan sebagai bantuan dan bimbingan kepada guru-guru dalam bidang instruksional, belajar mengajar, dan kurikulum, dalam usahanya untuk mencapai tujuan sekolah (Neagley, 1980: 20). Sementara itu Ametembun (1981: 5), merumuskan supervisi pendidikan sebagai sebuah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan. Pendidikan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntutan ke arah perbaikan mutu pendidikan pada umumnya, dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.

Bassong dan Felix (2009:16), menyatakan bahwa supervisi adalah salah satu instrumen yang efektif dalam proses pembelajaran di kelas, karena dengan supervisi akan terjadi peningkatan kualitas pembelajaran secara terus menerus dan sistematis sehingga akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi belajar siswa.

Fritz (2003: 23), mengkaitkan antara kegiatan supervisi dengan fungsi kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai bagian tugas yang melekat secara penuh. Lebih lanjut dikatakan bahwa kemajuan sekolah terutama di bidang pembelajaran, supervisi menjadi pilihan utama yang tidak dapat dihindari dalam kepemimpinan pendidikan.

Beberapa konsep supervisi tersebut di atas menunjukkan telah terjadinya perkembangan konsep yang dikaitkan dengan tugas kepala sekolah. Oleh karena supervisi pendidikan dalam pandangan baru, yaitu usaha kepala sekolah untuk menggalakkan peningkatan profesional guru, dan mengembangkan konsep belajar mengajar yang lebih efektif. Pendekatan-pendekatan baru tentang supervisi ini menekankan pada peranan supervisi sebagai bentuk bantuan, pelayanan atau pembinaan pada guru, dengan maksud memperbaiki kemampuan guru dan kualitas pendidikan (Sutarsih dan Nurdin, 2012: 317).

Sesuai dengan pandangan konsep baru tersebut, maka fungsi supervisi pendidikan tidak lagi sebagai sebuah bantuan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah, tetapi pada fungsi yang lebih luas adalah memberikan motivasi dan semangat agar guru mampu mengembangkan kompetensinya secara maksimal untuk menjadi guru yang profesional. Kepentingan pengembangan kompetensi dan profesionalisme guru ini harus sejalan dengan kepentingan pengembangan sekolah. Oleh karena itu, dalam proses pengembangan profesionalisme dan kompetensi guru, kepala sekolah harus memiliki waktu yang cukup untuk melakukan supervisi kepada guru. Kepala sekolah dapat memantau dan sekaligus menilai untuk kemudian memberikan pencerahan kepada guru pada saat melakukan supervisi.

Memperhatikan perkembangan konsep supervisi pendidikan di atas, Sutarsih dan Nurdin (2012: 318) selanjutnya mengatakan bahwa supervisi merupakan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang membawa guru ke tingkat kemampuan kompetensi yang lebih tinggi. Dengan demikian, supervisi tidak dapat diselesaikan dengan satu kegiatan berupa kunjungan kelas saja, atau hanya dengan melakukan wawancara saja, tetapi kegiatan supervisi harus berproses dan berkelanjutan. Inilah yang mendasari bahwa kegiatan peningkatan kompetensi guru (kompetensi profesional) harus berbasis berkelanjutan (*ContinuingTeacher Competence Development*).

Karakter dalam pengembangan model yang keempat yaitu penguatan aspek evaluasi. Penguatan aspek evaluasi ini sebagai solusi terhadap kelemahan yang ada dalam model sebelumnya yaitu kelemahan fungsi evaluasi yang kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum yang berkaitan dengan evaluasi kegiatan atau program kerja MGMP Biologi di Karesidenan Surakarta dapat dikatakan tidak berjalan efektif, karena setiap akhir tahun pelaksanaan program dan kegiatan tidak ada evaluasi sehingga tidak dapat dilihat

tingkat efektivitas pelaksanaan kegiatan di masing-masing kegiatan MGMP. Dengan demikian, tidak ada *feed back* terhadap kegiatan yang akan direncanakan berikutnya, bahkan kegiatan peningkatan kompetensi berikutnya cenderung mengulang kegiatan pada tahun sebelumnya.

Evaluasi merupakan salah satu fungsi manajemen pendidikan yang memiliki peran penting dalam mewujudkan kualitas pendidikan (samino, 2009: 51 – 52). Sedangkan menurut Tayib-napis (2008: 1 – 3) bahwa evaluasi merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Peran dan fungsi evaluasi tidak hanya memberikan informasi tentang capaian sebuah program tetapi lebih dari itu adalah memberikan informasi yang aktual dan faktual kepada pemangku kebijakan pendidikan sebagai dasar dalam rangka pengembangan sistem pendidikan ke depan yang lebih baik. Berkaitan dengan hal tersebut, lebih lanjut dikatakan bahwa kegunaan evaluasi program kerja atau kegiatan adalah untuk membantu pengembangan implementasi suatu kebijakan pendidikan, kebutuhan suatu program, perbaikan program, pertanggung jawaban, bahkan dapat digunakan untuk memotivasi pelaku kebijakan, sehingga menambah dukungan dan sekaligus untuk upaya penyempurnaan hasil yang diinginkan.

Dalam aspek manajemen sumber daya manusia pendidikan, bahwa tidak adanya proses evaluasi dalam pelaksanaan program kerja yang ditujukan untuk peningkatan kinerja para anggotanya merupakan sebuah kesalahan fatal (Jones & walters, 2008: 23 – 24). Hal tersebut disebabkan karena setiap manajemen dari setiap organisasi apa saja, pastilah akan melibatkan pelaksanaan dari berbagai kegiatan yang telah diprogramkan, sehingga untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan adanya kegiatan evaluasi.

Dalam konteks pendidikan, untuk pengembangan sumber daya manusia, dan pengembangan SDM diperlukan program yang komprehensif dan terstruktur untuk mencapai tujuan pendidikan,

dan untuk itulah diperlukan proses evaluasi yang terarah dalam rangka memenuhi kualitas SDM pendidikan yang terstandar. Berdasarkan beberapa kajian tersebut, maka dalam pengembangan model peningkatan kompetensi profesional guru Biologi pasca sertifikasi diperlukan penguatan pada aspek evaluasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Karakter pengembangan model yang kelima yaitu penguatan dalam pelibatan nara sumber dari perguruan tinggi (dosen PT). Berdasarkan hasil penelitian, terutama untuk kegiatan peningkatan kompetensi guru pasca sertifikasi melalui MGMP Biologi menunjukkan kurangnya nara sumber dari perguruan tinggi. Porsi nara sumber lebih banyak berasal dari guru senior atau guru pemandu, widyaiswara, dan guru-guru yang memiliki kemampuan kompetensi lebih, baik yang berasal dari wilayah MGMP sendiri maupun dari wilayah di luar Kabupaten/Kota.

Hasil penelitian tentang identifikasi permasalahan yang dihadapi MGMP Biologi juga menunjukkan bahwa kurangnya keterlibatan nara sumber dari perguruan tinggi merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh hampir semua MGMP Biologi di Karesidenan Surakarta. Sementara itu, keterlibatan nara sumber dari perguruan tinggi dirasakan sangat perlu karena diperlukan untuk kegiatan-kegiatan yang terkait pendalaman materi, mulai dari aspek filosofi sampai pada tataran implementasinya dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penajaman dan pengembangan dalam penguasaan materi tersebut memang dibutuhkan nara sumber yang memiliki kemampuan kompetensi lebih, dan ini bisa diperoleh dari perguruan tinggi (dosen). Lebih-lebih bila dikaitkan dengan dukungan sarana laboratorium untuk penguatan dan penajaman materi Biologi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kurangnya keterlibatan nara sumber dari perguruan tinggi menjadi salah satu faktor mengapa rata-rata kompetensi profesional di kalangan guru Biologi di Karesidenan Surakarta termasuk dalam katagori rendah.

Pernyataan tersebut juga didukung dari hasil penelitian yang mengungkap pendapat para pengurus MGMP Biologi tentang aspek-aspek yang diperlukan ke depan agar kegiatan MGMP Biologi dapat berjalan lebih efektif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendapat yang terkait dengan aspek menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi dalam hal pemenuhan nara sumber sebesar 17 %, sementara untuk aspek kerja sama dalam penguatan kegiatan laboratorium di perguruan tinggi sebesar 22 %. Kedua aspek kerja sama tersebut cukup signifikan sebagai dasar untuk menindak lanjuti pengembangan model peningkatan kompetensi profesional guru Biologi pasca sertifikasi berbasis CPD, dengan melibatkan nara sumber dari unsur perguruan tinggi (dosen).

INDEKS

A

Advanced Skill Teachers (AST), 101, 102

Afektif, 2, 114, 115

agent of Change, 2, 3

appraisal process, 16, 82, 126

B

berakhlak mulia, 1, 10, 29, 41, 54, 71, 156, 159, 188, 190, 203, 211, 230, 235, 243, 259, 290

berbasis *outcome*, 19

berilmu, 2, 10, 29, 54, 71, 159, 188, 290

berkeadilan, 160

berkelanjutan, 7, 9, 13, 21, 25, 28, 29, 41, 43, 47, 49, 55, 59, 71, 72, 73, 74, 75, 83, 84, 86, 87, 95, 97, 98, 99, 101, 102, 106, 119, 120, 121, 127, 128, 135, 136

Budaya meneliti, 35

C

cakap, 2, 10, 23, 29, 36, 49, 54, 71, 157, 159, 188, 290

Continuing Professional Development (CPD), 9, 19, 97, 135

core features of professional development, 20

kompetensi sosial, 3, 12, 24, 29, 38, 41, 65, 67, 95, 98, 144, 161, 168, 179, 190, 244, 258, 259, 262, 263

D

daya saing, 3, 4

demokratis, 2, 10, 25, 29, 54, 71, 159, 160, 188, 200, 216, 228, 238, 290

dinamis, 2, 20, 98

E

era globalisasi, 3, 4, 150

extensive coursework, 16

F

Fast Track Teaching Programme, 102
forum MGMP, 8, 86, 96, 100, 129

G

guru profesional, 3, 4, 5, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 35, 36, 37, 39, 41, 43,
45, 47, 50, 52, 60, 67, 77, 100, 151

H

hak asasi manusia, 25, 160, 185, 289
having or showing great skill, expert, 49
holistik, 3, 199, 200, 227, 228, 258, 263, 292
holistis, 19
human learning, 112

I

ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, 28, 156, 157, 159, 164, 177, 182,
188
implementasi kurikulum, 7, 96
induction supervisor, 72
inklusif, 41, 200, 203, 212, 228, 230, 235, 244
inovatif, 2, 42, 84, 86, 88, 89, 90, 99, 102, 103, 104, 118, 249, 250, 251, 279
instruksional, 111, 112, 117, 138, 146
internasional, 3, 4, 165, 169, 173, 180, 273, 283

J

jenjang pendidikan formal, 31, 56
jurnal atau karya ilmiah, 70

K

Karya Inovatif, 84, 86, 88, 89, 90, 99, 279
kebangsaan, 2, 216, 238
kebijakan pendidikan, 27, 39, 101, 140, 162, 277, 278
kecerdasan emosional, 2
kecerdasan IQ, 2
kecerdasan sosial, 2
kecerdasan spiritual, 2
kemajemukan bangsa, 25, 160

kemampuan kerja intelektual, 31, 56
kemampuan kinerja, 37
kemampuan kompetensi 2, 3, 19, 25, 35, 51, 133, 139, 141
kemampuan membaca
kemampuan profesionalisme, 2, 67
Kependidikan bagi Guru Dalam Jabatan, 60
kinerja guru, 6, 10, 13, 18, 26, 36, 63, 67, 75-78, 82, 92, 98, 120-122, 126, 198, 226, 292
kode etik profesi, 25, 41, 160, 203, 211, 230, 235, 244
kognitif, 2, 114, 115, 205, 231, 248
komitmen, 3, 16, 24, 74, 77, 84, 101, 103, 107, 108, 116 126, 160, 278
Kompetensi Guru, 6, 7, 9, 10, 13, 14, 16, 17, 18, 21, 22-25, 27, 29, 31, 35-39, 41, 43-45, 47, 52, 59, 61, 62, 68, 69, 74, 75, 79, 82-84, 92, 94, 95, 97,
kompetensi kepribadian, 3, 7, 11, 38, 41, 54, 64, 74, 95, 161, 179, 190, 243, 258, 259, 262, 263
kompetensi pedagogi, 3, 5, 7, 11, 14, 19, 24, 29, 38-40, 54, 64, 57, 73, 85, 87, 88, 92, 95, 117, 130, 161, 168, 179, 190, 198, 226, 258, 262, 263, 292
kompetensi profesional, 2-8, 10, 12-16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34,
kompetensi sosial, 3, 12, 14, 24, 29, 38, 41, 65, 67, 95, 98, 143, 161, 186, 179, 190, 244, 258, 259, 262, 263
komponen akademik/vokasional, 40, 44
konsisten dan berkesinambungan, 22, 98
kreatif, 2, 10, 29, 40, 42, 43, 54, 71, 115, 118, 119, 151, 159, 188, 205, 207,
kreativitas, 3, 200, 209, 219, 228, 234, 241
kualifikasi akademik dan kompetensi, 22, 27, 146, 162, 164, 168, 173, 177,
kualitas akademik, 28
kualitas pembelajaran, 8, 22, 35, 40, 82, 88, 96, 108, 116, 126, 137, 138,

M

mandiri, 2, 7, 10, 17, 29, 31, 54, 56, 71, 95, 121, 159, 188, 203, 211, 230,
manusia Indonesia seutuhnya, 1, 3, 9, 10, 56, 70
melatih, 1, 10, 23, 38, 50, 62, 70, 91, 115, 157, 169, 180, 255, 281
membimbing, 1, 10, 38, 39, 50, 62, 70, 91, 157, 169, 173, 180, 255, 281,
mencerdaskan kehidupan bangsa, 1, 9, 10, 187
mendidik, 1, 23, 37, 39, 50, 62, 70, 157, 199, 200, 207, 208, 218-220, 227,

mengajar, 1, 6, 10, 14, 16, 19, 20, 23, 38, 50, 52, 70, 73, 78, 81, 82, 86, 101,
mengarahkan, 1, 3, 10, 18, 23, 38, 70, 72, 157, 255
mengevaluasi peserta didik, 1, 10, 23, 38, 50, 62, 70
menilai, 10, 23, 50, 62, 70, 157, 255
mentor-coaching, 17, 81, 125, 152
mutu pendidikan nasional, 1, 10, 28, 30, 54, 56, 159, 188,

N

nasional, 1-4, 6-10, 14, 20, 28, 29-31, 38, 40, 41, 43, 54-56, 59, 62, 68, 69,
nilai keagamaan, 25, 160
nilai kultural, 25, 160
nilai luhur bangsa Indonesia, 2
nilai-nilai agama dan etika, 28, 164, 177
nilai-nilai spiritual keagamaan
norma, 23, 41, 49, 67, 112, 129, 157, 171, 198, 202, 211, 216, 226, 229, 230,

O

organisasi profesi, 27, 169, 170, 181, 274
otonomi daerah, 5, 7, 96

P

passing grade, 67, 68
pedagogi, 3, 5, 6, 7, 11, 14, 19, 24, 26, 29, 35, 38-40, 53, 56, 64, 67, 73, 85,
pelatihan dan pengembangan profesi, 27, 162, 278
pelatihan in-service,
pemahaman terhadap peserta didik, 37, 258, 263
Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), 70
pendekatan konstruktivisme dan kontekstual, 19
pendidik profesional, 1, 10, 13, 23-26, 28, 37, 38, 50, 51, 54, 60, 62, 63, 70,
pendidikan dasar, 1, 10, 23, 30, 50, 55, 63, 69, 157-159, 165, 187, 188, 255,
pendidikan formal, 1, 10, 23, 30, 31, 38, 50, 51, 55, 56, 63, 70, 88, 157-159,
pendidikan menengah, 1, 10, 23, 30, 50, 55, 63, 70, 157-159, 165, 188, 255,
penelitian tindakan (PTK), 8, 100
Penelitian Tindakan Kelas, 33, 34, 43, 70, 119, 202, 206, 211, 217, 222,
pengelolaan pembelajaran, 19, 39, 258
Pengembangan dan Pembinaan Profesi Guru, 23, 28, 49, 51, 53-55, 57, 59,
Pengembangan Diri, 8, 25, 32, 43, 57, 84, 86, 87, 96, 99, 100, 105, 119, 145,

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), 86, 99, 120, 131, 152,
 Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB), 9, 97
 pengembangan kompetensi, 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24-26, 28,
 pengembangan pribadi
 pengembangan profesi, 8, 9, 13, 19, 22,27,33, 40, 44, 51-53, 58, 59, 65, 66,
 penguasaan materi, 7, 14, 18, 37, 40
 penilaian portofolio, 6, 10-12, 64, 65, 264, 294
 peningkatan kualitas personal guru, 35
 Penjaminan Mutu Pendidikan, 9, 74, 78, 97, 98, 152, 294, 295
 Penyerataan dan Sertifikasi, 70
 perkembangan Iptek, 7, 113, 135
 persaingan global, 96
 persatuan dan kesatuan bangsa, 28, 164, 177
 pertemuan Ilmiah, 40, 44, 70, 85
Pilot Project, 9, 97, 100, 149
 PLPG, 6, 10-13, 21, 24, 35,
 pokok bahasan, 3
 portofolio, 6, 10-12, 22, 63-65, 67, 68, 120, 264, 294
 prainstruksional, 111
prescriptive konsultan sekolah, 72
 prestasi kerja, 27, 44-47, 134, 160, 162, 174, 273, 274, 299
 problem, 3, 4, 33, 61, 152
problem solving, 4
 profesionalitas, 24-26, 30, 37, 53, 55, 62, 63, 71, 92, 160, 169, 188, 189,
 191, 193, 256, 290, 291
professional networks, 104
proffesion, 23, 74, 92, 149
 psikomotorik, 114, 115, 248
 Publikasi Ilmiah, 8, 84, 86, 88, 89, 97, 99, 100, 279

R

Reward, 44
 riset empiris, 19

S

sehat jasmani rohani, 2, 10, 29, 54
 sertifikasi, 5, 6, 10-14, 16, 21, 24, 25, 32, 35, 36, 51, 52, 57, 59, 60, 62, 63,

sertifikasi guru, 5, 6, 10, 11, 13, 14, 24, 35, 36, 59, 62, 63, 66, 67, 68, 120, 148, 151, 293
Simposium Guru, 70
sistem pendidikan nasional, 1, 3, 9, 10, 28, 30, 31, 54-56, 59, 62, 159, 187,
skill, 3, 20, 37, 49,73, 101, 102, 143, 247
Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, 22, 195-197, 223-225
standar mutu, 23, 49, 157
student center, 3
succesfull role achievement, 46, 150
Supervisi Pendidikan, 70, 138, 139, 148

T

teacher appraisal, 16
Teacher research scholarships, 103, 104
Teacher sabbaticals, 103, 104
Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), 249
tidak diskriminatif, 25, 160, 172
tolok ukur dan ikatan etika, 31, 57
transfer of knowledge, 3
Tugas dan peran guru, 2, 52
tujuan dan arah pendidikan nasional, 3

U

UKA (Uji Kompetensi Awal), 94, 110
Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, 1, 10, 22, 23, 60, 195, 223, 285, 285, 286, 288, 290, 291
Undergraduate, 16
UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 3, 13, 29, 30, 37, 38, 51, 54, 55, 52, 66, 73, 177

W

well - paid, 50
well-educated, 50
well-trained, 50

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhak, I. 2007. *Teknologi Pendidikan, Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung: Pedagogiana Press.
- Anwar, I. 2004. *Evaluasi dan Pengukuran Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- As'ad, M. 2007. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Baedowi, 2009. *Kajian Implementasi Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Makalah Seminar di Universitas Negeri Jakarta.
- Choudhary, G. and Bhardwaj, S. 2011. ICT and Professional Development of Teachers. *International Journal of Education and Allied Sciences (IJEAS)*. Vol. 3 (2). Pp. 49-52.
- Sutarsih, C. dan Nurdin. 2012. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Clement, M. and Vanderberghe, R. 2000. Teachers professional development: a solitary or collegial (ad) ventury. *Journal of Teaching and Teacher Education*, Vol.16: 81 – 101.
- Cochran-smith, M. and Lytle, S.L. 1999. Relationships of Knowledge and Practice: Teacher Learning in Commutities. *Review of Research in Education Journal*. Vol. 24: 249 – 305.
- Danim, S. 2011. *Pengembangan Profesi Guru dari Pra-jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*. Jakarta: Prenada Media.
- . 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- . 2005. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.

- , 2008. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008. *Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Ditjen PMPTK & Badan Kepegawaian Nasional. 2005. *Data Profil Guru di Indonesia*. Jakarta: Proyek Standar Pengembangan Kompetensi Guru Nasional.
- Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen MPMTK Depdiknas. 2007. *Laporan Uji Kompetensi Guru Nasional Tahun 2006*. Jakarta: Proyek BERMUTU, Peningkatan Kompetensi Guru.
- Echols, J.M. dan Shadily, H. 2002. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia. Cetakan XXVI.
- Edmonds, B.S. and Lee, B. 2001. *Continuing Professional Development: LEA and school support for teachers*, LEA Research Report, 23, NFER, slough
- Egan, D and James, R. 2002. *An Evaluation for the General Teaching Council for Wales of the Professional Development Pilot Projects 2001-1002*, PPI Group for GTCS Cardiff
- Fritz, Carlie. 2003. Supervisory Options for Instructional Leader in Education. *Journal of Leadership Education*. Vol. 2 (2). pp. 13-27.
- Gede Agung, A. A. 2011. Pengembangan Model Peningkatan Profesionalisme Guru Berkelanjutan Pasca Sertifikasi Melalui Pendekatan Pengayaan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi di Propinsi Bali. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*. Vol. 5 (3). Hal. 377 – 395.
- Gibson, S. & Skaalid, B. 2004. Teacher Professional Development to Promote Constructivist Uses of the Internet: A Study of One Graduate-Level Course. *Journal of Technology and Teacher Education*. Vol. 12 (4). Pp. 577-592.
- Guskey, T. 2000. *Evaluating Professional Development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

- Hargreaves, A. 1995. Development and Desire: A Postmodern Perspective, in T.R. Guskey and M. Huberman (eds). *Professional Development in Education: New Paradigms and Perspective*. 5: 9-34. New York: Teachers College Press.
- Ismail, M.I. 2010. Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran. *Jurnal Lentera Pendidikan*. Vol. 13 (1). hal. 44-63.
- Jones, J.J. dan Walters, D.L. 2008. *Human Resources Management in Education (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Penerbit Q – Media.
- Joyce, B., Weil, M., and Calhoun, E. 2000. *Models of Teaching*. 6th.edition. Boston: Allyn and Bacon.
- Lawler and Poter. 2001. *Succesfull Role Achievement*. New York University: West Publishing Company.
- Malik, R. 2010. *Indonesia dan Human Development Index*. Makalah Disampaikan dalam Seminar tentang Prospek Sumber Daya Manusia Indonesia dalam Era Globalisasi Bidang Pendidikan. Jakarta: Kampus Universitas Indonesia. November.
- Marijan. 2012. *Cara Gampang Pengembangan Profesi Guru*. Yogyakarta: Penerbitsabda Media.
- Mastika, I. N., Adnyana, I.B.P., dan Setiawan, I G.N.A. 2014. Analisis Standarisasi Laboratorium Biologi dalam Proses Pembelajaran di SMA Negeri Kota Denpasar. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas pendidikan Ganesha*. Vol.4: 1-11.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya manusia)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Merriam-Webster. 2006. *Performanceand Management*. New York University: West Publishing Company.

- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musfah, J. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar, Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Neil, P. and Carol, M. 2003. *Continuing Professional Development for Teachers*. British Library Cataloguing in Publication Data. United Kingdom.
- Novianti, Nur R. 2011. Kontribusi Pengelolaan Laboratorium dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Efektivitas Proses Pembelajaran. *Jurnal pendidikan IPA UPI. Edisi Khusus No.1*: 158-166.
- Onchwari, G & Keengwe, J. 2008. The Impact of a Mentor- Coaching Model on Teacher Professional Development. *Early Childhood Education Journal*. Edition 36: 19-24.
- Payong, M.R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru, Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*. Jakarta: PT Indeks Jakarta.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Pusat Pengembangan Profesi Pendidik Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. Kemendiknas. Jakarta 2011.
- Pitsoe, V.J. and Maila, W.M. 2012. Towards Constructivist Teacher Professional Development. *Journal of Social Sciences*. Department of Educational Studies, College of Education, University of South Africa. Vol. 8 (3). Pp. 318 – 324.

- Purdon, A. 2001. New Teachers' Perspectives on Continuing Professional Development: Accountability or Professional Growth? *Scottish Education Review*. Vol 33 (2), pp. 110 - 122
- Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, BPSDMP & PMP, Kemendiknas.2011. *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan* (PKB) (Buku 1). Jakarta.
- Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, BPSDMP & PMP, Kemendiknas.2011. *Pedoman Penilaian Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan* (PKB). (Buku 5). Jakarta.
- Rahayuningsih, E dan Dwiyanto, D. 2005. *Pembelajaran di Laboratorium*. Yogyakarta: Pusat pengembangan Pendidikan UGM.
- Rahman, A. 2007. *Kinerja Dosen Perguruan Tinggi*. Bandung: University Press UPI
- Riyanto, Y. 2009. *Paradigma Baru Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Rustaman, N. 2007. *Pendidikan Biologi, Ilmu dan Aplikasi pendidikan*. Bandung: Pedagogiana Press.
- Anam, S. 2009. *Dr. Baedowi, M.Si, Ditjen PMPTK Depdiknas: Pergumulan dalam Meningkatkan Mutu Pendidik dan Tenaga Pendidikan (2007 – 2009)*. Jakarta: CV. Mahamedia Cipta Caraka.
- Sagala, S. 2007. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, P. A. 2001. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Samino. 2009. *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Sukoharjo: Fairuz Media

- Sandholtz, J. H. And Lauren M. Shea. 2010. Predicting Performance: A Comparison of University Supervisors' Predictions and Teacher Candidates' Scores on a Teaching Performance assesment. *Journal of Teacher Education*. Vol 63(1).Pp.39-50.
- Saud, U. S. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- SEED (Scottish Executive Education Department) 2000. *A Teaching Profession for the 21 st Century* (The McCrone Report), SEED, Edinburgh
- Siagian, S.P. 2005. *Fungsi-Fungsi iManajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudharto. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Kepala SMA se-Eks Karesidenan Semarang*. Disertasi. Semarang: Unnes, Tidak Diterbitkan.
- Sumintono, B. 2008. *Tujuan Pengajaran Sains di Laboratorium*. (Online). (<http://netsains.com/2008/03/tujuan-pengajaran-sains-di-laboratorium/diakses> tanggal 1 Oktober 2014).
- Suprihanto. 2005. *Mengukur Kinerja Pegawai*. Semarang: Mimbar Pendidikan.
- Tuxworth, E. 1995. "Competency based Education and Training: Background and Origins", dalam Burke, J.W. (Ed). *Competency Based Education and Training*. London-New York-Philadelphia: The Falmer Press.h. 10-25.
- Walsh, K. 2001. *Teacher's Certification Reconsidered: Stumbling for Quality. The Abell Foundation*. Baltimore, Maryland. www.abell.org
- Wilson, S.M. and Berne, J. 1999. Teacher Learning and the Acquisition of Professional Knowledge: An Examination of Research on Contemporary Professional Development, *Review of Research in Education Journal*. Vol 24: 173-209

LAMPIRAN-LAMPIRAN

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 14 TAHUN 2005
TENTANG
GURU DAN DOSEN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan;
 - c. bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan sebagaimana dimaksud pada huruf a, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu dibentuk Undang-Undang tentang Guru dan Dosen;
- Mengingat :
- 1. Pasal 20, Pasal 22 d, dan Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
dan
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG GURU DAN DOSEN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Guru besar atau profesor yang selanjutnya disebut profesor adalah jabatan fungsional tertinggi bagi dosen yang masih mengajar di lingkungan satuan pendidikan tinggi.
4. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.
5. Penyelenggara pendidikan adalah Pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal.
6. Satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan.
7. Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian kerja adalah pengakhiran perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama guru atau dosen karena sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara guru atau dosen dan penyelenggara pendidikan

- atau satuan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
9. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.
 10. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
 11. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.
 12. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.
 13. Organisasi profesi guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas guru.
 14. Lembaga pendidikan tenaga kependidikan adalah perguruan tinggi yang diberi tugas oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah, serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu kependidikan dan nonkependidikan.
 15. Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 16. Penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru atau dosen sebagai pendidik profesional.
 17. Daerah khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang; daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil; daerah perbatasan dengan negara lain; daerah yang mengalami bencana alam, bencana sosial, atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain.
 18. Masyarakat adalah kelompok warga negara Indonesia nonpemerintah yang mempunyai perhatian dan peranan dalam bidang pendidikan.
 19. Pemerintah adalah pemerintah pusat.
 20. Pemerintah daerah adalah pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, atau pemerintah kota.
 21. Menteri adalah menteri yang menangani urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan nasional.

BAB II KEDUDUKAN, FUNGSI, DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Pasal 3

- 1) Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 2) Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Pasal 4

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pasal 5

Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pasal 6

Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

BAB III PRINSIP PROFESIONALITAS

Pasal 7

- (1) Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:
 - a. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
 - b. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
 - c. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
 - d. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
 - e. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
 - f. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
 - g. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
 - h. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
 - i. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
- (2) Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

BAB IV GURU

Bagian Kesatu Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi

Pasal 8

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 9

Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Pasal 10

- (1) Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 11

- (1) Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
- (2) Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah.
- (3) Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 12

Setiap orang yang telah memperoleh sertifikat pendidik memiliki kesempatan yang sama untuk diangkat menjadi guru pada satuan pendidikan tertentu.

Pasal 13

- (1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua Hak dan Kewajiban

Pasal 14

- (1) Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:

- a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
 - b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
 - c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
 - d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
 - e. memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan;
 - f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan;
 - g. memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas;
 - h. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi;
 - i. memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan;
 - j. memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau
 - k. memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hak guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 15

- (1) Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.
- (2) Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 16

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang telah memiliki sertifikat

pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

- (2) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.
- (3) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 17

- (1) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah memberikan tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah.
- (2) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah memberikan subsidi tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan subsidi tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Pasal 18

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang bertugas di daerah khusus.
- (2) Tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.
- (3) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah di daerah khusus, berhak atas rumah dinas yang disediakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan kewenangan.

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

- (1) Masalah tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi guru, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri guru, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.
- (2) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya masalah tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai masalah tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 20

- (1) Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:
- (2) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- (3) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- (4) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- (5) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- (6) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Bagian Ketiga Wajib Kerja dan Ikatan Dinas

Pasal 21

- (1) Dalam keadaan darurat, Pemerintah dapat memberlakukan ketentuan wajib kerja kepada guru dan/atau warga negara Indonesia lainnya yang memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai guru di daerah khusus di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penugasan warga negara Indonesia sebagai guru dalam keadaan darurat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 22

- (1) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah dapat menetapkan pola ikatan dinas bagi calon guru untuk memenuhi kepentingan pembangunan pendidikan nasional atau kepentingan pembangunan daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pola ikatan dinas bagi calon guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 23

- (1) Pemerintah mengembangkan sistem pendidikan guru ikatan dinas berasrama di lembaga pendidikan tenaga kependidikan untuk menjamin efisiensi dan mutu pendidikan.
- (2) Kurikulum pendidikan guru pada lembaga pendidikan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pendidikan nasional, pendidikan bertaraf internasional, dan pendidikan berbasis keunggulan lokal.

Bagian Keempat Penggangkatan, Penempatan, Pemindahan, dan Pemberhentian

Pasal 24

- (1) Pemerintah wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal serta untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan menengah yang diselenggarakan oleh Pemerintah.
- (2) Pemerintah provinsi wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan menengah dan pendidikan khusus sesuai dengan kewenangan.
- (3) Pemerintah kabupaten/kota wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal sesuai dengan kewenangan.
- (4) Penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib memenuhi kebutuhan guru-tetap, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik,

maupun kompetensinya untuk menjamin keberlangsungan pendidikan.

Pasal 25

- (1) Pengangkatan dan penempatan guru dilakukan secara objektif dan transparan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan Pemerintah atau pemerintah daerah diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- (3) Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 26

- (1) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dapat ditempatkan pada jabatan struktural.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 27

Tenaga kerja asing yang dipekerjakan sebagai guru pada satuan pendidikan di Indonesia wajib mematuhi kode etik guru dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

- (1) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dapat dipindahtugaskan antarprovinsi, antarkabupaten/antarkota, antarkecamatan maupun antarsatuan pendidikan karena alasan kebutuhan satuan pendidikan dan/atau promosi.
- (2) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dapat mengajukan permohonan pindah tugas, baik antarprovinsi, antarkabupaten/antarkota, antarkecamatan maupun antarsatuan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal permohonan kepindahan dikabulkan, Pemerintah atau pemerintah daerah memfasilitasi kepindahan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan kewenangan.
- (4) Pindahan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diatur oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemindahan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 29

- (1) Guru yang bertugas di daerah khusus memperoleh hak yang meliputi kenaikan pangkat rutin secara otomatis, kenaikan pangkat istimewa sebanyak 1 (satu) kali, dan perlindungan dalam pelaksanaan tugas.
- (2) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah wajib menandatangani pernyataan kesanggupan untuk ditugaskan di daerah khusus paling sedikit selama 2 (dua) tahun.
- (3) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah yang telah bertugas selama 2 (dua) tahun atau lebih di daerah khusus berhak pindah tugas setelah tersedia guru pengganti.
- (4) Dalam hal terjadi kekosongan guru, Pemerintah atau pemerintah daerah wajib menyediakan guru pengganti untuk menjamin keberlanjutan proses pembelajaran pada satuan pendidikan yang bersangkutan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai guru yang bertugas di daerah khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 30

- (1) Guru dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai guru karena:
 - a. meninggal dunia;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. atas permintaan sendiri;
 - d. sakit jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan; atau
 - e. berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara guru dan penyelenggara pendidikan.
- (2) Guru dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai guru karena:
 - a. melanggar sumpah dan janji jabatan;
 - b. melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; atau
 - c. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.
- (3) Pemberhentian guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- (4) Pemberhentian guru karena batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan pada usia 60 (enam puluh) tahun.
- (5) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah yang diberhentikan dari jabatan sebagai guru, kecuali sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak dengan sendirinya diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil.

Pasal 31

- (1) Pemberhentian guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) dapat dilakukan setelah guru yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.
- (2) Guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri memperoleh kompensasi finansial sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Bagian Kelima Pembinaan dan Pengembangan

Pasal 32

- (1) Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.
- (2) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- (3) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional.
- (4) Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Pasal 33

Kebijakan strategis pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Pasal 34

- (1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

- (2) Satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru.
- (3) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Pasal 35

- (1) Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.
- (2) Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam Penghargaan

Pasal 36

- (1) Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan.
- (2) Guru yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Pasal 37

- (1) Penghargaan dapat diberikan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan.
- (2) Penghargaan dapat diberikan pada tingkat sekolah, tingkat desa/kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional, dan/atau tingkat internasional.
- (3) Penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.
- (4) Penghargaan kepada guru dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari ulang tahun provinsi, hari ulang tahun kabupaten/kota, hari ulang tahun satuan

- pendidikan, hari pendidikan nasional, hari guru nasional, dan/atau hari besar lain.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 38

Pemerintah dapat menetapkan hari guru nasional sebagai penghargaan kepada guru yang diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh

Perlindungan

Pasal 39

- (1) Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan wajib memberikan perlindungan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, atau pihak lain.
- (4) Perlindungan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan dalam menyampaikan pandangan, pelecehan terhadap profesi, dan pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat guru dalam melaksanakan tugas.
- (5) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap risiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau risiko lain.

Bagian Kedelapan

Cuti

Pasal 40

- (1) Guru memperoleh cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Guru dapat memperoleh cuti untuk studi dengan tetap memperoleh hak gaji penuh.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kesembilan Organisasi Profesi dan Kode Etik

Pasal 41

- (1) Guru membentuk organisasi profesi yang bersifat independen.
- (2) Organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat.
- (3) Guru wajib menjadi anggota organisasi profesi.
- (4) Pembentukan organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah dapat memfasilitasi organisasi profesi guru dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi guru.

Pasal 42

Organisasi profesi guru mempunyai kewenangan:

- a. menetapkan dan menegakkan kode etik guru;
- b. memberikan bantuan hukum kepada guru;
- c. memberikan perlindungan profesi guru;
- d. melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru; dan
- e. memajukan pendidikan nasional.

Pasal 43

- (1) Untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan, organisasi profesi guru membentuk kode etik.
- (2) Kode etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan.

Pasal 44

- (1) Dewan kehormatan guru dibentuk oleh organisasi profesi guru.
- (2) Keanggotaan serta mekanisme kerja dewan kehormatan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam anggaran dasar organisasi profesi guru.
- (3) Dewan kehormatan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan kode etik guru dan

- memberikan rekomendasi pemberian sanksi atas pelanggaran kode etik oleh guru.
- (4) Rekomendasi dewan kehormatan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus objektif, tidak diskriminatif, dan tidak bertentangan dengan anggaran dasar organisasi profesi serta peraturan perundang-undangan.
 - (5) Organisasi profesi guru wajib melaksanakan rekomendasi dewan kehormatan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

BAB V DOSEN

Bagian Kesatu Kualifikasi, Kompetensi, Sertifikasi, dan Jabatan Akademik Pasal 45

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 46

- (1) Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.
- (2) Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum:
 - a. lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan
 - b. lulusan program doktor untuk program pascasarjana.
- (3) Setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen.
- (4) Ketentuan lain mengenai kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dan keahlian dengan prestasi luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh masing-masing senat akademik satuan pendidikan tinggi.

Pasal 47

- (1) Sertifikat pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diberikan setelah memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun;
 - b. memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli; dan

- c. lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- (2) **Pemerintah** menetapkan perguruan tinggi yang terakreditasi untuk menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan.
 - (3) **Ketentuan** lebih lanjut mengenai sertifikat pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan penetapan perguruan tinggi yang terakreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 48

- (1) Status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap.
- (2) Jenjang jabatan akademik dosen-tetap terdiri atas asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan profesor.
- (3) Persyaratan untuk menduduki jabatan akademik profesor harus memiliki kualifikasi akademik doktor.
- (4) Pengaturan kewenangan jenjang jabatan akademik dan dosen tidak-tetap ditetapkan oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

- (1) Profesor merupakan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi yang mempunyai kewenangan membimbing calon doktor.
- (2) Profesor memiliki kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.
- (3) Profesor yang memiliki karya ilmiah atau karya monumental lainnya yang sangat istimewa dalam bidangnya dan mendapat pengakuan internasional dapat diangkat menjadi profesor paripurna.
- (4) Pengaturan lebih lanjut mengenai profesor paripurna sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh setiap perguruan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

- (1) Setiap orang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi dosen.
- (2) Setiap orang, yang akan diangkat menjadi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib mengikuti proses seleksi.

- (3) Setiap orang dapat diangkat secara langsung menduduki jenjang jabatan akademik tertentu berdasarkan hasil penilaian terhadap kualifikasi akademik, kompetensi, dan pengalaman yang dimiliki.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pengangkatan serta penetapan jenjang jabatan akademik tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Hak dan Kewajiban

Pasal 51

- (1) Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak:
 - a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
 - b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
 - c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
 - d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
 - e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
 - f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan
 - g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/ organisasi profesi keilmuan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hak dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 52

- (1) Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.
- (2) Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- (3) Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 53

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat.
- (2) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok dosen yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.
- (3) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 54

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang diangkat oleh Pemerintah.
- (2) Pemerintah memberikan subsidi tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara.

Pasal 55

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang bertugas di daerah khusus.
- (2) Tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok dosen yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.
- (3) Tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 56

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan kehormatan kepada profesor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi setara 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan kehormatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 57

- (1) Maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi dosen, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri dosen, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.
- (2) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya maslahat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai maslahat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 58

Dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 59

- (1) Dosen yang mendalami dan mengembangkan bidang ilmu langka berhak memperoleh dana dan fasilitas khusus dari Pemerintah dan/atau pemerintah daerah.
- (2) Dosen yang diangkat oleh Pemerintah di daerah khusus, berhak atas rumah dinas yang disediakan oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah sesuai dengan kewenangan.

Pasal 60

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

- a. melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- b. merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;

- c. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- e. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- f. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Bagian Ketiga Wajib Kerja dan Ikatan Dinas

Pasal 61

- (1) Dalam keadaan darurat, Pemerintah dapat memberlakukan ketentuan wajib kerja kepada dosen dan/atau warga negara Indonesia lain yang memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai dosen di daerah khusus.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penugasan warga negara Indonesia sebagai dosen dalam keadaan darurat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 62

- (1) Pemerintah dapat menetapkan pola ikatan dinas bagi calon dosen untuk memenuhi kepentingan pembangunan pendidikan nasional, atau untuk memenuhi kepentingan pembangunan daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pola ikatan dinas bagi calon dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keempat Pengangkatan, Penempatan, Pemindahan, dan Pemberhentian

Pasal 63

- (1) Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi dilakukan secara objektif dan transparan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah diatur dengan Peraturan Pemerintah.

- (3) Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.
- (4) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memfasilitasi satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu.

Pasal 64

- (1) Dosen yang diangkat oleh Pemerintah dapat ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan dosen yang diangkat oleh Pemerintah pada jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 65

Tenaga kerja asing yang dipekerjakan sebagai dosen pada satuan pendidikan tinggi di Indonesia wajib mematuhi peraturan perundang-undangan.

Pasal 66

Pemindahan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diatur oleh penyelenggara pendidikan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 67

- (1) Dosen dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena:
 - a. meninggal dunia;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. atas permintaan sendiri;
 - d. tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani; atau
 - e. berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara dosen dan penyelenggara pendidikan.
- (2) Dosen dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena:
 - a. melanggar sumpah dan janji jabatan;
 - b. melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; atau
 - c. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.

- (3) Pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemberhentian dosen karena batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan pada usia 65 (enam puluh lima) tahun.
- (5) Profesor yang berprestasi dapat diperpanjang batas usia pensiunnya sampai 70 (tujuh puluh) tahun.
- (6) Dosen yang diangkat oleh Pemerintah yang diberhentikan dari jabatan sebagai dosen, kecuali sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak dengan sendirinya diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil.

Pasal 68

- (1) Pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (2) dapat dilakukan setelah dosen yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.
- (2) Dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri memperoleh kompensasi finansial sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Bagian Kelima Pembinaan dan Pengembangan

Pasal 69

- (1) Pembinaan dan pengembangan dosen meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.
- (2) Pembinaan dan pengembangan profesi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- (3) Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Pembinaan dan pengembangan karier dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Pasal 70

Kebijakan strategis pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau masyarakat ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Pasal 71

- (1) Pemerintah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat.
- (2) Satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi dosen.
- (3) Pemerintah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat.

Pasal 72

- (1) Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.
- (2) Beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Penghargaan

Pasal 73

- (1) Dosen yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan.
- (2) Dosen yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Pasal 74

- (1) Penghargaan dapat diberikan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi keilmuan, dan/atau satuan pendidikan tinggi.
- (2) Penghargaan dapat diberikan pada tingkat satuan pendidikan tinggi, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional, dan/atau tingkat internasional.

- (3) Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.
- (4) Penghargaan kepada dosen dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari ulang tahun provinsi, hari ulang tahun kabupaten/kota, hari ulang tahun satuan pendidikan tinggi, hari pendidikan nasional, dan/atau hari besar lain.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Ketujuh Perlindungan

Pasal 75

- (1) Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan tinggi wajib memberikan perlindungan terhadap dosen dalam pelaksanaan tugas.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, dan/atau pihak lain.
- (4) Perlindungan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap pelaksanaan tugas dosen sebagai tenaga profesional yang meliputi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan, serta pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat dosen dalam pelaksanaan tugas.
- (5) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi perlindungan terhadap risiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau risiko lain.
- (6) Dalam rangka kegiatan akademik, dosen mendapat perlindungan untuk menggunakan data dan sumber yang dikategorikan terlarang oleh peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan Cuti

Pasal 76

- (1) Dosen memperoleh cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dosen memperoleh cuti untuk studi dan penelitian atau untuk pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dengan memperoleh hak gaji penuh.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VI SANKSI

Pasal 77

- (1) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. penundaan pemberian hak guru;
 - d. penurunan pangkat;
 - e. pemberhentian dengan hormat; atau
 - f. pemberhentian tidak dengan hormat.
- (3) Guru yang berstatus ikatan dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama diberi sanksi sesuai dengan perjanjian ikatan dinas.
- (4) Guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dikenai sanksi sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.
- (5) Guru yang melakukan pelanggaran kode etik dikenai sanksi oleh organisasi profesi.
- (6) Guru yang dikenai sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) mempunyai hak membela diri.

Pasal 78

- (1) Dosen yang diangkat oleh Pemerintah yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. penundaan pemberian hak dosen;
 - d. penurunan pangkat dan jabatan akademik;
 - e. pemberhentian dengan hormat; atau
 - f. pemberhentian tidak dengan hormat.
- (3) Dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 dikenai sanksi sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.
- (4) Dosen yang berstatus ikatan dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama diberi sanksi sesuai dengan perjanjian ikatan dinas.
- (5) Dosen yang dikenai sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) mempunyai hak membela diri.

Pasal 79

- (1) Penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, Pasal 34, Pasal 39, Pasal 63 ayat (4), Pasal 71, dan Pasal 75 diberi sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi bagi penyelenggara pendidikan berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan penyelenggaraan satuan pendidikan; atau
 - d. pembekuan kegiatan penyelenggaraan satuan pendidikan

BAB VII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 80

- (1) Pada saat mulai berlakunya Undang-Undang ini:
 - a. guru yang belum memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) dan memperoleh maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) paling lama 10 (sepuluh) tahun,

- atau guru yang bersangkutan telah memenuhi kewajiban memiliki sertifikat pendidik.
- b. dosen yang belum memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) dan ayat (2) dan memperoleh maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (2) paling lama 10 (sepuluh) tahun, atau dosen yang bersangkutan telah memenuhi kewajiban memiliki sertifikat pendidik.
- (2) Tunjangan fungsional dan maslahat tambahan bagi guru dan dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Pasal 81

Semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan guru dan dosen tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan peraturan baru berdasarkan Undang-Undang ini.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 82

- (1) Pemerintah mulai melaksanakan program sertifikasi pendidik paling lama dalam waktu 12 (dua belas) bulan terhitung sejak berlakunya Undang-Undang ini.
- (2) Guru yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang ini wajib memenuhi kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik paling lama 10 (sepuluh) tahun sejak berlakunya Undang-Undang ini.

Pasal 83

Semua peraturan perundang-undangan yang diperlukan untuk melaksanakan Undang-Undang ini harus diselesaikan selambat-lambatnya 18 (delapan belas) bulan sejak berlakunya Undang-Undang ini.

Pasal 84

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2005

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

DR. H. SUSILO BAMBANG
YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2005
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
AD INTERIM,
Ttd

YUSRIL IHZA MAHENDRA

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2005 NOMOR 157

**Salinan sesuai
dengan aslinya**

DEPUTI MENTERI SEKRETARIS NEGARA BIDANG PERUNDANG
UNDANGAN,

ABDUL WAHID

**PENJELASAN ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 14 TAHUN 2005
TENTANG
GURU DAN DOSEN**

I. UMUM

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) setiap warga negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang

Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan uraian di atas, pengakuan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai misi untuk melaksanakan tujuan Undang-Undang ini sebagai berikut:

1. mengangkat martabat guru dan dosen;
2. menjamin hak dan kewajiban guru dan dosen;
3. meningkatkan kompetensi guru dan dosen;
4. memajukan profesi serta karier guru dan dosen;
5. meningkatkan mutu pembelajaran;
6. meningkatkan mutu pendidikan nasional;
7. mengurangi kesenjangan ketersediaan guru dan dosen antardaerah dari segi jumlah, mutu, kualifikasi akademik, dan kompetensi;
8. mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antardaerah; dan
9. meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan visi dan misi tersebut, kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru serta perannya sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, sedangkan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dosen serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Untuk meningkatkan penghargaan terhadap tugas guru dan dosen, kedudukan guru dan dosen pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi perlu dikukuhkan dengan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut merupakan pengakuan atas kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Dalam melaksanakan tugasnya, guru dan dosen harus memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Selain itu, perlu juga diperhatikan upaya-upaya memaksimalkan fungsi dan peran strategis guru dan dosen yang meliputi penegakan hak dan kewajiban guru dan dosen sebagai tenaga profesional, pembinaan dan pengembangan profesi guru dan dosen, perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan visi, misi, dan pertimbangan-pertimbangan di atas diperlukan strategi yang meliputi:

1. penyelenggaraan sertifikasi pendidik berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensi;
2. pemenuhan hak dan kewajiban guru dan dosen sebagai tenaga profesional yang sesuai dengan prinsip profesionalitas;
3. penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian guru dan dosen sesuai dengan kebutuhan, baik jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensi yang dilakukan secara merata, objektif, dan transparan untuk menjamin keberlangsungan pendidikan;
4. penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru dan dosen untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian para guru dan dosen;
5. peningkatan pemberian penghargaan dan jaminan perlindungan terhadap guru dan dosen dalam pelaksanaan tugas profesional;
6. peningkatan peran organisasi profesi untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dan dosen dalam pelaksanaan tugas sebagai tenaga profesional;
7. penguatan kesetaraan antara guru dan dosen yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah dengan guru dan dosen yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat;
8. penguatan tanggung jawab dan kewajiban Pemerintah dan pemerintah daerah dalam merealisasikan pencapaian anggaran pendidikan untuk memenuhi hak dan kewajiban guru dan dosen sebagai tenaga profesional; dan
9. peningkatan peran serta masyarakat dalam memenuhi hak dan kewajiban guru dan dosen.

Pengakuan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional merupakan bagian dari pembaharuan sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah.

Sehubungan dengan hal itu, diperlukan pengaturan tentang kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional dalam suatu Undang-Undang tentang Guru dan Dosen

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1 Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)

Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Ayat (2) Cukup jelas. Pasal 3 Cukup jelas.

Pasal 4

Yang dimaksud dengan guru sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) adalah peran guru antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Pasal 5 Cukup jelas. Pasal 6 Cukup jelas. Pasal 7 Cukup jelas.

Pasal 8

Yang dimaksud dengan sehat jasmani dan rohani adalah kondisi kesehatan fisik dan mental yang memungkinkan guru dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi kesehatan fisik dan mental tersebut tidak ditujukan kepada penyandang cacat.

Pasal 9 Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

Yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Ayat (2) Cukup jelas. Pasal 11 Cukup jelas. Pasal 12 Cukup jelas.

Pasal 13 Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat (1)

huruf a

Yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum adalah pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup guru dan keluarganya secara

wajar, baik sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, maupun jaminan hari tua.

huruf b Cukup jelas. huruf c Cukup jelas. huruf d Cukup jelas.
huruf e Cukup jelas. huruf f Cukup jelas. huruf g Cukup jelas.
huruf h Cukup jelas. huruf i Cukup jelas. huruf j Cukup jelas.
huruf k Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan gaji pokok adalah satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, dan masa kerja.

Yang dimaksud dengan tunjangan yang melekat pada gaji adalah tambahan penghasilan sebagai komponen kesejahteraan yang ditentukan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.

Yang dimaksud dengan tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

Yang dimaksud dengan tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada guru sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus.

Yang dimaksud dengan maslahat tambahan adalah tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.

Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas Pasal 16 Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Tunjangan profesi dapat diperhitungkan sebagai bagian dari anggaran pendidikan selain gaji pendidik dan anggaran pendidikan kedinasan untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal 49 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Ayat (4) Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2)Cukup jelas

Ayat (3)

Tunjangan fungsional dapat diperhitungkan sebagai bagian dari anggaran pendidikan selain gaji pendidik dan anggaran pendidikan kedinasan untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal

49 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pasal 18

Ayat (1)

Tunjangan khusus dapat diperhitungkan sebagai bagian dari anggaran pendidikan selain gaji pendidik dan anggaran pendidikan kedinasan untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal 49 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra-putri guru adalah berupa kesempatan dan keringanan biaya pendidikan bagi putra-putri guru yang telah memenuhi syarat-syarat akademik untuk menempuh pendidikan dalam satuan pendidikan tertentu.

Ayat (2) Cukup jelas., Ayat (3) Cukup jelas.

Pasal 20 Cukup jelas. Pasal 21 Cukup jelas. Pasal 22 Cukup jelas. Pasal 23 Cukup jelas.

Pasal 24 Cukup jelas. Pasal 25 Cukup jelas. Pasal 26 Cukup jelas. Pasal 27 Cukup jelas.

Pasal 28 Cukup jelas. Pasal 29 Cukup jelas. Pasal 30 Cukup jelas. Pasal 31 Cukup jelas.

Pasal 32 Cukup jelas. Pasal 33 Cukup jelas. Pasal 34 Cukup jelas. Pasal 35 Cukup jelas.

Pasal 36 Cukup jelas. Pasal 37 Cukup jelas. Pasal 38 Cukup jelas. Pasal 39 Cukup jelas.

Pasal 40 Cukup jelas. Pasal 41 Cukup jelas. Pasal 42 Cukup jelas. Pasal 43 Cukup jelas.

Pasal 44 Cukup jelas.

Pasal 45

Yang dimaksud dengan sehat jasmani dan rohani adalah kondisi kesehatan fisik dan mental yang memungkinkan dosen dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi kesehatan fisik dan mental tersebut tidak ditujukan kepada penyandang cacat.

Pasal 46 Cukup jelas. Pasal 47 Cukup jelas.

Pasal 48

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

Yang dimaksud dengan dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Ayat (1), Cukup jelas.

Ayat (2) Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan secara langsung adalah tanpa berjenjang.

Ayat (4) Cukup jelas.

Pasal 51

Ayat (1)

huruf a

Yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum adalah pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dosen dan keluarganya secara wajar, baik sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, maupun jaminan hari tua.

huruf b Cukup jelas. huruf c Cukup jelas. huruf d Cukup jelas. huruf e Cukup jelas. huruf f Cukup jelas. huruf g Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 52

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan gaji pokok adalah satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, dan masa kerja.

Yang dimaksud dengan tunjangan yang melekat pada gaji adalah tambahan penghasilan sebagai komponen kesejahteraan yang ditentukan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.

Yang dimaksud dengan tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

Yang dimaksud dengan tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus.

Yang dimaksud dengan maslahat tambahan adalah tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.

Ayat (2) Cukup jelas., Ayat (3)Cukup jelas.
Pasal 53 Cukup jelas. Pasal 54 Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat (1)

Lihat penjelasan Pasal 52 ayat (1)

Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas.
Pasal 56 Cukup jelas. Pasal 57 Cukup jelas. Pasal 58 Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan bidang ilmu yang langka adalah ilmu yang sangat khas, memiliki tingkat kesulitan tinggi, dan/atau mempunyai nilai-nilai strategis serta tidak banyak diminati. Yang dimaksud dengan dana dan fasilitas khusus adalah alokasi anggaran dan kemudahan yang diperuntukkan bagi dosen yang mendalami ilmu langka tersebut.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 60 Cukup jelas.Pasal 61 Cukup jelas. Pasal 62 Cukup jelas. Pasal 63 Cukup jelas.

Pasal 64 Cukup jelas. Pasal 65 Cukup jelas. Pasal 66 Cukup jelas. Pasal 67 Cukup jelas.

Pasal 68 Cukup jelas. Pasal 69 Cukup jelas. Pasal 70 Cukup jelas. Pasal 71 Cukup jelas.

Pasal 72Cukup jelas. Pasal 73 Cukup jelas. Pasal 74 Cukup jelas. Pasal 75 Cukup jelas.

Pasal 76 Cukup jelas. Pasal 77 Cukup jelas. Pasal 78 Cukup jelas. Pasal 79 Cukup jelas.

Pasal 80 Cukup jelas. Pasal 81 Cukup jelas. Pasal 82 Cukup jelas. Pasal 83 Cukup jelas.

Pasal 84 Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 458

**PERATURAN
MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 16 TAHUN 2007**

TENTANG

STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,**

- Menimbang : bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 28 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496);
 4. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2006;
 5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 mengenai Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 20/P Tahun 2005;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA TENTANG STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU.

Pasal 1

- (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guruyang berlaku secara nasional.
- (2) Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Ketentuan mengenai guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) akan diatur dengan Peraturan Menteri tersendiri.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta pada tanggal
4 Mei 2007

MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,
TTD.

BAMBANG SUDIBYO

**LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL
NOMOR 16 TAHUN 2007 TANGGAL 4 MEI 2007**

STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU

A. KUALIFIKASI AKADEMIK GURU

1. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Pendidikan Formal

Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/ Taman Kanak-kanak/Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), guru sekolah menengah pertama/madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), guru sekolah dasar luar biasa/sekolah menengah luar biasa/sekolah menengah atas luar biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK*), sebagai berikut.

a. Kualifikasi Akademik Guru PAUD/TK/RA

Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

b. Kualifikasi Akademik Guru SD/MI

Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

c. Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTs

Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

d. Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA

Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai

dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

e. Kualifikasi Akademik Guru SDLB/SMPLB/SMALB

Guru pada SDLB/SMPLB/SMALB, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

f. Kualifikasi Akademik Guru SMK/MAK*

Guru pada SMK/MAK* atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

2. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan

Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.

Keterangan:

Tanda * pada halaman ini dan halaman-halaman berikutnya, hanya untuk guru kelompok mata pelajaran normatif dan adaptif.

B. STANDAR KOMPETENSI GURU

Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK* sebagai berikut.

Tabel 1
Standar Kompetensi Guru PAUD/TK/RA

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik usia TK/PAUD yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan. 1.3 Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang Pengembangan.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di TK/PAUD. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna, yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di TK/PAUD.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan kegiatan pengembangan yang mendidik. 3.3 Menentukan kegiatan bermain sambil belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pengembangan.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
		3.4 Memilih materi kegiatan pengembangan yang mendidik yaitu kegiatan bermain sambil belajar sesuai dengan tujuan pengembangan. 3.5 Menyusun perencanaan semester, mingguan dan harian dalam berbagai kegiatan pengembangan di TK/ PAUD. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan. 4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan. 4.3 Menyusun rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan bermain sambil belajar untuk mendorong peserta didik mengembangkan potensinya secara optimal termasuk kreativitasnya.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	<p>7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan.</p> <p>7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.</p>
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	<p>8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</p> <p>8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</p> <p>8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.
		9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan 9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa pembedaan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan, dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat. 18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. 19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	20.1 Menguasai konsep dasar matematika, sains, bahasa, pengetahuan sosial, agama, seni, pendidikan jasmani, kesehatan dan gizi sebagai sarana pengembangan untuk setiap bidang pengembangan anak TK/PAUD. 20.2 Menguasai penggunaan berbagai alat permainan untuk mengembangkan aspek fisik, kognitif, sosial-emosional, nilai moral, sosial budaya, dan bahasa anak TK/PAUD. 20.3 Menguasai berbagai permainan anak.
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	21.1 Memahami kemampuan anak TK/PAUD dalam setiap bidang pengembangan. 21.2 Memahami kemajuan anak dalam setiap bidang pengembangan di TK/PAUD. 21.3 Memahami tujuan setiap kegiatan pengembangan.
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	22.1 Memilih materi bidang pengembangan yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 22.2 Mengolah materi bidang pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Tabel 2
Standar Kompetensi Guru Kelas SD/MI

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik usia sekolah dasar yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI. 1.3 Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan peserta belajar usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan lima mata pelajaran SD/MI. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam lima mata pelajaran SD/MI. 2.3 Menerapkan pendekatan pembelajaran tematis, khususnya di kelas-kelas awal SD/MI.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan lima mata pelajaran SD/MI. 3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan lima mata pelajaran SD/MI 3.4 Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. 3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik usia SD/MI. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. 4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. 4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.
		4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan. 4.5 Menggunakan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik dan lima mata pelajaran SD/MI untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh. 4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam lima mata pelajaran SD/MI sesuai dengan situasi yang berkembang.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal. 6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan. 7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	<p>8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</p> <p>8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</p> <p>8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</p>
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	<p>9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.</p> <p>9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</p> <p>9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</p> <p>9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketak-waan dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	<p>16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.</p> <p>16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.</p>
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	<p>17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.</p> <p>17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.</p>
17.		17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	<p>18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat.</p> <p>18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. 19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<p>Bahasa Indonesia</p> <p>20.1 Memahami hakikat bahasa dan pemerolehan bahasa.</p> <p>20.2 Memahami kedudukan, fungsi, dan ragam bahasa Indonesia.</p> <p>20.3 Menguasai dasar-dasar dan kaidah bahasa Indonesia sebagai rujukan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar.</p> <p>20.4 Memiliki keterampilan berbahasa Indonesia (menyimak, berbicara, membaca, dan menulis)</p> <p>20.5 Memahami teori dan genre sastra Indonesia.</p> <p>20.6 Mampu mengapresiasi karya sastra Indonesia, secara reseptif dan produktif.</p> <p>Matematika</p> <p>20.7 Menguasai pengetahuan konseptual dan prosedural serta keterkaitan keduanya dalam konteks materi aritmatika, aljabar, geometri, trigonometri, pengukuran, statistika, dan logika matematika.</p> <p>20.8 Mampu menggunakan matematisasi horizontal dan vertikal untuk menyelesaikan masalah matematika dan masalah dalam dunia nyata.</p> <p>20.9 Mampu menggunakan pengetahuan konseptual, prosedural, dan keterkaitan keduanya dalam pemecahan masalah matematika, serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>20.10 Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur, alat hitung, dan piranti lunak komputer.</p>
212	Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Mapel Biologi	

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
		<p>IPA</p> <p>20.11 Mampu melakukan observasi gejala alam baik secara langsung maupun tidak langsung.</p> <p>20.12 Memanfaatkan konsep-konsep dan hukum-hukum ilmu pengetahuan alam dalam berbagai situasi kehidupan sehari-hari.</p> <p>20.13 Memahami struktur ilmu pengetahuan alam, termasuk hubungan fungsional antarkonsep, yang berhubungan dengan mata pelajaran IPA.</p>
		<p>IPS</p> <p>20.14 Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, nilai, dan keterampilan IPS.</p> <p>20.15 Mengembangkan materi, struktur, dan konsep keilmuan IPS.</p> <p>20.16 Memahami cita-cita, nilai, konsep, dan prinsip-prinsip pokok ilmu-ilmu sosial dalam konteks kebhinnekaan masyarakat Indonesia dan dinamika kehidupan global.</p> <p>20.17 Memahami fenomena interaksi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, kehidupan agama, dan perkembangan masyarakat serta saling ketergantungan global.</p> <p>PKn</p> <p>20.18 Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
		<p>pengetahuan, sikap, nilai, dan perilaku yang mendukung kegiatan pembelajaran PKn.</p> <p>20.19 Menguasai konsep dan prinsip kepribadian nasional dan demokrasi konstitusional Indonesia, semangat kebangsaan dan cinta tanah air serta bela negara.</p> <p>20.20 Menguasai konsep dan prinsip perlindungan, pemajuan HAM, serta penegakan hukum secara adil dan benar.</p> <p>20.21 Menguasai konsep, prinsip, nilai, moral, dan norma kewarganegaraan Indonesia yang demokratis dalam konteks kewarganegaraan negara dan dunia.</p>
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	<p>21.1 Memahami standar kompetensi lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>21.2 Memahami kompetensi dasar lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>21.3 Memahami tujuan pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.</p>
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	<p>22.1 Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p> <p>22.2 Mengolah materi lima mata pelajaran SD/MI secara integratif dan kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus-menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Tabel 3
Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK*

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial- budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
		1.3 Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu. 3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu. 3.4 Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. 3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
		<p>4.2 Mengembangkan komponen – komponen rancangan pembelajaran.</p> <p>4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.</p>
		<p>4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.</p> <p>4.5 Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</p> <p>4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.</p>
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	<p>6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.</p> <p>6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	<p>7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.</p> <p>7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. 8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. 8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar 8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. 8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar 9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
		9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI

**PERATURAN
MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 16 TAHUN 2007
TENTANG
STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,

Menimbang : bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 28 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496);
4. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2006;
5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 mengenai Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 20/P Tahun 2005;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA TENTANG STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU.

Pasal 1

- (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional.
- (2) Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Ketentuan mengenai guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) akan diatur dengan Peraturan Menteri tersendiri.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Jakarta pada tanggal
4 Mei 2007

MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,
TTD.
BAMBANG SUDIBYO

**LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL
NOMOR 16 TAHUN 2007 TANGGAL 4 MEI 2007
STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU**

A. KUALIFIKASI AKADEMIK GURU

1. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Pendidikan Formal

Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/ Taman Kanak-kanak/Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), guru sekolah menengah pertama /madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), guru sekolah dasar luar biasa/ sekolah menengah luar biasa/sekolah menengah atas luar biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru sekolah menengah kejuruan / madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK*), sebagai berikut.

a. Kualifikasi Akademik Guru PAUD/TK/RA

Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

b. Kualifikasi Akademik Guru SD/MI

Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

c. Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTs

Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

d. Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA

Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

e. Kualifikasi Akademik Guru SDLB/SMPLB/SMALB

Guru pada SDLB/SMPLB/SMALB, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

f. Kualifikasi Akademik Guru SMK/MAK*

Guru pada SMK/MAK* atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

2. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan

Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.

Keterangan:

Tanda * pada halaman ini dan halaman-halaman berikutnya, hanya untuk guru kelompok mata pelajaran normatif dan adaptif.

B. STANDAR KOMPETENSI GURU

Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK* sebagai berikut.

Tabel 1
Standar Kompetensi Guru PAUD/TK/RA

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik usia TK/PAUD yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan. 1.3 Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang Pengembangan.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di TK/PAUD. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna, yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di TK/PAUD.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.	3.1 Memahami prinsip - prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan kegiatan pengem-bangan yang mendidik. 3.3 Menentukan kegiatan bermain sambil belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pengembangan. 3.4 Memilih materi kegiatan pengembangan yang mendidik yaitu kegiatan bermain sambil belajar sesuai dengan tujuan pengembangan.
		3.5 Menyusun perencanaan semester, mingguan dan harian dalam berbagai kegiatan pengembangan di TK/ PAUD. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan kegiatan pengembangan	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
	yang mendidik	4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan. 4.3 Menyusun rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, maupun di luar kelas. 4.4 Menerapkan kegiatan bermain yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna. 4.5 Menciptakan suasana bermain yang menyenangkan, inklusif, dan demokratis 4.6 Memanfaatkan media dan sumber belajar yang sesuai dengan pendekatan bermain sambil belajar. 4.7 Menerapkan tahapan bermain anak dalam kegiatan pengembangan di TK/PAUD. 4.8 Mengambil keputusan transaksional dalam kegiatan pengembangan di TK/ PAUD sesuai dengan situasi yang berkembang.
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan bermain sambil belajar untuk mendorong peserta didik mengembangkan potensinya secara optimal termasuk kreativitasnya.
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan. 7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
		merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI. 8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI. 8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.
		8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar. 9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan 9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum,	11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
	sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan, dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
		17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat. 18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. 19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	20.1 Menguasai konsep dasar matematika, sains, bahasa, pengetahuan sosial, agama, seni, pendidikan jasmani, kesehatan dan gizi sebagai sarana pengembangan untuk setiap bidang pengembangan anak TK/PAUD. 20.2 Menguasai penggunaan berbagai alat permainan untuk mengembangkan aspek fisik, kognitif, sosial-emosional, nilai moral, sosial budaya, dan bahasa anak TK/PAUD. 20.3 Menguasai berbagai permainan anak.
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	21.1 Memahami kemampuan anak TK/ PAUD dalam setiap bidang pengem-bangan. 21.2 Memahami kemajuan anak dalam setiap bidang pengembangan di TK/PAUD. 21.3 Memahami tujuan setiap kegiatan pengembangan.
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	22.1 Memilih materi bidang pengembangan yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 22.2 Mengolah materi bidang pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Tabel 2
Standar Kompetensi Guru Kelas SD/MI

NO.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik usia sekolah dasar yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI. 1.3 Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan peserta belajar usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan lima mata pelajaran SD/MI. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam lima mata

NO.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
		<p>pelajaran SD/MI.</p> <p>2.3 Menerapkan pendekatan pembelajaran tematis, khususnya di kelas-kelas awal SD/MI.</p>
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	<p>3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.</p> <p>3.2 Menentukan tujuan lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan lima mata pelajaran SD/MI</p> <p>3.4 Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.</p> <p>3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik usia SD/MI.</p> <p>3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.</p>
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	<p>4.4 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.</p> <p>4.5 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.</p> <p>4.6 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.</p> <p>4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan.</p> <p>4.5 Menggunakan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik dan lima mata pelajaran SD/MI untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</p> <p>4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam lima mata pelajaran SD/MI sesuai dengan situasi yang berkembang.</p>
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara

NO.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
	untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	optimal. 6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan. 7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	8.6 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI. 8.7 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI. 8.8 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.9 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.10 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. 8.11 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 8.12 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar. 9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.

NO.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
		9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.3 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena	16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.

NO.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
	pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat. 18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. 19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	Bahasa Indonesia 20.1 Memahami hakikat bahasa dan pemerolehan bahasa. 20.2 Memahami kedudukan, fungsi, dan ragam bahasa Indonesia. 20.3 Menguasai dasar-dasar dan kaidah bahasa Indonesia sebagai rujukan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar. 20.4 Memiliki keterampilan berbahasa Indonesia (menyimak, berbicara, membaca, dan

NO.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
		<p>menulis)</p> <p>20.5 Memahami teori dan genre sastra Indonesia.</p> <p>20.6 Mampu mengapresiasi karya sastra Indonesia, secara reseptif dan produktif.</p> <p>Matematika</p> <p>20.7 Menguasai pengetahuan konseptual dan prosedural serta keterkaitan keduanya dalam konteks materi aritmatika, aljabar, geometri, trigonometri, pengukuran, statistika, dan logika matematika.</p> <p>20.8 Mampu menggunakan matematisasi horizontal dan vertikal untuk menyelesaikan masalah matematika dan masalah dalam dunia nyata.</p> <p>20.9 Mampu menggunakan pengetahuan konseptual, prosedural, dan keterkaitan keduanya dalam pemecahan masalah matematika, serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>20.10 Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur, alat hitung, dan piranti lunak komputer.</p> <p>IPA</p> <p>20.11 Mampu melakukan observasi gejala alam baik secara langsung maupun tidak langsung.</p> <p>20.12 Memanfaatkan konsep-konsep dan hukum-hukum ilmu pengetahuan alam dalam berbagai situasi kehidupan sehari-hari.</p> <p>20.13 Memahami struktur ilmu pengetahuan alam, termasuk hubungan fungsional antarkonsep, yang berhubungan dengan mata pelajaran IPA.</p> <p>IPS</p> <p>20.14 Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, nilai, dan keterampilan IPS.</p> <p>20.15 Mengembangkan materi, struktur, dan konsep keilmuan IPS.</p>

NO.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.	<p>20.16 Memahami cita-cita, nilai, konsep, dan prinsip-prinsip pokok ilmu-ilmu sosial dalam konteks kebhinnekaan masyarakat Indonesia dan dinamika kehidupan global.</p> <p>20.17 Memahami fenomena interaksi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, kehidupan agama, dan perkembangan masyarakat serta saling ketergantungan global.</p> <p>PKn</p> <p>20.18 Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, sikap, nilai, dan perilaku yang mendukung kegiatan pembelajaran PKn.</p> <p>20.19 Menguasai konsep dan prinsip kepribadian nasional dan demokrasi konstitusional Indonesia, semangat kebangsaan dan cinta tanah air serta bela negara.</p> <p>20.20 Menguasai konsep dan prinsip perlindungan, pemajuan HAM, serta penegakan hukum secara adil dan benar.</p> <p>20.21 Menguasai konsep, prinsip, nilai, moral, dan norma kewarganegaraan Indonesia yang demokratis dalam konteks kewargaan negara dan dunia.</p> <p>21.1 Memahami standar kompetensi lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>21.2 Memahami kompetensi dasar lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>21.3 Memahami tujuan pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.</p>
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara	22.1 Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

NO.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
	kreatif.	22.2 Mengolah materi lima mata pelajaran SD/MI secara integratif dan kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus-menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Tabel 3
Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs,
SMA/MA, dan SMK/MAK*

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.3 Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu. 3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu. 3.4 Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. 3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. 4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. 4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan. 4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan. 4.5 Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh. 4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal. 6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	<p>7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.</p> <p>7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.</p>
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	<p>8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar</p> <p>8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</p> <p>8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</p> <p>8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar 9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. 9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.
Kompetensi Kepribadian		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.
Kompetensi Sosial		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
		dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik. 18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. 19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	Jabaran kompetensi Butir 20 untuk masing-masing guru mata pelajaran disajikan setelah tabel ini.
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	21.1 Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu. 21.2 Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. 21.3 Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	22.1 Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 22.2 Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
		23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Keterangan:

*) Hanya untuk guru kelompok mata pelajaran normatif dan adaptif
Kompetensi Inti Guru butir 20 untuk setiap guru mata pelajaran dijabarkan sebagai berikut.

1. Kompetensi Guru mata pelajaran Pendidikan Agama pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK*

1.1 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam.

1.2 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Kristen

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Kristen.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Kristen.

1.3 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Katolik

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Katolik.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Katolik.

1.4 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Hindu

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Hindu.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Hindu.

1.5 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Buddha

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Buddha.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Buddha.

1.6 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Konghucu

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Konghucu.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Konghucu.

2. Kompetensi Guru mata pelajaran PKn pada SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan.
- Memahami substansi Pendidikan Kewarganegaraan yang meliputi pengetahuan kewarganegaraan (civic knowledge), nilai dan sikap kewarganegaraan (civic disposition), dan ketrampilan kewarganegaraan (civic skills).
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran pendidikan kewarganegaraan.

3. Kompetensi Guru mata pelajaran Seni Budaya pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK*

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan (mencakup materi yang bersifat konsepsi, apresiasi, dan kreasi/rekreasi) yang mendukung pelaksanaan pembelajaran seni budaya (seni rupa, musik, tari, teater) dan keterampilan.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Seni Budaya.

4. Kompetensi Guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan

Kesehatan pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK*

- Menjelaskan dimensi filosofis pendidikan jasmani termasuk etika sebagai aturan dan profesi.
- Menjelaskan perspektif sejarah pendidikan jasmani.
- Menjelaskan dimensi anatomi manusia, secara struktur dan fungsinya
- Menjelaskan aspek kinesiology dan kinerja fisik manusia.
- Menjelaskan aspek fisiologis manusia dan efek dari kinerja latihan.
- Menjelaskan aspek psikologi pada kinerja manusia, termasuk motivasi

- dan tujuan, kecemasan dan stress, serta persepsi diri.
- Menjelaskan aspek sosiologi dalam kinerja diri, termasuk dinamika sosial; etika dan perilaku moral, dan budaya, suku, dan perbedaan jenis kelamin.
 - Menjelaskan teori perkembangan gerak, termasuk aspek-aspek yang mempengaruhinya.
 - Menjelaskan teori belajar gerak, termasuk keterampilan dasar dan kompleks dan hubungan timbal balik di antara domain kognitif, afektif dan psikomotorik.

5. Kompetensi Guru mata pelajaran Matematika pada SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK*

- Menggunakan bilangan, hubungan di antara bilangan, berbagai sistem bilangan dan teori bilangan.
- Menggunakan pengukuran dan penaksiran.
- Menggunakan logika matematika.
- Menggunakan konsep-konsep geometri.
- Menggunakan konsep-konsep statistika dan peluang.
- Menggunakan pola dan fungsi.
- Menggunakan konsep-konsep aljabar.
- Menggunakan konsep-konsep kalkulus dan geometri analitik.
- Menggunakan konsep dan proses matematika diskrit.
- Menggunakan trigonometri.
- Menggunakan vektor dan matriks.
- Menjelaskan sejarah dan filsafat matematika.
- Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur, piranti lunak komputer, model matematika, dan model statistika.

6. Mata pelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) pada SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK*

- Mengoperasikan komputer personal dan periferalnya.
- Merakit, menginstalasi, men-setup, memelihara dan melacak serta memecahkan masalah (troubleshooting) pada komputer personal.
- Melakukan pemrograman komputer dengan salah satu bahasa pemrograman berorientasi objek.
- Mengolah kata (word processing) dengan komputer personal.
- Mengolah lembar kerja (spreadsheet) dan grafik dengan komputer personal.
- Mengelola pangkalan data (data base) dengan komputer personal atau komputer server.
- Membuat presentasi interaktif yang memenuhi kaidah komunikasi visual dan interpersonal.
- Membuat media grafis dengan menggunakan perangkat lunak publikasi.
- Membuat dan memelihara jaringan komputer (kabel dan nirkabel).

- Membuat dan memelihara situs laman (web).
- Menggunakan sarana telekomunikasi (telephone, mobilephone, faximile).
- Membuat dan menggunakan media komunikasi, termasuk pemrosesan gambar, audio dan video.
- Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam disiplin atau materi pembelajaran lain dan sebagai media komunikasi.
- Mendesain dan mengelola lingkungan pembelajaran/sumber daya dengan memperhatikan standar kesehatan dan keselamatan.
- Mengoperasikan perangkat keras dan perangkat lunak pendukung pembelajaran.
- Memahami EULA (End User Licence Agreement) dan keterbatasan serta keluasaan penggunaan perangkat lunak secara legal.

7. Kompetensi Guru mata pelajaran IPA pada SMP/MTs

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori IPA serta penerapannya secara fleksibel.
- Memahami proses berpikir IPA dalam mempelajari proses dan gejala alam
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam.
- Memahami hubungan antar berbagai cabang IPA, dan hubungan IPA dengan matematika dan teknologi.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum alam sederhana.
- Menerapkan konsep, hukum, dan teori IPA untuk menjelaskan berbagai fenomena alam.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum IPA dalam teknologi terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
- Memahami lingkup dan kedalaman IPA sekolah.
- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan IPA.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium IPA sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran IPA di kelas, laboratorium.
- Merancang eksperimen IPA untuk keperluan pembelajaran atau penelitian
- Melaksanakan eksperimen IPA dengan cara yang benar.
- Memahami sejarah perkembangan IPA dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

8. Kompetensi Guru Mata pelajaran Biologi pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori biologi

serta penerapannya secara fleksibel.

- Memahami proses berpikir biologi dalam mempelajari proses dan gejala alam.
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam/biologi.
- Memahami struktur (termasuk hubungan fungsional antar konsep) ilmu Biologi dan ilmu-ilmu lain yang terkait.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum biologi.
- Menerapkan konsep, hukum, dan teori fisika kimia dan matematika untuk menjelaskan/mendeskripsikan fenomena biologi.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum biologi dalam teknologi yang terkait dengan biologi terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
- Memahami lingkup dan kedalaman biologi sekolah.
- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu biologi dan ilmu-ilmu yang terkait.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium biologi sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran biologi di kelas, laboratorium dan lapangan.
- Merancang eksperimen biologi untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.
- Melaksanakan eksperimen biologi dengan cara yang benar.
- Memahami sejarah perkembangan IPA pada umumnya khususnya biologi dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

9. Kompetensi Guru mata pelajaran Fisika pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori fisika serta penerapannya secara fleksibel.
- Memahami proses berpikir fisika dalam mempelajari proses dan gejala alam.
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam.
- Memahami struktur (termasuk hubungan fungsional antar konsep) ilmu Fisika dan ilmu-ilmu lain yang terkait.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum fisika.
- Menerapkan konsep, hukum, dan teori fisika untuk menjelaskan fenomena biologi, dan kimia.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum fisika dalam teknologi terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.

- Memahami lingkup dan kedalaman fisika sekolah.
- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu fisika dan ilmu-ilmu yang terkait.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium fisika sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran fisika di kelas, laboratorium, dan lapangan.
- Merancang eksperimen fisika untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.
- Melaksanakan eksperimen fisika dengan cara yang benar.
- Memahami sejarah perkembangan IPA pada umumnya khususnya fisika dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

10. Kompetensi Guru mata pelajaran Kimia pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori kimia yang meliputi struktur, dinamika, energetika dan kinetika serta penerapannya secara fleksibel.
- Memahami proses berpikir kimia dalam mempelajari proses dan gejala alam.
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam/kimia.
- Memahami struktur (termasuk hubungan fungsional antar konsep) ilmu Kimia dan ilmu-ilmu lain yang terkait.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum kimia.
- Menerapkan konsep, hukum, dan teori fisika dan matematika untuk menjelaskan/ mendeskripsikan fenomena kimia.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum kimia dalam teknologi yang terkait dengan kimia terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
- Memahami lingkup dan kedalaman kimia sekolah.
- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu yang terkait dengan mata pelajaran kimia.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium kimia sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran kimia di kelas, laboratorium dan lapangan.
- Merancang eksperiment kimia untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.
- Melaksanakan eksperiment kimia dengan cara yang benar.
- Memahami sejarah perkembangan IPA pada umumnya khususnya

kimia dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

11. Kompetensi Guru mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) pada

SMP/MTs

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir mata pelajaran IPS baik dalam lingkup lokal, nasional, maupun global.
- Membedakan struktur keilmuan IPS dengan Ilmu-ilmu Sosial.
- Menguasai konsep dan pola pikir keilmuan dalam bidang IPS.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran IPS.

12. Kompetensi Guru mata pelajaran Ekonomi pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Ekonomi.
- Membedakan pendekatan-pendekatan Ekonomi.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Ekonomi.

13. Kompetensi Guru mata pelajaran Sosiologi pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami materi, struktur, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Sosiologi.
- Memahami angkah-langkah kerja ilmuwan sosial.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Sosiologi.

14. Kompetensi Guru mata pelajaran Antropologi pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami materi, struktur, dan konsep pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Antropologi.
- Membedakan jenis-jenis Antropologi.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Antropologi.

15. Kompetensi Guru mata pelajaran Geografi pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Menguasai hakikat struktur keilmuan, ruang lingkup, dan objek geografi.
- Membedakan pendekatan-pendekatan geografi.
- Menguasai materi geografi secara luas dan mendalam
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran geografi

16. Kompetensi Guru mata pelajaran Sejarah pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Menguasai hakikat struktur keilmuan, ruang lingkup, dan objek Sejarah.
- Membedakan pendekatan-pendekatan Sejarah.
- Menguasai materi Sejarah secara luas dan mendalam.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Sejarah.

17. Kompetensi Guru mata pelajaran Bahasa Indonesia pada SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami konsep, teori, dan materi berbagai aliran linguistik yang terkait dengan pengembangan materi pembelajaran bahasa.
- Memahami hakekat bahasa dan pemerolehan bahasa.
- Memahami kedudukan, fungsi, dan ragam bahasa Indonesia.
- Menguasai kaidah bahasa Indonesia sebagai rujukan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar.
- Memahami teori dan genre sastra Indonesia.
- Mengapresiasi karya sastra secara reseptif dan produktif.

18. Kompetensi Guru mata pelajaran Bahasa Asing

18.1. Kompetensi Guru Bahasa Inggris pada SD/MI, SMP/MTs, dan

SMA/MA, SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Inggris (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Inggris lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

18.2. Kompetensi Guru Bahasa Arab pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Arab (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Arab lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

18.3. Kompetensi Guru Bahasa Jerman pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Jerman (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Jerman lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

18.4. Kompetensi Guru Bahasa Perancis pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Perancis (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Perancis lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

18.5. Kompetensi Guru Bahasa Jepang pada SMA/MA,

SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Jepang (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Jepang lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

18.6. Kompetensi Guru Bahasa Mandarin pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Mandarin (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Mandarin lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,

TTD.

BAMBANG SUDIBYO

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 74 TAHUN 2008
TENTANG GURU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 10 ayat (2), Pasal 11 ayat (4), Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 ayat (2), Pasal 16 ayat (4), Pasal 18 ayat (4), Pasal 19 ayat (3), Pasal 21 ayat (2), Pasal 22 ayat (2), Pasal 25 ayat (2), Pasal 26 ayat (2), Pasal 28 ayat (5), Pasal 29 ayat (5), Pasal 35 ayat (3), Pasal 37 ayat (5), dan Pasal 40 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Guru;

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

PERATURAN PEMERINTAH TENTANG GURU

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Kualifikasi Akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh Guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.
3. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk Guru.
4. Sertifikat Pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada Guru sebagai tenaga profesional.

5. Gaji adalah hak yang diterima oleh Guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
6. Organisasi Profesi Guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh Guru untuk mengembangkan profesionalitas guru.
7. Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama adalah perjanjian tertulis antara Guru dan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Guru Tetap adalah Guru yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, penyelenggara pendidikan, atau satuan pendidikan untuk jangka waktu paling singkat 2 (dua) tahun secara terus menerus, dan tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah serta melaksanakan tugas pokok sebagai Guru.
9. Guru Dalam Jabatan adalah Guru pegawai negeri sipil dan Guru bukan pegawai negeri sipil yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan Pemerintah, Pemerintah Daerah, maupun penyelenggara pendidikan yang sudah mempunyai Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama.
10. Pemutusan Hubungan Kerja atau Pemberhentian Kerja adalah pengakhiran Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama Guru karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Guru dan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
11. Taman Kanak-kanak yang selanjutnya disingkat TK adalah salah satu bentuk satuan Pendidikan Anak Usia Dini pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berusia 4 (empat) tahun sampai dengan 6 (enam) tahun.
12. Raudhatul Athfal yang selanjutnya disingkat RA dan Bustanul Athfal yang selanjutnya disebut BA adalah salah satu bentuk satuan Pendidikan Anak Usia Dini pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan dengan kekhasan agama Islam bagi anak berusia 4 (empat) tahun sampai dengan 6 (enam) tahun.
13. Pendidikan Dasar adalah jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal yang melandasi jenjang pendidikan menengah yang diselenggarakan pada satuan pendidikan yang berbentuk Sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidaiyah atau bentuk lain yang sederajat serta menjadi satu kesatuan kelanjutan pendidikan pada satuan pendidikan yang berbentuk Sekolah Menengah Pertama dan Madrasah Tsanawiyah, atau bentuk lain yang sederajat.

14. Sekolah Dasar yang selanjutnya disingkat SD adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum pada jenjang Pendidikan Dasar.
15. Madrasah Ibtidaiyah yang selanjutnya disingkat MI adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam pada jenjang Pendidikan Dasar.
16. Sekolah Menengah Pertama yang selanjutnya disingkat SMP adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum pada jenjang Pendidikan Dasar sebagai lanjutan dari SD, MI, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SD atau MI.
17. Madrasah Tsanawiyah yang selanjutnya disingkat MTs adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam pada jenjang Pendidikan Dasar sebagai lanjutan dari SD, MI, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SD atau MI.
18. Pendidikan Menengah adalah jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal yang merupakan lanjutan Pendidikan Dasar, berbentuk Sekolah Menengah Atas, Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Kejuruan, dan Madrasah Aliyah Kejuruan atau bentuk lain yang sederajat.
19. Sekolah Menengah Atas yang selanjutnya disingkat SMA adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum pada jenjang Pendidikan Menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs.
20. Madrasah Aliyah yang selanjutnya disingkat MA adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam pada jenjang Pendidikan Menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs.
21. Sekolah Menengah Kejuruan yang selanjutnya disingkat SMK adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang Pendidikan Menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs.
22. Madrasah Aliyah Kejuruan yang selanjutnya disebut MAK adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan dengan kekhasan agama Islam pada jenjang Pendidikan Menengah sebagai lanjutan dari SMP,

- MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs.
23. Sarjana yang selanjutnya disingkat S-1.
 24. Diploma Empat yang selanjutnya disingkat D-IV
 25. Pemerintah adalah Pemerintah Pusat.
 26. Pemerintah Daerah adalah pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, atau pemerintah kota.
 27. Masyarakat adalah kelompok warga negara Indonesia non Pemerintah yang mempunyai perhatian dan peranan dalam bidang pendidikan.
 28. Daerah Khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang, daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil, daerah perbatasan dengan negara lain, daerah yang mengalami bencana alam, bencana sosial, atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain.
 29. Departemen adalah departemen yang menangani urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan nasional.
 30. Menteri adalah menteri yang menangani urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan nasional.

BAB II KOMPETENSI DAN SERTIFIKASI

Pasal 2

Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Bagian Kesatu Kompetensi

Pasal 3

- (1) Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- (2) Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.
- (3) Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat holistik.
- (4) Kompetensi pedagogik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan Guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:
 - a. pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
 - b. pemahaman terhadap peserta didik;
 - c. pengembangan kurikulum atau silabus;
 - d. perancangan pembelajaran;

- e. pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
 - f. pemanfaatan teknologi pembelajaran;
 - g. evaluasi hasil belajar; dan
 - h. pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- (5) Kompetensi kepribadian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang:
- a. beriman dan bertakwa;
 - b. berakhlak mulia;
 - c. arif dan bijaksana;
 - d. demokratis;
 - e. mantap;
 - f. berwibawa;
 - g. stabil;
 - h. dewasa;
 - i. jujur;
 - j. sportif;
 - k. menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
 - l. secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan
 - m. mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
- (6) Kompetensi sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan Guru sebagai bagian dari Masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:
- a. berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun;
 - b. menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
 - c. bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik;
 - d. bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan
 - e. menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.
- (7) Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:
- a. materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan
 - b. konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren

dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

- (8) Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sampai dengan ayat (7) dirumuskan ke dalam:
 - a. standar kompetensi Guru pada satuan pendidikan di TK atau RA, dan pendidikan formal bentuk lain yang sederajat;
 - b. standar kompetensi Guru kelas pada SD atau MI, dan pendidikan formal bentuk lain yang sederajat;
 - c. standar kompetensi Guru mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran pada SMP atau MTs, SMA atau MA, SMK atau MAK dan pendidikan formal bentuk lain yang sederajat; dan
 - d. standar kompetensi Guru pada satuan pendidikan TKLB, SOLS, SMPLB, SMALB dan pendidikan formal bentuk lain yang sederajat.
- (9) Standar kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Bagian Kedua

Sertifikasi

Pasal 4

- (1) Sertifikat Pendidik bagi Guru diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi, baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun Masyarakat, dan ditetapkan oleh Pemerintah.
- (2) Program pendidikan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diikuti oleh peserta didik yang telah memiliki Kualifikasi Akademik S-1 atau D-IV sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) Kualifikasi Akademik Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) ditunjukkan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi Guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan standar nasional pendidikan.
- (2) Kualifikasi Akademik Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui pendidikan tinggi program S-1 atau program D-IV pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga kependidikan dan/atau program pendidikan nonkependidikan.
- (3) Kualifikasi Akademik Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bagi calon Guru dipenuhi sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi Guru.

- (4) Kualifikasi Akademik Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bagi Guru Dalam Jabatan yang belum memenuhinya, dapat dipenuhi melalui:
 - a. pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2); atau
 - b. pengakuan hasil belajar mandiri yang diukur melalui uji kesetaraan yang dilaksanakan melalui ujian komprehensif oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.
- (5) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a memperhatikan:
 - a. pelatihan Guru dengan memperhitungkan ekuivalensi satuan kredit semesternya;
 - b. prestasi akademik yang diakui dan diperhitungkan ekuivalensi satuan kredit semesternya; dan/atau
 - c. pengalaman mengajar dengan masa bakti dan prestasi tertentu.
- (6) Guru Dalam Jabatan yang mengikuti pendidikan dan uji kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), baik yang dibiayai Pemerintah, Pemerintah Daerah, maupun biaya sendiri, dilaksanakan dengan tetap melaksanakan tugasnya sebagai Guru.
- (7) Menteri dapat menetapkan aturan khusus bagi Guru Dalam Jabatan dalam memenuhi Kualifikasi Akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) atas dasar pertimbangan:
 - a. kondisi Daerah Khusus; dan/atau
 - b. ketidakseimbangan yang mencolok antara kebutuhan dan ketersediaan Guru menurut bidang tugas.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai Kualifikasi Akademik, pendidikan, dan uji kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 6

- (1) Program pendidikan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 memiliki beban belajar yang diatur berdasarkan persyaratan latar belakang bidang keilmuan dan satuan pendidikan tempat penugasan.
- (2) Beban belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menjadi Guru pada satuan pendidikan TK atau RA atau TKLB atau bentuk lain yang sederajat yang berlatar belakang S-1 atau D-IV kependidikan untuk TK atau RA atau TKLB atau bentuk lain yang sederajat adalah 18 (delapan belas) sampai dengan 20 (dua puluh) satuan kredit semester.
- (3) Beban belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menjadi Guru pada satuan pendidikan SD atau MI atau SDLB atau bentuk lain yang sederajat yang berlatar belakang S-1 atau D-IV kependidikan untuk SD atau MI atau SDLB atau bentuk lain yang sederajat adalah 18 (delapan belas) sampai dengan 20 (dua puluh) satuan kredit semester.

- (4) Beban belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menjadi Guru pada satuan pendidikan TK atau RA atau TKLB atau bentuk lain yang sederajat yang berlatar belakang S-1 atau D-IV kependidikan selain untuk TK atau RA atau TKLB atau bentuk lain yang sederajat adalah 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) satuan kredit semester.
- (5) Beban belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menjadi Guru pada satuan pendidikan SD atau MI atau SDLB atau bentuk lain yang sederajat yang berlatar belakang S-1 atau D-IV kependidikan selain untuk SD atau MI atau SDLB atau bentuk lain yang sederajat adalah 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) satuan kredit semester.
- (6) Beban belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menjadi Guru pada satuan pendidikan TK atau RA atau TKLB atau bentuk lain yang sederajat dan pada satuan pendidikan SD atau MI atau SDLB atau bentuk lain yang sederajat yang berlatar belakang sarjana psikologi adalah 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) satuan kredit semester.
- (7) Beban belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menjadi Guru pada satuan pendidikan SMP atau MTs atau SMPLB atau bentuk lain yang sederajat dan satuan pendidikan SMA atau MA atau SMALB atau SMK atau MAK atau bentuk lain yang sederajat, baik yang berlatar belakang S-1 atau diploma empat D-IV kependidikan maupun S-1 atau D-IV nonkependidikan adalah 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) satuan kredit semester.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (7) diatur dalam kerangka dasar dan struktur kurikulum oleh perguruan tinggi penyelenggara pendidikan profesi yang mengacu pada standar nasional pendidikan.

Pasal 7

- (1) Muatan belajar pendidikan profesi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- (2) Bobot muatan belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan latar belakang pendidikan sebagai berikut:
 - a. untuk lulusan program S-1 atau D-IV kependidikan dititikberatkan pada penguatan kompetensi profesional; dan
 - b. untuk lulusan program S-1 atau D-IV nonkependidikan dititikberatkan pada pengembangan kompetensi pedagogik.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam kerangka dasar dan struktur

kurikulum oleh perguruan tinggi penyelenggara pendidikan profesi yang mengacu pada standar nasional pendidikan.

Pasal 8

Sertifikasi Pendidik bagi Calon Guru harus dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Pasal 9

- (1) Jumlah peserta didik program pendidikan profesi setiap tahun ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Program pendidikan profesi diakhiri dengan uji kompetensi pendidik.
- (3) Uji kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melalui ujian tertulis dan ujian kinerja sesuai dengan standar kompetensi.
- (4) Ujian tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan secara komprehensif yang mencakup penguasaan:
 - a. wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar;
 - b. materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi mata pelajaran, kelompok mata pelajaran, dan/atau program yang diampunya; dan
 - c. konsep-konsep disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang secara konseptual menaungi materi pelajaran, kelompok mata pelajaran, dan/atau program yang diampunya.
- (5) Ujian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan secara holistik dalam bentuk ujian praktik pembelajaran yang mencerminkan penguasaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional pada satuan pendidikan yang relevan.

Pasal 10

- (1) Sertifikat Pendidik bagi calon Guru dipenuhi sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi Guru.
- (2) Calon Guru yang tidak memiliki Sertifikat Pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah lulus uji kelayakan.
- (3) Calon Guru yang tidak memiliki Sertifikat Pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi diperlukan oleh Daerah Khusus yang membutuhkan Guru dapat diangkat menjadi pendidik setelah lulus uji kelayakan.
- (4) Sertifikat Pendidik sah berlaku untuk melaksanakan tugas sebagai Guru setelah mendapat nomor registrasi Guru dari Departemen.
- (5) Calon Guru dapat memperoleh lebih dari satu Sertifikat Pendidik, tetapi hanya dengan satu nomor registrasi Guru dari Departemen.

- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan uji kelayakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 11

Sertifikat Pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 yang diperoleh Guru berlaku selama yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai Guru sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Guru Dalam Jabatan yang telah memiliki Kualifikasi Akademik S-1 atau D-IV dapat langsung mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh Sertifikat Pendidik.
- (2) Jumlah peserta uji kompetensi pendidik setiap tahun ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Uji kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio.
- (4) Penilaian portofolio sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan pengakuan atas pengalaman profesional Guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan:
 - a. Kualifikasi Akademik;
 - b. pendidikan dan pelatihan;
 - c. pengalaman mengajar;
 - d. perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran;
 - e. penilaian dari atasan dan pengawas;
 - f. prestasi akademik;
 - g. karya pengembangan profesi;
 - h. keikutsertaan dalam forum ilmiah;
 - i. pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial; dan
 - j. penghargaan yang relevan dengan bidang kependidikan.
- (5) Dalam penilaian portofolio sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Guru Dalam Jabatan yang belum mencapai persyaratan uji kompetensi untuk memperoleh Sertifikat Pendidik diberi kesempatan untuk:
 - a. melengkapi persyaratan portofolio; atau
 - b. mengikuti pendidikan dan pelatihan di perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai uji kompetensi dan penilaian portofolio sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 13

- (1) Perguruan tinggi penyelenggara pendidikan profesi ditetapkan oleh Menteri dengan kriteria:
 - a. memiliki program studi yang relevan dan terakreditasi;
 - b. memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan; dan
 - c. memiliki sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai sesuai dengan standar nasional pendidikan.
- (2) Selain kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri dapat menetapkan kriteria tambahan yang diperlukan untuk penetapan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan profesi atas dasar pertimbangan:
 - a. tercapainya pemerataan cakupan pelayanan penyelenggaraan pendidikan profesi;
 - b. letak dan kondisi geografis; dan/atau
 - c. kondisi sosial-ekonomi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Ketiga **Anggaran Peningkatan Kualifikasi Akademik** **dan Sertifikasi Pendidik bagi Guru Dalam Jabatan**

Pasal 14

- (1) Pemerintah menyediakan anggaran untuk peningkatan Kualifikasi Akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) bagi Guru Dalam Jabatan yang diangkat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah.
- (2) Pemerintah provinsi menyediakan anggaran untuk peningkatan Kualifikasi Akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) bagi Guru Dalam Jabatan yang diangkat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah provinsi.
- (3) Pemerintah kabupaten atau pemerintah kota menyediakan anggaran untuk peningkatan Kualifikasi Akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) bagi Guru Dalam Jabatan yang diangkat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten atau pemerintah kota.
- (4) Pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten atau pemerintah kota menyediakan anggaran peningkatan Kualifikasi Akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) bagi Guru Dalam Jabatan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Masyarakat.

- (5) Guru Dalam Jabatan yang mendapatkan kesempatan peningkatan Kualifikasi Akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tetap memperoleh tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional.
- (6) Besarnya anggaran dan beban yang ditanggung pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten atau pemerintah kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pemerintah menyediakan anggaran uji kompetensi untuk memperoleh Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) bagi Guru Dalam Jabatan yang diangkat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah.
- (8) Pemerintah Daerah, sesuai dengan kewenangan masing-masing, menyediakan anggaran uji kompetensi untuk memperoleh Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) bagi Guru Dalam Jabatan yang diangkat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah.
- (9) Pemerintah dan Pemerintah Daerah, sesuai dengan kewenangan masing-masing, menyediakan anggaran uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat Pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat(1) bagi Guru Dalam Jabatan yang diangkat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Masyarakat.

BAB III

HAK

Bagian Kesatu Tunjangan Profesi

Pasal 15

- (1) Tunjangan profesi diberikan kepada Guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki satu atau lebih Sertifikat Pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi Guru oleh Departemen;
 - b. memenuhi beban kerja sebagai Guru;
 - c. mengajar sebagai Guru mata pelajaran dan/atau Guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan Sertifikat Pendidik yang dimilikinya;
 - d. terdaftar pada Departemen sebagai Guru Tetap;
 - e. berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun; dan
 - f. tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat bertugas.

- (2) Seorang Guru hanya berhak mendapat satu tunjangan profesi terlepas dari banyaknya Sertifikat Pendidik yang dimilikinya dan banyaknya satuan pendidikan atau kelas yang memanfaatkan jasanya sebagai Guru.
- (3) Guru pemegang sertifikat pendidik yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kecuali huruf c berhak memperoleh tunjangan profesi jika mendapat tugas tambahan sebagai:
 - a. kepala satuan pendidikan dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja kepala satuan pendidikan;
 - b. wakil kepala satuan pendidikan dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja wakil kepala satuan pendidikan;
 - c. ketua program keahlian satuan pendidikan dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja ketua program keahlian satuan pendidikan;
 - d. kepala perpustakaan satuan pendidikan dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja kepala perpustakaan satuan pendidikan;
 - e. kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi satuan pendidikan dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi satuan produksi;
 - f. guru bimbingan dan konseling atau konselor dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja guru bimbingan dan konseling atau konselor; atau
 - g. pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi atau pendidikan terpadu dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja pembimbing khusus pada satuan pendidikan.
- (4) Guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan tetap diberi tunjangan profesi Guru apabila yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas sebagai pendidik yang:
 - a. berpengalaman sebagai Guru sekurang-kurangnya 8 (delapan) tahun atau kepala sekolah sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun;
 - b. memenuhi persyaratan akademik sebagai Guru sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. memiliki Sertifikat Pendidik; dan
 - d. melakukan tugas pembimbingan dan pelatihan profesional Guru dan tugas pengawasan.
- (5) Tunjangan profesi diberikan terhitung mulai awal tahun anggaran berikut setelah yang bersangkutan mendapatkan nomor registrasi Guru dari Departemen.
- (6) Nomor registrasi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bersifat unik dan diperoleh setelah Guru yang bersangkutan memenuhi

Kualifikasi Akademik dan memperoleh Sertifikat Pendidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

Menteri dapat menetapkan persyaratan pemberian tunjangan profesi yang berbeda dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1), ayat (3) dan ayat (4), untuk pemegang Sertifikat Pendidik yang bertugas:

- a. pada satuan pendidikan khusus;
- b. pada satuan pendidikan layanan khusus; atau
- c. sebagai pengampu bidang keahlian khusus.

Pasal 17

(1) Guru Tetap pemegang Sertifikat Pendidik berhak mendapatkan tunjangan profesi apabila mengajar di satuan pendidikan yang rasio minimal jumlah peserta didik terhadap Gurunya sebagai berikut:

- a. untuk TK, RA, atau yang sederajat 15:1;
 - b. untuk SD atau yang sederajat 20:1;
 - c. untuk MI atau yang sederajat 15:1;
 - d. untuk SMP atau yang sederajat 20:1;
 - e. untuk MTs atau yang sederajat 15:1;
 - f. untuk SMA atau yang sederajat 20:1;
 - g. untuk MA atau yang sederajat 15:1;
 - h. untuk SMK atau yang sederajat 15:1; dan
 - i. untuk MAK atau yang sederajat 12:1.
- (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menetapkan ketentuan rasio sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara khusus untuk pendidik yang bertugas pada:
- a. satuan pendidikan khusus;
 - b. satuan pendidikan layanan khusus;
 - c. satuan pendidikan yang mempekerjakan Guru berkeahlian khusus; atau
 - d. satuan pendidikan selain huruf a, huruf b, dan huruf c atas dasar pertimbangan kepentingan nasional.

Pasal 18

Tunjangan profesi bagi Guru yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang didirikan Masyarakat dianggarkan sebagai belanja pegawai atau bantuan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Tunjangan Fungsional dan Subsidi
Tunjangan Fungsional

Pasal 19

Tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional diberikan kepada Guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. memiliki satu atau lebih Sertifikat Pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi Guru oleh Departemen;
- b. memenuhi beban kerja sebagai Guru;
- c. mengajar sebagai Guru mata pelajaran dan/atau Guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan Sertifikat Pendidik yang dimilikinya;
- d. terdaftar pada Departemen sebagai Guru Tetap;
- e. berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun;
- f. melaksanakan kewajiban sebagai Guru; dan
- g. tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat bertugas.

Pasal 20

Menteri dapat menetapkan persyaratan pemberian tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional yang berbeda dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 untuk pemegang Sertifikat Pendidik yang bertugas:

- a. pada satuan pendidikan khusus;
- b. pada satuan pendidikan layanan khusus; atau
- c. sebagai pengampu bidang keahlian khusus.

Pasal 21

- (1) Tunjangan fungsional Guru yang diangkat oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah dianggarkan sebagai belanja pegawai atau bantuan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Subsidi tunjangan fungsional Guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang didirikan Masyarakat dianggarkan sebagai belanja pegawai atau bantuan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Tunjangan Khusus

Pasal 22

Tunjangan khusus bagi Guru yang ditugaskan oleh pemerintah dan Pemerintah Daerah dianggarkan sebagai belanja pegawai atau bantuan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Kesetaraan Tunjangan

Pasal 23

- (1) Tunjangan profesi, subsidi tunjangan fungsional, dan tunjangan khusus bagi Guru Tetap yang bukan pegawai negeri sipil diberikan sesuai dengan kesetaraan tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang berlaku bagi Guru pegawai negeri sipil.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Menteri setelah mendapat pertimbangan dari menteri yang menangani urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Bagian Kelima Maslahat Tambahan

Pasal 24

- (1) Pemerintah atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan masing-masing, menjamin terwujudnya maslahat tambahan kepada Guru yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang didirikan Masyarakat.
- (2) Maslahat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi Guru.
- (3) Prestasi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa:
 - a. menghasilkan peserta didik berprestasi akademik atau non-akademik;
 - b. menjadi pengarang atau penyusun buku teks atau buku ajar yang dinyatakan layak ajar oleh Menteri;
 - c. menghasilkan invensi dan inovasi pembelajaran yang diakui oleh Pemerintah;
 - d. memperoleh hak atas kekayaan intelektual;
 - e. memperoleh penghargaan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya dan/atau olah raga;
 - f. menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal ilmiah yang terakreditasi dan diakui oleh Pemerintah; dan/atau
 - g. menjalankan tugas dan kewajiban sebagai Guru dengan dedikasi yang baik.
- (4) Maslahat tambahan diberikan kepada Guru berdasarkan satuan pendidikan yang menjadi tempat penugasannya sebagai Guru Tetap.
- (5) Pemberian setiap satu bentuk maslahat tambahan diprioritaskan kepada Guru yang belum memperoleh maslahat tambahan.

- (6) Masalah tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat diberikan kepada Guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. memiliki satu atau lebih Sertifikat Pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi Guru oleh Departemen;
 - b. memenuhi beban kerja sebagai Guru;
 - c. mengajar mata pelajaran dan/atau kelas serta satuan pendidikan yang sesuai dengan bidang yang diampunya;
 - d. berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun;
 - e. melaksanakan kewajiban sebagai Guru; dan
 - f. tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat bertugas.
- (7) Guru yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kecuali huruf c atau ayat (6) kecuali huruf c dapat diberi masalah tambahan apabila:
- a. diberi tugas tambahan sebagai kepala satuan pendidikan dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja kepala satuan pendidikan;
 - b. diberi tugas tambahan sebagai wakil kepala satuan pendidikan dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja wakil kepala satuan pendidikan;
 - c. diberi tugas tambahan sebagai ketua program keahlian satuan pendidikan dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja ketua program keahlian satuan pendidikan;
 - d. bertugas menjadi pengawas satuan pendidikan dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja pengawas satuan pendidikan;
 - e. diberi tugas tambahan sebagai kepala perpustakaan satuan pendidikan dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja kepala perpustakaan satuan pendidikan;
 - f. diberi tugas tambahan sebagai kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi satuan pendidikan dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi satuan pendidikan;
 - g. bertugas menjadi Guru bimbingan dan konseling atau konselor dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja Guru bimbingan dan konseling atau konselor; atau
 - h. bertugas menjadi pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi atau pendidikan terpadu dengan beban kerja sesuai dengan beban kerja pembimbing khusus pada satuan pendidikan.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan jaminan pemberian masalah tambahan oleh Pemerintah diatur dengan Peraturan Menteri.

- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan jaminan pemberian maslahat tambahan oleh pemerintah provinsi diatur dengan Peraturan Gubernur.
- (10) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan jaminan pemberian maslahat tambahan oleh pemerintah kabupaten atau pemerintah kota diatur dengan Peraturan Bupati atau Peraturan Walikota.

Pasal 25

Menteri dapat menetapkan persyaratan pemberian maslahat tambahan yang berbeda dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (6) atau ayat (7) untuk Guru yang bertugas:

- a. pada satuan pendidikan khusus;
- b. pada satuan pendidikan layanan khusus; atau
- c. sebagai pengampu bidang keahlian khusus.

Pasal 26

Maslahat tambahan diperoleh dalam bentuk:

- a. tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, atau penghargaan bagi Guru; dan
- b. kemudahan memperoleh pendidikan bagi putra dan/atau putri Guru, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.

Pasal 27

- (1) Satuan pendidikan memberikan kemudahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf b berupa kesempatan dan/atau keringanan biaya pendidikan bagi putra dan/atau putri kandung atau anak angkat Guru yang telah memenuhi persyaratan akademik, masih menjadi tanggungannya, dan belum menikah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian kemudahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh satuan pendidikan yang bersangkutan.

Pasal 28

- (1) Maslahat tambahan yang berbentuk dana bagi Guru, baik yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, maupun penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang didirikan Masyarakat dianggarkan sebagai belanja pegawai atau bantuan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah dapat membantu maslahat tambahan bagi Guru, baik yang diangkat oleh Pemerintah maupun penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang didirikan Masyarakat.

Pasal 29

Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah dapat memberikan masalah tambahan dalam bentuk kesejahteraan lain yang diatur dengan Peraturan Menteri atau peraturan kepala daerah.

Bagian Keenam Penghargaan

Pasal 30

- (1) Guru memiliki hak untuk mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja, dedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di Daerah Khusus.
- (2) Prestasi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. menghasilkan peserta didik yang memenangkan kejuaraan tingkat daerah, nasional, dan/atau internasional;
 - b. menghasilkan invensi dan inovasi pembelajaran yang diakui pada tingkat daerah, nasional, dan/atau internasional; dan/atau
 - c. menjalankan tugas dan kewajiban sebagai Guru dengan dedikasi yang baik sehingga melampaui target kinerja yang ditetapkan satuan pendidikan.
- (3) Dedikasi luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pelaksanaan tugas dengan komitmen, pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang jauh melampaui tuntutan tanggung jawab yang ditetapkan dalam penugasan.

Pasal 31

- (1) Penghargaan kepada Guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat prestasi kerja luar biasa baiknya, kenaikan jabatan, uang atau barang, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.
- (2) Penghargaan kepada Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan pada tingkat satuan pendidikan, desa atau kelurahan, kecamatan, kabupaten atau kota, provinsi, nasional, dan/atau internasional.
- (3) Penghargaan kepada Guru dapat diberikan dalam rangka memperingati ulang tahun Kemerdekaan Republik Indonesia, ulang tahun provinsi, ulang tahun kabupaten atau kota, ulang tahun satuan pendidikan, hari pendidikan nasional, hari Guru nasional, dan/atau hari besar lain.
- (4) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan oleh kepala satuan pendidikan, kepala desa, camat, bupati atau walikota, gubernur, Menteri, Presiden, dan/atau lembaga internasional.
- (5) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan oleh Masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (6) Ketentuan mengenai bentuk dan pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

Kenaikan pangkat prestasi kerja luar biasa baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) dapat diberikan kepada Guru yang memiliki prestasi kerja luar biasa baiknya dan dedikasi luar biasa.

Pasal 33

Guru yang bertugas di Daerah Khusus dapat diberikan tambahan angka kredit setara untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi 1 (satu) kali selama masa kariernya sebagai Guru.

Pasal 34

- (1) Guru yang gugur dalam melaksanakan tugas pendidikan memiliki hak untuk mendapatkan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan kepada Guru yang gugur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Masyarakat, Organisasi Profesi, dan/atau satuan pendidikan.
- (3) Pemerintah kabupaten atau pemerintah kota wajib menyediakan biaya pemakaman dan/atau biaya perjalanan untuk pemakaman Guru yang gugur di Daerah Khusus.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Guru yang gugur sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 35

Sebagai penghargaan kepada Guru, Pemerintah menetapkan tanggal 25 November sebagai Hari Guru Nasional.

Bagian Ketujuh Promosi

Pasal 36

- (1) Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, Guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.

Bagian Kedelapan
Penilaian, Penghargaan, dan Sanksi
oleh Guru kepada Peserta Didik

Pasal 37

- (1) Guru memiliki kebebasan memberikan penilaian hasil belajar kepada peserta didiknya.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan standar penilaian pendidikan yang diatur dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Guru ikut menentukan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38

- (1) Guru memiliki kebebasan memberikan penghargaan kepada peserta didiknya yang terkait dengan prestasi akademik dan/atau prestasi non-akademik.
- (2) Prestasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pencapaian istimewa peserta didik dalam penguasaan satu atau lebih mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran, termasuk pembiasaan perilaku terpuji dan patut diteladani untuk kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia serta kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian.
- (3) Prestasi non-akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pencapaian istimewa peserta didik dalam kegiatan ekstra kurikuler.

Pasal 39

- (1) Guru memiliki kebebasan memberikan sanksi kepada peserta didiknya yang melanggar norma agama, norma kesusilaan, norma kesopanan, peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan Guru, peraturan tingkat satuan pendidikan, dan peraturan perundang-undangan dalam proses pembelajaran yang berada di bawah kewenangannya.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa teguran dan/atau peringatan, baik lisan maupun tulisan, serta hukuman yang bersifat mendidik sesuai dengan kaedah pendidikan, kode etik Guru, dan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelanggaran terhadap peraturan satuan pendidikan yang dilakukan oleh peserta didik yang pemberian sanksinya berada di luar kewenangan Guru, dilaporkan Guru kepada pemimpin satuan pendidikan.
- (4) Pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh peserta didik, dilaporkan Guru kepada pemimpin satuan

pendidikan untuk ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesembilan **Perlindungan dalam Melaksanakan tugas** **dan Hak atas Kekayaan Intelektual**

Pasal 40

- (1) Guru berhak mendapat perlindungan dalam melaksanakan tugas dalam bentuk rasa aman dan jaminan keselamatan dari Pemerintah, Pemerintah Daerah, satuan pendidikan, Organisasi Profesi Guru, dan/atau Masyarakat sesuai dengan kewenangan masing-masing.
- (2) Rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh Guru melalui perlindungan:
 - a. hukum;
 - b. profesi; dan
 - c. keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Masyarakat, Organisasi Profesi Guru, Pemerintah atau Pemerintah Daerah dapat saling membantu dalam memberikan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 41

- (1) Guru berhak mendapatkan perlindungan hukum dari tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang tua peserta didik, Masyarakat, birokrasi, atau pihak lain.
- (2) Guru berhak mendapatkan perlindungan profesi terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan dalam menyampaikan pandangan, pelecehan terhadap profesi, dan pembatasan atau pelarangan lain yang dapat menghambat Guru dalam melaksanakan tugas.
- (3) Guru berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dari satuan pendidikan dan penyelenggara satuan pendidikan terhadap resiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja dan/atau resiko lain.

Pasal 42

Guru memperoleh perlindungan dalam melaksanakan hak atas kekayaan intelektual sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesepuluh

Akses Memanfaatkan Sarana dan Prasarana Pembelajaran

Pasal 43

- (1) Guru berhak memperoleh akses memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran yang disediakan oleh satuan pendidikan, penyelenggara pendidikan, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah.
- (2) Dalam memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Guru wajib mentaati peraturan yang ditetapkan oleh satuan pendidikan, penyelenggara pendidikan, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah.
- (3) Peraturan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak meniadakan hak Guru untuk memperoleh akses memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran.

Bagian Kesebelas

Kebebasan untuk Berserikat dalam Organisasi Profesi Guru

Pasal 44

- (1) Guru memiliki kebebasan untuk berserikat dalam Organisasi Profesi Guru.
- (2) Kebebasan untuk berserikat dalam Organisasi Profesi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan tetap mengutamakan pelaksanaan tugas proses pembelajaran yang menjadi tanggungjawabnya.

Bagian Keduabelas

Kesempatan Berperan dalam Penentuan Kebijakan Pendidikan

Pasal 45

- (1) Guru memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan di tingkat:
 - a. satuan pendidikan;
 - b. kabupaten atau kota;
 - c. provinsi; dan
 - d. nasional.
- (2) Kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan di tingkat satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. penyusunan kurikulum tingkat satuan pendidikan dan silabusnya;
 - b. penetapan kalender pendidikan di tingkat satuan pendidikan;
 - c. penyusunan rencana strategis;

- d. penyampaian pendapat menerima atau menolak laporan pertanggungjawaban anggaran dan pendapatan belanja sekolah;
 - e. penyusunan anggaran tahunan satuan pendidikan;
 - f. perumusan kriteria penerimaan peserta didik baru;
 - g. perumusan kriteria kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - h. penentuan buku teks pelajaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan di tingkat kabupaten atau kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi saran atau pertimbangan tertulis ataupun lisan dalam:
- a. penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan;
 - b. penyusunan rencana strategis bidang pendidikan; dan
 - c. kebijakan operasional pendidikan daerah kabupaten atau kota.
- (4) Kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan di tingkat propinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi saran atau pertimbangan tertulis ataupun lisan dalam:
- a. penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan;
 - b. penyusunan rencana strategis bidang pendidikan; dan
 - c. kebijakan operasional pendidikan daerah propinsi.
- (5) Kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan di tingkat nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi saran atau pertimbangan tertulis ataupun lisan dalam:
- a. penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan;
 - b. penyusunan rencana strategis bidang pendidikan; dan
 - c. kebijakan operasional pendidikan tingkat nasional.
- (6) Saran atau pertimbangan tertulis ataupun lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) disampaikan baik secara individual, kelompok, atau melalui Organisasi Profesi Guru, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketigabelas
Pengembangan dan Peningkatan Kualifikasi
Akademik, Kompetensi, dan Keprofesian Guru

Pasal 46

Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan Kualifikasi Akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Pasal 47

- (1) Pengembangan dan peningkatan Kualifikasi Akademik bagi Guru yang belum memenuhi kualifikasi S-1 atau D-IV dilakukan dalam rangka memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2).
- (2) Guru yang sudah memenuhi kualifikasi S-1 atau D-IV dapat melakukan pengembangan dan peningkatan Kualifikasi Akademik lebih tinggi dari yang ditentukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2).
- (3) Pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi Guru yang belum memiliki Sertifikat Pendidik dilakukan dalam rangka memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.
- (4) Pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi Guru yang sudah memiliki Sertifikat Pendidik dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya dan/atau olah raga.
- (5) Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah menyediakan anggaran untuk pengembangan dan peningkatan Kualifikasi Akademik dan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (3), dan ayat (4).

Pasal 48

- (1) Pengembangan dan peningkatan kompetensi Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (4) dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian Guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional.
- (2) Kegiatan untuk memperoleh angka kredit jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh Guru sekurang-kurangnya melalui:
 - a. kegiatan kolektif Guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian Guru;
 - b. pendidikan dan pelatihan;
 - c. pemagangan;
 - d. publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif;
 - e. karya inovatif;
 - f. presentasi pada forum ilmiah;
 - g. publikasi buku teks pelajaran yang lolos penilaian oleh Badan Standar Nasional Pendidikan;
 - h. publikasi buku pengayaan;
 - i. publikasi buku pedoman Guru;
 - j. publikasi pengalaman lapangan pada pendidikan khusus dan/atau pendidikan layanan khusus; dan/atau
 - k. penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai Guru yang diberikan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian Guru berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 49

Pengembangan dan peningkatan Kualifikasi Akademik, kompetensi, dan keprofesian Guru oleh Guru Dalam Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, Pasal 47, dan Pasal 48 dilakukan dengan tetap melaksanakan tugasnya.

Bagian Keempatbelas Cuti

Pasal 50

- (1) Guru yang diangkat Pemerintah atau Pemerintah Daerah berhak memperoleh cuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Guru yang diangkat satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Masyarakat berhak memperoleh cuti sesuai dengan Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Pasal 51

- (1) Selain cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50, Guru dapat memperoleh cuti studi yang bertujuan untuk pengembangan keprofesian, paling lama 6 (enam) bulan dengan tetap memperoleh hak gaji penuh.
- (2) Cuti studi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Guru yang telah memenuhi Kualifikasi Akademik dan telah memiliki Sertifikat Pendidik.
- (3) Cuti studi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan secara periodik kepada Guru setiap 6 (enam) tahun dihitung sejak yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Cuti studi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan oleh Guru untuk:
 - a. penelitian;
 - b. penulisan buku;
 - c. praktik kerja di dunia industri atau usaha yang relevan dengan tugasnya;
 - d. pelatihan yang relevan dengan tugasnya;
 - e. pengabdian kepada masyarakat; dan/atau
 - f. magang pada satuan pendidikan lain atas inisiatif sendiri.

- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai cuti studi untuk pengembangan keprofesian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

BAB IV BEBAN KERJA

Pasal 52

- (1) Beban kerja Guru mencakup kegiatan pokok:
 - a. merencanakan pembelajaran;
 - b. melaksanakan pembelajaran;
 - c. menilai hasil pembelajaran;
 - d. membimbing dan melatih peserta didik; dan
 - e. melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja Guru.
- (2) Beban kerja Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memenuhi 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
- (3) Pemenuhan beban kerja paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan ketentuan paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satuan pendidikan tempat tugasnya sebagai Guru Tetap.

Pasal 53

Menteri dapat menetapkan ekuivalensi beban kerja untuk memenuhi ketentuan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) bagi Guru yang:

- a. bertugas pada satuan pendidikan layanan khusus;
- b. berkeahlian khusus; dan/atau
- c. dibutuhkan atas dasar pertimbangan kepentingan nasional.

Pasal 54

- (1) Beban kerja kepala satuan pendidikan yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu atau membimbing 40 (empat puluh) peserta didik bagi kepala satuan pendidikan yang berasal dari Guru bimbingan dan konseling atau konselor.
- (2) Beban kerja wakil kepala satuan pendidikan yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 12 (dua

- belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu atau membimbing 80 (delapan puluh) peserta didik bagi wakil kepala satuan pendidikan yang berasal dari Guru bimbingan dan konseling atau konselor.
- (3) Beban kerja ketua program keahlian satuan pendidikan yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
 - (4) Beban kerja kepala perpustakaan satuan pendidikan yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
 - (5) Beban kerja kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi satuan pendidikan yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
 - (6) Beban kerja Guru bimbingan dan konseling atau konselor yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah mengampu bimbingan dan konseling paling sedikit 150 (seratus lima puluh) peserta didik per tahun pada satu atau lebih satuan pendidikan.
 - (7) Beban kerja pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi atau pendidikan terpadu yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
 - (8) Beban kerja pengawas satuan pendidikan, pengawas mata pelajaran, atau pengawas kelompok mata pelajaran dalam melakukan tugas pembimbingan dan pelatihan profesional Guru dan pengawasan yang ekuivalen dengan paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam pembelajaran tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
 - (9) Ketentuan lebih lanjut tentang beban kerja pengawas yang ekuivalen dengan 24 (dua puluh empat) jam tatap muka sebagaimana dimaksud pada ayat (8) ditetapkan oleh Menteri.

BAB V

WAJIB KERJA DAN POLA IKATAN DINAS

Pasal 55

- (1) Dalam keadaan darurat, Pemerintah dapat memberlakukan ketentuan wajib kerja kepada Guru dan/atau warga negara Indonesia lainnya yang memenuhi Kualifikasi Akademik dan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai Guru di Daerah Khusus di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan warga negara selain Guru yang:
 - a. memiliki Kualifikasi Akademik S-1 atau D-IV; dan

- b. mengikuti pelatihan di bidang keguruan yang diselenggarakan Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
- (3) Wajib kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelaksanaan tugas sebagai Guru dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - (4) Penugasan warga negara sebagai Guru dalam rangka wajib kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri dengan memperhatikan usulan atau pertimbangan Pemerintah Daerah.
 - (5) Warga negara selain Guru yang ditugaskan menjalani wajib kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memperoleh tunjangan setara dengan tunjangan profesi, tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional, dan tunjangan khusus selama menjalankan tugas sebagai Guru

Pasal 56

- (1) Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah dapat menetapkan pola ikatan dinas bagi calon Guru untuk memenuhi kepentingan pembangunan pendidikan nasional atau kepentingan pembangunan daerah.
- (2) Pola ikatan dinas bagi calon Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pola ikatan dinas Pemerintah atau pola ikatan dinas Pemerintah Daerah.
- (3) Pola ikatan dinas Pemerintah bagi calon Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan untuk:
 - a. memenuhi kebutuhan Guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan Pemerintah;
 - b. memenuhi kebutuhan nasional akan Guru yang mampu mengam-pu pembelajaran pada satuan pendidikan yang diprogramkan menjadi bertaraf internasional dan/atau berbasis keunggulan lokal;
 - c. memenuhi kebutuhan nasional akan Guru yang potensial untuk dikader menjadi kepala satuan pendidikan dan/atau pengawas satuan pendidikan, pengawas mata pelajaran, pengawas kelompok mata pelajaran; atau
 - d. memenuhi proyeksi kekurangan Guru secara nasional.
- (4) Pola ikatan dinas Pemerintah Daerah bagi calon Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan untuk:
 - a. memenuhi kebutuhan Guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan Pemerintah Daerah;
 - b. memenuhi kebutuhan daerah akan Guru yang mampu mengam-pu pembelajaran pada satuan pendidikan yang diprogramkan menjadi bertaraf internasional dan/atau berbasis keunggulan lokal;

- c. memenuhi kebutuhan daerah akan Guru yang potensial untuk dikader menjadi kepala satuan pendidikan dan/atau pengawas satuan pendidikan, pengawas mata pelajaran, pengawas kelompok mata pelajaran; atau
- d. memenuhi proyeksi kekurangan Guru di daerah yang bersangkutan.

Pasal 57

- (1) Calon Guru yang akan mengikuti pendidikan ikatan dinas harus menandatangani pernyataan tertulis bermaterai tentang kesediaannya untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil dan ditempatkan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya mengangkat calon Guru yang telah menyelesaikan pendidikan ikatan dinas menjadi pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan menempatkannya sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Masa tugas Guru ikatan dinas menyesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

PENGANGKATAN, PENEMPATAN, DAN PEMINDAHAN

Bagian Kesatu

Pengangkatan dan Penempatan pada Satuan Pendidikan

Pasal 58

- (1) Pengangkatan dan penempatan Guru yang diangkat oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Departemen melakukan koordinasi perencanaan kebutuhan Guru secara nasional dalam rangka pengangkatan dan penempatan Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Perencanaan kebutuhan Guru secara nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan mempertimbangkan pemerataan Guru antar satuan pendidikan yang diselenggarakan Pemerintah Daerah dan/atau Masyarakat, antarkabupaten atau antarkota, dan antar-provinsi, termasuk kebutuhan Guru di Daerah Khusus.

Pasal 59

- (1) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah wajib menandatangani pernyataan kesanggupan untuk ditugaskan di Daerah Khusus paling singkat selama 2 (dua) tahun.

- (2) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah yang telah bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak pindah tugas setelah tersedia Guru pengganti.
- (3) Dalam hal terjadi kekosongan Guru, Pemerintah atau Pemerintah Daerah wajib menyediakan Guru pengganti untuk menjamin keberlanjutan proses pembelajaran pada satuan pendidikan yang bersangkutan.

Pasal 60

- (1) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dan bertugas di Daerah Khusus berhak atas rumah dinas yang memenuhi standar kelayakan huni sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang disediakan oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Rumah dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan selama Guru yang bersangkutan bertugas di Daerah Khusus.
- (3) Pemeliharaan rumah dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya.
- (4) Hak menempati rumah dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat dicabut apabila Guru yang bersangkutan tidak melaksanakan kewajibannya sebagai Guru sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Bagian Kedua

Pengangkatan dan Penempatan pada Jabatan Struktural

Pasal 61

- (1) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dapat ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penempatan pada jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan setelah Guru yang bersangkutan bertugas sebagai Guru paling singkat selama 8 (delapan) tahun.
- (3) Guru yang ditempatkan pada jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kehilangan haknya untuk memperoleh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan.
- (4) Guru yang ditempatkan pada jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditugaskan kembali sebagai Guru dan mendapatkan hak-hak Guru sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Hak-hak Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang berupa tunjangan profesi dan tunjangan fungsional diberikan sebesar

tunjangan profesi dan tunjangan fungsional berdasarkan jenjang jabatan sebelum Guru yang bersangkutan ditempatkan pada jabatan struktural.

- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan Guru pada jabatan struktural dan pengembaliannya pada jabatan Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (5) diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Ketiga Pemindahan

Pasal 62

- (1) Pemindahan Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dapat dilakukan antarprovinsi, antarkabupaten atau antarkota, antarkecamatan, maupun antarsatuan pendidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemindahan Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan kebutuhan Guru di tingkat nasional maupun di tingkat daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemindahan Guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang didirikan Masyarakat baik atas permintaan sendiri maupun kepentingan penyelenggara pendidikan, dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama.
- (4) Pemindahan Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah Guru yang bersangkutan bertugas pada satuan pendidikan paling singkat selama 4 (empat) tahun, kecuali Guru yang bertugas di Daerah Khusus.

BAB VII SANKSI

Pasal 63

- (1) Guru yang tidak dapat memenuhi Kualifikasi Akademik, kompetensi, dan Sertifikat Pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk memenuhinya, kehilangan hak untuk mendapat tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional, dan maslahat tambahan.
- (2) Guru yang tidak dapat memenuhi kewajiban melaksanakan pembelajaran 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan tidak mendapat pengecualian dari Menteri dihilangkan haknya untuk

- mendapat tunjangan profesi, tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional, dan maslahat tambahan.
- (3) Guru dan/atau warga negara Indonesia selain Guru yang memenuhi Kualifikasi Akademik dan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai Guru yang menolak wajib kerja di Daerah Khusus sebagaimana diatur dalam Pasal 55 dapat dikenai sanksi oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya berupa:
 - a. penundaan kenaikan pangkat dan jabatan selama 1 (satu) tahun bagi Guru;
 - b. pencabutan tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional selama 2 (dua) tahun bagi Guru; atau
 - c. pencabutan hak untuk menjadi Guru selama 4 (empat) tahun bagi warga negara Indonesia selain Guru.
 - (4) Guru yang telah melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (1) tetapi mengingkari pernyataan tertulisnya dikenai sanksi oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya berupa:
 - a. penundaan kenaikan pangkat atau jabatan selama 4 (empat) tahun;
 - b. penghentian pemberian tunjangan profesi selama 4 (empat) tahun;
 - c. penghentian pemberian tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional selama 4 (empat) tahun; atau
 - d. penghentian pemberian maslahat tambahan selama 4 (empat) tahun.
 - (5) Guru yang terbukti memperoleh Kualifikasi Akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) sampai dengan ayat (7) dan/atau Sertifikat Pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 dengan cara melawan hukum diberhentikan sebagai Guru dan wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional, dan penghargaan sebagai Guru yang pernah diterima.

Pasal 64

Perguruan tinggi yang sudah ditetapkan sebagai penyelenggara pendidikan profesi tetapi berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Departemen tidak memenuhi lagi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dapat dicabut kewenangannya untuk menyelenggarakan pendidikan profesi oleh Menteri.

BAB VIII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 65

Dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen:

- a. Guru Dalam Jabatan yang belum memiliki Sertifikat Pendidik memperoleh tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional dan maslahat tambahan;
- b. Guru dalam jabatan diberi Sertifikat Pendidik secara langsung apabila:
 - 1) sudah memiliki kualifikasi akademik magister (S-2) atau doktor (S-3) dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya, atau guru kelas dan guru bimbingan dan konseling atau konselor, dengan golongan sekurang-kurangnya IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b; atau
 - 2) sudah mempunyai golongan serendah-rendahnya IV/c, atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/c.
- c. Guru dalam jabatan yang telah memiliki Kualifikasi Akademik S-1 atau D-IV yang tidak sesuai dengan mata pelajaran, rumpun mata pelajaran, atau satuan pendidikan yang diampunya, keikutsertaannya dalam pendidikan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 atau uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 yang diikutinya dilakukan berdasarkan mata pelajaran, rumpun mata pelajaran, dan/atau satuan pendidikan yang diampunya;
- d. Guru yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (3) pada satuan pendidikan yang belum memenuhi ketentuan rasio peserta didik terhadap Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 tetap menerima tunjangan profesi.

Pasal 66

Dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak berlakunya Peraturan Pemerintah ini, Guru Dalam Jabatan yang belum memenuhi Kualifikasi Akademik S-1 atau D-IV, dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh Sertifikat Pendidik apabila sudah:

- a. mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan mempunyai pengalaman kerja 20 (dua puluh) tahun sebagai Guru; atau
- b. mempunyai golongan IV/a, atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/a.

Pasal 67

Pengawas satuan pendidikan selain Guru yang diangkat sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini diberi kesempatan dalam waktu 5 (lima) tahun untuk memperoleh Sertifikat Pendidik.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 68

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan
Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara
Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 1 Desember 2008
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 1 Desember 2008
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

ANDI MATTALATTA

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2008 NOMOR 194

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT NEGARA RI
Kepala Biro Peraturan Perundangundangan
Bidang Politik dan Kesejahteraan Rakyat

Wisnu Setiawan

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 74 TAHUN 2008
TENTANG
GURU**

I. UMUM

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa depan adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Oleh karena itu, guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Untuk mewujudkan fungsi, peran, dan kedudukan tersebut, guru perlu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik yang sesuai dengan standar pendidik. Guru yang profesional akan menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang bermutu dalam rangka mewujudkan insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru harus memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Selain itu, perlu dilakukan berbagai upaya untuk memaksimalkan fungsi dan peran strategis yang meliputi penegakan hak dan kewajiban guru, pembinaan dan pengembangan karir guru, perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Strategi untuk mewujudkan fungsi, peran, dan kedudukan guru meliputi:

1. penyelenggaraan pendidikan untuk peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi, dan pendidikan profesi untuk memperoleh sertifikat pendidik;
2. pemenuhan hak dan kewajiban guru sebagai tenaga profesional sesuai dengan prinsip profesionalitas;
3. penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian guru sesuai dengan kebutuhan, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, kompetensi, maupun sertifikasi yang dilakukan secara merata, objektif, transparan, dan akuntabel untuk menjamin keberlangsungan pendidikan;
4. penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian profesional;
5. peningkatan pemberian penghargaan dan jaminan perlindungan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas profesional;
6. pengakuan yang sama antara guru yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dengan guru yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan Pemerintah dan Pemerintah Daerah;
7. penguatan tanggungjawab dan kewajiban Pemerintah dan Pemerintah Daerah dalam merealisasikan pencapaian anggaran pendidikan untuk memenuhi hak dan kewajiban guru sebagai pendidik profesional; dan
8. peningkatan peran serta masyarakat dalam memenuhi hak dan kewajiban guru.

Pengakuan kedudukan guru sebagai pendidik profesional merupakan bagian dari keseluruhan upaya pembaharuan dalam Sistem Pendidikan Nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain, tentang kepegawaian, ketenagakerjaan keuangan dan Pemerintahan Daerah.

Sertifikat pendidik bagi guru dalam jabatan dapat diperoleh melalui pendidikan profesi atau uji kompetensi. Hal ini dilandasi oleh pertimbangan bahwa pemerolehan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman langsung yang diinternalisasi secara reflektif. Untuk melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen perlu ditetapkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Guru.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1 Cukup jelas.

Pasal 2

Yang dimaksud dengan "sehat jasmani dan rohani" adalah kondisi kesehatan fisik dan mental yang memungkinkan guru dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi kesehatan fisik dan mental tersebut tidak ditujukan kepada penyandang cacat.

Pasal 3

Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Cukup jelas.

Ayat (3)

Kompetensi guru bersifat holistik berarti kompetensi yang terintegrasi dan terwujud dalam kinerja guru. Pengembangan kompetensi guru yang bersifat holistik pada perguruan tinggi dilakukan dengan menggunakan kerangka dasar dan struktur kurikulum pendidikan guru berbasis kompetensi.

Ayat (4)

Kompetensi pedagogik untuk guru TK, RA, atau bentuk lain yang sederajat meliputi kemampuan antara lain mengenal peserta didik secara mendalam dan menguasai profil perkembangan fisik dan psikologis peserta didik, menyelenggarakan kegiatan yang memicu pertumbuhan kembangan peserta didik sebagai pribadi yang utuh yang meliputi perancangan kegiatan yang memicu pertumbuhan kembangan peserta didik, implementasi kegiatan yang memicu pertumbuhan peserta didik, dan perbaikan secara berkelanjutan. Kompetensi pedagogik untuk guru SD, MI, SMP, MTs, SMA, MA, SMK, MAK, atau bentuk lain yang sederajat, meliputi kemampuan antara lain pemahaman tentang peserta didik secara mendalam, penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Ayat (5) Cukup jelas. Ayat (6) Cukup jelas.

Ayat (7)

Huruf a

Yang dimaksud dengan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya sebagai pendukung profesionalisme guru, antara lain memiliki kemampuan dalam menguasai dan mengemas materi pelajaran sesuai dengan tingkat

perkembangan kemampuan peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikannya.

Huruf b Cukup jelas.

Ayat (8)

Huruf a

Bentuk lain pendidikan formal yang sederajat dengan TK dan RA antara lain, Pratama Widya Pasraman, dan bentuk lain yang diselenggarakan oleh agama lainnya.

Huruf b

Bentuk lain pendidikan formal yang sederajat dengan SD dan MI antara lain, pendidikan diniyah dasar, Adi Vidyalaya (AV), dan Culla Sekha.

Huruf c

Bentuk lain pendidikan formal sederajat dengan SMP dan MTs antara lain pendidikan diniyah menengah pertama, Madyama Vidyalaya (MV), dan Majjhima Sekha. Bentuk lain pendidikan formal yang sederajat dengan SMA dan MA antara lain pendidikan diniyah menengah atas, Utama Vidyalaya (UV), dan Maha Sekha.

Huruf d

TKLB adalah Taman Kanak-kanak Luar biasa, SDLS adalah Sekolah Dasar Luar Biasa, SMPLB adalah Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa, dan SMALB adalah Sekolah Menengah Atas Luar Biasa.

Ayat (9)

Badan Standar Nasional Pendidikan adalah badan yang bersifat mandiri dan profesional yang bertugas membantu Menteri dalam mengembangkan, memantau, dan mengendalikan Standar Nasional Pendidikan.

Pasal 4

Ayat (1)

Penetapan perguruan tinggi penyelenggara program sertifikasi guru untuk guru di bawah binaan departemen yang menangani urusan pemerintahan di bidang agama dilakukan oleh Menteri dengan memperhatikan pertimbangan menteri yang menangani urusan pemerintahan di bidang agama. Penetapan perguruan tinggi dilakukan dengan prinsip keseimbangan jumlah dan sebaran lokasi perguruan tinggi, baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang didirikan masyarakat. Terakreditasi adalah pengakuan kelayakan akademik dan manajerial satuan pendidikan dan/atau program studi.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Program pendidikan tenaga kependidikan adalah program pendidikan tinggi yang berfungsi menyelenggarakan pengadaan guru untuk pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah, serta mengembangkan ilmu kependidikan, termasuk program pendidikan pada fakultas tarbiyah dan pada fakultas lain yang sejenis. Program pendidikan nonkependidikan adalah program pendidikan tinggi yang berfungsi untuk menyelenggarakan program pendidikan dalam bidang ilmu murni, teknologi, dan/atau seni.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Hasil belajar mandiri dituangkan dalam format penilaian portofolio sebagai dasar uji kemampuan dalam menentukan beban satuan kredit semester yang harus dipenuhi. Format portofolio sekurang-kurangnya berisi: identitas pribadi, institusi tempat bekerja, masa kerja, pengalaman, kinerja, dan lampiran data pendukung.

Ayat (5)
Pelatihan guru adalah jenis pelatihan keprofesionalan guru yang bertujuan untuk memelihara dan/atau meningkatkan kemampuannya sebagai guru sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan/atau perubahan kurikulum dan perkembangan masyarakat. Pelatihan dapat dilakukan di pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan, lembaga penjaminan mutu pendidikan, kelompok kerja guru, musyawarah guru mata pelajaran, gugus, atau lembaga lain yang melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Penghitungan satuan kredit semester paling tinggi 65% (enam puluh lima persen). Penentuan kekurangan jumlah satuan kredit semester yang harus ditempuh diserahkan kepada perguruan tinggi masing-masing. Sebagai contoh, guru dalam jabatan yang berijazah menyelesaikan sejumlah 40 (empat puluh) satuan kredit semester. Beban belajar yang dapat dibebaskan dihitung sebagai berikut: $65\% \times 40$ satuan kredit semester = 26 satuan kredit semester. Yang bersangkutan

masih harus menempuh 14 satuan kredit semester (40 satuan kredit semester = 26 satuan kredit semester).

Dalam hal pengakuan satuan kredit semester terhadap hasil belajar dilaksanakan di pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidikan dan tenaga kependidikan, lembaga penjaminan mutu pendidikan, atau lembaga pelatihan lainnya, penghitungan pengakuan satuan kredit semester didasarkan atas kesepakatan antara perguruan tinggi dengan institusi pelatihan tersebut atau didasarkan atas penilaian oleh perguruan tinggi dengan mempertimbangkan informasi mengenai proses pelaksanaan pelatihan dan kapabilitas lembaga penyelenggaranya.

Ayat (6) Cukup jelas. Ayat (7) Cukup jelas. Ayat (8) Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Bagi seseorang yang akan menjadi guru, baik yang berlatar belakang S-I atau D-IV kependidikan maupun S-I atau D-IV nonkependidikan, yang telah memiliki Akta-IV atau Akta Mengajar yang diperoleh sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini, dan yang telah memiliki ijazah program pascasarjana (S2/S3) yang sesuai dengan bidang studi atau mata pelajaran satuan kredit semesternya dapat diakui sebagai faktor pengurang beban satuan kredit semester dalam pendidikan profesi dari beban total satuan kredit semester pendidikan profesi yang harus ditempuh. Bagi guru dalam jabatan, baik yang berlatar belakang S-1 atau D-IV kependidikan maupun S-1 atau D-IV nonkependidikan, yang telah memiliki Akta-IV, Akta Mengajar, atau sertifikat keahlian dari lembaga sertifikat profesi yang diperoleh sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini, dapat diakui sebagai faktor pengurang beban satuan kredit dalam pendidikan profesi dari beban total satuan kredit pendidikan profesi yang harus ditempuh.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 8

Objektif merupakan proses sertifikasi yang tidak diskriminatif dan memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Transparan merupakan proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada orangtua, masyarakat, birokrasi atau pihak lain untuk memperoleh akses informasi tentang penyelenggaraan pendidikan profesi dan uji

kompetensi pendidik. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada orangtua, Masyarakat, birokrasi atau pihak lain secara administratif, finansial, dan akademik.

Pasal 9

Ayat (1)

Penetapan jumlah peserta didik program pendidikan profesi setiap tahun bagi guru di bawah binaan departemen yang menangani urusan pemerintahan di bidang agama dilakukan oleh Menteri dengan memperhatikan pertimbangan menteri yang menangani urusan pemerintahan di bidang agama.

Ayat (2) Cukup jelas., Ayat (3) Cukup jelas., Ayat (4) Cukup jelas., Ayat (5) Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Sertifikat Pendidik dikeluarkan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "lulus uji kelayakan" adalah apabila seseorang dinyatakan lulus oleh suatu tim ahli pada bidang keahlian tertentu dalam sebuah penilaian berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh Menteri.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Nomor registrasi guru merupakan nomor resmi pendidik yang dikeluarkan oleh Departemen sebagai nomor identitas pemegang sertifikat pendidik dalam satu atau lebih bidang studi atau keahlian yang berbeda antara pemegang satu dengan lainnya.

Ayat (5) Cukup jelas. Ayat (6) Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Penetapan jumlah peserta uji kompetensi dilakukan dengan prinsip keseimbangan jumlah dan sebaran antara guru yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, serta guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang didirikan masyarakat Penetapan peserta uji kompetensi setiap tahun bagi guru di bawah binaan departemen yang menangani urusan pemerintahan di bidang agama dilakukan oleh

Menteri dengan pertimbangan menteri yang menangani urusan pemerintahan di bidang agama.

Ayat (3) Cukup jelas., Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5) Cukup jelas., Ayat (6) Cukup jelas.

Pasal 13 Cukup jelas., Pasal 14 Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Cukup jelas.

Ayat (3) Huruf a Cukup jelas. Huruf b Cukup jelas.

Huruf c

Ketua program keahlian atau istilah yang sejenis digunakan dalam SMK/MAK.

Huruf d Cukup jelas., Huruf e Cukup jelas., Huruf f Cukup jelas.

Huruf g

Pendidikan inklusi adalah pendidikan yang memberikan kesempatan bagi peserta didik berkelainan untuk belajar bersama-sama dengan peserta didik normal pada satuan pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan keagamaan dengan menyediakan sarana, pendidik maupun tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, dimana mereka mengikuti kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhannya.

Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5) Cukup jelas.

Ayat (6)

Yang dimaksud dengan "bersifat unik" adalah sistem pemberian nomor sedemikian rupa kepada guru yang telah memenuhi persyaratan sehingga menjamin setiap nomor registrasi guru tidak sama dengan nomor guru lain, serta menjamin seorang guru tidak memiliki nomor registrasi lebih dari satu.

Pasal 16 Cukup jelas. Pasal 17 Cukup jelas. Pasal 18 Cukup jelas.

Pasal 19

Tunjangan fungsional diberikan kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Subsidi tunjangan fungsional diberikan kepada guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Pasal 20 Cukup jelas., Pasal 21 Cukup jelas., Pasal 22 Cukup jelas., Pasal 23 Cukup jelas.

Pasal 24

Ayat (1)

Dalam menjamin pendanaan masalah tambahan yang menjadi tanggung jawab penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang didirikan masyarakat, Pemerintah atau Pemerintah

Daerah dapat membantu atau menjatuhkan sanksi administratif kepada penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan.

Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas.

Ayat (4)

Ketentuan ini dimaksudkan agar guru tidak menerima maslahat tambahan secara berlebihan melalui lebih dari satu satuan pendidikan.

Ayat (5) Cukup jelas. Ayat (6) Cukup jelas.

Ayat (7)

Huruf a Cukup jelas. Huruf b Cukup jelas.

Huruf c

Ketua program keahlian atau istilah yang sejenis digunakan dalam SMK/MAK.

Huruf d Cukup jelas., Huruf e Cukup jelas., Huruf f Cukup jelas., Huruf g

Cukup jelas., Huruf h Cukup jelas.

Ayat (8) Cukup jelas. Ayat (9) Cukup jelas. Ayat (10) Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Huruf a

Yang dimaksud dengan "tunjangan pendidikan" adalah subsidi biaya yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi dan/atau kualifikasi akademik. Yang dimaksud dengan "asuransi pendidikan" adalah subsidi biaya yang diberikan kepada guru untuk tambahan biaya asuransi pendidikan yang diambil untuk pendidikan anak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Yang dimaksud dengan "beasiswa" adalah seluruh biaya yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi dan/atau kualifikasi akademik.

Huruf b

Untuk menunjukkan bahwa seorang calon siswa adalah putra atau putri kandung guru, pada saat pendaftaran yang bersangkutan menyertakan:

- a. surat keterangan dari kepala sekolah di tempat guru bekerja;
- b. akte kelahiran anak; dan
- c. kartu keluarga.

Pasal 27 Cukup jelas. Pasal 28 Cukup jelas. Pasal 29 Cukup jelas. Pasal 30 Cukup jelas.

Pasal 31 Cukup jelas.

Pasal 32

Prestasi kerja luar biasa baiknya adalah prestasi kerja yang sangat menonjol, yang secara nyata diakui dalam lingkup kerjanya, sehingga pegawai negeri sipil yang bersangkutan secara nyata menjadi teladan bagi pegawai lainnya.

Pasal 33 Cukup jelas. Pasal 34 Cukup jelas. Pasal 35 Cukup jelas. Pasal 36 Cukup jelas.

Pasal 37 Cukup jelas., Pasal 38 Cukup jelas. Pasal 39 Cukup jelas. Pasal 40 Cukup jelas. Pasal 41 Cukup jelas. Pasal 42 Cukup jelas. Pasal 43 Cukup jelas. Pasal 44 Cukup jelas.

Pasal 45 Cukup jelas. Pasal 46 Cukup jelas.,

Pasal 47 Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas.

Ayat (4)

Pengembangan dan peningkatan kompetensi guru dilakukan dalam berbagai kegiatan keprofesionalan yang diselenggarakan antara lain melalui Kelompok Kerja Guru, Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Kelompok Kerja Pengawas Sekolah, dan Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah.

Ayat (5) Cukup jelas.

Pasal 48 Cukup jelas. Pasal 49 Cukup jelas. Pasal 50 Cukup jelas.

Pasal 51

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "gaji penuh" meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, maslahat tambahan dan/atau tunjangan khusus.

Ayat (2) Cukup jelas., Ayat(3) Cukup jelas., Ayat (4) Cukup jelas., Ayat (5) Cukup jelas.

Pasal 52

Ayat (1)

Huruf a Cukup jelas. Huruf b Cukup jelas. Huruf c Cukup jelas. Huruf d Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "tugas tambahan", misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket.

Ayat (2)

Istilah tatap muka berlaku untuk pelaksanaan beban kerja guru yang terkait dengan pelaksanaan pembelajaran. Beban kerja guru untuk melaksanakan pembelajaran paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu tersebut merupakan bagian jam kerja dari jam kerja sebagai pegawai yang secara keseluruhan

paling sedikit 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja dalam 1 (satu) minggu. Guru Tetap yang tidak dapat memenuhi beban kerja paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satuan pendidikan di mana dia diangkat sebagai Guru Tetap, dapat memenuhi beban kerjanya dengan mengajar di sekolah atau madrasah sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya.

Ayat (3) Cukup jelas

Pasal 53 Cukup jelas.

Pasal 54

Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5) Cukup jelas.

Ayat (6)

Yang dimaksud dengan "mengampu layanan bimbingan dan konseling" adalah pemberian perhatian, pengarahan, pengendalian, dan pengawasan kepada sekurang-kurangnya 150 (seratus lima puluh) peserta didik, yang dapat dilaksanakan dalam bentuk pelayanan tatap muka terjadwal di kelas dan layanan perseorangan atau kelompok bagi yang dianggap perlu dan yang memerlukan.

Ayat (7) Cukup jelas., Ayat (8) Cukup jelas., Ayat (9) Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "keadaan darurat" adalah situasi luar biasa yang terjadi di Daerah Khusus yang disebabkan oleh bencana alam, bencana sosial, atau situasi lain yang mengakibatkan kelangkaan guru sehingga proses pembelajaran tidak dapat terlaksana secara normal sesuai Standar Nasional Pendidikan.

Ayat (2) Cukup jelas., Ayat (3) Cukup jelas., Ayat (4) Cukup jelas., Ayat (5) Cukup jelas.

Pasal 56 Cukup jelas. Pasal 57 Cukup jelas. Pasal 58 Cukup jelas. Pasal 59 Cukup jelas. Pasal 60 Cukup jelas. Pasal 61 Cukup jelas., Pasal 62 Cukup jelas. Pasal 63 Cukup jelas. Pasal 64 Cukup jelas. Pasal 65 Cukup jelas., Pasal 66 Cukup jelas. Pasal 67 Cukup jelas. Pasal 68 Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4941