

BAB I

PENDAHULUAN

Pembangunan pendidikan nasional yang sekarang dilaksanakan bangsa Indonesia seharusnya lebih didasari pada semangat untuk menciptakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang berfungsi sebagai subjek yang memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan potensi dan dimensi kemanusiaan secara optimal. Sementara itu, Pasal 31 ayat (3) UUD 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. Oleh karena itu, guru dalam mengemban tugasnya harus dilakukan secara profesional. Undang-undang No. 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 tersebut berfungsi untuk meningkatkan martabat bangsa dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sementara itu, 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.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut, maka guru sebagai salah satu sasaran manajemen pendidikan harus memenuhi persyaratan sebagai tenaga yang profesional, sebagaimana yang diamanatkan dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam Pasal 8 dan 10 bahwa maka 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). Dalam hal Kompetensi pedagogik, maka guru diharapkan memiliki kemampuan untuk menjalankan fungsi pendidikan sehingga akan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kecerdasan intelektual, kepribadian, sosial, dan emosional. Sementara itu, untuk kemampuan kompetensi profesional, maka guru diharapkan memiliki kemampuan penguasaan materi bidang studi yang menjadi keahlian masing-masing dan mengembangkan terus sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Bahkan di dalam usaha pengembangan materi atau bahan ajar, guru diharapkan agar menggunakan kesempatan untuk melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), sebagai solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul di kelas.

Berdasarkan berbagai pengalaman terhadap uji kompetensi guru kita, maka secara umum kelemahan guru kita memang terletak pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Dari dua kelemahan kompetensi inilah yang kemudian memberikan dampak terhadap rendahnya mutu peserta didik dan pada gilirannya mutu pendidikan di Indonesia secara umum juga rendah. Hal ini bukan berarti semua guru kita memiliki kompetensi kepribadian dan sosial yang baik.

Hal yang lebih memprihatinkan lagi, apabila rendahnya mutu pendidikan di Indonesia dikaitkan dengan indeks pembangunan sumber daya manusia (HRD) ditingkat dunia, rating kita selalu menurun dari tahun ke tahun, bahkan untuk di lingkungan negara-negara ASEAN.

Dalam HDI, untuk melihat tingkat pembangunan manusia di suatu Negara digunakan 3 indikator, yaitu angka harapan hidup, lamanya penduduk menjalankan pendidikan (*long years of schooling*), dan pendapat *income* perkapita. Hasil penelitian UNDP tahun 2001 menunjukkan bahwa indeks pembangunan manusia (HDI) di Indonesia menduduki ranking 106 dari 126 negara. Posisi ini jauh dibawah negara-negara ASEAN yang merupakan pesaing terdekat. Pada tahun 2003 posisi Indonesia turun lagi menjadi ranking 112 dari 175 negara. Tahun 2009, posisi Indonesia dalam HDI mengalami peningkatan yaitu pada urutan 107 dari , namun turun lagi ke posisi 111 dari 182 negara pada tahun 2010 ini. Posisi ini untuk kawasan ASEAN Indonesia hanya unggul dari Vietnam, Laos, Myanmar, Kamboja, dan Timor Leste, namun tertinggal jauh dari Singapura (peringkat ke-23), Brunei (30), Malaysia (66), Thailand (86), dan Filipina (105).

Menurut Rizal Malik (2010) , bahwa turunnya peringkat Indonesia secara drastis ke posisi 111 pada tahun 2010 tersebut dikarenakan capaian nilai indeks rata-rata lamanya orang Indonesia sekolah (*long years of schooling*) yang sangat rendah yaitu hanya 5,7 tahun. Artinya, lamanya pendidikan warga Negara Indonesia rata-rata hanya 5,7 tahun, atau hanya setara berpendidikan SD ke bawah.

Posisi Indonesia yang jauh di bawah Negara-negara ASEAN ini, tentunya memberikan dorongan kepada Pemerintah agar mempunyai komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pengembangan sumber daya manusia guna mendukung upaya pembangunan ekonomi terutama untuk menghadapi era globalisasi dan pasar bebas. Dalam konteks ini, para pakar pendidikan berkeyakina bahwa pengembangan sumber daya manusia hanya dapat dicapai dengan adanya dukungan sistem pendidikan nasional yang bermutu.

Berdasarkan pengalaman dalam pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan yang telah dimulai sejak tahun 2006 (meskipun pelaksanaannya dilakukan pada tahun 2007), banyak hal yang dapat kita temukan terhadap fenomena beragamnya kondisi profesionalitas guru di semua jenjang pendidikan. Barang kali hal tersebut bisa terjadi karena memang sebelum di terbitkannya UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa sebutan guru belum diakui sebagai pekerjaan profesi. Baru setelah disyahnkannya Undang-Undang tersebut sebagai payung hukum, bahkan dipertegas lagi dalam 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 semuanya 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 yang awalnya menggunakan jalur portofolio dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 telah dilakukan kajian terhadap hasil yang diperoleh dan

dikaitkan dengan peningkatan kinerja guru pasca sertifikasi, didapatkan hasil yang cukup fenomenal dan bahkan membuat kaget banyak orang terutama dikalangan pemerhati pendidikan. Kajian-kajian tersebut dilakukan oleh tim KSG (Konsorsium Sertifikasi Guru) maupun oleh banyak pakar pendidikan, salah satunya oleh Prof. Dr. Baedowi, M.Pd (saat itu menjabat sebagai Dirjen PMPTK Kemendiknas), yang menunjukkan hasil 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 mengikuti PLPG adalah guru-guru yang masa kerjanya rata-rata dibawah 20 tahun, dan setelah mendapatkan PLPG menunjukkan kinerja yang sangat meningkat dan meningkat.

Apabila dilihat dari hasil penilaian portofolio, (10 item komponen portofolio) baik yang lulus maupun yang tidak lulus maka sebagian besar menunjukkan bahwa kelemahan guru berada pada komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik yang dicapai, dan komponen karya pengembangan profesi. Komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran ditunjukkan oleh ketidakmampuan menyusun RPP, lemahnya strategi dan metode pembelajaran serta ketidakmampuan melakukan inovasi pembelajaran. Sementara untuk komponen pengembangan profesi ditunjukkan oleh lemahnya guru dalam 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. Namun, pada saat awal pelaksanaan sertifikasi guru, tahun 2007 dan 2008, banyak ditemukan kasus guru-guru yang memalsukan sertifikat pelatihan, pendidikan, seminar dan lainnya.

Banyak ditemukan sertifikat yang yang meragukan keabsahannya, misalnya sertifikat tanpa nama, sertifikat dengan nama tetapi bekas foto copian dan tidak bisa menunjukkan sertifikat aslinya, ditemukan lebih dari satu sertifikat dengan hari dan tanggal yang sama, di beberapa daerah ditemukan lembaga tertentu yang membuat sertifikat tanpa ada kegiatan (dalam hal ini dijual kepada guru-guru), bahkan ditemukan ijazah palsu.

Berbagai permasalahan yang muncul terkait dengan proses pelaksanaan sertifikasi guru di atas disebabkan oleh banyak faktor, salah satu faktor yang kemungkinan menjadi faktor dominan adalah kesalahan guru dalam memahami UU 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-guru yang selama ini dipandang sebagai pahlawan tanpa tanda jasa. Mereka lupa bahwa semangat pemberian kesejahteraan material dalam bentuk pemberian tunjangan profesi itu mengandung makna bahwa guru harus dapat melakukan tugasnya sebagai pendidik yang profesional. Guru harus menjalankan tugasnya dengan empat kompetensi yang harus dimilikinya. Baru setelah menjalankan kewajibannya itu, guru berhak mendapatkan kesejahteraan atau tunjangan profesi sebagaimana yang dijanjikan dalam undang undang guru dan dosen tersebut.

Sayangnya masih banyak guru yang belum bisa memahami UU guru dan dosen tersebut secara komprehensif sehingga menimbulkan banyak implikasi terhadap pelaksanaan sertifikasi guru yang sudah berjalan selama enam tahun ini. Memang benar bahwa waktu sembilan (9) bagi guru yang melalui jalur PLPG belumlah cukup untuk meningkatkan kompetensi, tetapi paling tidak dengan diperolehnya sertifikat pendidik dan mungkin telah menerima tunjangan profesi, diharapkan guru-guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan kompetensi yang harus dimilikinya, sehingga meningkat pula profesionalitasnya.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang muncul di atas, maka pada perkembangan berikutnya, yaitu pada tahun 2011, semua guru yang mengikuti sertifikasi diwajibkan melalui jalur PLPG, kuota untuk jalur portofolio hanya disediakan 1 % dari total yang disediakan, dan melalui jalur langsung yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebagaimana pada tahun-tahun sebelumnya.

Hasil sertifikasi guru yang diperoleh melalui kebijakan baru tersebut (hampir semua melalui PLPG) jauh lebih bagus dibanding tahun-tahun sebelumnya. Bila dilihat dari tingkat kelulusan, hasilnya lebih rendah dari tahun sebelumnya. Namun bila dilihat dari implikasinya, maka guru-guru pasca sertifikasi mampu menunjukkan peningkatan kinerjanya secara signifikan.

Kemudian pada pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2012 ini, sebelum mengikuti PLPG dilakukan uji kompetensi awal (UKA) terlebih dahulu. Tujuan dari UKA tersebut selain untuk menjarang 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).

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 kita temukan realitas tentang rendahnya mutu guru 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.

Pembinaan keprofesian guru harus dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam hal ini, Ditjen PMPTK Kementerian Pendidikan Nasional sejak empat tahun yang lalu, telah 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

Implementasi konsep manajemen pendidikan, baik sasaran maupun fungsi manajemen pendidikan diarahkan untuk mendukung terbentuknya guru yang profesional, yaitu guru yang dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang

profesional, mengetahui hak dan kewajibannya, guru yang mampu memotivasi peserta didiknya, guru yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didiknya, serta guru yang memiliki empat kompetensi yang berada dalam dirinya secara komprehensif (Baedowi, 2009). Dan secara konseptual, profesionalitas guru dengan empat kompetensi yang dimiliki secara bersama-sama ditunjukkan oleh kinerja seorang guru (unjuk kerja guru).

Menurut Depdikbud dan Johnson (1980) (dalam Sanusi, 1991), unjuk kerja guru mencakup tiga aspek yaitu : (1) kemampuan profesional, (2) kemampuan sosial, dan (3) kemampuan personal (pribadi). Kemampuan profesional mencakup : (1) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkan tersebut, (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa.

Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu menjalankan tugasnya sebagai guru. Kemampuan personal (pribadi) mencakup : (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, (2) pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seseorang guru, (3) penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

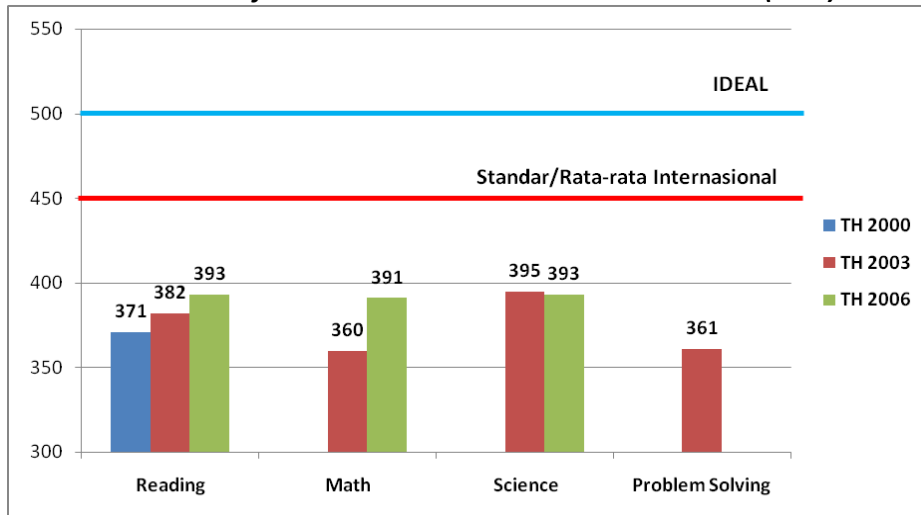
BAB II

PROFIL GURU DI INDONESIA

Kedudukan guru sebagai pendidik profesional dalam UU Nomor 14 tahun 2005 maupun dalam PP 74 tahun 2008 cukuplah strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam hal ini, guru berfungsi dan berperan sebagai agen perubahan yang bisa membawa kemajuan bagi masyarakat dan bangsa Indonesia. Fungsi dan peran ini harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh, 4 kompetensi yang dimiliki guru harus dimiliki secara bersamaan dalam diri guru, dan guru harus mampu tidak saja sebagai pendidik tetapi juga sebagai pembimbing, pengarah, bahkan mampu melihat dan mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik.

Namun, kedudukan dan peran guru yang mulia dan strategis tersebut belum dapat dijalankan secara optimal sehingga tujuan pendidikan nasional belum terwujud, bahkan banyak disinyalir bahwa kualitas pendidikan kita 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 lain.

KEMAMPUAN PENDIDIKAN DI INDONESIA
PROGRAM of INTERNATIONAL STUDENT ASSESSMENT (PISA)



Skor Siswa Indonesia baik membaca, matematika, *science*, dan *problem solving* masih jauh dari standar internasional (World Bank Report, 2011).

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 59%, (3) sebagian besar mempunyai kompetensi yang rendah, dan sebagian besar belum pernah mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk menunjang kompetensi dan profesionalismenya sebagai guru, (4) distribusi tidak merata, dan (5) guru yang pensiun sampai 2015 sebesar 401.214 orang yang hampir 60% nya adalah guru SD. Hal ini diperburuk lagi dengan makin banyaknya LPTK yang kurang kredibel, menghasilkan guru S-1 yang kurang berkualitas, tidak mempunyai kompetensi sehingga tidak memiliki prospek yang jelas apakah bisa bertindak sebagai guru yang profesional atau tidak (Baedowi, 2009: 10).

PERKEMBANGAN DATA GURU BERDASARKAN STATUS DAN JENJANG PENDIDIKAN
BADAN PENGEMBANGN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DARI TAHUN 2001 S.D TAHUN 2011

JENJANG SEKOLAH	TAHUN PENDATAAN										
	THN'01	THN' 02	THN' 03	THN' 04	THN '05	THN'06	THN'07	THN'08	THN'09	THN'10	THN'11
TK	109,023	121,136	134,596	141,680	145,611	151,499	173,408	174,429	223,422	252,477	267,576
SLB	8,138	9,042	10,047	10,576	13,840	12,269	10,146	10,154	14,600	16,211	16,102
SD	880,296	978,107	1,086,786	1,143,985	1,052,661	1,331,706	1,426,197	1,454,806	1,483,059	1,572,643	1,644,925
SMP	371,069	412,299	458,110	482,221	478,153	659,170	656,973	668,015	502,915	533,830	556,905
SMA	151,413	168,237	186,930	196,768	214,903	313,025	314,730	320,156	238,469	254,387	264,512
SMK	139,562	155,069	172,299	181,367	152,442	159,486	152,634	155,761	144,846	161,656	175,656
JUMLAH	1,659,501	1,843,890	2,048,767	2,156,597	2,057,610	2,627,155	2,734,088	2,783,321	2,607,311	2,791,204	2,925,676

SUMBER DATA NUPTK OKTOBER 2011

KET :

1. Tahun 2001 samapi dengan 2005 pengelolaan data yang dikembangkan dengan menggunakan aplikasi Data Guru di bawah Direktorat Tenaga Kependidikan
2. Tahun 2006 sampai dengan 2010 pengelolaan dikelola oleh aplikasi yang bernama SIM Tenaga Kependidikan
3. Tahun 2009 sampai dengan 2011 dikelola oleh aplikasi NUPTK dari PMPTK ke Badan PSDMP dan PMP
4. Tahun 2011 dengan menggunakan NUPTK Online

Perkembangan Guru Di Indonesia Sampai tahun 2011



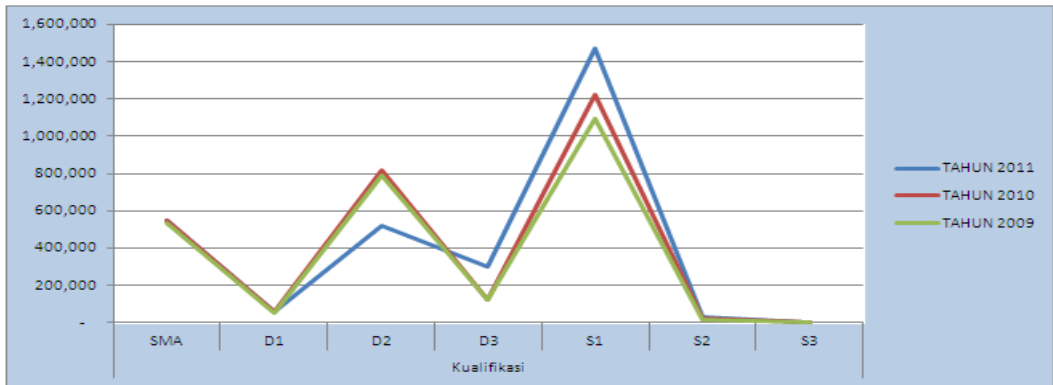
Perkembangan jumlah guru kita yang terus meningkat tajam seiring dengan kebijakan otonomi daerah. Peningkatan jumlah ini terutama pada guru SD, yang sampai tahun 2011 berjumlah 1,64 juta, hampir 60 % dari total guru yang ada. Meskipun sampai dengan tahun 2015 total guru SD yang akan memasuki masa pensiun jumlahnya sekitar 260.000 lebih.

Di samping permasalahan perkembangan jumlah guru, permasalahan lain yang selama ini menjadi beban sekaligus berdampak pada kualitas pendidikan kita adalah masalah status kepegawaian guru. Masih banyak guru yang statusnya belum jelas, sehingga memberikan rasa tidak nyaman dan berdampak pada kualitas pembelajaran yang dilakukan di kelas. Di satu sisi guru dituntut untuk mengajar secara profesional, tetapi di sisi lain mereka belum mendapatkan kejelasan status sehingga tidak bisa menjalankan tugas secara optimal. Guru-guru yang dimaksud adalah mereka yang termasuk dalam klasifikasi guru bantu, guru honora, guru tidak tetap (GTT), guru honor di sekolah negeri, dan lain-lain, yang semuanya menuntut untuk diangkat menjadi PNS. Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

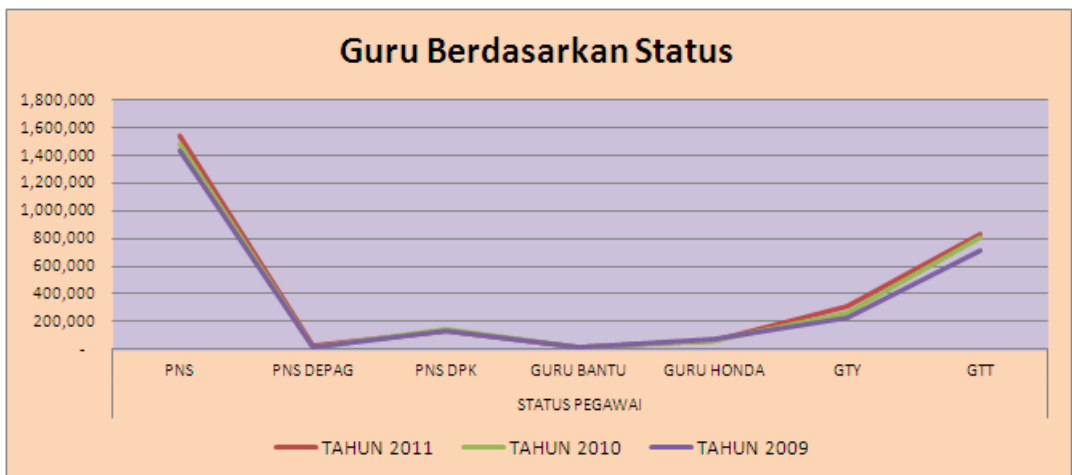
STATUS GURU: 2.925.676

NO	STATUS	JUMLAH	MASALAH	REGULASI	USUL BADAN
1.	PNS	1.550.062	DISTRIBUSI, PEMBINAAN, PROFESIONALITAS		
2.	GURU AGAMA	24.406	ADMINISTRASI, SERTIFIKASI, PEMBINAAN, PEMBERDAYAAN		
3.	PNS DPK	133.326	DISTRIBUSI, PEMBINAAN, PROFESIONALITAS		
4.	GURU BANTU	9.454	PEMBERDAYAAN, PEMBINAAN, PROSES PENGANGKATAN MENJADI PNS, SERTIFIKASI	PP 48, PP 43 (tertinggal oleh Pemda)	
5.	GURU HONDA	57.631	PEMBERDAYAAN, PEMBINAAN, PROSES PENGANGKATAN MENJADI PNS, SERTIFIKASI	PP 48, PP 43 (tertinggal oleh Pemda)	
6.	GTT	836.442	PEMBERDAYAAN, PEMBINAAN, PROFESIONALITAS		
4+5+6		903.527			
7.	GTY	314.355	PEMBERDAYAAN, PEMBINAAN, PROFESIONALITAS		
8.	HONOR DI SEK. NEGRI	??	SERTIFIKASI, PENGANGKATAN, PEMBERDAYAAN, PEMBINAAN		RPP diterbitkan
9.	SM 3T	5.000			

Perkembangan Kualifikasi Guru Tahun 2009 - 2011



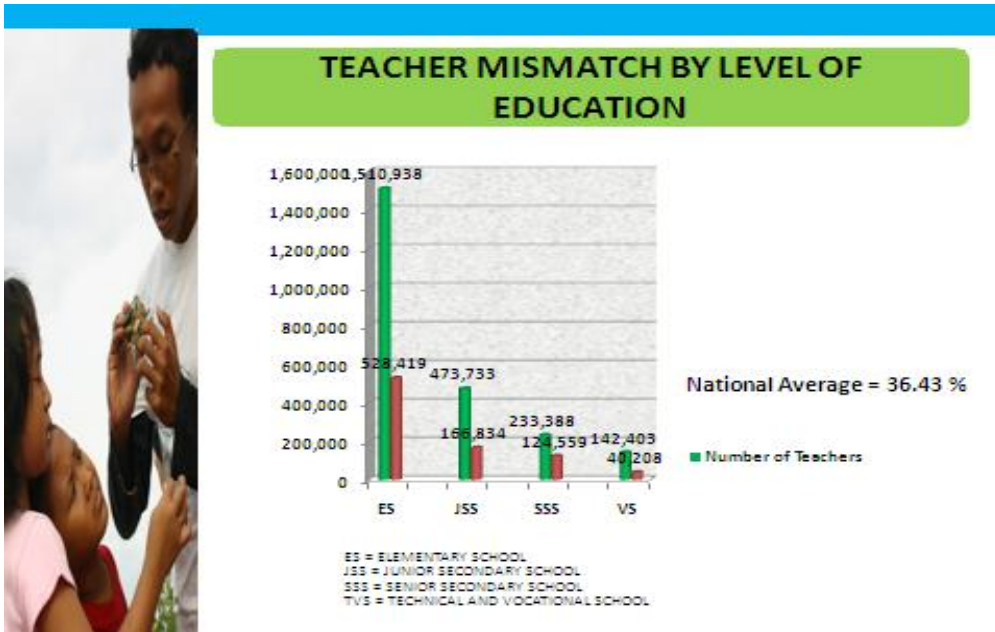
Status Kepegawaian Guru Tahun 2009 - 2011



Jenjang	STATUS PEGAWAI							Jumlah
	PNS	PNS DEPAG	PNS DPK	GURU BANTU	GURU HONDA	GTY	GTT	
TAHUN 2011	1,549,211	24,406	133,326	15,584	57,631	314,355	831,163	2,925,676
TAHUN 2010	1,490,936	11,585	141,640	17,372	65,096	258,262	806,313	2,791,204
TAHUN 2009	1,433,390	11,150	134,749	17,630	68,157	225,667	716,568	2,607,311

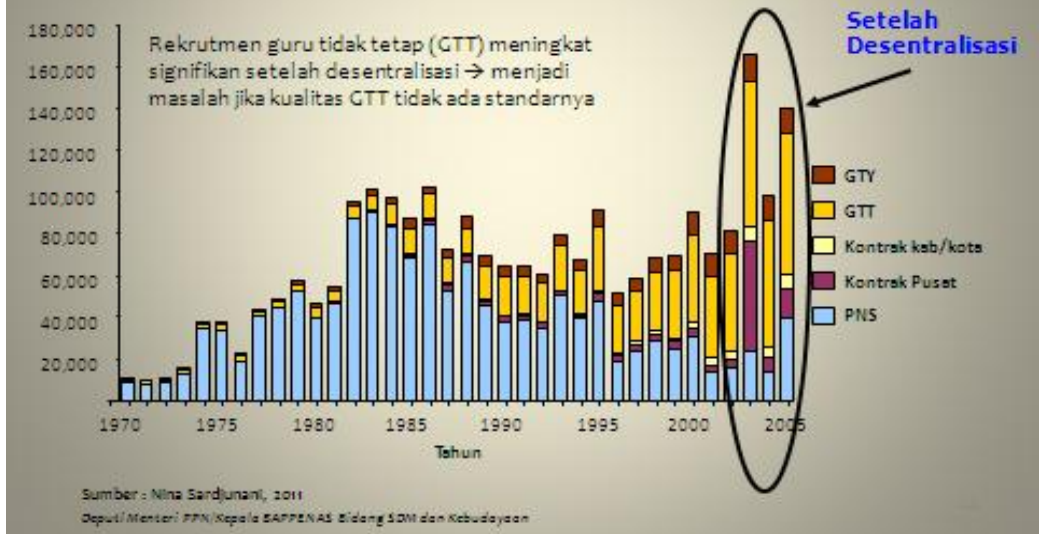
Permasalahan pendidikan lainnya yang menyangkut kondisi guru di Indonesia adalah masih banyaknya guru, terutama guru Sekolah Dasar (SD), yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya (*mismatch*). Artinya, masih banyak guru SD yang tidak memiliki latar belakang ke-SD-an, umumnya berasal dari latar belakang bidang studi yang ditugasi menjadi guru kelas.

Kondisi Guru Yang Mismatch di Indonesia



Data di atas menunjukkan bahwa sampai tahun 2011 guru-guru di Indonesia yang termasuk dalam kategori mismatch masih sebesar 36,43%. Tingginya angka ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah Otonomi Daerah, termasuk di dalamnya otonomi bidang pendidikan sehingga banyak Kepala Pemerintah Daerah (Bupati/Walikota) yang mengangkat guru, terutama guru SD yang tidak didasarkan pada kesesuaian bidang pendidikannya, tetapi lebih pada kedekatannya kepada penguasa di wilayah/daerah tersebut (lihat data guru menurut tahun rekrutmen di bawah) Kondisi ini memiliki implikasi yang cukup besar, terutama sekali terhadap kualitas guru tersebut. Dengan kata lain, guru yang demikian itu dapat dipastikan memiliki kompetensi yang rendah, tidak hanya pada kompetensi pedagogis saja, tetapi juga kompetensi profesional.

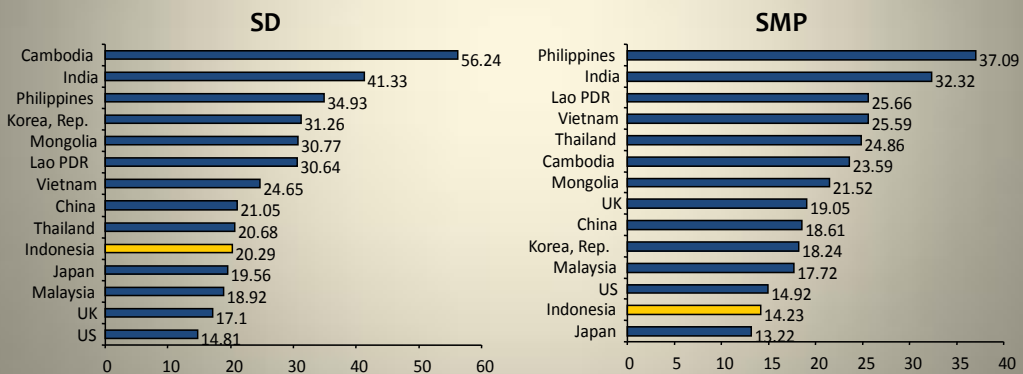
Jumlah Guru Menurut Tahun Rekrutmen



Berdasarkan rasio siswa terhadap guru, maka kita mengalami kelebihan guru terutama di daerah perkotaan. Rasio siswa-guru Indonesia termasuk salah satu yang terendah di dunia. Rasio siswa : guru di negara EAP adalah sekitar 31 : 1 untuk SD, dan 25 : 1 untuk SMP, sedangkan di Indonesia berturut-turut sebesar 20,3 dan 14,2.

RASIO SISWA TERHADAP GURU

- **Rasio siswa-guru** Indonesia termasuk salah satu yang terendah di dunia
- Rasio siswa : guru di negara EAP adalah sekitar 31:1 untuk SD dan 25:1 untuk SMP.
- Rasio di Indonesia berturut-turut sebesar 20,3 dan 14.2

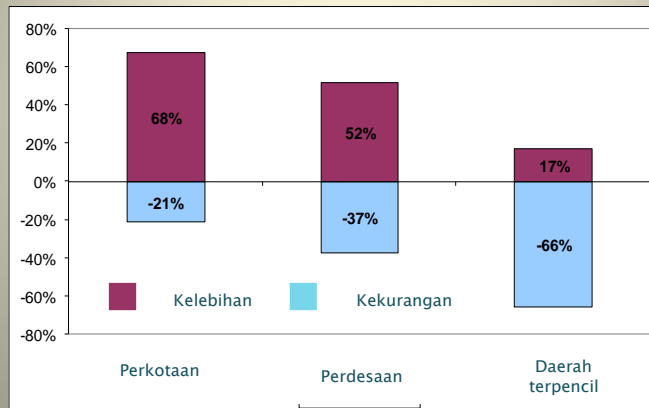


Source: Edstats database

Terkait dengan distribusi guru, di Indonesia termasuk yang mempunyai masalah besar karena penyebarannya yang tidak merata. Distribusi guru di Indonesia sangat timpang, sebagian besar masih terkonsentrasi di daerah perkotaan. Di daerah perkotaan (68 %) dan di daerah Pedesaan (52 %) mengalami kelebihan guru. Sementara itu mayoritas sekolah di daerah terpencil (66 %) mengalami kekurangan guru. Oleh karena itu, tantangan besar dalam rangka penataan guru ke depan adalah meningkatkan pemerataan distribusi guru. Secara lebih detail dapat dilihat data berikut.

DISTRIBUSI GURU

- Distribusi guru yang sangat timpang, sebagian besar masih terkonsentrasi di daerah perkotaan.
 - Baik kota (52%) maupun desa (68%) mengalami kelebihan guru
 - Mayoritas sekolah di wilayah terpencil (66%) kekurangan guru
- Tantangan : Meningkatkan pemerataan distribusi guru

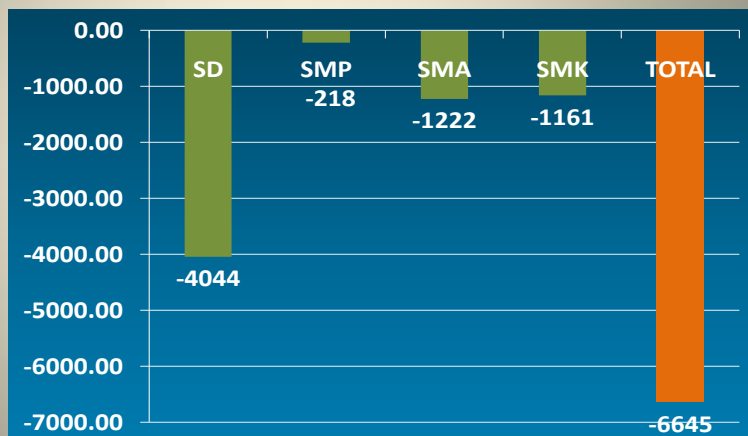


Sumber: Kemdiknas, 2008

Kebutuhan Guru daerah Terpencil



NEEDS FOR TEACHER AT REMOTE AREAS



Berdasarkan laporan dari Badan Pengembangan SDMP & PMP bahwa sampai tahun 2011 jumlah guru yang telah disertifikasi sebanyak 1.102.021 guru atau sekitar 37 % dari total guru yang ada (2.925.676 guru). Dari sejumlah tersebut yang telah lulus dan menerima sertifikasi pendidik sebanyak 783.737 guru, sementara itu yang telah menerima tunjangan profesi sebanyak 731.022 atau sebesar 97,9 %. Dari hasil kajian yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK (sebelum tahun 2010) dan Badan PSDMP & PMP bahwa sekitar 2,1 % guru yang telah lulus sertifikasi tetapi belum menerima tunjangan pada umumnya dikarenakan mereka tidak dapat menunjukkan bukti mengajar 24 jam tatap muka sebagaimana yang telah dipersyaratkan. Pelaksanaan sertifikasi tersebut didasarkan pada PP Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, dan Permendiknas Nomor 10 tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Sebelum keluar PP dan Permendiknas tersebut, pelaksanaan sertifikasi guru didasarkan pada surat instruksi/edaran Dirjen Pendidikan Tinggi dan Dirjen PMPTK, yang dalam pelaksanaannya dilakukan melalui jalur portofolio dan jalur langsung. Bagi yang tidak lulus portofolio (nilai skor minimal 850) diwajibkan mengikuti PLPG.

Pemerintah mempunyai target sertifikasi guru akan selesai tahun 2015, namun ternyata masih ada sebanyak 950.688 guru (46,1%) yang telah memenuhi syarat untuk disertifikasi dan sebanyak 861.967 guru (29,5%) yang belum memenuhi syarat untuk disertifikasi. Secara umum, kelompok guru yang belum memenuhi syarat sertifikasi karena mereka belum memiliki kualifikasi pendidikan S1/DIV. Maka berdasarkan kenyataan ditersebut dan dalam rangka mempercepat proses sertifikasi, pemerintah mengeluarkan kebijakan baru melalui Permendiknas Nomor 9 tahun 2010 tentang Pendidikan Profesi Guru Bagi Guru dalam Jabatan. Pelaksanaan PPG Guru dalam Jabatan ini telah dimulai sejak tahun 2011 yang lalu, meskipun dari laporan berbagai LPTK penyelenggara masih terbatas pada guru SD dan PAUD.

Secara lebih rinci, tentang hasil perkembangan pelaksanaan sertifikasi guru bagi guru dalam jabatan sebagaimana dapat dilibat dalam tabel berikut.

**PERKEMBANGAN PELAKSANAAN SERTIFIKASI GURU DALAM
JABATAN SAMPAI TAHUN 2011**

NO.	DESKRIPSI	JUMLAH	%
1.	Total Guru Tahun 2011	2.925.676	-
2.	Total memenuhi syarat disertifikasi	2.063.709	70,5 %
3.	Total guru telah disertifikasi	1.102.021	37,7 %
4.	Total guru bersertifikat (lulus)	783.737	38,0 %
5.	Sisa guru memenuhi syarat disertifikasi	950.688	46.1 %
6.	Total guru penerima tunjangan profesi	731.002	97,9 %
7.	Sisa guru yang belum memenuhi syarat disertifikasi	861.967	29,5 %

Bagaimana dengan hasil sertifikasi guru dikaitkan dengan kinerja guru pasca sertifikasi?

Hasil kajian yang pernah dilakukan KSG Pusat (Konsorsium Sertifikasi Guru) yang secara struktural 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. Sedangkan 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.

Hasil kajian yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK terhadap implikasi hasil pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2006 - 2008 yang dikaitkan dengan peningkatan kinerja pasca sertifikasi guru 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 guru yang lulus serifikasi melalui penilaian portofolio (Baedowi, 2009: 15).

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 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 berikut.

Tabel 2.1. 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 2.2. 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 2.3. 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 2.4. 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 kajian tersebut di atas didasarkan pada data pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2006/2007 dan 2008, ketika mekanisme jalur yang ditempuh guru masih menggunakan portofolio. Namun, setelah tahun 2009 dan 2010 dengan adanya perbaikan instrumen dalam portofolio dan proses penilaian penilaian yang makin ketat, maka guru yang lulus portofolio persentasenya makin menurun, sehingga makin banyak guru yang cenderung menghendaki mengikuti PLPG. Kesadaran akan kecenderungan ini memberikan implikasi pada hasil lulusan PLPG yang semakin baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka terutama dalam kegiatan belajar mengajar.

Perkembangan hasil sertifikasi guru menunjukkan hasil yang makin baik, terlihat pada tahun 2011, yaitu pada saat diberlakukan kebijakan bahwa guru harus mengikuti PLPG, yang melalui jalur portofolio hanya 1 % dari total kuota dengan

persyaratan yang makin ketat, bahkan didahului dengan test awal. Beberapa hasil survei menunjukkan bahwa pelaksanaan PLPG tahun 2011 ini menunjukkan hasil yang makin signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, terutama dalam proses pembelajaran. Guru telah mampu melakukan pengembangan bahan ajar, melakukan inovasi media pembelajaran, bahkan banyak diantara mereka yang telah mahir menggunakan lap-top sebagai alat pembelajaran dan melakukan pengembangan profesi melalui karya tulis ilmiah yang didahului dengan melakukan penelitian tindakan kelas (PTK).

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 dalam profesi guru, terus diupayakan sejalan dengan 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 kita melihat kondisi objektif saat ini berkaitan dengan berbagai hal yang ditemui dalam melaksanakan pendidikan, yaitu: (1) perkembangan lptek, (2) persaingan global bagi lulusan pendidikan, (3) otonomi daerah, dan (4) implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP).

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 profesi yang menuntut harus dilaksanakan secara profesional. Kebutuhan itu menjadi semakin terasa apabila kita 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.

Tuntutan untuk melakukan pengembangan profesi guru telah direspon oleh Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, salah satunya dengan apa yang disebut *Continuous Professional Development (CPD)* atau yang sering dikenal dengan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB). Program CPD atau PKB ini muncul sebagai tindak lanjut dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka Kreditnya, yang akan mulai diterapkan tahun 2013 yang akan datang. Tahun 2012, program tersebut memasuki masa sosialisasi kepada seluruh Dinas Pendidikan Propinsi, Kabupaten/Kota, para Guru, Pengawas, Kepala Sekolah, termasuk LPMP. Meskipun pada tahun 2011 dan 2012 ini ada beberapa Daerah Kabupaten/Kota yang dijadikan *Pilot Project* dalam pelaksanaan kegiatan CPD melalui program *BERMUTU (Better Education Through Reformed Management Universal Teacher Upgrading)*.

BAB III

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN

A. Manajemen Pendidikan dan Fungsinya

Guru sebagai pendidik profesional dalam melaksanakan fungsi pendidikan, harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang fungsi-fungsi dalam manajemen pendidikan. Dalam melaksanakan fungsinya, maka guru sebagai salah satu sasaran manajemen pendidikan harus memenuhi persyaratan sebagai tenaga yang profesional, sebagaimana yang diamanatkan dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 8 dan 10 Undang-undang tersebut menyatakan bahwa guru harus berkualifikasi minimal S-1/D-IV, memiliki kompetensi dan bersertifikat pendidik. Sementara itu, kompetensi yang dimaksud pada pasal 8 tersebut meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (pasal 10). Dalam hal kompetensi pedagogis, maka guru diharapkan memiliki kemampuan untuk menjalankan fungsi pendidikan sehingga akan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kecerdasan intelektual, kepribadian, sosial, dan emosional.

Dalam *Manajemen Pendidikan* dikenal adanya unsur-unsur pendidikan yang sekaligus menjadi sasaran pendidikan. Salah satu unsur/sasaran manajemen pendidikan adalah sumberdaya manusia (*Men*), sebagai unsur utama yang harus ada dan menjadi faktor penentu dalam perjalanan manajemen pendidikan. Sumberdaya manusia tersebut meliputi guru, kepala sekolah, staf karyawan, siswa, pengurus komite sekolah, pengurus yayasan, dan sebagainya.

Sementara itu, fungsi pendidikan juga termasuk salah satu pilar dalam manajemen pendidikan (selain sasaran pendidikan) menjadi faktor penting yang akan diperankan oleh guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Banyak konsep yang ditawarkan oleh pakar manajemen pendidikan, diantaranya Muhroji dan Fathoni (2006: 15-19) menyebutkan secara sederhana ada empat (4) fungsi manajemen pendidikan yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, dan (4) pengendalian.

Sedangkan menurut Sagala (2007: 46-61), manajemen pendidikan terdiri dari enam fungsi yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) penggerakan, (4) pengkoordinasian, (5) pengarahan, dan (6) pengawasan. Berbeda lagi yang

disebutkan oleh Soetopo (2004: 30) bahwa manajemen pendidikan memiliki lima fungsi yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) koordinasi, (4) pengarahan, dan (5) pengawasan.

Apabila dikaji lebih lanjut beberapa konsep di atas menunjukkan adanya beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaannya, semua konsep di atas menyebutkan bahwa fungsi manajemen pendidikan yang pertama dan kedua adalah fungsi perencanaan dan pengorganisasian, sementara fungsi terakhir semua konsep menyebutkan fungsi pengendalian atau pengawasan. Sementara itu, untuk perbedaannya terjadi pada fungsi ketiga, yaitu Muhroji dan Fathoni (2006: 15) menyebutkan fungsi pengarahan, Sagala (2007: 46) menyebut dengan istilah fungsi penggerakan, sementara Soetopo (2004: 30) menyebutkan fungsi koordinasi. Begitu pula untuk fungsi keempat juga ada perbedaan, yaitu Muhroji dan Fathoni (2006: 16) menyebutkan sebagai fungsi pengendalian (fungsi terakhir), Sagala (2007: 55) menyebut dengan fungsi pengkoordinasian, baru fungsi kelima adalah fungsi pengarahan, sementara itu Soetopo (2004:31) menyebutkan fungsi manajemen pendidikan yang keempat adalah fungsi pengarahan, kemudian fungsi kelima (fungsi terakhir) adalah pengawasan.

Secara umum, fungsi perencanaan adalah merupakan suatu proses yang dilakukan secara sadar untuk pengambilan keputusan yang dipakai sebagai dasar bagi kegiatan atau aktivitas dimasa datang dalam rangka mencapai tujuan (Muhroji dan Fathoni, 2006: 16). Sementara itu, menurut Handoko (2003: 39) bahwa fungsi perencanaan meliputi: (1) pemilihan atau penetapan tujuan organisasi, (2) penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Siagian (2005: 25), menyebutkan bahwa fungsi perencanaan adalah merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa mendatang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi pengorganisasian pada dasarnya membahas suatu organisasi agar dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Muhroji dan Fathoni, 2006: 17). Fungsi pengorganisasian ini sangat terkait dengan fungsi-fungsi lain dalam manajemen pendidikan. Bagaimana seorang manajer

dapat mengorganisasikan semua fungsi manajemen pendidikan secara baik dan efisien sehingga masing-masing fungsi dapat berjalan secara optimal.

Setelah melakukan perencanaan dan pengorganisasian, baru terjadi fungsi pengarahan atau penggerakan. Fungsi ini sangat penting karena berhubungan dengan manusia. Manusia tanpa adanya pengarahan atau penggerakan tidak akan bisa bekerja optimal. Pengarahan dapat membuat semua anggota kelompok agar mau bekerjasama dan masing-masing bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian (Terry dalam Hasibuan, 2007: 55).

Fungsi pengendalian atau pengawasan adalah bagian terakhir dari fungsi manajemen pendidikan. Pengendalian atau pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas capaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Dalam perjalanan sebuah organisasi/lembaga, termasuk lembaga pendidikan, sebaik apapun fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan atau penggerakan, tetapi bila tidak diikuti dengan fungsi pengendalian, maka seluruh kegiatan yang dilakukan menjadi kurang bermakna. Oleh karena itulah, fungsi pengendalian atau pengawasan yang merupakan kelanjutan fungsi-fungsi lainnya memiliki peran yang sangat strategis.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Berkelanjutan

Manajemen sumber daya manusia pendidikan dimaknai sebagai sebuah fungsi khusus dalam bidang manajemen pendidikan yang lebih luas. Hal tersebut berkaitan dengan layanan yang harus dilakukan kepada sekelompok individu dalam sebuah lembaga yang mempekerjakan mereka dan semua aktivitas yang berhubungan dengan mereka, serta ditujukan untuk memfasilitasi proses belajar mengajar (Jones dan Walters, 2008: 24). Lebih lanjut dikatakan bahwa konsep ini memberikan penekanan yang lebih besar terhadap proses pengembangan sumber daya manusia (pendidik) secara berkelanjutan yang merupakan elemen paling bagi sebuah keberhasilan organisasi.

Perkembangan konsep pengembangan SDM pendidikan saat ini menuntut adanya keterlibatan masyarakat luas untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan terkait dengan usaha-usaha peningkatan kualitas pendidikan melalui

pengembangan SDM pendidik secara berkelanjutan (Jones dan Walters: 2008: 25). Lebih lanjut, Jones dan Walters menyatakan bahwa dalam proses pengembangan SDM pendidik secara berkelanjutan akan lebih memiliki tingkat keberhasilan yang besar apabila didasarkan pada hasil penilaian terhadap kinerja/prestasi yang dicapai sebelumnya.

Penilaian dan pengembangan merupakan dua aspek manajemen SDM yang saling melengkapi. Penilaian akan menyingkap apa yang sedang dilakukan oleh para karyawan atau pendidik dan seberapa baik prestasi yang telah dicapai, sementara pengembangan menyediakan sebuah sarana dan program dalam mempertahankan prestasi, memperbaiki prestasi yang kurang baik, dan meningkatkan prestasi yang diharapkan sebagai sebuah kemajuan yang diinginkan bersama.

Sebuah proses penilaian karyawan yang baik merupakan usaha kolaboratif antara para karyawan (pendidik) dan pengawas mereka. Proses ini harus menyertakan *input* dari berbagai sumber, misalnya para siswa, orang tua siswa, dan teman-teman kerja. Para Karyawan (pendidik) juga diharapkan mampu menjadi pelaku evaluasi diri yang baik terhadap kinerja mereka masing-masing (Jones dan Walters, 2008: 262).

Pengembangan SDM pendidik maupun karyawan lainnya memiliki cakupan konsep dan praktik yang sangat luas. Dalam hubungannya dengan manajemen SDM, pengembangan karyawan bisa berupa pengembangan profesionalitas, pelatihan-pelatihan kerja, pendidikan keterampilan, dan dukungan organisasi terhadap kelangsungan pendidikan karyawannya. Tujuan dari kegiatan-kegiatan tersebut adalah membantu para karyawan agar mampu berprestasi baik dalam pekerjaannya saat ini maupun untuk mempercayakan tanggung jawab dan tugas-tugas baru kepada karyawan tersebut. Melalui program pengembangan karyawan atau pendidik ini, pihak sekolah dan karyawannya sama-sama mendapatkan keuntungan. Sekolah mendapat keuntungan dengan adanya kualitas kerja yang tinggi, sementara karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja, baik secara materi maupun mental. Pada akhirnya, para siswa akan menerima manfaat yang banyak, terutama yang berkaitan dengan kompetensi dan kualitas siswa.

Jones dan Walters (2008: 257 – 258) menyebutkan bahwa ada empat alasan yang mendasari pentingnya pengembangan karyawan (termasuk guru/pendidik) secara berkelanjutan yaitu: (1) tuntutan kurikulum, (2) tantangan demografis, (3) tuntutan metodologis, dan (4) tekanan kerja.

Alasan yang berkaitan dengan tuntutan kurikulum akan menghasilkan model kurikulum yang sesuai dengan tuntutan pasar yang selalu berubah. Tuntutan demografis akan melahirkan kebutuhan untuk lebih memahami keadaan para siswa pada saat ini dan masa mendatang. Tuntutan metodologis akan melahirkan pengetahuan pedagogis yang baru disesuaikan dengan keadaan dan tingkat perkembangan siswa. Sedangkan alasan tekanan kerja akan menghasilkan pola kerja yang kondusif dan seimbang sebagai bagian dari peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa kajian teori di atas, pengembangan kompetensi pendidik/guru secara berkelanjutan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (pendidik), yang diorientasikan untuk mencapai tujuan organisasi yang hendak dicapai, yaitu terjadinya peningkatan kualitas belajar mengajar khususnya, dan kualitas produk hasil pendidikan pada umumnya.

Pengembangan SDM pendidikan (guru) tidak boleh dilakukan secara pragmatis, hanya untuk mencapai tujuan sesaat. Begitu pula pengembangan kompetensinya pendidik tidak boleh dilakukan secara parsial, melainkan harus komprehensif dan integral untuk mencapai visi misi serta tujuan jangka panjang. Pengembangan kompetensi pendidik harus dilakukan secara terstruktur dan berkesinambungan, atau terus menerus untuk memenuhi perkembangan dan tuntutan jaman. Oleh karena itu, dalam merencanakan pengembangan kompetensi pendidik (guru) harus melihat berbagai komponen yang menjadi faktor kontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Hal tersebut harus dipahami secara menyeluruh dan dilaksanakan secara konsisten terutama oleh kepala sekolah sebagai seorang leader dalam mengembangkan tugas untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola semua potensi yang dimiliki sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, dan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki para gurunya. Selain itu, kepala sekolah harus bisa memberikan motivasi untuk mendukung pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pendidikan yang ada di sekolahnya, baik guru, karyawan, maupun siswanya.

C. 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 keterampilan yang harus dimiliki 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 Debling (1995: 80) bahwa *“competence is a broad concept which embodies the ability to transfer skill and knowledge to new situations within the occupational area”*.

Makna lain tentang kompetensi mangacu 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: 13) mengutip pendapat Burke, dkk., berbicara tentang makna kompetensi 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 berkompoten dalam bidangnya apabila pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar yang ditetapkan dan atau diakui oleh lembaganya atau pemerintah. Dalam hal ini, Wolf (1995: 40) mengatakan bahwa *“competence is the ability to perform: in this case, to perform at the standarts expected of employees”*

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. Kenezovich (1984:17) menjelaskan bahwa *“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 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. Begitu pula, subjek profesi orang yang dimaksudkan juga mempengaruhi makna dan definisi yang diberikan. Mulyasa (2012: 26), menjelaskan bahwa “kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah 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.

Kompetensi guru berkaitan erat dengan profesionalan, artinya guru yang bekerja secara profesional harus didukung dengan empat kompetensi yang dipersyaratkan. Berdasarkan 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), bahwa untuk mengetahui prestasi kerja seorang pegawai/karyawan dapat diukur melalui kinerjanya dalam kurun waktu tertentu. Sementara menurut Mathis dan Jackson (2006: 378), bahwa 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*.

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, pengertian 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 ini pada kompetensi pedagogi sebagaimana yang dijelaskan dalam Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru yang harus dimiliki oleh guru. Ke-10 kompetensi inti tersebut adalah:

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

Sementara itu, untuk kompetensi profesional sebagaimana yang diamanatkan oleh PP No. 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 No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, yaitu:

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.

Kemudian yang terkait dengan kompetensi kepribadian, dalam PP No. 16 tahun 2007 menyebutkan ada 5 (lima) kompetensi utama 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 No. 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.

BAB IV

PENGEMBANGAN PROFESI GURU

Para ahli membagi pekerjaan menjadi ke dalam beberapa kategori yang bermacam-macam. Namun, Robert T. Kiyosaki (2001), hanya membagi pekerjaan menjadi empat tipologi: (1) *Employee*, yaitu orang yang bekerja pada pihak lain (seperti: PNS, guru, buruh, dan pekerja pabrik), (2) *Self Employed*, yaitu orang menciptakan pekerjaan untuk dirinya sendiri (seperti: semua wiraswastawan), (3) *Business Owner*, yaitu para pemilik pekerjaan (seperti: semua pemilik perusahaan yang mepekerjakan orang lain), dan (4) *Investor*, yaitu orang yang menanamkan modalnya.

Dari tipologi pekerjaan di atas seseorang dimungkinkan sekali bisa memiliki beberapa jenis pekerjaan sekaligus, misalnya: seorang PNS memiliki usaha tertentu dan juga menjadi seorang investor. Ini berarti bahwa ia memiliki tiga jenis pekerjaan. Orang yang mampu bekerja seperti ini pasti seorang pekerja keras dan hebat. Keempat jenis pekerjaan di atas bersifat hirarkis, dari *Employee* (terendah dan paling banyak dilakukan orang) dan *Investor* (tertinggi dan paling sedikit dilakukan orang). *Employee* sendiri masih diklasifikasikan menjadi: (1) pekerja kasar/*unskilled worker* yang mengandalkan otot (seperti: kuli pasar, kuli bangunan, *janitor/cleaning service*), (2) pekerja setengah trampil (*half skilled worker*) seperti: juru ketik, sales, (3) pekerja ahli (*skilled worker*) seperti: teknisi, dan (4) tenaga profesional (*professional woker*), seperti: apoteker, dokter, psikolog, dan guru. Jadi, guru termasuk pekerja ahli walaupun berada pada jejang yang paling banyak dilakukan orang.

Dalam bidangnya guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat menentukan di antara komponen-komponen yang lain seperti: kurikulum, sarana-prasarana, metode pembelajaran, sistem evaluasi, dan lingkungan belajar. Artinya memperbaiki bidang pendidikan mestinya dimulai dari komponen yang paling menentukan yaitu guru.

Dalam perspektif teori fungsi - produksi (*production-function theory*) pada dunia ekonomi yang menganalogikan sekolah sebagai pabrik, guru adalah karyawan yang mengolah bahan mentah (*input*) menjadi barang jadi (*output*) yang jenis dan kualitas produknya sudah dapat diprediksi. Dalam analogi dapur (pendidikan) guru bagaikan koki/juru masak yang akan memberikan "rasa" pada masakan (baca lulusan).

Walaupun analogi tersebut tidak tepat sama, setidaknya kualitas guru ikut menentukan kualitas produk atau rasa masakan (lulusan). Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru merupakan usaha yang tidak sia-sia.

Dalam UU Guru dan Dosen tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) dan PP No 74 tahun 2008 Pasal 1 (1) disebutkan 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.

Karena guru adalah pendidik **professional**, dalam tulisan ini akan dikaji hal-hal yang terkait dengan pengertian professional. Oleh karena itu, pembahasan pada sub B ini akan menyajikan hal-hal berikut: 1. Latar Belakang kebijakan profesi guru, 2. Professionalitas guru, a. Pengertian Profesi, b. Ciri-ciri Profesi, c. Syarat Profesi Guru, d. Jenis-jenis Profesi, e. Prinsip Profesionalitas serta Hak dan Kewajiban Guru Profesional. f. Guru Profesional sebagai Pengendali Mutu Pendidikan, g. Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, h. Etika Profesi Guru, i. Pengembangan Profesi Guru, j. Peran Guru, dan j. Status Sosial Guru. Akhirnya tulisan ini akan ditutup dengan kesimpulan.

A. Latar Belakang Kebijakan Profesi Guru

Pembangunan pendidikan nasional yang sekarang dilaksanakan bangsa Indonesia seharusnya lebih didasari pada semangat untuk menciptakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang berfungsi sebagai subyek yang memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan potensi dan dimensi kemanusiaan secara optimal. Sementara itu, UUD 1945 Pasal 31 ayat (3) 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 yang menempatkan guru sebagai pengemban tugas utama. Oleh karena itu, guru harus mengemban tugasnya secara profesional.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut 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 rokhani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara demokratis dan bertanggung jawab.

Hal tersebut sesuai dengan amanat UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa`untuk memenuhi persyaratan sebagai tenaga yang profesional, maka 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 2,78 juta (termasuk guru Depag). Guru yang belum berpendidikan S-1 masih sebanyak 63,1 %, 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, dan yang menghasilkan lulusan calon guru yang kurang berkualitas sehingga tidak mempunyai prospek yang jelas apakah langsung dapat diangkat sebagai guru atau tidak.

Berdasarkan gambaran di atas, salah satu faktor untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh adalah faktor guru. Dalam hal ini 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 No. 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, UU No. 14 tahun 2005 tentang *Guru dan dosen*, dan dalam PP No. 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.

B. Pengertian Profesi

Kata “profesi” adalah kata benda, sedangkan “profesional” adalah kata sifat. Jadi, kedua kata tersebut hakekatnya sama. Terdapat banyak pengertian tentang **profesional**. Pertama: Hornby (1962) menyatakan “*profession: to profess means to trust*” (profesi menunjuk dan mengungkapkan kepercayaan, bahkan mengungkapkan keyakinan (*to believe in*) atas suatu kebenaran (ajaran agama) atau kredibilitas seseorang. Kedua, *The American Heritage College Dictionary* (1993: 1092) mendefinisikan “profesional” sebagai “*having or showing great skill, expert*” (mempunyai atau menunjukkan ketrampilan tingkat tinggi atau ahli). Ketiga, 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 ketrampilan tingkat tinggi yang diperoleh lewat pelatihan dan atau pendidikan.

Di samping itu, dalam UU No 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 ketrampilan 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, bahwa profesi adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan keahlian.

Dalam kaitan ini, Udin Saefudin Saud (2009: 4) menghubungkan kata **professional** dengan **professionalisme**. Menurut dia, kata **professionalisme** dikontraskan dengan **amatiran**. Seorang amatiran dianggap belum mampu bekerja secara trampil, 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. 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 kita 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 utama ketika guru kurang mendapatkan perhatian pemerintah dalam hal kesejahteraan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK disebutkan bahwa secara umum kebanyakan guru kita mempunyai kualitas yang rendah. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa guru-guru kita belum mampu melakukan inovasi pembelajaran. Fenomena ini terjadi karena guru-guru kita 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 kita 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 kita belum memahami hakekat dan filosofi PTK, atau memang masih terkendala dengan budaya yang tidak familier dengan kegiatan PTK sebagai strategi untuk melakukan inovasi pembelajaran.

Dengan demikian, salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mengatasi rendahnya mutu pendidikan kita adalah dengan melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru secara terstruktur dan berkelanjutan. Pengembangan profesi tersebut agar lebih diprioritaskan pada pemberian pengetahuan dan motivasi tentang pentingnya PTK kepada guru.

C. Ciri-Ciri Profesi

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) yang menekankan kemampuan kerja intelektual, (3) yang membutuhkan pelatihan khusus yang cukup lama, (4) memiliki otonomi individual dan kelompok, (5) memiliki tanggung jawab personal terhadap keputusan dan tindakan yang diambil, (6) yang memiliki organisasi yang mandiri, (7) yang memiliki kode etik dalam pekerjaannya.

Berbeda dengan Lieberman, Langford (1980) memberikan enam ciri profesi:

- 1) Menuntut kegiatan yang penuh ,
- 2) Adanya ketrampilan khusus melalui persiapan yang lama
- 3) Adanya motivasi yang tinggi atau semacam panggilan sehingga ada ikatan
- 4) Penuh tanggung jawab
- 5) Adanya organisasi
- 6) Ada pengakuan dari masyarakat

Di samping itu, menurut *Association for Educational and Technology* (1977), 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
- 7) Adanya latihan khusus dan sertifikasi

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

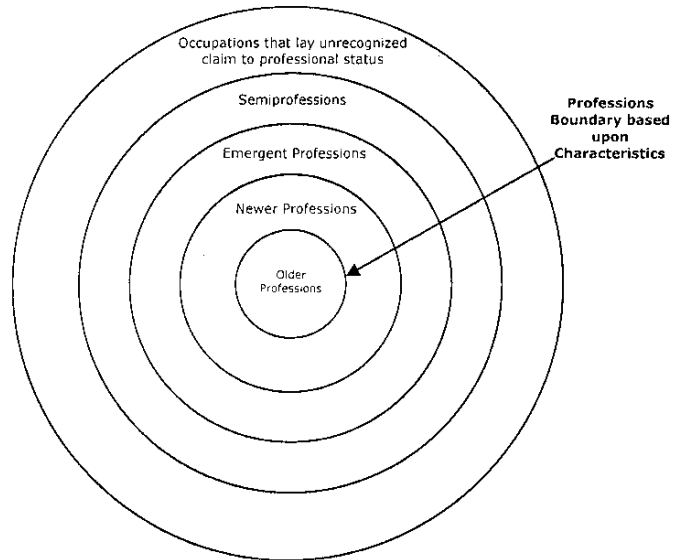
- 1) Memiliki dasar disiplin keilmuan yang mendasari profesinya.
- 2) Masuk ke salah satu organisasi profesi yang terkait.
- 3) Pernah mengikuti pendidikan atau pelatihan profesi dan memiliki lisensi sebagai praktis (seperti program Akta IV, *dari penulis*).
- 4) Bisa dikenai sanksi atas pelanggaran 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*).
- 9) Ada jaminan mutu (*Quality Assuramce*) terhadap profesinya

Dari 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.

D. Syarat dan Jenis-Jenis Profesi Guru

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 professional 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.

Sementara itu, bila ditinjau dari jenisnya, profesi memiliki sejarah perkembangannya sendiri. Ada profesi yang lama, sedang berkembang, dan ada yang baru muncul. Profesi guru di Indonesia termasuk profesi yang baru muncul. Di beberapa Negara maju seperti Amerika, Inggris guru telah lama diakui sebagai profesi. Oleh karenanya, tugas mengajar haruslah dilakukan oleh orang yang yang terdidik dan tersertifikasi. Berikut adalah gambaran tentang perkembangan profesi dari yang lama sampai dengan pekerjaan yang belum terorganisasi. Gambaran ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang tadinya bukan profesi bila diminati banyak orang dan menyangkut kehidupan orang banyak perlu disertifikasi.



Sumber Richey (dalam Saud, 2009: 26)

E. Profesionalisme Guru

Dalam UU No 14 tahun 2005, Pasal 1 (ayat 4) dijelaskan bahwa 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.

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 (1994: 20) menyatakan bahwa profesi pada hakekatnya adalah merupakan 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, bahwa profesi adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan keahlian.

Volmer dan Mills (1966), Mc. Cully (1969), dan Diana W. Kommers (dalam Yamin, 2007) menerangkan bahwa profesi dimaknai sebagai spesialisasi dari jabatan

intelektual yang diperoleh melalui studi dan training, dan bertujuan untuk menciptakan ketrampilan atau pekerjaan yang bernilai tinggi sehingga mendapatkan gaji atau upah (payment) yang besar. 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, bahwa profesi adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan keahlian.

Pengertian profesi guru di atas 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. 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 kita 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 faktor finansial yang selama ini menjadi isu sentral ketika guru kurang mendapatkan perhatian pemerintah dalam hal kesejahteraan.

Secara konseptual, profesionalitas guru ditunjukkan oleh kinerja seorang guru (unjuk kerja guru). Menurut Depdikbud dan Johnson (1980) (dalam Sanusi, 1991), unjuk kerja guru mencakup tiga aspek yaitu : (1) kemampuan profesional, (2) kemampuan sosial, dan (3) kemampuan personal (pribadi). Dan kemampuan profesional yang dimaksud di atas termasuk kemampuan guru dalam melakukan proses pembelajaran (kemampuan pedagogis).

Masing-masing dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Kemampuan profesional mencakup :
 - 1) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkan tersebut.
 - 2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.

- 3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa.
- b. Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan

kerja dan lingkungan sekitar pada waktu menjalankan tugasnya sebagai guru.

a. Kemampuan personal (pribadi) mencakup :

- 1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
- 2) Pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seseorang guru
- 3) Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

F. Prinsip Profesionalitas serta Hak dan Kewajiban Guru Profesional

Disamping pengertian tentang profesionalitas guru seperti dijelaskan di atas, seorang guru dalam menjalankan profesinya didasarkan pada prinsip-prinsip sebagaimana dalam pasal 7 ayat (1) UUGD tahun 2005. Prinsip-prinsip yang dimaksud adalah:

- 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.

Selain prinsip-prinsip yang harus diperhatikan ketika guru menjalankan tugas keprofesionalannya seperti di atas, selanjutnya perlu diketahui juga hak guru setelah menjalankan tugasnya, yaitu:

- (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.

Namun sebelum mendapatkan hak-hak yang harus diterimanya, seperti tersebut di atas, dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban (Pasal 20 UUGD tahun 2005):

- (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.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalitas guru adalah guru yang bekerja sebagai pendidik secara profesional dengan dilandasi oleh kemampuan, keahlian dan ketrampilan khusus. Dan dalam menjalankan tugasnya secara profesional maka guru harus senantiasa mengembangkan profesinya.

Profesionalitas guru dapat dibentuk melalui empat kompetensi yang dipersyaratkan yaitu Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, dan Kompetensi Sosial. Dalam pembentukan empat kompetensi tersebut harus dilakukan melalui implementasi fungsi pendidikan yang benar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi. Kompetensi profesional dan pedagogic yang menjadi Kelemahan guru SD dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan secara sistematis sebagai bentuk pembinaan keprofesionalan guru pasca sertifikasi secara berkesinambungan.

Peningkatan profesionalitas guru melalui peningkatan kompetensi profesional dan pedagogik dapat berimplikasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan secara umum.

G. Guru Profesional Sebagai Pengendali Mutu Pendidikan

Memperhatikan prinsip-prinsip, hak dan kewajiban seperti tersebut di atas, tampaknya hal ini bisa dipahami sebagai upaya pemerintah untuk mengarahkan dan memotivasi keberadaan guru profesional di sekolah agar dapat menjadi agen, sekaligus pengendali mutu pendidikan.

Hal ini dapat dipahami karena guru di sekolah memiliki peran ganda, yaitu disamping guru seorang manager yang akan mengelola proses pembelajaran mulai dari perencanaan sampai evaluasi, guru juga sekaligus sebagai pelaksana aktivitas pembelajaran bersama-sama siswa dan melakukan pengontrolan atas kecakapan dan prestasi siswa-siswanya. Itulah mengapa guru dituntut memiliki 4 kompetensi dalam menjalankan tugas keprofesionalannya sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 10

ayat (1) dan (2) UUGD, yaitu : (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi social, dan (4) kompetensi profesional. Secara umum, empat (4) kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Kompetensi, Sub kompetensi, dan indikator Esensial

No.	Kompetensi	Subkompetensi	Indikator Esensial
1	Kompetensi Kepribadian	1. Kepribadian yang mantap dan stabil	<ul style="list-style-type: none"> Bertindak dengan norma hukum Bertindak dengan norma sosial Bangga sebagai guru Memiliki konsistensi dalam bertin-dak sesuai dengan norma
		2. Kepribadian yang dewasa	<ul style="list-style-type: none"> Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik Memiliki etos kerja sebagai guru
		3. Kepribadian yang arif	<ul style="list-style-type: none"> Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat Menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak
		4. Kepribadian yang berwibawa	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik Memiliki perilaku yang disegani
		5. Akhlak mulia dan menjadi teladan	<ul style="list-style-type: none"> Bertindak sesuai dengan norma reli-gius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong).
2.	Kompetensi Profesional	1. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi	<ul style="list-style-type: none"> Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah. Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
		2. Menguasai struktur dan metode keilmuan	<ul style="list-style-type: none"> Menguasai langkah-langkah peneli-tian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan materi bi-dang studi
3.	Kompetensi Sosial		<ul style="list-style-type: none"> Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.

			<ul style="list-style-type: none"> • Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
4.	Kompetensi Pedagogik	1. Memahami peserta didik secara mendalam	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami peserta didik dan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif • Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian • Mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik
		2. Merancang pembelajaran dan landasan kependidikan untuk kepentingan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami landasan kependidikan • Menerapkan teori belajar dan pembelajaran berdasarkan karakter peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar. • Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih
		3. Merancang dan melaksanakan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Menata latar (<i>setting</i>) pembelajaran • Melaksanakan pembelajaran yang kondusif
		4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Merancang dan melaksanakan evaluasi (<i>assessment</i>) proses hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode • Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (<i>mastery learning</i>) • Memanfaatkan hasil penelitian untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum
		5. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya	<ul style="list-style-type: none"> • Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik • Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik

Sumber: Direktorat Pembinaan TK dan SD

Adapun kompetensi profesi, sosial, dan pribadi adalah sama, secara berturut-turut, dengan pengertian *knowledge of content*, *knowledge of context*, dan *knowledge of self* sebagaimana yang dinyatakan oleh Grossman di bawah ini.

Grossman (dalam Saha, 1997:692-696) mengatakan bahwa “seorang guru hendaknya memiliki: (a) *knowledge of content*, (b) *knowledge of learner and learning*, dan (c) *knowledge of general pedagogy*, (d) *knowledge of curriculum*, (e) *knowledge of context*, and (f) *knowledge of self*.”

Yang dimaksud *knowledge of content* adalah penguasaan pengetahuan bidang keahlian dan pengetahuan mengajarkan bidang keahlian tersebut. Hal ini perlu mendapat perhatian karena jenis pengetahuan ini akan mempengaruhi bagaimana guru akan beradaptasi dengan kurikulum yang ada untuk menyesuaikannya dengan mata pelajaran yang dia ampu dan juga mempengaruhi bagaimana mengkonstruksi penjelasan dan aktivitas pada muridnya. Misalnya, guru yang lemah dalam pengetahuan, ia hanya akan menanyai muridnya (dalam test/ujian) dengan tingkat kognitif rendah atau bahkan tidak jelas, seperti: **“Apakah yang kau ketahui tentang, misalnya, otonomi daerah?”** Pertanyaan seperti ini di samping bermutu kognitif rendah juga tidak jelas, sehingga guru mestinya tidak boleh menyalahkan apa pun jawabannya karena itulah yang diketahui siswa dan siswa sudah berbuat sebagaimana mestinya. Supaya agak jelas, walaupun masih berkognitif rendah, pertanyaan tersebut dapat diubah menjadi, seperti: **“Sebutkan konsep otonomi daerah menurut Prof. Ryas Rasyid?”**. Agar lebih berkualitas, pertanyaan bisa dikembangkan menjadi: **“Mengapa sistem pengelolaan dengan Otonomi Daerah dipilih oleh pemerintah?”**

Pengertian *knowledge of learners and learning* mencakup pengetahuan tentang teori belajar, teori perkembangan fisik, sosial, psikologis, dan kognitif siswa, teori dan praktek motivasi, pengetahuan tentang jenis keragaman jenis kelamin, etnik, dan sosio-ekonomi siswa. Pengetahuan ini bukan hanya menyangkut pengetahuan teoritis melainkan juga pengetahuan praktis – lapangan.

Adapun *knowledge of general paedagogy* meliputi pengetahuan metode umum pengajaran dan pengetahuan umum tentang struktur pelajaran.

Dalam kaitannya dengan kompetensi paedagogik guru perlu mengetahui ilmu pendidikan sebagai ilmu multidisipliner. Artinya bangunan ilmu pendidikan terdiri dari berbagai macam disiplin, seperti: filsafat, psikologi, sosiologi, politik, budaya, sejarah bahkan agama (teologi). Karena terbatasnya ruang, yang akan dibahas kaitannya dengan kompetensi pedagogis adalah filsafat (pendidikan).

Filsafat pendidikan memberi arah terhadap tujuan pendidikan. Produk pendidikan seperti apa yang akan dihasilkan ditentukan oleh filsafat pendidikan. Di dalam filsafat pendidikan terdapat aliran yang merentang dari era tradisional sejak jaman Yunani hingga modern dan era kontemporer. Aliran jaman tradisional menurut Allan (1989:204) dan Redijo M (2006:90) meliputi: idealisme, realisme, scholatisisme.

Di era modern ada aliran seperti pragmatism, dan existensialisme. Adapun di era kontemporer ada aliran misalnya progresivisme, humanisme, esensialisme, rekonstruksionisme, behaviorism, kognitivisme, dan konstruksivisme.

Dalam terminologi, kata aliran filsafat pendidikan sering dipertukarkan dengan istilah lain seperti paradigma dan teori. Akibatnya dalam berbagai buku, istilah “Konstruktivisme”, misalnya, kadang-kadang disebut paradigma tetapi juga teori. Saya lebih cenderung menyebutnya sebagai paradigma. Dalam satu paradigma terdapat beberapa teori. Misalnya, dalam Paradigma Behaviorisme terdapat:

1. Teori Belajar Tordike
2. Teori Belajar Watson
3. Teori Belajar Clark Hull
4. Teori Belajar Edwin Guthrie
5. Teori Belajar Skinner

Dalam Paradigma Kognitif terdapat:

1. Teori Perkembangan Piaget
2. Teori Belajar Bruner

Dalam paradigm Humanisme terdapat:

1. Teori Belajar Kolb
2. Teori Belajar Honey dan Mumfold
3. Teori Belajar Habermas
4. Teori Belajar Bloon dan Krathwahl

Masing-masing teori dalam paradigma sebagaimana tersebut di atas memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Teori Perkembangan Piaget misalnya menyatakan tahap-tahap kognitif anak:

1. Tahap sensorimotor (umur 0-2 tahun)
 2. Tahap Pre operasional (umur 2-7/8 tahun)
Yang dibagi lagi menjadi tahap 2-4 tahun dan 4-7/8 tahun
 3. Tahap operasional konkrit (7/8-11/12 tahun)
 4. Tahap operasional formal (11/12-11/12 tahun)
- (Muchith, 2008: 62-64)

Guru-guru TK perlu mengetahui perkembangan kognitif sebagaimana tersebut diatas agar tepat di dalam memilih metode pengajarannya.

Teori belajar melahirkan model pengajaran seperti:

1. Model Mengajar Interaksi Sosial
2. Model Mengajar Pemrosesan Informasi
3. Model Mengajar Pengembangan Pribadi
4. Model Mengajar Perubahan Tingkah

(Mudyaharjo, 2006:90)

Teori belajar behavioristik, Skinner, misalnya melahirkan model pembelajaran perubahan tingkah laku, karena teori ini cenderung mengarahkan siswa untuk berpikir linier, konvergen, tidak kreatif dan tidak produktif. Teori ini memandang bahwa belajar merupakan proses pembentukan atau *shapping*. Pendidikan tentara lebih cocok menggunakan model ini (Muchith, 2008:55-56).

Shapping sebagai salah satu indikator keberhasilan belajar, menurut teori behaviorisme ini, adalah adanya perubahan tingkah laku yang nyata dalam kehidupan masyarakat. Perubahan tidak hanya terlihat dari perspektif intelektualnya saja melainkan lebih pada tingkah laku dalam kehidupan sosialnya.

Kalau teori pembelajaran mempengaruhi model/desain pengajaran, maka pada gilirannya model pengajaran mempengaruhi metode pengajaran. Misalnya model mengajar interaksi sosial melahirkan metode Tanya jawab. Metode Tanya jawab melahirkan strategi : *Co leader* (dua pimpinan dalam diskusi kelompok).

Sedangkan *knowledge of context* mencakup pengetahuan tentang situasi dan *setting* ganda tempat guru bekerja, seperti: sekolah, daerah sekitar, dan negara. Pengetahuan ini juga meliputi pengetahuan guru tentang siswa dan keluarganya serta komunitas lokal. Di samping itu, jenis pengetahuan ini juga meliputi pengetahuan tentang dasar filosofis, historis, dan kultural dari pendidikan di negara tertentu.

Akhirnya, *knowledge of self* mencakup pengetahuan guru tentang nilai-nilai, kekuatan dan kelemahan diri guru, filosofi, dan tujuan pendidikan pada muridnya, dan tujuan pengajaran itu sendiri.

Dari konsep pengetahuan guru tersebut di atas kompetensi yang dituntut pada guru di Indonesia sebetulnya masih kurang karena mestinya guru juga perlu mengetahui pengetahuan tentang kurikulum dan cara belajar siswa.

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. Pemerintah, dalam hal ini Ditjen PMPTK Depdikbud, telah 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 :

- a. peningkatan kualifikasi pendidikan;
- b. sertifikasi guru dalam jabatan;
- c. peningkatan kompetensi guru;
- d. pengembangan karir guru;
- e. penghargaan dan perlindungan guru;
- f. perencanaan kebutuhan guru;
- g. tunjangan guru; dan
- h. masalah tambahan

Kedelapan program tersebut telah berjalan dengan baik dan telah dapat dirasakan hasil dan manfaatnya bagi peningkatan kualitas pendidikan, meskipun disana sini masih cukup banyak kendala-kendala terutama yang berkaitan dengan ketersediaan anggaran untuk program tersebut.

H. Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru

Di atas telah disinggung bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya mutu pendidikan kita adalah banyak guru-guru kita masih mempunyai kompetensi rendah, kurang profesional, kurang mampu melakukan inovasi pembelajaran, dan sebagainya. Oleh karena itu, mereka perlu mendapatkan pembinaan dan pengembangan profesi secara sistematis dan berkelanjutan. Pemerintah, dalam hal ini Ditjen PMPTK Depdikbud, telah 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 :

- a. peningkatan kualifikasi pendidikan;
- b. sertifikasi guru dalam jabatan;
- c. peningkatan kompetensi guru;
- d. pengembangan karir guru;
- e. penghargaan dan perlindungan guru;

- f. perencanaan kebutuhan guru;
- g. tunjangan guru; dan
- h. maslahat tambahan

Kedelapan program tersebut telah berjalan dengan baik dan telah dapat dirasakan hasil dan manfaatnya bagi peningkatan kualitas pendidikan, meskipun di sana-sini masih cukup banyak kendala-kendala terutama yang berkaitan dengan ketersediaan anggaran untuk program tersebut.

I. Kode Etik Guru Indonesia

Dalam menjalankan profesinya guru perlu mengetahui kode etik guru. Berikut adalah sebagian contoh kode etik guru.

Guru Indonesia menyadari bahwa pendidikan adalah bidang pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa, Bangsa dan Negara serta kemanusiaan pada umumnya. Guru Indonesia yang berjiwa Pancasila dan setia pada UUD 1945, turut bertanggungjawab atas terwujudnya cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945. Oleh sebab itu, Guru Indonesia, terpanggil untuk menunaikan karyanya dengan memedomani dasar-dasar sebagai berikut:

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi serta peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orangtua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
- 6) Guru secara pribadi dan bersama-sama, mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya.
- 7) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan social.
- 8) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan social.

- 9) Guru melaksanakan segala kebijaksanaan Pemerintah dalam bidang pendidikan

Sumber: AD/ART PGRI (1994) (dalam Udin Saefudin Saud, 2009: 80)

1. Pengembangan Profesi Guru

Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional (2005) (dalam Saud, 2009: 105 -111) menyebutkan 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)

2. Peran Guru

Peran adalah perilaku sosial yang diharapkan dari seorang individu. Guru memiliki banyak peran. Mulyasa (2008: 37- 64), misalnya, mengidentifikasi peran yang mungkin dilakukan oleh guru. Guru bisa memainkan peran sebagai: (1) pendidik, (2) pengajar, (3) pembimbing, (4) pelatih, (5) penasehat, (6) pembaharu, (7) model dan teladan, (9) peneliti, (10) aktor, (11) Evaluator. Guru bisa memainkan peran di berbagai tempat, misalnya: di sekolah, di masyarakat umum, di rumah, komunitas

khusus, dan di arena politik (cf.-Bandingkan- Bellantine, 2001:157-162; Meighan, 2001:194; Karsidi, 2005:79-85.)

1) Di Sekolah

Guru bisa berperan, di antaranya, sebagai pengajar, pendidik, perancang sistem metode belajar, administrator atau konselor belajar, pengganti orang tua, dan atau bahkan polisi rahasia.

Sebagai pengajar, guru diharapkan dapat:

- a) mendorong muridnya untuk bertanggung jawab terhadap belajarnya sendiri
- b) memungkinkan muridnya mengenali tujuan belajar, yaitu menguasai berbagai pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan masyarakat
- c) mengembangkan dan memperluas pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk dapat hidup (*survive*) di masyarakat. Hal ini perlu dilakukan dengan cara memperbaharui buku atau referensi dan alat-alat belajar yang lain. Bila tidak, maka bahan yang diajarkan sudah *out of date* (kadaluarsa) sehingga tidak banyak gunanya di masyarakat.
- d) menyadarkan siswa bahwa guru hanya merupakan salah satu – bukan satu-satunya – sumber belajar. Ini artinya siswa harus memperkaya jenis pengetahuan dan ketrampilan yang diutamakan dengan belajar dari sumber belajar non-formal dan informal, seperti: kursus dan interaksi dengan sumber terkait lainnya.

Sebagai pendidik, guru diharapkan, di antaranya: dapat memberi teladan perilaku yang bermoral dan sopan santun. Oleh karena itu, sangat ironis bila guru mendemonstrasikan perilaku yang amoral, seperti: berjudi di sekolah, menghamili siswinya (memang boleh selama sudah dinikahi terlebih dahulu dan sebaiknya ketika siswi tersebut sudah lulus). Dengan kata lain, guru jangan hanya pandai **memberi contoh** tetapi juga **menjadi contoh** (model yang baik).

Sebagai perancang sistem belajar, guru tidak harus terus-menerus masuk kelas dan mengajar. Bahkan kalau perlu, ia dibebaskan dari mengajar dan disertai tugas khusus untuk merancang pelajaran dan materi pelajaran. Sayangnya, kegiatan guru yang seperti ini belum ada atau banyak ditemukan di Indonesia.

Sebagai administrator atau konselor belajar, guru dapat menginventaris perkembangan dan permasalahan belajar siswa. Peran ini belum begitu banyak

dilakukan karena seakan-akan tugas guru hanya mengajarkan pelajaran saja. Padahal guru semestinya juga memperhatikan kondisi dan kemampuan siswa yang beragam sehingga dimungkinkan guru dapat memberikan perlakuan yang agak khusus kepada siswa tertentu yang mempunyai permasalahan belajar, apakah karena permasalahan ekonomi, psikologis, ataupun sosial. Biasanya guru baru turun tangan setelah semuanya terlambat.

Sebagai pengganti orang tua, guru dapat memberikan bantuan pemecahan masalah, menjadi pengayom, pelindung siswa selama di sekolah. Hal ini diperlukan sekali untuk siswa yang sudah tidak memiliki orang tua lagi atau bila guru mengajar siswa SD atau SMP.

Sebagai polisi rahasia, guru dapat menertibkan perilaku siswa yang menyimpang, seperti menggeledah tas-tas siswa apakah membawa atau menyimpan benda terlarang seperti: narkoba, foto syur, dan atau senjata tajam. Hal ini sekali-kali perlu dilakukan oleh guru agar siswa tidak terjebak pada perilaku yang menyimpang yang akan merugikan citra sekolah tempat siswa itu belajar dan siswa itu sendiri. Sebetulnya masih banyak peran guru/ tugas yang dapat dilakukan oleh guru di sekolah.

2) Di Masyarakat Umum

Guru dapat memainkan peran penting di masyarakat terutama seperti di masyarakat agraris/ pedesaan sebab guru merupakan representasi figur terpelajar. Oleh karenanya, tidak jarang ditemui guru diposisikan menjadi tokoh/ pemimpin masyarakat, seperti: Ketua RT/RW, tokoh panutan yang sering dimintai tolong oleh masyarakat dalam banyak kegiatan sosial.

3). Di Komunitas Khusus

Di komunitas khusus seperti: PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) guru dapat bersama-sama memperjuangkan nasib dan kesejahteraannya. Memang bila dibandingkan dengan rekannya sesama guru di negara yang sudah relatif maju, seperti Malaysia, gaji guru di Indonesia hanya sekitar 1/20nya. Apalagi bila dibandingkan dengan negara-negara maju, seperti Amerika dan Australia kesejahteraan guru di Indonesia jauh lebih tertinggal lagi, bahkan bisa hanya 1/50nya.

4). Di Rumah

Di rumah, guru jelas menjadi figur yang menonjol. Ia berperan sebagai Ayah/Ibu, pemimpin di dalam rumah tangganya, dan sebagai representasi citra rumah tangganya. Oleh karena itu, guru diharapkan dapat menunjukkan perannya sebagai barometer akhlak baik di rumah maupun di masyarakat. Keluarga guru mestinya relatif lebih maju dan serius dalam pendidikan dibandingkan dengan keluarga yang lain.

5). Di Arena Politik

Guru-guru di Indonesia tidak/ kurang begitu beruntung bila dibandingkan dengan rekan-rekannya sesama guru di negara yang relatif maju. Mereka bisa ikut bermain di kancah politik karena guru memang dihormati dan mereka memiliki wibawa dan citra yang tinggi. Karena begitu tinggi citra dan kewibawaan guru, sampai-sampai muridnya tidak boleh menginjak bayangan gurunya (khususnya di Vietnam), dihormati di bandara dan berbagai pelayanan publik lainnya. Kurangnya peran guru di arena politik di Indonesia terutama sekarang adalah karena untuk dapat terlibat dalam kancah politik orang harus memiliki banyak uang. Padahal, penghasilan guru sementara/ sampai sekarang ini masih belum mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak, sehingga secara ekonomis **status** guru belum menggembirakan

3. Status Sosial Guru

Guru memang mempunyai status sosial yang berbeda-beda di berbagai negara. Ada yang *prestigious* (bergengsi) dan ada pula yang kurang dihargai (seperti di Indonesia). Namun, secara internasional bila dibandingkan dengan profesi yang lain, profesi guru (menurut laporan Hoyle dalam Saha, 1993:718) adalah sebagai berikut:

- 1) Guru/pengajar masih relatif tinggi dalam rentangan semua jenis pekerjaan
- 2) Guru/pengajar masih relatif tinggi dalam kelompok profesi publik, seperti: perawat, pekerja sosial, dan polisi.
- 3) Guru/pengajar lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja trampil manual dan pekerja berkerah putih (*white collar worker*)
- 4) Guru/pengajar lebih rendah bila dibandingkan dengan tenaga profesional utama, seperti: dokter, ahli hukum, dan insinyur tehnik (arsitek).

Selanjutnya dalam penelitiannya di 53 negara, Hoyle (dalam Saha 1993:718) memilih 20 jenis pekerjaan dan ditempatkan dalam skala bergengsi. pekerjaan berstandar internasional. Perhatian di mana status/ posisi/ ranking guru:

Tabel 4.2. Status Sosial Guru

No. urut	Jenis Pekerjaan	Skala Nilai	Urutan Ranking
1.	Hakim	78	1=
2.	Dokter	78	1=
3.	Profesor (Universitas)	78	1=
4.	Insinyur Arsitek	72	4
5.	Dokter Gigi	70	5
6.	Ahli Fisioterapi	67	6
7.	Pilot	66	7=
8.	Pegawai Sipil Menengah	66	7=
9.	Insinyur Teknik Listrik	65	9
10.	Guru Sekolah Menengah	64	10=
11.	Ahli Farmasi/ Apoteker	64	10=
12.	Pendeta/ Romo/ Kyai/ Ustadz	60	12
13.	Peneliti	58	13
14.	Guru Sekolah Dasar (SD)	57	14
15.	Pekerja Sosial	56	15
16.	Bidan/ Perawat	54	16
17.	Aktor/ Aktris	52	17
18.	Guru TK	49	18
19.	Agen <i>Real Estate</i>	49	18
20.	Polisi	40	20

Bila tabel di atas diamati, maka ditemukan bahwa guru sekolah menengah berada di ranking 10 dan guru SD di ranking 14, sedangkan guru TK di ranking 17. Bila hanya dilihat dari segi gengsi status sosial, profesi guru masih relatif lebih tinggi bila dibandingkan dengan agen *real estate* ataupun polisi. Namun, bila dilihat dari

penghasilan, penghasilan guru terutama di Indonesia memang masih jauh. Kita tahu sendiri. Walaupun begitu, kita tidak usah berkecil hati karena Nabi s. a. w. menyatakan bahwa pengajar (guru) dari perspektif keilmuan adalah makhluk utama bila dibandingkan dengan murid, pendengar, dan orang yang menyukai ilmu.

J. Pengembangan Profesi Guru Berkelanjutan (*Continuing Professional Development*)

Pengembangan profesional 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 (2000), 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) 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).

Di Indonesia program CPD muncul sejak terbitnya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka Kreditnya, yang akan mulai diterapkan pada tahun 2013.

CPD telah menjadi “containe concept” baru dalam bidang penelitian pendidikan. Dalam praktiknya, konsep CPD seringkali 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 seringkali 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 mendiskripsikan proses CPD, dan (2) bagaimana menyusun strategi agar CPD dapat berjalan efektif. Hal pokok yang pertama lebih banyak menyangkut diskripsi 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. David Hargreaves (1995), mengidentifikasi pengalamannya dalam mengelola sekolah bahwa seorang guru harus dipersiapkan untuk berinvestasi melalui pengembangan profesinya, dan untuk pengembangan profesionalnya harus ditentukan dalam konteks pengembangan institusi.

Hargreaves (1995), selanjutnya 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 sekedar perolehan skill, tetapi juga pengayaan materi. Dimensi moral, artinya ada kesadaran yang melekat pada diri seorang guru bahwa mengajar itu suatu pekerjaan dimana 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.

Kemudian yang menyangkut dimensi emosional adalah lebih diarahkan kepada penguatan kepribadian guru sebagai sosok yang menjadi panutan, berwibawa, dan bijaksana. Sedangkan 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 No. 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 tak terpisahkan dari pengembangan kompetensi kepribadian guru. Sementara itu, untuk dimensi politik menurut Hargreaves 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.

K. Pengalaman CPD di Beberapa Negara

(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.

Di dalam dokumen tersebut 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. Bagi guru yang tetap memilih tinggal di kelas akan diikuti sertakan 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.

Dalam 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

Di Wales, CPD 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 dimana 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 pelaporan 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 dólar 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 mengkaitkan dengan program-program sekolah secara keseluruhan. Artinya, kepentingan pengembangan profesi guru harus secara menyeluruh 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.

Disamping 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, 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 menindak lanjuti dengan melakukan interview dan mewawancarai dengan sejumlah sampel guru, kemudian melaporkan hasil risetnya 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)

Disamping itu, ditemukan juga 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.

Sementara itu, komisi riset evaluasi pelaksanaan program CPD di England melaporkan bahwa faktor-faktor yang menentukan tingkat keefektifan CPD adalah dukungan sekolah sebagai fasilitator dan semua elemen sekolah harus memiliki etos dan adanya kultur terhadap pengembangan profesional guru (Brown Edmonds dan Lee, 2001).

(c). CPD di Irlandia Utara 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.

Sementara itu, di Scotlandia sebelum tahun 1997 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 stándar yaitu : (1) *initial teacher education*, (2) *full registration*, (3) *axpert teacher*, dan (4) *scottish qualification for headship*. Kemudian pada tahun 2000 konsep tersebut telah dijalankan oleh pemerintah Scotlandia, selanjutnya 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 fortotfolio CPD.

Hasil evaluasi pelaksanaan CPD melalui empat stándar di atas menunjukkan ada peningkatan profesionalime 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 (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.

BAB V

POLA PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN PROFESI GURU KEDEPAN

A. Konsep CPD (Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan) di Indonesia

Tuntutan untuk melakukan pengembangan profesi guru telah direspon oleh Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, salah satunya dengan apa yang disebut *Continuing Professional Development (CPD)* atau yang sering dikenal dengan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB). Program CPD atau PKB ini muncul sebagai tindak lanjut dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka Kreditnya

Semua guru setelah selesai mengikuti sertifikasi dan mendapatkan sertifikat sebagai guru atau pendidik profesional, selanjutnya akan mengikuti pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan, bahkan dikaitkan dengan kenaikan pangkat dan promosi jabatan. Model pengembangan profesi guru yang telah menjadi pilihan kebijakan pemerintah ini disusun dan didesain sebagai bentuk pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah kepada guru-guru profesional pasca sertifikasi, yang akan dimulai pada tahun 2013.

Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan profesi guru melalui bentuk pembelajaran secara berkelanjutan yang merupakan sarana utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa. Dengan demikian, melalui kegiatan PKB ini, produk semua siswa yang dihasilkan melalui proses pendidikan diharapkan dapat mempunyai pengetahuan yang lebih, mempunyai keterampilan lebih baik, dan menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang materi ajar serta mampu memperlihatkan apa yang mereka ketahui dan mampu melakukannya.

Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) mencakup berbagai cara dan/atau pendekatan di mana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan dan/atau pelatihan awal sebagai guru. Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) mendorong guru untuk memelihara dan

meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi (Pedoman Kegiatan PKB, 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 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 buku Pedoman Pengelolaan PKB yang diterbitkan oleh Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kemendiknas (2011: 1 – 2, Buku 1), 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”. Lebih lanjut dalam buku yang sama, dijelaskan sebagai berikut.

Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil PK Guru yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Bagi 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 (Buku Pedoman Penilaian Kegiatan PKB, 2011: 2, Buku 5).

Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) 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 karir guru khususnya dalam kenaikan pangkat/jabatan fungsional

guru. Harapannya melalui kegiatan PKB akan terwujud guru yang profesional yang bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah, tetapi tidak kalah pentingnya juga memiliki kepribadian yang matang, kuat dan seimbang (Buku Pedoman Pengelolaan PKB, 2011: 2, Buku 4). Dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah serta kepemilikan kepribadian yang prima, maka diharapkan guru terampil membangkitkan minat peserta didik kepada ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penyajian layanan pendidikan yang bermutu. Mereka mampu membantu dan membimbing peserta didik untuk berkembang dan mengarungi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang secara cepat berubah sebagai ciri dari masyarakat abad 21.

Dalam Buku *Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Angka Kreditnya*, Buku 4, yang dikeluarkan oleh Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, Badan PSDMP & PMP, Kemendiknas (2011: 1) disebutkan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (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. Sedangkan, 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 Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terdiri dari tiga macam sebagaimana di bawah ini.

No.	Macam/Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)	Meliputi Kegiatan
1	Pengembangan Diri	1) Mengikuti diklat fungsional 2) Melaksanakan kegiatan kolektif guru
2	Publikasi Ilmiah	1) Membuat publikasi ilmiah atas hasil penelitian 2) Membuat publikasi buku

3	Karya Inovatif	<ol style="list-style-type: none"> 1) Menemukan teknologi tepat guna 2) Menemukan/menciptakan karya seni 3) Membuat/modifikasi alat pelajaran 4) Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal, dan sejenisnya
---	----------------	---

Berdasarkan survei terhadap pelaksanaan kegiatan *Pilot Project PKB BERMUTU (Better Education Through Reformed Management Universal Teacher Upgrading)* di beberapa Kabupaten/Kota yang menjadi pilot project ditemukan beberapa kelemahan, di antaranya adalah kegiatan pengembangan guru melalui MGMP dapat terlaksana, namun kurang efektif dan optimal sehingga kurang menunjukkan konsistensi dalam pengembangan dirinya sebagai guru yang profesional. Dilat fungsional yang dilakukan guru cenderung hanya formalitas dan perlu dicari model pelatihan dalam kegiatan 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 inovatif juga belum menunjukkan hasil yang optimal. Guru belum menunjukkan kemampuan inovasi dalam pengembangan alat pelajaran dan karya teknologi tepat guna.

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.

Secara umum, kompetensi guru di Indonesia 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 kelas sekolah dasar (SD).

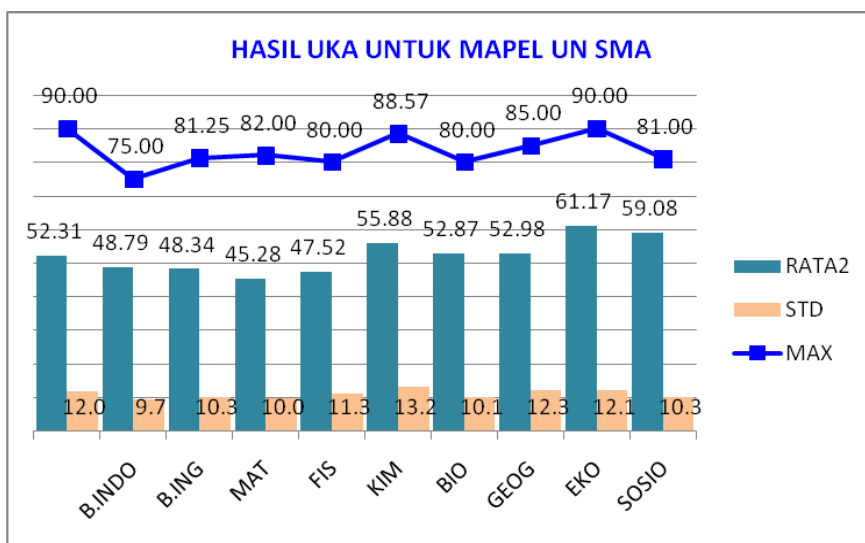
Pada tahun 2006, Direktorat Profesi Pendidik Ditjen PMPTK pernah melakukan uji kompetensi profesional secara nasional bagi guru-guru di semua jenjang pendidikan dan semua bidang studi/mata pelajaran. Hasil uji kompetensi tersebut menunjukkan bahwa dari sejumlah soal yang diujikan nilai rata-rata semua bidang studi/mapel umumnya di bawah 40 % (soal yang bisa dikerjakan di bawah 40 %). Khusus untuk guru SD, jumlah soal yang diujikan 100 butir, nilai rata-rata yang dicapai hanya 37,02 dengan nilai standar deviasi 8,01, nilai tertinggi 77 dan terendah 5. Hasil uji kompetensi yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK tersebut menunjukkan salah satu bukti bahwa kompetensi profesional guru kita, untuk semua jenjang pendidikan dan semua bidang studi/mata pelajaran tergolong rendah (Direktorat Profesi Pendidik Ditjen PMPTK, 2006).

Kondisi yang menggambarkan rendahnya kompetensi guru, terutama untuk kompetensi pedagogik dan profesional di atas diperkuat lagi dengan adanya hasil UKA (Uji Kompetensi Awal) bagi guru-guru yang akan melaksanakan sertifikasi tahun 2012. Data 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.

Hasil UK untuk bidang IPA yang menjadi mata uji UN, misalnya mata pelajaran Biologi, nilai rata-rata nasional yang dicapai sebesar 52,87 dan nilai tertinggi 80,0 dengan tingkat standar deviasi 10,1. Mata pelajaran Matematika nilai rata-rata nasional 45,28, standar deviasi 10,0, nilai tertinggi 82. Untuk mata pelajaran Fisika, nilai rata-rata 47,52 dengan nilai standar deviasi 11,3, nilai tertinggi 80. Mata pelajaran Kimia, nilai rata-rata sebesar 55,88 dengan nilai standar deviasi 13,2 dan capaian nilai tertinggi 88,57. Bahasa Indonesia, nilai rata-rata yang dicapai 48,79 dengan nilai standar deviasi 9,7, capaian nilai tertinggi 75. Sementara untuk mata pelajaran Bahasa Inggris, nilai rata-rata yang dicapai 48,34 dengan standar deviasi 10,3, capaian nilai tertinggi 81,25. Begitu seterusnya untuk bidang studi IPS yang menjadi mapel UN, hasilnya sebagaimana terlihat dalam grafik 5.1 di bawah ini.

Dari soal yang diujikan, setelah dianalisis terhadap tingkat keterserapan soal, maka masing-masing mata pelajaran ditemukan/dicari 5 soal yang mencerminkan kompetensi pedagogik dan 5 soal yang menceeminkan kompetensi profesional, yang tingkat daya serap butir soalnya terendah. Misalnya saja untuk mata pelajaran Biologi, lima soal yang mencerminkan kompetensi pedagogik tersebut adalah (1) melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, (2) kemampuan menentukan pengalaman belajar Biologi yang harus diberikan kepada siswa berdasarkan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan, (3) menunjukkan faktor-faktor yang harus diperhatikan ketika mengajukan pertanyaan kepada siswa, (4) melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen, dan (5) memahami beberapa teori belajar dalam membelajarkan Biologi.

Adapun 5 soal yang mencerminkan kompetensi profesional adalah (1) analisis fenomena yang terjadi berkaitan dengan faktor abiotik dan pengaruhnya terhadap proses fotosintesis, (2) menunjukkan komponen-komponen darah manusia beserta fungsinya, (3) menganalisis mekanisme gerak pada hewan vertebrata, (4) mendeskripsikan struktur jaringan hewan vertebrata dan mengkaitkannya dengan fungsinya, dan (5) menerapkan pengertian gamet, genotip, dan fenotip (Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, 2012: *Analisis Data Hasil UKA Tahun 2012*).



Hasil Uji Kompetensi Guru Peserta Sertifikasi Tahun 2012

Studi kasus terhadap hasil pelaksanaan sertifikasi (PLPG) untuk guru bidang studi/mapel biologi di Karesidenan Surakarta yang dilakukan oleh rayon 141, baik melalui penilaian portofolio maupun pendidikan dan pelatihan profesi guru (yang selanjutnya disingkat dengan PLPG) menunjukkan bahwa secara umum kelemahan guru mapel biologi terletak pada kompetensi pedagogik dan profesional. Kompetensi pedagogik terletak pada komponen RPP, pengembangan bahan dan media ajar, karya ilmiah (hasil penelitian PTK maupun karya yang merupakan pengembangan gagasan), dan karya teknologi. Sedangkan untuk kompetensi profesional yang terkait dengan penguasaan materi, kelemahan guru mapel Biologi terletak pada penguasaan materi yang terkait dengan (1) analisis faktor-faktor abiotik dalam proses metabolisme (fotosintesis dan respirasi), (2) struktur jaringan hewan (vertebrata) dan tumbuhan *angiospermae* (monokotil – dikotil), (3) komponen-komponen darah yang dikaitkan dengan fungsinya, (4) mekanisme gerak hewan vertebrata dan tumbuhan, (5) mekanisme perkembangbiakan hewan dan tumbuhan, dan (6) pemahaman tentang istilah pembuahan, gamet, genotip, dan fenotip yang dikaitkan dengan mekanisme dan fungsinya.

Hasil kajian yang dilakukan PSG Rayon 141 Universitas Muhammadiyah Surakarta tahun 2011 menunjukkan bahwa dari 775 guru biologi yang lulus sertifikasi melalui jalur langsung, portofolio dan PLPG, ada 52% atau sekitar 404 guru yang memiliki kelemahan-kelemahan pada komponen seperti di atas.

Di bawah ini diberikan beberapa contoh daya serap butir soal terendah untuk beberapa mata pelajaran yang merupakan hasil UKA tahun 2012 sebelum guru mengikuti PLPG.



DAYA SERAP BUTIR SOAL TERENDAH: IPA

No	No Soal	Indikator	Jlh Benar	% Serap	Kategori
Pedagogi					
20	17	Mengurutkan langkah PTK	2,605	30.18	SK
21	61	Menyeleksi metode pembelajaran yang sesuai dengan pengetahuan awal peserta didik	2,570	29.78	SK
22	64	Menentukan jenis pertanyaan	2,218	25.70	SK
23	63	menjelaskan prinsip pengembangan kurikulum	1,529	17.72	SS
24	62	menentukan langkah-langkah pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran	1,493	17.30	SS
Profesional					
52	49	Menggunakan hukum pemantulan cermin dalam perhitungan	2,302	26.67	SK
53	29	Menganalisis hubungan proses fotosintesis dan respirasi	2,295	26.59	SK
54	34	Merumuskan hipotesis dari percobaan faktor yang mempengaruhi pertumbuhan tumbuhan	2,265	26.24	SK
55	78	Menggunakan hukum pemantulan dan pembiasan dalam menentukan arah lintasan cahaya	1,825	21.14	SK
56	69	Menganalisis rantai makanan	1,212	14.04	SS
Jlh Soal = 80; Pd = 24, Pr = 56; Peserta: 8.631 org					

(Sumber: Badan Pengembangan SDMP & PMP, 2012)



DAYA SERAP BUTIR SOAL TERENDAH: IPS

N0	No Soal	Indikator	Jlh Benar	% Serap	Kategori
Pedagogi					
26	15	Disajikan beberapa pernyataan tentang berbagai pendekatan pembelajaran IPS terpadu, guru dapat mengidentifikasi pendekatan pembelajaran IPS terpadu yang mendorong peserta didik memahami generalisasi atau hubungan antar konsep	2,419	25.92	SK
27	6	Disajikan rumusan kompetensi dasar mata pelajaran IPS, guru dapat mengidentifikasi indikator yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotor.	2,111	22.62	SK
28	10	Disajikan rumusan SK dan KD, guru dapat mendeskripsikan penyusunan rancangan pembelajaran yang lengkap untuk kegiatan di dalam kelas	2,017	21.61	SK
29	30	menguraikan prosedur sistemik penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran mata pelajaran IPS	1,963	21.03	SK
30	9	mengidentifikasi prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik sesuai dengan Permendiknas No 41 Tahun 2007 tentang standard proses	1,878	20.12	SK
Profesional					
96	97	menguraikan peran Indonesia dalam kerjasama dengan lembaga-lembaga internasional dalam aspek politik	1,558	16.69	SS
97	68	Disajikan indikator kelangkaan ekonomi, Guru dapat mengidentifikasi hubungan antara kelangkaan sumber daya dengan kebutuhan manusia yang tidak terbatas	1,218	13.05	SS
98	51	mendeskripsikan perkembangan kehidupan masyarakat Indonesia pada masa madya (Islam) dalam aspek sosial-politik	1,044	11.19	SS
99	46	mendeskripsikan pembuatan sketsa dan peta wilayah yang menggambarkan objek geografi	246	2.64	SS
100	71	mendeskripsikan peristiwa Rengasdengklok sebagai peristiwa sejarah yang mendorong terwujudnya proklamasi kemerdekaan RI sebagai deklarasi terbentuknya NKRI	19	0.20	SS
Jlh Soal = 100; Pd = 30, Pr = 70; Peserta: 9.333 org					

(Sumber: Badan Pengembangan SDMP & PMP, 2012)



DAYA SERAP BUTIR SOAL TERENDAH: MATEMATIKA

NO	No Soal	Indikator	Jlh Benar	% Serap	Kategori
Pedagogi					
26	8	Menentukan langkah-langkah penyusunan silabus (SMP)	2,584	26.51	SK
27	23	Menentukan teknik penilaian proses dan hasil belajar padaperistiwa kegiatan pembelajaran (SMP/SMA)	2,133	21.89	SK
28	29	Menentukan macam bahan yang dapat digunakan untuk melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan pada satu kompetensi dasar (KD) (SMA/SMA)	1,370	14.06	SS
29	3	Mengidentifikasi kemampuan awal yang dibutuhkan siswa dalam pembelajaran suatu topik/konsep matematika (SMP)	998	10.24	SS
30	27	Menentukan komponen pembelajaran yang perlu diperbaiki berdasarkan hasil dari analisis hasil ulangan harian matematika (SMP/SMA)	275	2.82	SS
Profesional					
96	44	Dapat menggunakan konsep rata-rata untuk menyelesaikan masalah (SMP)	2,188	22.45	SK
97	77	Menentukan keberadaan standar kompetensi, kompetensi dasar, atau indikator berdasarkan KTSP (SMP)	2,174	22.31	SK
98	60	Menentukan banyaknya bilangan dengan menerapkan aturan/kaidah pencacahan (SMP)	1,963	20.14	SK
99	56	Menganalisis grafik fungsi gradien dari suatu fungsi yang diketahui grafiknya (SMA)	1,437	14.74	SS
100	66	Menggunakan nilai maksimum fungsi trigonometri dalam menyelesaikan masalah (SMA)	1,413	14.50	SS
Jlh Soal = 100; Pd = 30, Pr = 70; Peserta: 9.746 org					

(Sumber: Badan Pengembangan SDMP & PMP, 2012)



DAYA SERAP BUTIR SOAL TERENDAH: FISIKA

NO	No Soal	Indikator	Jlh Benar	% Serap	Kategori
Pedagogi					
14	59	Menentukan tahapan dari langkah-langkah PTK, berdasarkan materi diskusi yang dilakukan oleh seorang guru dengan rekan sejawatnya.	279	17.50	SS
15	53	Menentukan saat yang tepat untuk mengambil keputusan memodifikasi strategi pembelajaran yang telah direncanakan dalam RPP.	268	16.81	SS
16	55	Menjelaskan salah satu prinsip penilaian hasil belajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah	158	9.91	SS
17	50	Menjelaskan prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.	125	7.84	SS
18	46	Menjelaskan alasan yang melandasi perlunya diterapkan pendekatan keterampilan proses dalam kegiatan pembelajaran.	62	3.89	SS
Profesional					
56	1	Menentukan percepatan rata-rata gerak seekor serangga yang bergerak setengah lingkaran dengan kelajuan yang konstan.	384	24.09	SK
57	15	Menjelaskan pengaruh tekanan terhadap titik lebur, titik beku, titik didih, dan titik embun, berdasarkan diagram PT.	350	21.96	SK
58	6	Menjelaskan kemungkinan gerak benda yang memiliki percepatan tetap.	338	21.20	SK
59	4	Menggambar grafik hubungan antara besar gaya Archimedes dengan kedalaman dari sebuah batu yang dijatuhkan ke dalam air.	329	20.64	SK
60	42	Mengurutkan empat langkah pokok dalam PTK dengan benar.	133	8.34	SS
Jlh Soal = 60; Pd = 18, Pr = 42; Peserta: 1.594 org					

(Sumber: Badan Pengembangan SDMP & PMP, 2012)



DAYA SERAP BUTIR SOAL TERENDAH: KIMIA

NO	No Soal	Indikator	Jlh Benar	% Serap	Kategori
Pedagogi					
10	10	Memfasilitasi berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi optimal.	884	50.57	SD
11	11	Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses hasil belajar kimia	783	44.79	SD
12	1	Mengetahui kesulitan belajar siswa dalam pelajaran kimia	732	41.88	SD
13	13	Menentukan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	720	41.19	SD
14	8	Memahami komponen-komponen dalam RPP.	678	38.79	SK
Profesional					
66	70	Mengolah materi pelajaran kimia secara kreatif sesuai dengan SKKD	500	28.60	SK
67	34	Memahami konsep/hukum/teori yang terkait dengan termodinamika kimia dan sel elektrokimia	364	20.82	SK
68	57	Menggunakan representasi simbolik dalam mendeskripsikan proses kimia	320	18.31	SS
69	59	Memahami struktur ilmu kimia dalam kaitannya dengan ilmu alam yang lain.	267	15.27	SS
70	32	Memahami konsep/hukum/teori yang terkait dengan termodinamika kimia dan sel elektrokimia	99	5.66	SS
Jlh Soal = 70; Pd = 14, Pr = 56; Peserta: 1.748 org					

(Sumber: Badan Pengembangan SDMP & PMP, 2012)

B. Prosedur Pelaksanaan CPD di Indonesia

.1. Latar Belakang

Guru sebagai pendidik bukanlah pekerjaan amatiran tetapi sebagai pekerjaan profesional. Tugas guru sebagai pendidik profesional merupakan unsur utama dalam sistem pendidikan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan tingkat keberhasilan pendidikan. Guru yang menjalankan tugasnya secara profesional yang ditunjang dengan empat kompetensi yang dipersyaratkan, maka akan berdampak pada mutu pembelajaran dan prestasi yang dicapai peserta didiknya.

Untuk mengaktualisasikan tugas guru sebagai pendidik profesional diwujudkan dalam perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru

dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan serta Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Semua perundang-undangan tersebut dimaksudkan dapat memfasilitasi dan mengarahkan guru agar senantiasa meningkatkan kompetensinya dan selalu mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan yang telah dimulai sejak tahun 2007 (kuota tahun 2006 dilaksanakan pada 2007 bersamaan dengan kuota 2007), ternyata tidak memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru pasca sertifikasi, terutama bagi guru yang lulus sertifikasi melalui jalur langsung dan portofolio.

Berdasarkan pengalaman tersebut, pemerintah melalui Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, telah menyusun pola peningkatan profesionalisme guru pasca sertifikasi melalui pembinaan dan pengembangan profesi guru secara berkelanjutan. Pola atau model pembinaan tersebut dikaitkan dengan kenaikan pangkat dan promosi jabatan guru.

Berdasarkan Permenegpan & Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tersebut, bahwa pengertian pengembangan keprofesian secara berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalismenya dalam menunjang tugasnya sebagai guru yang bermartabat dan sejahtera.

Kegiatan dalam program pengembangan keprofesian berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru yang sebelumnya didukung dengan hasil evaluasi diri. Dalam penilaian kinerja guru dikelompokkan menjadi dua, yaitu apabila nilainya di bawah standar yang dipersyaratkan, maka guru diwajibkan untuk mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diorientasikan sebagai pembinaan untuk mencapai standar kompetensi guru. Sementara itu, apabila hasil penilaian kinerja guru mencapai nilai standar yang dipersyaratkan, maka kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan diarahkan kepada pengembangan kompetensi untuk memenuhi layanan pembelajaran yang berkualitas, dan sekaligus diorientasikan untuk peningkatan karir guru.

Secara substansi materi, pola atau model tersebut lebih menekankan pada peningkatan kompetensi profesional guru yang selama ini dianggap paling lemah

melalui kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif yang terkait dengan bidang pendidikan. Kegiatan pengembangan diri meliputi kegiatan diklat fungsional dan kegiatan kolektif yang terkait dengan pendalaman dan pengembangan materi ajar; kegiatan publikasi ilmiah meliputi peningkatan kemampuan menulis artikel ilmiah hasil penelitian dan publikasi buku; sedangkan kegiatan karya inovatif meliputi kemampuan untuk menemukan teknologi tepat guna, menciptakan karya seni, memodifikasi alat pelajaran dan mengikuti pengembangan penyusunan buku standar, pedoman soal, dan sejenisnya.

2. Dasar Hukum

Beberapa dasar hukum yang digunakan dalam pola peningkatan dan pengembangan profesi guru melalui kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah sebagai berikut.

- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- b. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
- f. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
- g. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
- h. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya;
- i. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pengawas Sekolah;
- j. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah;

- k. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;
- l. Peraturan menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Konselor;
- m. Peraturan Menteri pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan;
- n. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

3. Pengertian dan Lingkup CPD (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan/PKB)

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

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

4. Tujuan dan Manfaat

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

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

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

- a. Bagi Peserta Didik
Peserta didik memperoleh jaminan pelayanan dan pengalaman belajar yang efektif.
- b. Bagi Guru
Guru dapat memenuhi standar dan mengembangkan kompetensinya sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas utamanya secara efektif sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik untuk menghadapi kehidupan di masa datang.
- c. Bagi Sekolah/Madrasah
Sekolah/Madrasah mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik.
- d. Bagi Orang Tua/Masyarakat
Orang tua/masyarakat memperoleh jaminan bahwa anak mereka mendapatkan layanan pendidikan yang berkualitas dan pengalaman belajar yang efektif.
- e. Bagi Pemerintah
Memberikan jaminan kepada masyarakat tentang layanan pendidikan yang berkualitas dan profesional.

5. Sasaran dan Kegiatan

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

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

a. Unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

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

1). Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan nasional serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni. Kegiatan pengembangan diri dapat dilakukan melalui diklat fungsional dan/atau kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru.

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

- a) Lokakarya atau kegiatan bersama (seperti KKG, MGMP, MGBK, KKKS dan MKKS) untuk menyusun dan/atau mengembangkan perangkat kurikulum, pembelajaran, penilaian, dan/atau media pembelajaran;
- b) Keikutsertaan pada kegiatan ilmiah (seminar, koloqium, *workshop*, bimbingan teknis, dan/atau diskusi panel), baik sebagai pembahas maupun peserta;

c) Kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.

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

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

2) Publikasi Ilmiah

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

- a) Presentasi pada forum ilmiah. Dalam hal ini guru bertindak sebagai pemrasaran dan/atau nara sumber pada seminar, lokakarya, koloqium, dan/atau diskusi ilmiah, baik yang diselenggarakan pada tingkat sekolah, KKG/MGMP/MGBK, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.
- b) Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal. Publikasi dapat berupa karya tulis hasil penelitian, makalah tinjauan ilmiah di bidang pendidikan formal dan pembelajaran, tulisan ilmiah populer,

dan artikel ilmiah dalam bidang pendidikan. Karya ilmiah ini telah diterbitkan dalam jurnal ilmiah tertentu atau minimal telah diterbitkan dan diseminarkan di sekolah masing-masing. Dokumen karya ilmiah disahkan oleh kepala sekolah dan disimpan di perpustakaan sekolah.

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

3) Karya inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif ini dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni, pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, atau penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang mencakup ketiga unsur tersebut harus dilaksanakan secara berkelanjutan, agar guru dapat selalu menjaga dan meningkatkan profesionalismenya, tidak sekedar untuk pemenuhan angka kredit. Oleh sebab itu, meskipun angka kredit seorang guru diasumsikan telah memenuhi persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional tertentu, guru tetap wajib melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan .

b. Pelaksanaan dan Prinsip-prinsip Pelaksanaan

Langkah awal dalam sistem Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, maka pelaksanaannya terlebih dahulu akan dilakukan pemetaan profil kinerja guru dengan menggunakan instrumen evaluasi diri. Hasil evaluasi diri tersebut selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dilaksanakan sepanjang tahun pelajaran. Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilakukan

terhadap guru yang telah maupun belum mencapai standar yang ditetapkan. Setiap akhir tahun pelajaran, dilakukan penilaian kinerja guru, dimana hasilnya merupakan gambaran peningkatan kompetensi yang diperoleh guru setelah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada tahun berjalan dan sekaligus digunakan sebagai dasar penetapan angka kredit unsur utama dari sub-unsur pembelajaran/bimbingan pada tahun tersebut. Hasil penilaian kinerja guru tahun sebelumnya dan dilengkapi hasil evaluasi diri tahun berjalan, selanjutnya digunakan sebagai acuan perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk tahun berikutnya.

Penilaian Kinerja Guru dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, dan pengembangan karir guru merupakan kegiatan yang saling terkait, sebagaimana dalam gambar berikut.



Alur Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru

Pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang didasarkan pada hasil penilaian kinerja guru dan hasil evaluasi diri dengan urutan prioritas kegiatan yang harus dipenuhi sebagai berikut:

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

Pencapaian dan peningkatan kompetensi tersebut pada akhirnya bukan hanya bertujuan untuk peningkatan keprofesian guru dalam menunjang layanan pendidikan yang bermutu, tetapi juga berimplikasi peningkatan kemampuan melaksanakan tugas utamanya dalam pembelajaran/pembimbingan serta perolehan angka kredit untuk pengembangan karir guru.

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

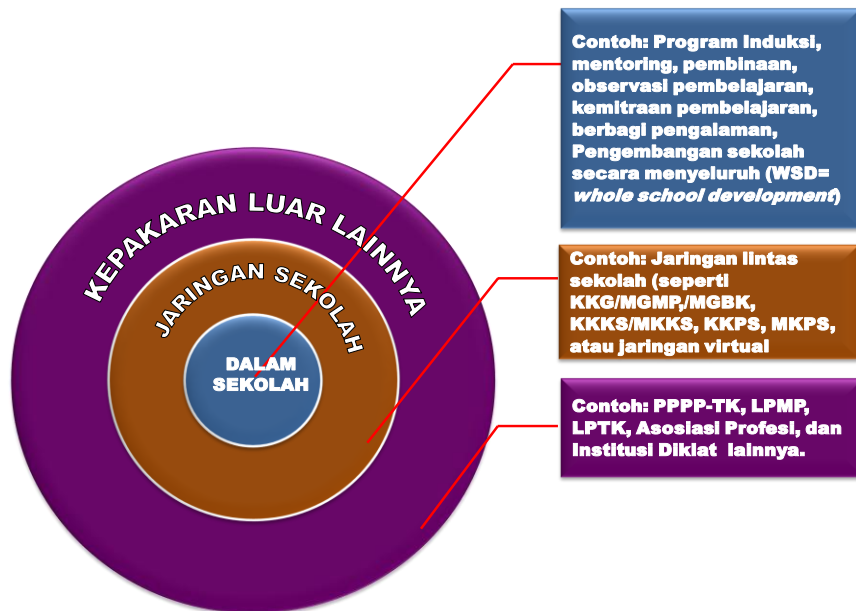
- a) Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus menjadi bagian integral dari tugas guru sehari-hari yang berorientasi kepada keberhasilan peserta didik. Cakupan materi untuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan harus kaya dengan materi akademik, metode pembelajaran, penelitian pendidikan terkini, teknologi dan/atau seni, serta berbasis pada data dan hasil pekerjaan peserta didik sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- b) Setiap guru berhak mendapat kesempatan dan wajib mengembangkan diri secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesinya.
- c) Sekolah wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan minimal jumlah jam per tahun sesuai dengan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri

Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan/atau sekolah berhak menambah alokasi waktu jika dirasakan perlu. Untuk menghindari kemungkinan pengalokasian kesempatan pengembangan yang tidak merata, maka proses perencanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan harus dimulai dari sekolah.

- d) Guru yang tidak memperlihatkan peningkatan kompetensi setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya, maka dimungkinkan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sanksi tersebut tidak berlaku bagi guru, jika sekolah tidak dapat memenuhi kebutuhan guru untuk melaksanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- e) Guru harus terlibat secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan sebagai salah satu sumber informasi kegiatan monitoring dan evaluasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan sehingga betul-betul terjadi perubahan pada dirinya yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan di sekolah.
- f) Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus berkontribusi dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan/atau kabupaten/kota. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan harus menjadi bagian terintegrasi dari rencana pengembangan sekolah dan/atau kabupaten/kota dalam melaksanakan peningkatan mutu pendidikan.
- g) Sedapat mungkin kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan di sekolah atau KKG/MGMP/MGBK bersama-sama dengan sekolah lain, sehingga mengurangi dampak negatif pada layanan pendidikan karena guru meninggalkan sekolah.
- h) Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus dapat mewujudkan guru yang lebih profesional sehingga mendorong pengakuan profesi guru sebagai lapangan pekerjaan yang bermartabat dan bermakna bagi masyarakat dalam pencerdasan kehidupan bangsa.
- i) Pengembangan keprofesian berkelanjutan diharapkan dapat mendukung pengembangan karir guru yang lebih obyektif, transparan dan akuntabel

c. Lingkup Pelaksanaan Kegiatan

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



Gambar Sumber Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

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

- 1) Dilakukan oleh guru secara mandiri, dengan program kegiatan antara lain sebagai berikut:
- 2) mengembangkan kurikulum yang mencakup topik-topik aktual/terkini yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan peserta didik;
- 3) merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan peserta didik;

- 4) mengevaluasi, menilai dan menganalisis hasil belajar peserta didik yang dapat menggambarkan kemampuan peserta didik secara nyata;
- 5) menganalisis dan mengembangkan model pembelajaran berdasarkan umpan balik yang diperoleh dari peserta didik;
- 6) melakukan refleksi terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan sehari-hari sebagai bahan untuk pengembangan pembelajaran;
- 7) mengkaji artikel dan/atau buku yang berkaitan dengan bidang dan profesi untuk membantu pengembangan pembelajaran;
- 8) melakukan penelitian mandiri (misalnya Penelitian Tindakan Kelas) dan menuliskan menjadi bahan publikasi ilmiah;
- 9) lain-lain kegiatan terkait dengan pengembangan keprofesian guru.
 - a) Dilakukan oleh guru bekerja sama dengan guru lain dalam satu sekolah dengan program kegiatan antara lain sebagai berikut: (1) mengobservasi kegiatan pembelajaran sesama guru dan memberikan saran untuk perbaikan pembelajaran; (2) melakukan identifikasi, investigasi dan membahas permasalahan yang dihadapi di kelas/sekolah; (3) menulis modul, buku panduan peserta didik, lembar kerja peserta didik, dsb; (4) membaca dan mengkaji artikel dan/atau buku yang berkaitan dengan bidang dan profesi untuk membantu pengembangan pembelajaran; (5) mengembangkan kurikulum dan persiapan mengajar dengan memanfaatkan TIK; (6) melaksanakan pembimbingan pada program induksi bagi guru pemula; (7) melakukan penelitian bersama dan menuliskan hasil penelitian tersebut; dan (8) lain-lain kegiatan terkait dengan pengembangan keprofesian guru.
 - a. Dilakukan oleh guru melalui jaringan sekolah.

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui jaringan sekolah dapat dilakukan dalam satu rayon (kelompok kerja/musyawarah kerja guru), antar rayon dalam kabupaten/kota tertentu, antar provinsi, bahkan dimungkinkan melalui jaringan kerjasama sekolah antar negara serta kerjasama sekolah dan industri, baik secara langsung maupun melalui teknologi informasi. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui jaringan antara lain dapat berupa:

 - 1) kegiatan KKG/MGMP/MGBK;
 - 2) pelatihan/seminar/lokakarya;

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

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

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

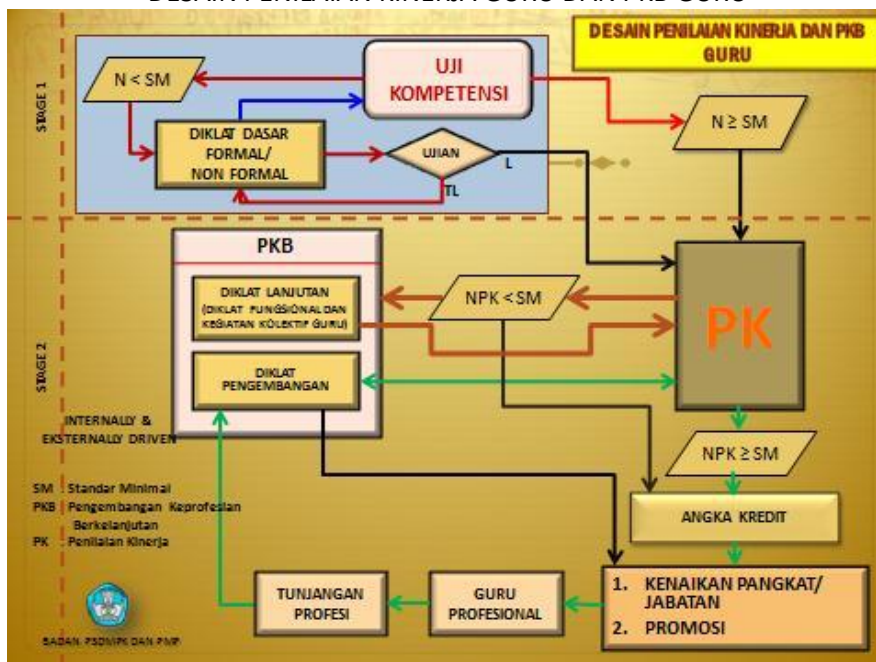
6. Pengelolaan CPD (PKB Guru)

a. Pola Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Pengembangan profesionalisme bagi guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik sebagai guru profesional harus dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan. Dengan demikian pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan bagian dari proses pengembangan profesionalisme guru yang diperlukan untuk meningkatkan layanan pendidikan yang berkualitas dan secara individu untuk peningkatan karirnya. Pengembangan keprofesian berkelanjutan wajib dilaksanakan oleh semua guru, karena selain untuk peningkatan dan pengembangan profesionalitas guru juga diperhitungkan sebagai salah satu unsur utama dalam peningkatan jenjang jabatan fungsional guru. Oleh sebab itu, pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan perlu dilakukan secara sistematis dan terstruktur dengan melibatkan semua pihak terkait. Bahkan dalam sistem penilaian kinerja guru, terdapat beberapa pola pendidikan dan latihan (diklat) fungsional yang dapat diklasifikasikan sebagai bagian dari pengembangan keprofesian berkelanjutan guru (PKB Guru). Diklat tersebut bertujuan antara lain untuk memperbaiki kompetensi dan/atau kinerja guru di bawah standar, memelihara/meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan/atau kinerja guru standar/di atas standar, serta sebagai bentuk aktifitas untuk memenuhi angka kredit kenaikan pangkat/jabatan fungsional dan pengembangan karir guru. Untuk memperoleh gambaran utuh

tentang hubungan implementasi penilaian kinerja guru, pengembangan keprofesionalan berkelanjutan guru (PKB Guru) terlihat pada gambar di bawah ini

DESAIN PENILAIAN KINERJA GURU DAN PKB GURU



Hubungan implementasi penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan guru (PKB Guru)

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

Pada tahap pertama, kegiatan yang dilakukan pada kelompok diklat dasar mempunyai tujuan utama yaitu memperbaiki kompetensi dasar tentang penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu (kompetensi profesional) serta pengetahuan tentang model-model pembelajaran (kompetensi pedagogik) bagi guru kelas/mata pelajaran. Adapun diklat dasar bagi guru bimbingan konseling (BK)/Konselor untuk memperbaiki

kompetensi profesional dan pedagogik. Oleh karena itu, bagi guru yang memperoleh nilai uji kompetensi di bawah standar ($N < SM$) wajib mengikuti diklat dasar (*formal* atau *informal*) sampai dengan memperoleh nilai standar atau di atas standar minimum ($N < SM$). Kemudian guru yang telah memperoleh nilai kompetensi standar atau di atas standar minimum ($N \geq SM$) dapat langsung mengikuti penilaian kinerja guru tanpa harus mengikuti diklat dasar terlebih dahulu.

Bagi guru yang mengikuti diklat dasar, pelaksanaannya dapat dilakukan secara formal maupun informal yang didasarkan pada hasil uji kompetensi yang diperoleh dan mendasarkan pada aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Diklat dasar formal dilaksanakan oleh pemerintah pada lembaga-lembaga diklat yang ditetapkan (LPMP, PPPPTK, dsb) dan Diklat dasar informal dilaksanakan antara lain melalui media teknologi informatika (sistem online), offline, modul dan sebagainya.

Guru peserta diklat formal yang memperoleh nilai kompetensi standar atau di atas standar (berdasarkan ujian diklat) dapat langsung mengikuti Penilaian Kinerja Guru. Sedangkan, bagi guru yang mengikuti diklat dasar informal (sistem on-line, offline, atau belajar mandiri melalui modul, dll) diwajibkan mengikuti uji kompetensi lagi. Jika hasil ujian yang bersangkutan telah mencapai nilai standar atau di atas standar ($N \geq SM$) maka dia dapat langsung mengikuti pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru.

Pada tahap kedua, pengembangan peprofesional berkelanjutan guru (PKB Guru) terdiri atas Diklat Lanjutan dan Diklat pengembangan.

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

Setelah guru mengikuti diklat lanjutan, diharapkan memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan baik yang ditunjukkan dengan perolehan nilai dari penilaian kinerja klasifikasi *baik/amat baik* berdasarkan penilaian kinerja

guru pada periode berikutnya. Akan tetapi jika nilai kinerjanya masih tetap berada pada klasifikasi SEDANG/KURANG maka guru tersebut wajib mengikuti diklat lanjutan sampai memperoleh nilai penilaian kinerja *baik/amat baik*. Meskipun nilai kinerja guru masih dalam klasifikasi *cukup/kurang*, nilai tersebut dapat diperhitungkan sebagai perolehan Angka Kredit tahunan dari unsur Kinerja Guru. Bagi guru yang telah memperoleh nilai kinerja standar atau di atas standar minimum ($NPK \geq SM$) atau nilai kinerja dengan klasifikasi Baik/Amat Baik, guru tersebut wajib mengikuti diklat pengembangan.

2). Diklat Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan model-model pembelajaran dan bahan ajar berbasis IT/ICT atau media pembelajaran., pengembangan sekolah untuk melaksanakan tugas tambahan yang relevan serta pengembangan profesi lainnya misalnya melakukan penelitian untuk menghasilkan publikasi ilmiah dan karya inovatif. Selain materi-materi tersebut, diklat pengembangan juga akan memberikan penguatan implementasi kompetensi kepribadian dan sosial. Sehingga guru yang telah mengikuti diklat pengembangan diharapkan memiliki tingkat kemampuan profesionalisme guru yang tinggi dan dapat menjadi teladan (model guru profesional) bagi guru lainnya. Kegiatan pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan (PKB-Guru) wajib dilaksanakan oleh setiap guru sepanjang yang bersangkutan berprofesi sebagai guru karena kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang tak terpisahkan dengan penilaian kinerja guru.

b. Mekanisme Atau Prosedur Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan

Mekanisme pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan yang akan dilakukan didasarkan pada analisis kebutuhan peningkatan kompetensi guru dan ketentuan yang berlaku pada praktik-praktik pelaksanaan pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan yang ada. Adapun langkah-langkah mekanisme pelaksanaan pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan bagi guru sebagai berikut.

Tahap 1: pada awal tahun semua guru wajib melakukan evaluasi diri untuk merefleksikan kegiatan yang telah dilakukan pada tahun ajaran sebelumnya. Evaluasi diri dan refleksi merupakan dasar bagi seorang guru untuk menyusun rencana kegiatan pengembangan keprofesionalisme yang akan dilakukan pada tahun tersebut. Bagi guru yang mengajar pada lebih dari satu sekolah, maka kegiatan evaluasi diri dilakukan di sekolah induknya.

- 1) Deskripsi evaluasi diri terhadap butir-butir dimensi tugas utama/indikator kinerja guru, kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah dan karya inovatif, kompetensi lain yang dimiliki untuk menunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas (misalnya TIK, bahasa Asing, dsb), dan kompetensi lain yang dimiliki untuk melaksanakan tugas tambahan (misalnya Kepala Sekolah, Kepala Perpustakaan, Kepala Bengkel, dsb).
- 2) Deskripsi usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk pemenuhan dan pengembangan berbagai kompetensi tersebut.
- 3) Deskripsi kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan berbagai kompetensi yang terkait dengan pelaksanaan tugas utama/indikator kinerja guru dan/atau kinerja guru dengan tugas tambahan.
- 4) Deskripsi pengembangan keprofesian berkelanjutan yang masih saya butuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan berbagai kompetensi dan dimensi tugas utama/indikator kinerja guru.

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

Tahap 3: Melalui konsultasi dengan Kepala Sekolah, Guru dan Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan membuat perencanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (menggunakan Format-2). Konsultasi ini diperlukan untuk menentukan apakah kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dilaksanakan di sekolah, di KKG/MGMP/MGBK, dan/atau di LPMP/PPPPTK. Apabila kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dilaksanakan di luar sekolah, perlu dikoordinasikan dengan KKG/MGMP/MGBK dan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan di tingkat kabupaten/kota.

Tahap 4: Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah bersama dengan Kepala Sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana

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

Tahap 5: Guru menerima rencana program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang mencakup kegiatan yang akan dilakukan di dalam dan/atau luar sekolah. Rencana kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan juga mencakup sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu setelah guru mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Jika diperlukan, dalam melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, seorang guru dapat menerima pembinaan berkelanjutan dari seorang guru pendamping. Guru pendamping tersebut ditetapkan oleh kepala sekolah dengan syarat telah berpengalaman dalam melaksanakan proses pembelajaran dan telah mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan serta memiliki kinerja minimal baik berdasarkan hasil penilaian kinerja guru.

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

1). Bagi guru yang telah memiliki kompetensi sesuai standar atau di atas standar

Program pengembangan keprofesian berkelanjutan (Diklat Pengembangan) diarahkan kepada peningkatan dan pengembangan kompetensi terkait dengan pelaksanaan tugas utama/kinerja guru, pengembangan model pembelajaran aktif dan materi-materi ajar berbasis IT/ICT, serta pengembangan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah/karya inovatif.

Dengan demikian guru akan memiliki ilmu pengetahuan yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah serta memiliki kepribadian yang matang dan seimbang agar mampu memberikan layanan pendidikan sesuai dengan perkembangan masa kini.

2) **Bagi guru yang belum mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan**

Program pengembangan keprofesian berkelanjutan diarahkan kepada pencapaian standar kompetensi melalui *diklat lanjutan* dengan mempertimbangkan beberapa hal berikut: (1) jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan; (2) daya dukung yang tersedia di sekolah; (3) catatan hasil evaluasi diri dan hasil penilaian kinerja guru; dan (4) target dan jadwal perubahan/peningkatan yang diharapkan akan terjadi setelah guru mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan.

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

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

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

Pada tahap ini guru diberi waktu antara 6 - 8 minggu untuk melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan secara mandiri. Di akhir pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan secara mandiri akan dilakukan observasi ulang oleh penilai. Semua kegiatan guru selama tahap ini termasuk hasil diskusi pada pelaksanaan observasi ulang dicatat secara tertulis dalam buku/folder khusus. Buku/folder khusus ini digunakan sebagai sumber penyusunan laporan pelaksanaan pengembangan keprofesian secara mandiri yang disahkan oleh kepala sekolah. Laporan ini selanjutnya dapat digunakan sebagai bukti pelaksanaan pengembangan diri yang dimungkinkan dapat

diberikan angka kredit. Apabila hasil observasi ulang belum menunjukkan peningkatan maka guru masuk dalam tahap semi formal. Akan tetapi apabila dalam tahap ini sudah menunjukkan hasil observasi ulang yang signifikan maka guru langsung mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk pengembangan selanjutnya.

b) Semi-formal; Jika hasil observasi pada tahap informal menunjukkan belum ada peningkatan kompetensi yang ingin dicapai, maka penilai dapat mengusulkan kepada koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan agar guru diberikan kesempatan untuk mengikuti tahap semi formal. Pada tahap ini, program pembinaan lebih terstruktur dan guru harus bekerja sama dengan seorang guru pendamping. Dengan dukungan guru pendamping, guru melakukan kegiatan peningkatan kompetensi yang diperlukan selama 6 - 8 minggu melalui kegiatan kolektif guru di KKG/MGMP. Di akhir pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan tahap semi-formal akan dilakukan observasi ulang oleh penilai. Semua kegiatan guru selama tahap ini termasuk hasil diskusi pada pelaksanaan observasi ulang dicatat secara tertulis dalam buku/folder khusus. Buku/folder khusus ini digunakan sebagai sumber penyusunan laporan pelaksanaan pengembangan keprofesian tahap semi-formal yang disahkan oleh kepala sekolah. Laporan tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai bukti pelaksanaan pengembangan diri yang dimungkinkan dapat diberikan angka kredit.

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

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

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

Apabila hasil observasi ulang belum menunjukkan peningkatan, maka guru yang bersangkutan ikut kembali dalam siklus penanganan kinerja guru yang belum memenuhi standar sebagai mana diuraikan dalam mekanisme di atas. Akan tetapi apabila dalam tahap ini sudah menunjukkan tahap yang signifikan terkait dengan peningkatan kompetensinya maka guru dapat langsung mengikuti kegiatan pengembangan lebih lanjut. Jika pengulangan dua siklus di atas sudah dilaksanakan akan tetapi belum memenuhi kompetensi standar yang ditetapkan, maka kepada guru dimaksud akan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tahap 7: Setelah mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan, guru wajib mengikuti penilaian kinerja guru di akhir semester. Penilaian kinerja guru di akhir semester tersebut dimaksudkan untuk melihat peningkatan kompetensi yang telah dicapai oleh guru setelah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Selain itu, hasil penilaian kinerja yang diperoleh akan dikonversi ke perolehan angka kredit. Gabungan angka kredit perolehan dari penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah diikuti guru akan diperhitungkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru serta merupakan bahan pertimbangan untuk pemberian tugas tambahan atau pemberian sanksi bagi guru. Sebagai bukti bahwa guru telah melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru diwajibkan membuat deskripsi diri terkait dengan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan dan dilampirkan dalam usulan angka kreditnya.

Tahap 8: Di akhir semester, semua guru dan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah melakukan refleksi apakah kegiatan

pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah diikutinya benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran. (Format-4).

Dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagaimana dijelaskan pada tahapan tersebut perlu dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi. Kegiatan monitoring dan evaluasi tersebut dilakukan oleh Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan kabupaten/kota bekerjasama dengan Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah. Kegiatan monitoring dan evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan monitoring dan evaluasi direncanakan dan dilaksanakan dengan aktivitas mengkaji kekuatan, permasalahan dan hambatan serta pemecahannya untuk perbaikan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di masa mendatang. Kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh koordinator dilaksanakan pada pertengahan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

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



Mekanisme Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

c. Pengelola Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan akan mencapai hasil yang optimal sebagai proses pembinaan dan sekaligus upaya peningkatan kompetensi guru pasca sertifikasi apabila dikelola dengan baik. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya harus melibatkan beberapa pihak yang secara langsung berkompeten untuk melaksanakan tugas tersebut. Beberapa pihak yang terlibat sekaligus sebagai pengelola pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah sebagai berikut:

1). Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Tingkat Sekolah

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

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

2). Peran Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan di tingkat sekolah

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

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

Tahap 2: Berdasarkan hasil evaluasi diri masing-masing guru, Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bersama-sama dengan guru menyusun rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Rencana tersebut kemudian dikoordinasikan dengan kepala sekolah, selanjutnya ditetapkan untuk dilaksanakan oleh koordinator kabupaten/kota. .

Tahap 3: Mengkoordinasikan pelaksanaan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilakukan guru untuk memenuhi standar dan mengembangkan kompetensinya dengan KKG/MGMP/MGBK untuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang tidak dapat dilakukan di sekolah.

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

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

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

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

a). Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Tingkat Kabupaten/Kota

Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten/Kota adalah pejabat struktural yang bertugas melakukan pembinaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan atau petugas yang diberi kewenangan oleh Kepala Dinas

Pendidikan untuk: (i) mencari data tentang kebutuhan yang dialami oleh sekolah dan guru sendiri untuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di daerahnya; (ii) memetakan dan memprioritaskan kebutuhan tersebut; (iii) mencari peluang untuk pemenuhan kebutuhan tersebut; (iv) mengevaluasi keberhasilan program kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan; dan (v) berkomunikasi dengan berbagai pemangku kepentingan.

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

- Tahap 1: Melalui koordinasi dengan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah dan KKG/MGMP/MGBK, Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten/Kota menerima perincian kebutuhan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang belum dapat dipenuhi di sekolah masing-masing atau di KKG/MGMP/MGBK.
- Tahap 2: Melalui konsultasi dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Kabupaten-Kota memetakan kebutuhan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi semua sekolah di daerahnya yang belum tertangani oleh sekolah, dan KKG/MGMP/MGBK sebagai bagian dari perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan secara keseluruhan.
- Tahap 3: Berdasarkan data tentang kebutuhan guru yang diperoleh dari sekolah dan KKG/MGMP/MGBK, Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat kabupaten/kota menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat Kabupaten/Kota. Rencana tersebut disampaikan kepada setiap sekolah untuk diperhatikan dan ditindaklanjuti oleh Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Sekolah. Kebutuhan yang belum dapat dipenuhi, baik pada tingkat sekolah dan KKG/MGMP/MGBK maupun pada tingkat kabupaten/kota perlu juga dicantumkan pada rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan sekolah. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota diberi waktu dua tahun untuk memenuhi kebutuhan guru yang tidak terpenuhi dan akan berdampak negatif pada peserta didik dan sekolah secara umum. Guru

tidak dapat disalahkan apabila suatu kebutuhan telah diidentifikasi tetapi sekolah dan Dinas Pendidikan tidak berhasil mencarikan peluang untuk pemenuhan kebutuhan tersebut.

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

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

b). KKG/MGMP/MGBK

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

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

- Tahap 2: Berdasarkan data tersebut, KKG/MGMP/MGBK menyusun rencana pelaksanaan dan pembiayaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG/MGMP/MGBK sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi dari anggota kelompok/musyawarahnya.
- Tahap 3: Melakukan koordinasi dengan kordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk mengusulkan rencana dan pembiayaan kegiatan KKG/MGMP/MGBK kepada Kepala Dinas.
- Tahap 4: Melakukan koordinasi dengan kordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk memfasilitasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru di KKG/MGMP/MGBK sesuai dengan rencana yang diusulkan.
- Tahap 5: Melakukan koordinasi dengan kordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG/MGMP/MGBK.

c). Guru Pendamping

Guru pendamping adalah guru yang memiliki tingkat senioritas lebih tinggi dan memiliki kompetensi untuk melakukan pendampingan. Persyaratan untuk menjadi guru pendamping adalah:

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

Tugas pokok guru pendamping antara lain adalah:

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

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

d).Legalitas Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Guru Pendamping

Untuk memenuhi legalitas koordinator dan guru pendamping pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah berupa Surat Keputusan yang diterbitkan oleh Kepala Sekolah bagi koordinator dan guru pendamping yang ditugaskan di sekolah tempat mengajarnya sendiri. Sementara itu, SK penetapan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan dan guru pendamping yang ditugaskan di luar sekolah tempat mengajarnya diterbitkan oleh dinas pendidikan setempat. Sekolah dan dinas pendidikan setempat harus menjamin keterlaksanaan tugas Guru Pendamping atau sebagai Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan agar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilaksanakan sesuai dengan

prinsip-prinsip pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah ditetapkan. Hal ini untuk menjamin pencapaian tujuan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka peningkatan kualitas layanan pendidikan bagi peserta didik.

e). Peran Institusi dan Individu dalam PKB

Berdasarkan atas tuntutan, azas dan semangat otonomi pendidikan dan akuntabilitas publik, maka dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan, maka perlu ditetapkan tugas dan tanggung jawab setiap institusi yang terkait. Penetapan tugas dan tanggung jawab tersebut dalam rangka untuk menjamin kualitas pelaksanaan kegiatan maupun pengelolaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Peran, tugas dan tanggung jawab tersebut sebagaimana yang tergambar dalam diagram berikut ini:

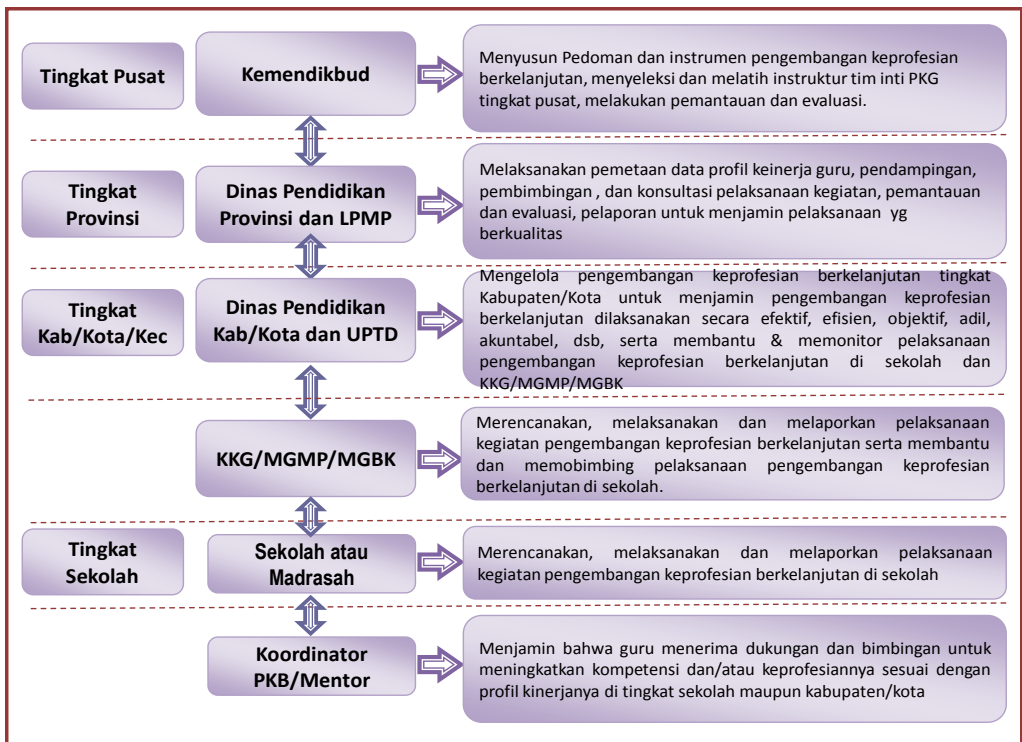


Diagram Tugas dan Tanggung-jawab Institusi dalam Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

C. Hasil Sertifikasi Guru Belum Dapat Meningkatkan Kinerja Guru

Dari ulasan di atas dapat ditemukan beberapa permasalahan yang terkait dengan kompetensi guru pasca sertifikasi. Beberapa permasalahan kompetensi guru tersebut dapat peneliti identifikasi sebagai berikut.

1. Secara nasional guru yang lulus melalui jalur portofolio dari empat kompetensi menunjukkan penurunan kinerja sebesar 43%, kemudian yang kinerjanya tetap (tidak turun dan juga tidak meningkat) sebesar 54%, dan yang menunjukkan kenaikan kinerja hanya sekitar 1% (Baedowi, 2009: 8 – 16).
2. Sementara guru yang lulus melalui PLPG, yang menunjukkan kinerja meningkat 34%, yang kinerjanya tetap sebesar 10,3%. Sementara yang menunjukkan kinerjanya menurun hanya 1,7% (Baedowi, 2009: 8 – 16).
3. Secara umum hasil sertifikasi guru baik yang lulus melalui portofolio maupun PLPG (guru di semua bidang ilmu maupun guru kelas) memiliki kelemahan pada kompetensi profesional dan pedagogis, sementara untuk kompetensi kepribadian dan sosial cukup baik.
4. Kurikulum serta model yang digunakan untuk PLPG adalah sama bagi semua guru kelas maupun guru bidang studi di semua jenjang pendidikan. Padahal setiap guru bidang studi maupun guru yang mengajar di jenjang pendidikan yang berbeda, sudah barang tentu memiliki permasalahan dan kekurangan yang berbeda pula.
5. Waktu yang digunakan untuk melaksanakan PLPG selama 9 hari tidak cukup untuk meningkatkan kompetensi guru sebagaimana yang diharapkan, yaitu dapat berimplikasi pada peningkatan profesionalismenya sebagai pendidik yang profesional.
6. Peran MGMP dalam pelaksanaan kegiatan PKB belum menunjukkan kinerja yang baik dan kurang adanya kerja sama antara pihak MGMP dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.
7. Sebagian besar guru masih bermental kurang baik dan 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. Hal ini tercermin dalam pelaksanaan kegiatan PKB, bahwa umumnya kegiatan kolektif guru melalui MGMP terlaksana kurang efektif dan optimal sehingga kurang menunjukkan konsistensi dalam pengembangan dirinya sebagai guru yang profesional. Diklat fungsional yang dilakukan guru cenderung hanya formalitas sehingga perlu dicari model pelatihan dalam kegiatan PKB yang lebih efektif. 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). Lebih lanjut, Marijan menyatakan bahwa beberapa kasus di beberapa Kabupaten/Kota yang menjadi sampel *pilot project* pelaksanaan PKB BERMUTU telah ditemukan PAK palsu karena adanya unsur komponen karya ilmiah guru yang merupakan hasil dari plagiat. Begitu pula, untuk aspek karya inovatif juga belum menunjukkan hasil yang optimal. Guru belum menunjukkan kemampuan inovasi dalam pengembangan alat pelajaran dan karya teknologi tepat guna.

8. Belum adanya model yang efektif dalam pelaksanaan PKB, yang dapat memberikan hasil terhadap peningkatan kompetensi guru, terutama guru bidang studi/mapelbiologi secara signifikan.

D. Asumsi Pengembangan Profesi Guru Kedepan

Asumsi yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan pengembangan profesi guru kedepan adalah sebagai berikut.

1. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas harus didukung oleh guru-guru yang berkualitas pula. Artinya, guru-guru harus memiliki kompetensi yang diharapkan (4 kompetensi) untuk menunjang tugas dan perannya sebagai pendidik yang profesional.
2. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh SDM-nya, terutama kompetensi para gurunya.
3. Guru yang telah tersertifikasi sebagai pendidik profesional diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya untuk meningkatkan proses

pembelajaran yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolahnya.

4. Salah satu bentuk tanggung jawab dan komitmennya sebagai guru profesional (setelah lulus sertifikasi), maka guru harus mengembangkan keprofesiannya secara terus menerus sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, yang diharapkan dapat berimplikasi pada peningkatan kualitas pendidikan dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
5. Model pengembangan kompetensi guru pasca sertifikasi (guru profesional) berbasis CPD (*Continuous Professional Development*) atau Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan salah satu alternatif yang perlu dilakukan sebagai upaya untuk menjaga komitmen guru dalam mengemban tugasnya sebagai pendidik yang profesional.

E. Kajian Penelitian Yang Relevan

Beberapa jurnal nasional maupun internasional dapat kita temukan kajian-kajian secara mendalam yang ditulis dari hasil penelitian yang relevan dengan model atau pola pembinaan dan peningkatan kompetensi guru di masa mendatang. Salah satu diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Baedowi (2009) 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 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 berikut.

Tabel 5.1. 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 5.2. 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 5.3. 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 5.4. 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)

Data hasil survei di atas menunjukkan bahwa guru-guru setelah disertifikasi dan mendapatkan sertifikat pendidik, bahkan telah mendapatkan tunjangan profesional ternyata tidak meningkat kinerjanya, tetapi justru kinerjanya tidak meningkat/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).

Hasil kajian yang dilakukan oleh Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK pada tahun 2007, menunjukkan bahwa secara umum kompetensi profesional guru di Indonesia tergolong rendah. Hal tersebut dikarenakan banyak guru-guru di Indonesia belum mendapatkan pelatihan peningkatan kompetensi yang dilakukan secara terstruktur dan komprehensif. Hasil kajian tersebut sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 5.5 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

No	Mata Uji	Jumlah Soal	Rerata	Standar Deviasi	Rendah	Tinggi
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)

Data tentang kondisi kompetensi tersebut di atas menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru masih sangat rendah, lebih-lebih guru SD yang mempunyai latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang guru kelas. Rendahnya kompetensi guru inilah yang menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Balitbang Diknas secara berseri mulai tahun 1998 sampai dengan 2007, yang menyatakan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia rendah yang disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya yang memberikan kontribusi besar adalah faktor guru. Artinya, kualitas guru (terutama guru SD) rendah karena kompetensi pedagogis dan profesionalnya rendah.

Kate 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, dari hasil temuan data menunjukkan bahwa sertifikasi guru bukan alat yang efisien dan efektif untuk menjamin keberhasilan dalam proses pembelajaran di sekolah dimana mereka mengajar.

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, Helen 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 Helen 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, Katolik, 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, Helen 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 menggunakan 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 akandiberhentikan sebagai guru dengan memberikan satu kali gaji sebagai uang penghormatan.

Lebih lanjut, Helen 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.

Penelitian dan pengembangan yang peneliti lakukan ini lebih difokuskan pada temuan model yang efektif untuk meningkatkan kompetensi profesional guru bidang studi/mata pelajaran biologi pasca sertifikasi dengan mendasarkan pada uji kompetensi awal secara umum. Dengan demikian, temuan model pengembangan kompetensi profesional yang diharapkan adalah berbasis UKA (kompetensi awal) dan

program studi tertentu. Temuan model ini diharapkan dapat digunakan sebagai instrumen dalam melakukan pembinaan guru bidang studi/mata pelajaran biologi untuk mencapai tingkat kompetensi profesional yang diharapkan sesuai dengan Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Hasil temuan model pengembangan kompetensi tersebut juga diharapkan dapat berimplikasi pada perbaikan kualitas pembelajaran untuk mencapai kualitas pendidikan secara umum.

BAB VI

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU

A. Kompetensi Paedagogi

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. Oleh sebab itu, selain tugas-tugas tersebut masih banyak tugas guru yang lain yang berkaitan dengan tugas dan fungsi profesi guru dalam kerasulan dan kewahyuan yang antara lain adalah: membimbing peserta didik untuk menemukan jati dirinya dalam perannya sebagai khalifah di muka bumi; membimbing ke arah pencerahan dan jalan lurus serta membangun peradaban manusia, menjadi manusia dewasa hingga dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sendiri. Sehubungan dengan tugas tersebut maka guru dituntut untuk menguasai kompetensi pendidik yang meliputi kompetensi Paedagogis, kompetensi Kepribadian, kompetensi Profesional, dan kompetensi Sosial.

Dalam kenyataannya tidak sedikit guru yang tidak menguasai kompetensi tersebut dengan baik sehingga dalam melaksanakan tugasnya terkesan kurang tepat. Oleh karena itu, perlu kiranya kita bahas bagaimana dan sampai seberapa jauh kompetensi-kompetensi itu harus dikuasai oleh guru sehingga guru tersebut harus benar-benar dapat digugu dan ditiru dalam arti dapat selalu diidolakan oleh peserta didik bahkan lebih jauh dapat melegenda di hati peserta didik. Bukan guru yang diartikan dengan wagu dan saru.

Pengertian dari kompetensi Paedagogis adalah kemampuan seorang guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Termasuk dalam hal ini adalah pemahaman peserta didik, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan pengembangan pendidikan yang didalamnya menyangkut 5 hal.

1. Aspek potensi peserta didik.
2. Teori belajar dan pembelajaran, strategi pembelajaran, kompetensi dan isi pembelajaran serta perancangan pembelajaran.
3. Menata latar dan melaksanakan
4. Assesmen proses dan hasil.

5. Pengembangan akademik dan non akademik

I. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan tahapan penting yang harus dilakukan guru sebelum mereka melaksanakan kegiatan belajar-mengajar. Oleh karena itu, ia harus dikerjakan secara sungguh-sungguh dan bukan hanya untuk memenuhi syarat administrasi akademik atau sekedar menyenangkan pengawas.

Siasat Membuat Rencana Pembelajaran.

Apakah siasat itu?

Siasat adalah cara bekerja atau melakukan sesuatu dengan cermat/seksama. Siasat juga dapat dimaknai sebagai taktik yang berdaya upaya untuk mencapai terwujudnya tujuan tertentu. Mengapa perlu siasat? Perencanaan pembelajaran merupakan tahapan penting untuk mencapai tujuan akhir pembelajaran. Pembelajaran bukan sekedar aktivitas rutin pendidikan tetapi merupakan komunikasi edukatif yang penuh pesan, sistemik, prosedural, dan sarat tujuan. Karena itu, ia harus dipersiapkan secara cermat.

Apakah perencanaan pembelajaran itu?

Perencanaan pembelajaran merupakan tahapan atau proses untuk menghasilkan rencana pembelajaran. Itu berarti pula bahwa perencanaan pembelajaran adalah proses memahami beragam dokumen normatif (Permen 22, 23, 24, lainnya) dan alternatif (buku teks atau sumber lain) serta realitas kontekstual (siswa dan kebutuhannya), dan selanjutnya mewujudkan hasil pemahaman itu menjadi dokumen aplikatif (silabus dan RPP) yang siap dilaksanakan dalam pembelajaran di sekolah.

Apakah landasan perlunya perencanaan pembelajaran?

Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar (pasal 20 PP 19/2005). Secara empirik, pembelajaran sebagai kegiatan yang melibatkan banyak komponen perlu dipersiapkan dengan baik. Tradisi akademik di sekolah juga

membuktikan bahwa perencanaan pembelajaran yang dilakukan guru selama ini dapat mengondisikan terlaksananya pembelajaran dengan baik.

Apakah pembelajaran itu?

Pembelajaran adalah proses mengondisikan siswa agar terlibat aktif dalam pembelajaran yang berlangsung. Mengondisikan berarti menyediakan beragam pajanan (*exposure*), bahan ajar, sumber belajar, dan kegiatan belajar yang memudahkan siswa mengikuti kegiatan pembelajaran.

Apakah wujud perencanaan pembelajaran?

Ada dua wujud perencanaan pembelajaran, yakni silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu dan/atau kelompok mata pelajaran/tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok/pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber/bahan/alat belajar. Silabus merupakan penjabaran standar kompetensi dan kompetensi dasar ke dalam materi pokok/pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi untuk penilaian. Sementara itu, RPP adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan dijabarkan dalam silabus. Lingkup Rencana Pembelajaran paling luas mencakup 1 (satu) kompetensi dasar yang terdiri atas 1 (satu) indikator atau beberapa indikator untuk 1 (satu) kali pertemuan atau lebih.

Mengingat perencanaan pembelajaran merupakan tahapan penting menuju terlaksananya pembelajaran dan tercapainya tujuan pembelajaran, ia perlu dipersiapkan dengan baik. Selain itu, sebagai bagian dari dokumen KTSP, silabus dan RPP perlu dipersiapkan secara cermat agar dapat dijadikan acuan pembelajaran dan bukan sekedar “dokumen mati” kelengkapan KTSP di sekolah. Untuk penyegaran dan pendalaman, berikut ini diulas secara singkat bagaimana memahami dan mengembangkan komponen silabus dan RPP dalam pembelajaran, mencakup (1) memahami Stándar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD), (2) menjabarkan indikator pencapaian KD, (3) merumuskan tujuan pembelajaran, (4) mengembangkan bahan pembelajaran, (5) memilih dan memanfaatkan alat bantu/media/sumber belajar, dan (6) mengembangkan beragam instrumen asesmen.

Memahami SK dan KD

SK dan KD dalam dokumen standar isi keberadaannya sangat penting, selain standar kompetensi lulusan (SKL) yang menjadi rujukan pelaksanaan ujian nasional. SK adalah sejumlah kompetensi minimal untuk setiap aspek/keterampilan berbahasa/bersastra yang wajib dimiliki siswa pada setiap akhir semester/kelas tertentu. Sementara itu, KD adalah sejumlah kompetensi minimal yang dijabarkan dari standar kompetensi tertentu. Sebagai kompetensi minimal, SK dan KD masih perlu ditambah, diperluas, dirinci, dan diperdalam untuk menuju kompetensi maksimal. Pencapaian sejumlah KD akan menentukan keberhasilan pencapaian SK. Pencapaian SK akan menentukan keberhasilan pencapaian SKL mata pelajaran. Sekali lagi, SK dan KD dalam standar isi (Permen 22/2006) terbuka untuk ditambah dan dijabarkan sehingga menjadi lebih lengkap, rinci, dan mendalam menuju kompetensi maksimal. Dalam rangka melengkapi, merinci, dan mendalami SK dan KD rambu-rambu yang perlu diperhatikan adalah acuan operasional penyusunan KTSP, di antaranya: tuntutan dunia kerja, kebutuhan pembangunan daerah dan nasional, dan keragaman potensi. Bila ingin menambah SK dan KD (baru), SK dan KD minimal dalam standar isi harus diselesaikan terlebih dahulu, kecuali SK dan KD itu prasyarat.

SK dan KD setiap mata pelajaran idealnya dipahami guru di semua jenjang sekolah, terutama guru pada jenjang yang lebih tinggi. Sebagai contoh, guru BI SMP harus tahu SK dan KD BI untuk SD dan SMA/SMK, agar kegiatan dan pengalaman belajar yang diberikan kepada siswa lebih tepat, yakni tidak terlalu mudah atau terlalu sulit. Bahkan, sangat baik bila guru (sekelompok guru) dengan suka rela mau membuat penjenjangan jabaran isi SK dan KD BI mulai dari SD sampai dengan SMA/SMK, terutama SMP—SMA/SMK. Peluang tumpang tindih KD di SMP dan SMA/SMK lebih besar mengingat pada kedua jenjang sekolah itu, inti standar isi banyak yang bersinggungan. Apabila tidak dipahami dengan baik, tidak tertutup kemungkinan pembelajaran di SMP lebih mendalam dan lebih luas daripada di SMA/SMK.

KD yang akan dikembangkan menjadi RPP harus dipahami secara benar, di mana posisi KD tersebut dalam empat keterampilan. Cara ini akan mencegah terjadinya salah arah dalam pembelajaran. Arah KD juga harus dipahami secara benar dan lurus agar tidak menimbulkan kesalahan fatal dalam penjabarannya menjadi RPP. Contoh kesalahan fatal, seorang guru peserta PLPG menjabarkan KD “siswa mampu

menyampaikan pesan/informasi yang diperoleh dari berbagai media dengan bahasa yang runtut dan komunikatif” dijabarkan menjadi RPP dengan tujuan pembelajaran “siswa dapat berpidato dengan bahasa yang benar dan komunikatif.”

Mengingat dokumen yang memuat SK dan KD itu mengalami perjalanan yang cukup panjang (mulai tahun 2000), petiklah SK dan KD dari dokumen yang terakhir (Lampiran Permen 22/2006). Bila menemukan SK dan KD dalam silabus atau RPP yang beredar di pasar, periksa secara cermat apakah SK dan KD yang diangkat dalam silabus dan RPP itu memang tercantum dalam Lampiran Permen 22/2006.

Menjabarkan Indikator Pencapaian KD

Keberadaan indikator dalam kurikulum memang beberapa kali mengalami pasang surut. Dalam perkembangan awalnya, indikator dicantumkan dalam kurikulum. Dalam perkembangan terbaru, standar isi hanya berisi standar kompetensi dan kompetensi dasar. Penjabaran kompetensi dasar menjadi indikator sepenuhnya diserahkan kepada guru. Melalui kebijakan ini diharapkan guru benar-benar dapat merencanakan dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan konteks sekolah masing-masing tanpa harus terbelenggu oleh indikator yang ditetapkan oleh BSNP. Apakah indikator pembelajaran itu?

Indikator adalah tanda-tanda yang dapat digunakan untuk menentukan/mengukur ketercapaian KD. Indikator berisi perilaku bawahan atau jabaran perilaku yang terdapat dalam KD. Indikator harus rinci, spesifik dan mudah diukur tingkat ketercapaiannya. Bila ada KD: menceritakan pengalaman yang paling mengesankan dengan menggunakan pilihan kata dan kalimat efektif (2.1 Kelas VII/smt 1). Apa indikator yang menandai bahwa siswa benar-benar mampu menceritakan pengalaman yang paling mengesankan dengan menggunakan pilihan kata dan kalimat efektif? Dari KD itu dapat ditetapkan indikator-indikator: (1) mampu memilih pengalaman yang mengesankan untuk diceritakan di depan kelas, (2) mampu memilih konsep-konsep yang tepat untuk menceritakan pengalaman mengesankan, (3) mampu bercerita tentang pengalaman yang mengesankan, (4) mampu bercerita tentang pengalaman yang mengesankan, dan (5) mampu bercerita mengenai pengalaman yang mengesankan di depan kelas secara menarik. Bagaimana dengan indikator (1) mampu mendefinisikan/menjelaskan pengertian pengalaman yang mengesankan, (2) mampu menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk

menceritakan pengalaman yang mengesankan, dan (3) mampu menyiapkan secara tertulis cerita tentang pengalaman yang mengesankan?

Indikator dapat dijabarkan dan dirumuskan dengan baik bila guru menguasai secara mendalam perilaku utama yang terkandung dalam KD. Perilaku utama dalam KD bisa ditangkap dengan baik bila guru menguasai secara mendalam teori yang terkait dengan perilaku utama dalam KD tersebut. Berapa banyak jumlah indikator hasil jabaran dari suatu KD? Tidak ada ketentuan pasti. Rambu-rambunya relevan dengan kelas/jenjang sekolah dan kebutuhan siswa untuk menyelesaikan studi, melanjutkan studi, mempersiapkan diri memasuki dunia pekerjaan, dan belajar sepanjang hayat di tengah masyarakat. Indikator wajib ada dalam silabus, tetapi tidak wajib ada dalam RPP. Yang wajib ada dalam RPP adalah: tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran, alat/bahan/sumber belajar, dan penilaian.

Apakah fungsi indikator? Indikator dapat memudahkan guru mengukur atau mengetahui ketercapaian KD. Oleh karena itu, indikator juga dapat dimanfaatkan sebagai (1) acuan dalam pengembangan instrumen asesmen, (2) acuan dalam pemilihan/pengembangan bahan ajar, (3) acuan dalam penentuan kegiatan/pengalaman pembelajaran, dan (4) acuan dalam penentuan alat/bahan/media/sumber belajar.

Bagaimana hubungan indikator dengan tujuan pembelajaran? Bila indikator sudah dijabarkan secara rinci, langsung bisa diangkat menjadi inti rumusan tujuan pembelajaran. Bila masih mungkin dirinci lagi, indikator dapat dijabarkan menjadi beberapa tujuan pembelajaran. Misalnya ditetapkan indikator: “mampu menceritakan pengalaman mengesankan” dapat diturunkan tujuan pembelajaran (khusus): (1) siswa dapat menjelaskan mengenai cerita pengalaman yang mengesankan, (2) siswa dapat memberikan 5 contoh ceritera pengalaman yang mengesankan, dan (3) siswa dapat menggunakan cerita pengalaman yang mengesankan dalam membangun konsep baru.

Merumuskan Tujuan Pembelajaran

Tujuan pembelajaran merupakan komponen yang wajib ada dalam RPP. Apa perbedaan indikator pembelajaran dan tujuan pembelajaran? Apabila dicermati dalam dokumen-dokumen BSNP, tujuan pembelajaran merujuk pada tujuan khusus

pembelajaran (TKP) atau tujuan instruksional khusus (TIK) sebagaimana yang telah dikenal selama ini. Sementara itu, indikator pembelajaran merujuk kepada tanda-tanda yang dapat digunakan untuk melihat ketercapaian KD. Indikator yang telah rinci dapat dimanfaatkan secara langsung untuk merumuskan tujuan pembelajaran. Akan tetapi, bila indikator itu masih dapat dirinci lagi (kurang rinci) tujuan pembelajaran masih harus dijabarkan lagi dari indikator yang menjadi acuannya.

Dalam silabus tidak perlu dicantumkan komponen tujuan pembelajaran, tetapi cukup indikator. Sementara itu, dalam RPP, wajib dicantumkan tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran dirumuskan dengan menggunakan kata-kata operasional yang menggambarkan perilaku spesifik. Penggunaan kata-kata operasional itu akan memudahkan guru mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran.

Terlepas dari apa pun isi KD yang akan dijabarkan, rumusan tujuan pembelajaran hendaknya mementingkan pengembangan kemampuan berpikir dan berapresiasi siswa melalui beragam kegiatan berbahasa/bersastra, baik secara reseptif (membaca dan menyimak) maupun secara produktif (menulis dan berbicara). Mengapa demikian? Ingat, setiap kegiatan berbahasa di dalamnya pasti melibatkan kegiatan berpikir. Selain itu, kegiatan berpikir diperlukan untuk memahami materi mata pelajaran yang lain.

Mengembangkan Materi Pembelajaran

Dalam silabus materi pembelajaran disebut materi pokok. Kolom materi pokok dalam silabus diisi rumusan inti KD. Bila KD berbunyi: “menyimpulkan isi berita yang dibacakan dalam beberapa kalimat (1.1 Kelas VII smt 1), dalam kolom materi pokok ditulis “menyimpulkan isi berita.”. sementara itu, dalam RPP disebut materi pembelajaran. Materi pembelajaran merupakan jabaran atau uraian lebih lanjut dari materi pokok dalam silabus.

Bagian ini (materi pembelajaran) sering diperdebatkan. Yang dicantumkan apakah uraian lengkap materi atau pokok-pokok materi atau judulnya saja? Materi pembelajaran harus relevan dengan KD dan indikator serta memudahkan siswa mencapai tujuan pembelajaran. Materi pembelajaran juga harus diolah. Prinsip-prinsip pemilihan/pengembangan materi perlu diamalkan secara benar (relevan, konsisten, cukup, dan gradual). Materi pembelajaran harus memenuhi syarat materi pembelajaran yang baik.

Materi pembelajaran adalah fakta, konsep, prinsip, model, prosedur atau gabungan dari dua atau lebih jenis materi tersebut yang dihadirkan guru dalam pembelajaran untuk membantu siswa mempelajari dan menguasai kompetensi tertentu yang ditetapkan. Bila ada KD: memperkenalkan diri dan orang lain di dalam forum resmi dengan intonasi yang tepat (berbicara: 2.1 Kelas X smt 1), apa materi pembelajaran yang tepat untuk dihadirkan? Tampilan pengenalan diri yang baik (VCD) (fakta dan sekaligus model). Uraian teoritis tentang pengenalan diri dalam situasi resmi (konsep dan prinsip) juga perlu diberikan kepada siswa. Demikian pula langkah-langkah pengenalan diri yang baik (prosedur).

Mengembangkan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran diciptakan untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Kegiatan pembelajaran disiapkan untuk membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran. Ketercapaian tujuan pembelajaran dilihat dari seberapa banyak indikator yang ditetapkan bisa dicapai siswa. Kegiatan pembelajaran yang bermakna akan berdampak luas kepada pemahaman siswa, antara lain mereka bukan hanya hafal dan paham terhadap sesuatu yang dipelajari tetapi juga dapat menerapkan dan mentransfer untuk kepentingan lain dalam kehidupannya.

Bagaimana cara mengembangkan kegiatan pembelajaran? Pastikan jabaran indikator benar-benar tepat, sesuai dengan jiwa dan arah KD. Setelah itu, pilihlah kegiatan pembelajaran yang kaya dan bervariasi sehingga memungkinkan pencapaian (sejumlah) indikator secara lebih cepat dan tepat. Pilihlah kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan serta memelihara budaya membaca dan menulis (Permen 19/2005). Pilihlah dan gunakan pendekatan pembelajaran dengan tepat, yakni dapat mengembangkan seluruh potensi siswa secara optimal. Pilihlah pendekatan pembelajaran yang benar-benar dipahami dan fungsional serta hindari penggunaan pendekatan yang hanya untuk adu gengsi karena sedang populer. Lakukan pula kegiatan pembelajaran yang memungkinkan siswa mengembangkan keterampilan berbahasa secara terpadu, sehingga memungkinkan siswa berinteraksi dengan wacana secara optimal. Kegiatan pendahuluan, inti, dan penutup rencanakan dan laksanakan secara konsisten. Akhirnya, secara umum, pembelajaran yang merangsang dan mengondisikan siswa banyak membaca,

berpikir, dan menulis sangat diharapkan dapat dilaksanakan guru di sekolah. Untuk itu, modus pelaksanaannya dapat disesuaikan dengan konteks kelas masing-masing (Suyono, 2007).

Memilih dan Memanfaatkan Alat Bantu/Media/Sumber Belajar

Kelancaran dan efektivitas pembelajaran antara lain didukung oleh kehadiran alat bantu/media/sumber belajar yang tersedia. Ketersediaan alat bantu/media/sumber belajar memungkinkan siswa dapat belajar lebih baik, lebih intensif, dan lebih banyak potensi yang dapat dikembangkan. Oleh karena itu, alat bantu/media/sumber belajar perlu dihadirkan dengan tepat.

Lebih lanjut, alat bantu/media/sumber belajar perlu dimanfaatkan secara sinergis untuk mengoptimalkan pembelajaran. Sekalipun saat ini telah banyak media/sumber belajar yang canggih, alat bantu mengajar (papan tulis, penghapus, kapur/spidol) tetap diperlukan dalam pelaksanaan pembelajaran. Memang, media pembelajaran (OHP, LCD, dan sejenisnya) semakin memudahkan guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Akan tetapi media itu juga bukan segalanya. Penciptaan kondisi yang dapat mendorong siswa banyak membaca, berpikir, dan menulis tetap lebih utama.

Sumber belajar adalah “tempat” asal-usulnya bahan ajar diperoleh (misalnya buku kumpulan puisi/cerpen, buku induk ilmu, laporan hasil penelitiandan sejenisnya) atau “tempat” yang memungkinkan siswa memperoleh pengalaman belajar (misalnya alam sekitar dan manusia sumber). Ketersediaan buku kumpulan cerpen/puisi mengondisikan siswa dapat membaca karya sastra untuk memulai proses apresiasi. Pada kesempatan yang lain, untuk menulis wacana deskripsi, misalnya, siswa dapat diajak mengamati objek di sekitar kelas atau sekolah. Objek di sekitar kelas atau sekolah itu merupakan sumber belajar, yakni memungkinkan terjadi proses belajar menulis wacana deskripsi. Melalui kegiatan mengamati objek, siswa dapat berproses memunculkan gagasan untuk dituangkan dalam kalimat dan paragraf.

Pemilihan alat bantu/media/sumber belajar harus benar-benar didasarkan atas pertimbangan fungsi dan bukan sekedar untuk memenuhi gengsi. Artinya, kehadiran alat bantu/media/sumber belajar harus benar-benar untuk dimanfaatkan secara optimal dalam rangka membantu siswa untuk belajar dengan

sebaik-baiknya. Penghadiran sumber belajar yang berupa film, misalnya, bukan sekedar untuk dinikmati begitu saja, tetapi lebih dari itu, film dimanfaatkan untuk belajar melakukan apresiasi film atau bahkan siswa mungkin dapat belajar bagaimana seorang sutradara bekerja dengan baik untuk menghasilkan film yang baik.

Alat bantu/media/sumber belajar yang diperlukan harus ditulis secara rinci dan jelas-misalnya untuk sumber belajar yang berupa buku perlu dicantumkan judul buku, pengarang, penerbit dan nomor halaman-agar pihak lain yang membutuhkan dapat melacak dan menemukan dengan mudah. Informasi yang jelas mengenai alat bantu/media/sumber belajar yang digunakan dalam RPP juga menunjukkan bahwa pembuat RPP sangat bertanggung jawab terhadap sumber-sumber yang digunakan.

Mengembangkan Beragam Instrumen Asesmen

Asesmen (*assessment*) adalah seluruh proses untuk mengumpulkan informasi terkait dengan kemajuan proses dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, tes (*test*) termasuk instrumen asesmen. Panduan pengamatan atau wawancara untuk melihat bagaimana kemampuan siswa berbahasa lisan juga termasuk instrumen asesmen. Rambu-rambu menulis karya ilmiah untuk mendorong dan memandu siswa praktik menulis karya ilmiah juga termasuk instrumen asesmen. Petunjuk dan kerangka karangan yang disediakan untuk membantu siswa berproses menghasilkan tulisan atau karangan juga termasuk instrumen asesmen. Pelaksanaan berbagai jenis tes atau non tes termasuk wilayah asesmen, yakni bagian dari proses mengumpulkan informasi untuk mengetahui kemajuan proses dan hasil belajar.

Lembar jawaban siswa, catatan pengamatan, rekaman hasil wawancara, karya ilmiah yang dihasilkan siswa atau bentuk tulisan lain yang dihasilkan siswa akan dibaca dan dicermati guru dan pada akhirnya diberi skor. Proses memberi skor terhadap hasil tes, hasil menulis ilmiah atau kegiatan menulis lainnya, atau proses memberi skor terhadap hasil pengamatan atau wawancara semua itu termasuk kegiatan pengukuran (*measurement*). Untuk melakukan pengukuran, guru perlu menyiapkan kunci jawaban, rambu-rambu jawaban, rubrik pengukuran tulisan, atau instrumen pembantu lainnya.

Dalam rentang waktu tertentu, misalnya satu semester, siswa mempunyai kumpulan skor. Ada skor yang diperoleh melalui tes (pilihan ganda atau bentuk lainnya), dan ada pula skor yang diperoleh dari karangan atau tulisan. Mungkin ada

pula skor yang dihasilkan dari catatan atau rekaman guru dalam proses belajar-mengajar sehari, misalnya kemampuan siswa dalam mengajukan atau menjawab pertanyaan. Siswa juga masih memiliki skor hasil pengerjaan tugas-tugas harian. Semua skor tadi kemudian diolah dengan menggunakan rumus tertentu untuk menentukan nilai akhir semester. Proses menentukan nilai akhir siswa dengan memanfaatkan rumus tertentu dari skor-skor yang diperoleh siswa itulah yang disebut penilaian (evaluation 3). Sampai di sini siswa telah memperoleh nilai akhir semester yang biasanya dicantumkan dalam buku laporan pendidikan.

Setelah mengetahui nilai akhir semua siswanya, guru merenung. Dalam perenungan itu, dalam pikiran guru timbul mestinya beberapa pertanyaan, misalnya: saya sudah berusaha keras, mengapa sebagian besar siswanya hanya memperoleh nilai akhir rata-rata 7? Padahal saya tidak pernah kosong, saya juga bersungguh-sungguh dalam mengajar dan semua pekerjaan juga saya koreksi dan saya kembalikan, mengapa hasil belajar siswa juga belum memuaskan? Mengapa semua itu terjadi? Untuk waktu yang akan datang, langkah apa yang sebaiknya saya lakukan? Perlukah saya mengubah cara penyajian pembelajaran? Perlukah saya memberi jam pelajaran tambahan? Atau perlukah saya mengedril siswa pada saat menjelang ujian semesteran? Seluruh pertanyaan yang muncul dalam diri guru selama kegiatan perenungan itu semua termasuk contoh kegiatan evaluasi pembelajaran (evaluasi 4).

Asesmen, Tes, Pengukuran, Penilaian, dan Evaluasi (ATPPE) harus dipahami secara benar dan digunakan secara tepat. ATPPE dalam pembelajaran bahasa dan sastra Indonesia dirancang untuk mengukur kemampuan berpikir, berbahasa, dan bersastra secara optimal, demikian pula untuk mata pelajaran yang lain. ATPPE harus dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki siswa dan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan. Penilaian berbasis kelas dan asesmen otentik merupakan modus yang paling tepat untuk mengetahui kemajuan proses dan hasil pembelajaran mata pelajaran.

Dalam silabus, hanya disebut teknik, bentuk instrumen, dan contoh instrumen asesmen, tetapi dalam RPP semua instrumen harus disiapkan dan bahkan kunci jawaban, rambu-rambu jawaban, atau rubrik penilaian yang diperlukan juga harus disediakan.

II. Pelaksanaan Pembelajaran

Pandangan mengenai konsep pembelajaran terus menerus mengalami perubahan dan perkembangan sesuai dengan perkembangan IPTEKS. Tanda-tanda perkembangan tersebut, dapat kita amati berdasarkan pengertian-pengertian di bawah ini : (1) Pengajaran sama artinya dengan kegiatan mengajar. Kegiatan mengajar dilakukan oleh guru untuk menyampaikan pengetahuan kepada siswa. Dalam konsep ini, guru bertindak dan berperan aktif bahkan sangat menonjol dan bersifat menentukan segalanya. Pengajaran sama artinya dengan perbuatan mengajar; (2) Pengajaran merupakan interaksi mengajar dan belajar. Pengajaran berlangsung sebagai suatu proses saling pengaruh mempengaruhi dalam bentuk hubungan interaksi antara guru dan siswa. Guru bertindak sebagai pengajar, sedangkan siswa berperan sebagai yang melakukan perbuatan belajar. Guru dan siswa menunjukkan keaktifan yang seimbang sekalipun peranannya berbeda namun terkait satu dengan yang lainnya; (3) Pengajaran sebagai suatu sistem. Pengertian pengajaran pada hakikatnya lebih luas dan bukan hanya sebagai suatu proses atau prosedur belaka. Pengajaran adalah suatu sistem yang luas, yang mengandung dan dilandasi oleh berbagai dimensi, yakni : (a) profesi guru, (b) perkembangan dan pertumbuhan siswa/peserta didik, (c) Tujuan pendidikan dan pengajaran, (d) program pendidikan dan kurikulum, (e) perencanaan pengajaran, (f) strategi belajar mengajar, (g) Media pengajaran, (h) Bimbingan belajar, (i) hubungan antara sekolah dan masyarakat, dan (j) manajemen pendidikan / kelas.

Proses pembelajaran berlangsung dalam suasana tertentu yakni situasi belajar mengajar. Dalam situasi ini, terdapat faktor-faktor yang saling berhubungan yaitu ; tujuan pembelajaran, siswa yang belajar, guru yang mengajar, bahan yang diajarkan, metode pembelajaran, alat bantu mengajar, prosedur penilaian, dan situasi pengajaran. Dalam proses pengajaran tersebut, semua faktor bergerak secara dinamis dalam suatu rangkaian yang terarah dalam rangka membawa para siswa/peserta didik untuk mencapai tujuan pengajaran. Pengajaran merupakan suatu pola yang didalamnya tersusun suatu prosedur yang direncanakan dan terarah serta bertujuan. Dalam istilah lain, kegiatan pembelajaran terdiri dari : tahap perencanaan, pelaksanaan/implementasi, dan evaluasi.

Pelaksanaan pembelajaran adalah operasionalisasi dari perencanaan pembelajaran sehingga tidak lepas dari perencanaan pengajaran / pembelajaran

/pemelajaran yang sudah dibuat. Oleh karenanya dalam pelaksanaannya akan sangat tergantung pada bagaimana perencanaan pengajaran sebagai operasionalisasi dari sebuah kurikulum.

Landasan filsafat psikologi , pendidikan, ekonomi dan sebagainya serta pesan-pesan dari kurikulum lainnya dari kurikulum tersebut akan sangat mempengaruhi warna perencanaan di samping untuk tingkatan pendidikan mana kurikulum tersebut dan model-model pengembangan perencanaan apa yang digunakan. Semua aspek tersebut akan tergambar dalam bagian Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) atau skenario pembelajaran. Memang secara umum ada langkah-langkah pelaksanaan pembelajaran yang bisa berlaku umum dalam pembelajaran apapun untuk siapapun dan kapanpun ('coca cola'). Guru membuka pelajaran, menjelaskan materi, murid menyimak kalau perlu bertanya, mengevaluasi dan menutup pelajaran. Tapi karena pelaksanaan pembelajaran itu tentu saja sangat spesifik dipengaruhi oleh berbagai hal :

1. Siapa yang belajar
2. Apa yang dipelajari
3. Dimana dia belajar
4. Pesan-pesan apa yang diamanatkan kurikulum
5. Siapa yang mengajarnya

Semua faktor-faktor di atas akan mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran secara detail. Untuk menganalisis detail pelaksanaan pembelajaran harus diperhatikan :

1. Materi dan bahan ajar
2. Pola pembelajaran
3. Model desain instruksional / pembelajaran

Berbagai macam model desain pembelajaran di antaranya:

1. Model Briggs
2. Model PPSI
3. Model Gerlach & Ely
4. Model Kemp
5. Model IDI

6. Model Pakem

7. Model Paikem

Strategi pembelajaran yang dapat dikembangkan oleh guru, di antaranya:

1. Pembelajaran Penerimaan (*Reception Learning*)/ tokohnya: Ausebel, dengan langkah-langkah sebagai berikut.
 - a. Penerimaan terhadap prinsip-prinsip umum, aturan-aturan, serta ilustrasi khusus.
 - b. Pemahaman terhadap prinsip umum. Pengujian dilakukan dengan tes yang menuntut pernyataan ulang mengenai prinsip-prinsip dan contoh-contoh yang telah diberikan.
 - c. Partikularisasi, penerapan prinsip umum ke dalam situasi/keadaan tertentu.
 - d. Tindakan, gerakan dari suasana kognitif dan proses simbol ke suasana perbuatan/tindakan.
2. Pembelajaran Penemuan (*Discovery Learning*), tokohnya Piaget dan Bruner. Belajar penemuan dapat juga disebut “proses pengalaman”, dengan langkah-langkah sebagai berikut.
 - a. Tindakan dalam situasi tertentu. Siswa melakukan tindakan dan mengamati pengaruh-pengaruhnya. Pengaruh-pengaruh tersebut, mungkin sebagai ganjaran atau hukuman (*operant conditioning*) atau mungkin memberikan keterangan mengenai hubungan sebab akibat.
 - b. Pemahaman kasus tertentu. Apabila keadaan yang sama muncul kembali, maka dia dapat mengantisipasi pengaruh yang bakal terjadi. Dan konsekuensi-konsekuensi apa yang akan dirasakan.
 - c. Generalisasi, siswa membuat kesimpulan atas prinsip-prinsip umum berdasarkan pemahaman terhadap situasi tertentu.
 - d. Tindakan dalam suasana baru , siswa menerapkan prinsip dan mengantisipasi pengaruhnya.
3. Pembelajaran Penguasaan (*Mastery Learning*), tokohnya: Carol . Pembelajaran ini dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Mengajarkan satuan pelajaran pertama dengan menggunakan metode kelompok.

- b. Memberikan tes diagnostik untuk memeriksa kemajuan belajar siswa setelah disampaikan satuan pelajaran tersebut.
 - c. Siswa yang telah memenuhi kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan diperkenankan menempuh pengajaran berikutnya, sedangkan bagi yang belum diberikan kegiatan korektif
 - d. Melakukan pemeriksaan akhir untuk mengetahui hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dalam jangka waktu tertentu.
4. Pembelajaran Terpadu (*Unit Learning*); pendekatan ini pada mulanya disebut metode proyek yang dikembangkan oleh John Dewey dan orang pertama yang mempergunakan istilah unit adalah Morrison. Langkah-langkah umum pengembangan program unit adalah:
- a. Menyusun lembar unit yang luas bertitik tolak dari topik atau masalah tertentu.
 - b. Menyusun unit pembelajaran, sebagai bagian dari sumber unit, yang dirancang dengan pola tertentu.
 - c. Menyusun unit lesson dalam rangka melaksanakan unit pengajaran yang telah dikembangkan itu
 - d. Menyusun satuan pelajaran, yang akan dilaksanakan dalam proses belajar mengajar harian

Pembelajaran Bidang teknik dan kejuruan (*Vocational dan Tehcnical Instruction*)/Pembelajaran Kompetensi.

Dalam konteks pembelajaran di kejuruan, belajar melibatkan perolehan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan sikap berkenaan dengan kompetensi menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pembelajaran kompetensi :

- a. Belajar keseluruhan dan bagian
- b. Pematangan bahan pembelajaran
- c. Belajar aktif
- d. Umpan balik
- e. Belajar lebih
- f. Penguatan
- g. Belajar yang pertama dan terakhir
- h. Bahan yang bermakna

- i. Belajar menggunakan banyak indra
- j. Transfer belajar

Pembelajaran Modul

Modul merupakan satu satuan atau unit pembelajaran terkecil berkenaan dengan sesuatu topik atau masalah. Satuan pembelajaran tersebut disusun dalam suatu paket yang disebut paket modul. Pembelajaran modul di Indonesia dikembangkan sejak tahun 1974 pada sekolah-sekolah Proyek Perintis Sekolah Pembangunan (PPSP). Sampai saat ini, pembelajaran modul masih digunakan pada SMP Terbuka dan Universitas Terbuka. Dalam pembelajaran modul, para siswa belajar secara individual, mereka dapat menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Secara umum suatu modul mengandung komponen-komponen pembelajaran sebagai berikut :

- a. Identitas modul
- b. Petunjuk pengerjaan modul
- c. Tujuan pembelajaran
- d. Bahan bacaan
- e. Kegiatan belajar mengakar aktif
- f. Media dan sumber pembelajaran
- g. Tes

Pembelajaran modul menerapkan strategi belajar siswa aktif, karena dalam proses pembelajarannya siswa tidak lagi berperan sebagai pendengaran dan pencatat ceramah guru, tetapi mereka adalah pelajar yang aktif. Dalam pembelajaran modul, guru berperan sebagai pengelola, pengarah, pembimbing, fasilitator, dan pendorong aktivitas belajar siswa. Pembelajaran modul juga menerapkan konsep multi media dan multi metode. Meskipun pada prinsipnya pembelajaran modul bersifat individual, tetapi ada saat / tugas-tugas tertentu yang menuntut siswa bekerjasama dalam kelompok.

III. Penilaian Hasil Belajar

Evaluasi Hasil Belajar antara lain menggunakan tes untuk melakukan pengukuran hasil belajar. Tes dapat didefinisikan sebagai seperangkat pertanyaan dan/ atau tugas

yang direncanakan untuk memperoleh informasi tentang trait, atribut pendidikan, psikologik atau hasil belajar yang setiap butir pertanyaan atau tugas tersebut mempunyai jawaban atau ketentuan yang dianggap benar. Pengukuran diartikan sebagai pemberian angka pada status atribut atau karakteristik tertentu yang dimiliki oleh orang, hal, atau obyek tertentu menurut aturan atau formulasi yang jelas. Penilaian adalah suatu proses untuk mengambil keputusan dengan menggunakan informasi yang diperoleh melalui pengukuran hasil belajar baik yang menggunakan instrumen test maupun non-test. Penilaian dimaksudkan untuk memberi nilai tentang kualitas hasil belajar.

Secara klasik tujuan evaluasi hasil belajar adalah untuk membedakan kegagalan dan keberhasilan seorang peserta didik. Namun dalam perkembangannya evaluasi dimaksudkan untuk memberikan umpan balik kepada peserta didik maupun kepada pembelajar sebagai pertimbangan untuk melakukan perbaikan serta jaminan terhadap pengguna lulusan sebagai tanggung jawab institusi yang telah meluluskan. Tes, pengukuran dan penilaian berguna untuk: seleksi, penempatan, diagnosis dan remedial, umpan balik, memotivasi dan membimbing belajar, perbaikan kurikulum dan program pendidikan serta pengembangan ilmu.

Sasaran Evaluasi

Sasaran evaluasi hasil belajar siswa adalah penguasaan kompetensi. Dalam hal ini kompetensi diartikan sebagai (1) Seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu (SK. Mendiknas No. 045/U/2002); (2) Kemampuan yang dapat dilakukan oleh peserta didik yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku; (3) Integrasi domain kognitif, afektif dan psikomotorik yang direfleksikan dalam perilaku.

Mengacu pengertian kompetensi tersebut, maka hasil belajar siswa mencakup ranah kognitif, psikomotorik dan afektif yang harus dikuasai oleh setiap siswa setelah pembelajaran berlangsung sesuai dengan rencana pembelajaran yang disusun oleh guru.

Tahapan Evaluasi

Tahapan pelaksanaan evaluasi hasil belajar adalah penentuan tujuan, menentukan desain evaluasi, pengembangan instrumen evaluasi, pengumpulan informasi/data, analisis dan interpretasi serta tindak lanjut.

1. Menentukan tujuan

Tujuan evaluasi hasil belajar yaitu untuk mengetahui capaian penguasaan kompetensi oleh setiap siswa sesuai rencana pembelajaran yang disusun oleh guru mata pelajaran. Kompetensi yang harus dikuasai oleh siswa mencakup kognitif, psikomotorik, dan afektif.

2. Menentukan Rencana Evaluasi

Rencana evaluasi hasil belajar berwujud kisi-kisi, yaitu matriks yang menggambarkan keterkaitan antara *behavioral objectives* (kemampuan yang menjadi sasaran pembelajaran yang harus dikuasai siswa) dan *course content* (materi sajian yang dipelajari siswa untuk mencapai kompetensi) serta teknik evaluasi yang akan digunakan dalam menilai keberhasilan penguasaan kompetensi oleh siswa.

3. Penyusunan Instrumen Evaluasi

Instrumen evaluasi hasil belajar untuk memperoleh informasi deskriptif dan/atau informasi judgmental dapat berwujud tes maupun non-tes. Tes dapat berbentuk obyektif atau uraian; sedang non-tes dapat berbentuk lembar pengamatan atau kuesioner. Tes obyektif dapat berbentuk jawaban singkat, benar- salah, menjodohkan dan pilihan ganda dengan berbagai variasi : biasa, hubungan antar hal, kompleks, analisis kasus, grafik dan gambar tabel. Untuk tes uraian yang juga disebut dengan tes subjektif dapat berbentuk tes uraian bebas, bebas terbatas, dan terstruktur. Selanjutnya untuk penyusunan instrumen tes atau non tes, guru harus mengacu pada pedoman penyusunan masing-masing jenis dan bentuk tes atau non tes agar instrumen yang disusun memenuhi syarat instrumen. yang baik, minimal syarat pokok instrumen yang baik, yaitu valid (sah) dan reliable (dapat dipercaya).

4. Pengumpulan data atau informasi

Pengumpulan data atau informasi dalam bentuknya adalah pelaksanaan testing/penggunaan instrumen evaluasi harus dilaksanakan secara obyektif

dan terbuka agar diperoleh informasi yang sahih dan dapat dipercaya sehingga bermanfaat bagi peningkatan mutu pembelajaran.

Pengumpulan data atau informasi dilaksanakan pada setiap akhir pelaksanaan pembelajaran untuk materi sajian berkenaan dengan satu kompetensi dasar dengan maksud guru dan siswa memperoleh gambaran menyeluruh dan kebulatan tentang pelaksanaan pembelajaran yang telah dilaksanakan untuk pencapaian penguasaan satu kompetensi dasar

5. Analisis dan interpretasi

Analisis dan interpretasi hendaknya dilaksanakan segera setelah data atau informasi terkumpul. Analisis berwujud deskripsi hasil evaluasi berkenaan dengan hasil belajar siswa, yaitu penguasaan kompetensi; sedang interpretasi merupakan penafsiran terhadap deskripsi hasil analisis hasil belajar siswa. Analisis dan interpretasi didahului dengan langkah skoring sebagai tahapan penentuan capaian penguasaan kompetensi oleh setiap siswa. Pemberian skoring terhadap tugas dan/atau pekerjaan siswa harus dilaksanakan segera setelah pelaksanaan pengumpulan data atau informasi serta dilaksanakan secara obyektif. Untuk menjamin keobyektifan skoring guru harus mengikuti pedoman skoring sesuai dengan jenis dan bentuk tes/instrumen evaluasi yang digunakan.

6. Tindak lanjut

Tindak lanjut merupakan kegiatan menindak lanjuti hasil analisis dan interpretasi. Sebagai rangkaian pelaksanaan evaluasi hasil belajar tindak lanjut pada dasarnya berkenaan dengan pembelajaran yang akan dilaksanakan selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran yang telah dilaksanakan dan berkenaan dengan pelaksanaan evaluasi pembelajaran itu sendiri.

Tindak lanjut pembelajaran yang akan dilaksanakan selanjutnya merupakan pelaksanaan keputusan tentang usaha perbaikan pembelajaran yang akan dilaksanakan sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran. Tindak lanjut berkenaan dengan evaluasi pembelajaran menyangkut pelaksanaan evaluasi dengan instrumen evaluasi yang digunakan meliputi tujuan, proses dan instrumen evaluasi hasil belajar.

Evaluasi Hasil Relajar Ranah Kognitif :

Ranah kognitif sebagai ranah hasil belajar yang berkenaan dengan kemampuan pikir, kemampuan memperoleh pengetahuan, pengetahuan yang berkaitan dengan pemerolehan pengetahuan, pengenalan, pemahaman, konseptualisasi, penentuan dan penalaran dapat diartikani sebagai kemampuan intelektual. Bloom mengklasifikasi ranah hasil belajar kognitif atas enam tingkatan, yaitu (1) pengetahuan, (2) pemahaman, (3) penerapan, (4) analisis, (5) sintesis, dan (6) evaluasi. Evaluasi hasil belajar kognitif dapat dilakukan dengan menggunakan tes objektif maupun tes uraian. Prosedur evaluasi hasil belajar ranah kognitif dengan menggunakan tes sebagai instrumennya meliputi menyusun tes, melaksanakan testing, melakukan skoring, analisis dan interpretasi dan melakukan tindak lanjut.

1. Menyusun tes hasil belajar

Menyusun tes hasil belajar diawali dengan penyusunan kisi-kisi. Contoh kisi-kisi tes objektif dan uraian adalah sebagai berikut:

Tabel 6.1. Contoh Kisi-kisi Tes Objektif

Program Studi :
Mata Pelajaran :
Semester/Tahun :
Lama/Waktu Testing : 100 menit
Tipe Tes : Obyektif Jumlah
Butir Tes : 100

No	Jenjang Kemampuan	Jumlah Soal	Persentase
1	C1	20	20
2	C2	20	20
3	C3	20	20
4	C4	15	15
5	C5	15	15
6	C6	10	10

Keterangan Jenjang Kemampuan :

C1: Proses berfikir ingatan (pengetahuan) ; C2: Proses berfikir pemahaman; C3: Proses berfikir penerapan (Aplikasi); C4,5,6 : proses berfikir analisis, sintesis, evaluasi

Tabel 6.2. Contoh Kisi-kisi Tes Uraian

Program Studi :
Mata Pelajaran :
Semester/Tahun :
Lama/Waktu Testing : 100 menit
Tipe Tes : Uraian Jumlah
Butir Tes : 10

No	Kompetensi Dasar dan Indikator	Jenis Soal		Jenjang Kemampuan	Jumlah	%
		Terbuka	Tertutup			
1			1	C3	1	10
2			2	C3	2	20
3			1	C4,5,6	1	10
4			1	C3	1	10
5			2	C4,5,6	2	20
6			3	C4,5,6	3	30
	Jumlah		10		10	100

Langkah berikutnya setelah kisi-kisi tersusun adalah menulis butir soal dengan mengacu pada pedoman penulisan soal untuk tipe tes obyektif atau tes uraian.

1. Melakukan testing

Guru melaksanakan testing harus tertib dalam arti mengikuti prosedur administrasi testing agar diperoleh informasi atau data hasil testing secara obyektif, sahih dan dapat dipercaya yang pada gilirannya memberi gambaran yang sebenarnya tentang. capaian kemampuan yang diungkap yang sesuai dengan jenis dan bentuk tes yang digunakan.

2. Melakukan skoring, analisis dan interpretasi

Guru dalam memberi skor pada hasil testing harus mengikuti pedoman scoring sesuai dengan jenis dan bentuk tes yang digunakan serta dilakukan secara obyektif. Skoring dilaksanakan dengan segera setelah pelaksanaan testing . Analisis dan interpretasi hasil testing dilaksanakan pada setiap kali guru selesai

melakukan skoring. Dengan analisis dan interpretasi guru memperoleh gambaran tentang capaian penguasaan kompetensi bagi setiap siswa, dan secara umum dapat memperoleh gambaran tentang keberhasilan pembelajaran yang dilaksanakan. Dalam hal ini kriteria keberhasilan pembelajaran adalah ketuntasan pencapaian hasil belajar atau penguasaan kompetensi yang direncanakan dapat dicapai oleh setiap siswa; selanjutnya dapat ditentukan tindak lanjutnya.

3. Melaksanakan tindak lanjut

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi hasil testing guru melaksanakan tindak lanjut dalam bentuk melaksanakan kegiatan melanjutkan pembelajaran pokok materi sajian selanjutnya bilamana tingkat ketuntasan penguasaan kompetensi telah tercapai, dan melaksanakan pembelajaran/pengajaran remedial apabila tingkat ketuntasan penguasaan kompetensi oleh siswa belum tercapai. Pembelajaran/pengajaran remedial dilaksanakan secara individual, kelompok atau klasikal sesuai dengan hasil prosedur diagnosis ketidak mampuan siswa mencapai tingkat ketuntasan yang diharapkan.

Evaluasi Hasil Belajar Psikomotor

1. Sasaran Evaluasi

Ranah ketrampilan motorik atau psikomotor dapat diartikan sebagai serangkaian gerakan otot-otot yang terpadu untuk dapat menyelesaikan suatu tugas. Sejak lahir manusia memperoleh ketrampilan-ketrampilan yang meliputi gerakan-gerakan otot yang terpadu atau terkoordinasi mulai yang paling sederhana misalnya berjalan, sampai ke hal yang lebih rumit ; berlari, memanjat, dan sebagainya. Akan tetapi ketrampilan motor atau psikomotorik yang diperlukan oleh seorang tenaga profesional seperti mengemudi mobil, berenang, mengambil darah dari pembuluh vena, mengajar, harus dikembangkan secara sadar melalui suatu proses pendidikan. Penilaian ketrampilan psikomotor memang lebih rumit dan subjektif dibandingkan dengan penilaian dalam aspek kognitif. Karena penilaian ketrampilan psikomotor memerlukan teknik pengamatan dengan keterandalan

(reliabilitas) yang tinggi terhadap dimensi-dimensi yang akan diukur. Sebab bila tidak demikian unsur subjektivitas menjadi sangat dominan. Oleh karenanya upaya untuk menjabarkan ketrampilan psikomotor ke dalam dimensi-dimensinya melalui analisis tugas (*Task analysis*) merupakan langkah penting sebelum

- melakukan pengukuran. Dengan analisis tugas itu akan dapat dipelajari ciri-ciri demensi itu dan dapat tidaknya demensi itu untuk diobservasi dan diukur.
2. Tujuan Penilaian: (a) mengukur perilaku siswa yang kompleks (kompetensi) setelah dia menjalani proses pendidikan; (b) Pengukuran harus mewakili kemampuan keseluruhan yang jauh lebih besar (representativitas); (c) Penilaian bagian-bagian dari keseluruhan perilaku yang berdiri sendiri-sendiri hanya mempunyai sedikit arti (kognitif, psikomotor, afektif)
 3. Tahap penilaian ketrampilan psikomotor. Tahap penilaian keterampilan dapat digambarkan sebagai berikut:
 - a. Penyusunan Instrumen: (1) Tahap Analisis Tugas : upaya untuk menjabarkan ketrampilan psikomotor kedalam demensi-demensinya, ini merupakan langkah penting sebelum melakukan pengukuran. Dengan analisis tugas akan dapat dipelajari ciri-ciri demensi itu dan dapat tidaknya demensi itu untuk diobservasi dan diukur. (2) Tahap penentuan Dimensi Psikomotorik : disini demensi diartikan sebagai komponen penyusun suatu ketrampilan yang dapat diamati dan diukur. Agar demensi dapat diukur harus memenuhi syarat sebagai berikut : demensi itu harus secara umum didapatkan pada suatu kelompok benda atau manusia, demensi itu harus dapat memberikan data sensorik yang dapat ditangkap oleh indera manusia, demensi itu harus dapat dirumuskan dengan jelas, demensi itu harus memiliki nilai variasi, demensi itu harus dapat memberikan respons yang mirip pada berbagai pengamat yang berbeda. Instrumen atau Alat ukur ketrampilan psikomotor: (1) daftar cek, (2) skala nilai, dan (3) catatan anekdot

Tabel 6.3. Contoh form Daftar Cek Penilaian Ketrampilan Psikomotor

Kompetensi :
Tingkatan :

No	Demensi	CEK
1		
2		
3		
4		
5		
Dst		
	Jumlah Skor	
	Nilai	

Tabel 6.4. Contoh form Skala Nilai untuk Penilaian Ketrampilan Psikomotor

Kompetensi :

Tingkatan :

No	Demensi	3 2 1 0
1		
2		
3		
4		
5		
Dst		
	Skor rata-rata (Jumlah skor : n) =	
	Nilai = (skor rata-rata : 3) x 100 =	

3 = dilakukan dengan sangat memuaskan

2 = dilakukan dengan memuaskan

1 = dilakukan kurang memuaskan

0 = tidak dilakukan

b) Pelaksanaan pengukuran

c) Penilaian

Evaluasi Hasil Belajar Afektif:

1. Sasaran Evaluasi

Ranah penilaian hasil belajar afektif adalah kemampuan yang berkenaan dengan perasaan, emosi, sikap/derajat penerimaan atau penilaian suatu obyek, meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

a. Menurut Bloom, aspek-aspek domain afektif adalah:

- (1) Menerima/mengenal, yaitu bersedia menerima dan memperhatikan berbagai stimulus yang masih bersikap pasif, sekedar mendengarkan atau memperhatikan.
- (2) Merespons/berpartisipasi, yaitu keinginan berbuat sesuatu sebagai reaksi terhadap gagasan, benda atau sistem nilai-lebih dari sekedar mengenal.
- (3) Menilai/menghargai, yaitu keyakinan atau anggapan bahwa sesuatu gagasan, benda atau cara berpikir tertentu mempunyai nilai/harga atau makna.
- (4) Mengorganisasai, yaitu menunjukkan saling berkaitan antara nilai- nilai tertentu dalam suatu sistem nilai, serta menentukan nilai mana

mempunyai prioritas lebih tinggi dari pada nilai yang lain. Seseorang menjadi committed terhadap suatu sistem nilai tertentu. (5) Karakterisasi / internalisasi / mengamalkan, yaitu mengintegrasikan nilai ke dalam suatu filsafat hidup yang lengkap dan meyakinkan, serta perilakunya selalu konsisten dengan filsafat hidupnya tersebut.

b. Menurut Anderson (dalam Robert K. Gable), aspek-aspek afektif meliputi: *attitude/sikap, self concept/self-esteem, interest, value/beliefs as to what should be desired.*

2. Tujuan dan sasaran penilaian hasil belajar afektif

Tujuan dilaksanakannya penilaian hasil belajar afektif adalah untuk mengetahui capaian hasil belajar dalam hal penguasaan domain afektif dari kompetensi yang diharapkan dikuasai oleh setiap peserta didik setelah kegiatan pembelajaran berlangsung.

3. Teknik penilaian hasil belajar afektif

Pemilihan Teknik penilaian hasil belajar disesuaikan dengan jenis dan karakteristik hasil belajar yang akan diungkap, yaitu (1) pemerolehan pengetahuan, (2) keterampilan —kognitif, personal-sosial, psikomotorik dan pemecahan masalah, atau (3) perubahan sikap, perilaku dan tindakan.

Pertimbangan-pertimbangan pemilihan dan pengembangan teknik penilaian hasil belajar, yaitu: (1) kualitas, baik dan benar secara teknis dan dapat memberikan hasil yang menunjukkan dan memperbaiki proses belajar peserta didik, (2) tepat untuk menunjukkan pencapaian kompetensi yang diungkap, (3) praktis, efisien, adil dan mampu membedakan kemampuan peserta didik dan layak digunakan, (4) dimengerti oleh peserta didik, (5) ada alternatif teknik pengukuran lain, (6) tidak mempersulit peserta didik, dan (7) tersedia waktu, peralatan, sarana dan prasarana untuk pengadministrasiannya.

Hal-hal yang perlu dilakukan oleh pembelajar berkenaan dengan pemilihan teknik penilaian adalah (1) memilih teknik penilaian berdasarkan jenis dan karakteristik kompetensi yang akan diukur dan dinilai, (2) menyusun perangkat alat ukur dengan urutan menyusun kisi-kisi kemudian menyusun perangkat alat ukur, (3) menyusun petunjuk administrasi, dan (4) menetapkan cara/sistem penilaian.

Teknik pengukuran dan penilaian hasil belajar afektif terdiri atas (1) Teknik testing, yaitu teknik penilaian yang menggunakan tes sebagai alat ukurnya, dan (2) Teknik

non-testing, yaitu teknik penilaian yang menggunakan bukan tes sebagai alat ukurnya. Termasuk dalam kategori teknik non-testing adalah observasi/pengamatan yang dapat berbentuk *rating scale*, *anecdotal record*, atau rekaman, *interview*, *questionnaire*, dan inventori.

4. Penyusunan instrumen/alat penilaian hasil belajar afektif

Langkah kerja penyusunan instrumen penilaian hasil belajar afektif adalah sebagai berikut: (a) Menyusun Kisi-kisi dengan format berikut:

Kompetensi Dasar	Indikator	Teknik Penilaian	Tipe Teknik Penilaian	Jumlah Butir
1	1.1	Test	Obyektif	15
	1.2			
	1.3			
2	2.1	Non Test	Persetujuan	25
	2.2			
	2.3			
	2.4			

(b) Menyusun perangkat instrumen

Perangkat instrumen yang disusun sesuai dengan tipe teknik pengukuran dan penilaian yang akan digunakan, yaitu: (1) Teknik test dengan tes sebagai intrumennya dapat menggunakan tipe atau bentuk tes obyektif atau esai, (2) Teknik non-test dengan bukan tes sebagai instrumennya dapat menggunakan tipe terbuka atau tertutup. Tipe terbuka berisi pertanyaan/pernyataan yang membutuhkan jawaban uraian dari peserta didik. Sedang tipe tertutup yang berisi pertanyaan/pernyataan diikuti dengan jawaban pendek dari peserta didik yang terdiri atas beberapa bentuk: (a) Ya dan Tidak: pernyataan/pertanyaan dengan jawaban Ya atau Tidak; (b) Persetujuan: pernyataan/pertanyaan dengan jawaban Setuju atau Tidak Setuju; (c) Frekuensi: pernyataan/pertanyaan dengan jawaban, kadang-kadang – Tidak pernah, (d) Kepentingan: pertanyaan-pertanyaan dengan jawaban: penting- tidak penting, dan (e) kemungkinan dengan pertanyaan- pertanyaan dengan jawaban: Mungkin – tidak mungkin, (f) pernyataan/pertanyaan dengan jawaban baik – tidak baik, atau (g) skala penilaian / angka atas pernyataan – pertanyaan 5,4,3,2,1..

Asesmen Lain

1. Pengertian

Asesmen alternatif diartikan sebagai pemanfaatan pendekatan non-tradisional untuk memberi penilaian kinerja atau hasil belajar siswa. Ada kalanya asesmen alternative diidentikan dengan asesmen otentik atau asesmen kinerja. Asesmen otentik yang dapat diartikan sebagai proses penilaian perilaku kinerja siswa secara multidimensional pada situasi nyata sedangkan asesmen kinerja diartikan sebagai penilaian terhadap proses perolehan, penerapan pengetahuan dan ketrampilan melalui proses pembelajaran yang menunjukkan kemampuan siswa dalam proses maupun produk.

2. Bentuk

Asesmen alternative dapat diberikan dalam bentuk :

a. Asesmen Kinerja (*Performance Assesment*)

Asesmen kinerja dapat dilakukan dengan memberikan *Task* (contoh tugas) dan Rubrik. Contoh Tugas dalam pembuatan asesmen kinerja adalah sebagai berikut :

Lakukan penelitian sederhana mengenai pengaruh pemilihan kepala daerah secara langsung terhadap kehidupan rakyat menengah ke bawah, lakukan kegiatan penelitian ini di lingkungan tempat tinggal siswa minimal mencakup satu kelurahan. Anda dapat memilih satu, sebagian atau keseluruhan aspek kehidupan berikut :

1. Ekonomi
2. Sosial
3. Politik
4. Ketertiban dan keamanan

Tugas ini meliputi :

- a. Pengembangan rancangan penelitian (termasuk proposal sederhana)
- b. Pengembangan instrument yang diperlukan untuk mengumpulkan data
- c. Pengumpulan data
- d. Analisis data
- e. Penulisan laporan penelitian
- f. Penyampaian laporan secara lisan dalam suatu seminar kelas

IV. Pembimbingan dan Pelatihan Peserta didik

1. Tugas Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor

Guru bimbingan dan konseling/konselor memiliki tugas, tanggungjawab, wewenang dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling terhadap peserta didik. Tugas guru bimbingan dan konseling/konselor terkait dengan pengembangan diri peserta didik yang sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat, minat, dan kepribadian peserta didik di sekolah/madrasah. Tugas guru bimbingan dan konseling/konselor yaitu membantu peserta didik dalam: (1) Pengembangan kehidupan pribadi, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami, menilai bakat dan minat. (2) Pengembangan kehidupan sosial, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai serta mengembangkan kemampuan hubungan sosial dan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat. (3) Pengembangan kemampuan belajar, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik mengembangkan kemampuan belajar untuk mengikuti pendidikan sekolah/madrasah secara mandiri. (4) Pengembangan karir, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai informasi, serta memilih dan mengambil keputusan karir.

Jenis layanan adalah sebagai berikut:

1. Layanan orientasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik memahami lingkungan baru, terutama lingkungan sekolah/ madrasah dan obyek-obyek yang dipelajari, untuk menyesuaikan diri serta mempermudah dan memperlancar peran peserta didik di lingkungan yang baru. Layanan informasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik menerima dan memahami berbagai informasi diri, sosial, belajar, karir/jabatan, dan pendidikan lanjutan.
2. Layanan penempatan dan penyaluran, yaitu layanan yang membantu peserta didik memperoleh penempatan dan penyaluran yang tepat di dalam kelas, kelompok belajar, jurusan/program studi, program latihan, magang, dan kegiatan ekstra kurikuler.
3. Layanan penguasaan konten, yaitu layanan yang membantu peserta didik menguasai konten tertentu, terutama kompetensi dan atau kebiasaan yang berguna dalam kehidupan di sekolah/madrasah, keluarga, industri dan masyarakat.

4. Layanan konseling perorangan, yaitu layanan yang membantu peserta didik dalam mengentaskan masalah pribadinya.
5. Layanan bimbingan kelompok, yaitu layanan yang membantu peserta didik dalam pengembangan pribadi, kemampuan hubungan sosial, kegiatan belajar, karir/jabatan, dan pengambilan keputusan, serta melakukan kegiatan tertentu melalui dinamika kelompok.
6. Layanan konseling kelompok, yaitu layanan yang membantu peserta didik dalam pembahasan dan pengentasan masalah pribadi melalui dinamika kelompok.
7. Layanan konsultasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik dan atau pihak lain dalam memperoleh wawasan, pemahaman, dan cara-cara yang perlu dilaksanakan dalam menangani kondisi dan atau masalah peserta didik
8. Layanan mediasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik menyelesaikan permasalahan dan memperbaiki hubungan antar mereka.

Kegiatan-kegiatan tersebut didukung oleh:

1. Aplikasi instrumentasi, yaitu kegiatan mengumpulkan data tentang diri peserta didik dan lingkungannya, melalui aplikasi berbagai instrumen, baik tes maupun nontes.
2. Himpunan data, yaitu kegiatan menghimpun data yang relevan dengan pengembangan peserta didik, yang diselenggarakan secara berkelanjutan, sistematis, komprehensif, terpadu dan bersifat rahasia.
3. Konferensi kasus, yaitu kegiatan membahas permasalahan peserta didik dalam pertemuan khusus yang dihadiri oleh pihak-pihak yang dapat memberikan data, kemudahan dan komitmen bagi terentaskannya masalah peserta didik, yang bersifat terbatas dan tertutup.
4. Kunjungan rumah, yaitu kegiatan memperoleh data, kemudahan dan komitmen bagi terentaskannya masalah peserta didik melalui pertemuan dengan orang tua atau keluarganya.
5. Tampilan kepustakaan, yaitu kegiatan menyediakan berbagai bahan pustaka yang dapat digunakan peserta didik dalam pengembangan pribadi, kemampuan sosial, kegiatan belajar, dan karir/jabatan.

6. Alih tangan kasus, yaitu kegiatan untuk memindahkan penanganan masalah peserta didik ke pihak lain sesuai keahlian dan kewenangannya.

Beban Kerja Minimum Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor

Beban kerja guru bimbingan dan konseling/konselor adalah mengampu bimbingan dan konseling paling sedikit 150 (seratus lima puluh) peserta didik dan paling banyak 250 (dua ratus lima puluh) peserta didik per tahun pada satu atau lebih satuan pendidikan yang dilaksanakan dalam bentuk layanan tatap muka terjadwal di kelas untuk layanan klasikal dan/atau di luar kelas untuk layanan perorangan atau kelompok bagi yang dianggap perlu dan yang memerlukan. Sedangkan beban kerja guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah membimbing 40 (empat puluh) peserta didik dan guru yang diberi tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah/madrasah membimbing 80 (delapan puluh) peserta

2. Tugas Pengawas Bimbingan dan Konseling

Lingkup kerja pengawas bimbingan dan konseling untuk melaksanakan tugas pokok diatur sebagai berikut:

1. Ekuivalensi kegiatan kerja pengawas bimbingan dan konseling terhadap 24 (dua puluh empat) jam tatap muka menggunakan pendekatan jumlah guru yang dibina di satu atau beberapa sekolah pada jenjang pendidikan yang sama atau jenjang pendidikan yang berbeda.
2. Jumlah guru yang harus dibina untuk pengawas bimbingan dan konseling paling sedikit 40 (empat puluh) dan paling banyak 60 guru BK.

Uraian lingkup kerja pengawas bimbingan dan konseling adalah sebagai berikut.

- a. Penyusunan Program Pengawasan Bimbingan dan Konseling. Setiap pengawas baik secara berkelompok maupun secara perorangan wajib menyusun rencana program pengawasan. Program pengawasan terdiri atas (1) program pengawasan tahunan, (2) program pengawasan semester, dan (3) rencana kepengawasan akademik (RKA). Program pengawasan tahunan pengawas disusun oleh kelompok pengawas di kabupaten/kota melalui diskusi terprogram. Kegiatan penyusunan program tahunan ini diperkirakan berlangsung selama 1 (satu) minggu. Program pengawasan semester adalah perencanaan teknis operasional kegiatan yang dilakukan oleh setiap

pengawas pada setiap sekolah tempat guru binaannya berada. Program tersebut disusun sebagai penjabaran atas program pengawasan tahunan di tingkat kabupaten/kota. Kegiatan penyusunan program semester oleh setiap pengawas ini diperkirakan berlangsung selama 1 (satu) minggu. Rencana Kepengawasan Bimbingan dan Konseling (RKBK) merupakan penjabaran dari program semester yang lebih rinci dan sistematis sesuai dengan aspek/masalah prioritas yang harus segera dilakukan kegiatan supervisi. Penyusunan RKBK ini diperkirakan berlangsung 1 (satu) minggu. Program tahunan, program semester, dan RKBK sekurang-kurangnya memuat aspek/masalah, tujuan, indikator keberhasilan, strategi/metode kerja (teknik supervisi), skenario kegiatan, sumberdaya yang diperlukan, penilaian dan instrumen pengawasan.

- b. Melaksanakan Pembinaan, Pemantauan dan Penilaian. Kegiatan supervisi bimbingan dan konseling meliputi pembinaan dan pemantauan pelaksanaan bimbingan dan konseling di sekolah merupakan kegiatan dimana terjadi interaksi langsung antara pengawas dengan guru binaannya. Melaksanakan penilaian adalah menilai kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembimbingan. Kegiatan ini dilakukan di sekolah binaan, sesuai dengan uraian kegiatan dan jadwal yang tercantum dalam RKBK yang telah disusun.
- c. Menyusun Laporan Pelaksanaan Program Pengawasan. Setiap pengawas membuat laporan dalam bentuk laporan per sekolah dari seluruh sekolah binaan. Laporan ini lebih ditekankan kepada pencapaian tujuan dari setiap butir kegiatan pengawasan sekolah yang telah dilaksanakan pada setiap sekolah binaan. Penyusunan laporan oleh pengawas merupakan upaya untuk mengkomunikasikan hasil kegiatan atau keterlaksanaan program yang telah direncanakan. Menyusun laporan pelaksanaan program pengawasan dilakukan oleh setiap pengawas sekolah dengan segera setelah melaksanakan pembinaan, pemantauan atau penilaian.
- d. Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan profesionalitas guru BK. Kegiatan pembimbingan dan pelatihan profesionalitas guru BK dilaksanakan paling sedikit 3 (tiga) kali dalam satu semester secara berkelompok di Musyawarah Guru Pembimbing (MGP). Kegiatan dilaksanakan terjadwal baik waktu maupun

jumlah jam yang diperlukan untuk setiap kegiatan sesuai dengan tema atau jenis keterampilan dan kompetensi yang akan ditingkatkan. Dalam pelatihan diperkenalkan kepada guru cara-cara baru yang lebih sesuai dalam melaksanakan suatu proses pembimbingan. Kegiatan pembimbingan dan pelatihan profesionalitas guru BK ini dapat dilakukan melalui *workshop*, seminar, observasi, individual dan *group conference*.

V. Pelaksanaan Tugas Tambahan

Sesuai dengan UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Guru Pasal 35 ayat 1 bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Tugas tambahan yang dimaksud pada ayat 1 tersebut adalah tugas yang dilaksanakan oleh seorang guru yang telah lulus sertifikasi diluar 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

B. Kompetensi Kepribadian

Pengertian kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik dan dapat mendorongnya menjadi manusia yang dapat menyelesaikan masalahnya sendiri dan menjadi manusia dewasa. Seorang dikatakan mempunyai kompetensi kepribadian apabila memenuhi 5 persyaratan berikut.

1. Memiliki norma hukum dan sosial serta selalu merasa bangga dan konsisten pada norma tersebut.
2. Memiliki sifat mandiri dan memiliki etos kerja
3. Berpengaruh positif dan disegani
4. Memiliki norma religius dan diteladani.
5. Senantiasa jujur dalam bertindak

C. Kompetensi Profesional

Pengertian dari kompetensi profesional merupakan kemampuan atas penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, dalam hal ini dituntut untuk

menguasai keilmuan bidang studi; dan langkah kajian kritis pendalaman isi bidang studi. Seorang dikatakan memiliki kompetensi profesional apabila memenuhi 2 syarat minimal.

1. Memahami materi, struktur, konsep, metode keilmuan yang mendasari, obyek, dan produk serta mampu menerapkan dalam kehidupan sehari-hari
2. Memahami metode pengembangan ilmu, telaah kritis, kreatif dan inovatif terhadap bidang studi.

D. Kompetensi Sosial

Pengertian dari kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif, efisien, dan afektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Seorang yang mempunyai kompetensi sosial senantiasa berpenampilan menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif.

Dengan menguasai kompetensi-kompetensi tersebut maka sudah pasti bahwa guru tersebut akan dapat melegenda, artinya akan senantiasa diidolakan oleh setiap peserta didik pada masa apapun. Atau ringkas kata bahwa guru yang menginginkan dirinya untuk melegenda bagi setiap peserta didiknya haruslah menguasai 8 K, yaitu mengajar dengan:

1. Kasih Sayang
2. Kepedulian
3. Kesabaran
4. Kreativitas
5. Kerendahan Hati
6. Kebijakan
7. Komitmen
8. Kejujuran

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2004. *Uji Kompetensi Guru Nasional*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- _____. 2005. *Data Kebutuhan Guru*. Jakarta: Ditjen PMPTK & Badan Kepegawaian Nasional.
- Baedowi, 2009. *Kajian Implementasi Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Makalah Seminar di Universitas Negeri Jakarta.
- BNSP. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta.
- Brown, S, Edmonds, S and Lee, B. 2001. *Continuing Professional Development: LEA and school support for teachers*, LEA Research Report, 23, NFER, slough
- Clement, M. and Vanderberghe, R. 2000. *Teachers professional development: a solitary or collegial (ad)ventury?* Teaching and Teacher Education, 16: 81 – 101.
- Cochran-smith, M. and Lytle, S.L. 1999. *Relationships of Knowledge and Practice: Teacher Learning in Communities*, Review of Research in Education, 24: 249 – 305.
- Debling, G. 1995. "The Employment Department Training Agency Standarts Program: Implications for Education", dalam Burke, J.W. (Ed). *Competency Based Education and training*. London-New York-Philadelphia: The Farmer Press. h. 77-94.
- Day, C. and Judyth Sachs. 2004. *International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers*. Open University Press. glasgow.
- Echols, J.M. dan Shadily, H. 2002. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia. Cetakan XXVI.
- 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

- Gall dan Borg. 1989. *Education Research: An Introduction, Fifth Edition*. London: Longmon.
- Guskey, T. 2000. *Evaluating Professional Development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen* (edisi2). Yogyakarta: BPFE.
- Hargreaves, D. 1994. The New Professionalism: The Synthesis of Professional and Institutional Development, *Teaching and Teacher Education*, 10 (4): 423
- 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*. Pp. 9-34. New York: Teachers College Press.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertiandan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huntly, Helen. 200. *Beginning Teacher's Conceptions of Competence*. Thesis in Fulfilment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education. School of Education and Innovation, Faculty of Education and creative Arts Central Queensland University.
- Kelchtermans, G. and Vanderberghe, R. 1998. *Internal Use of External Control and Support for Quality Improvement*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Diego (ERIC-document ED 425 495/EA 029271).
- Kenezevich, S.J. 198). *Administration of Public Education*. New York: Harper Collin Publisher.
- Jones, James J. dan Walters, Donald L. 2008. *Human Resources Management in Education (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Penerbit Q – Media.
- Malik, Rizal. 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: Penerbit Sabda Media.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 200). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya manusia)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Muhroji & Fathoni, Ahmad. 2006. *Manajemen Pendidikan*. Surakarta: FKIP UMS.
- Mulyasa, E. 2011. *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.
- 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.
- Payung. Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) dan Angka Kreditnya. (Buku 4). Jakarta.
- Marcelus, R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*. Jakarta: PT. Indeks.
- Purdon, A. 2001. *New Teachers' Perspectives on Continuing Professional Development: accountability or professional growth?* Scottish Education Review, 33 (2), pp. 110 - 122
- Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, BPSDMP & PMP, Kemendiknas. 2011. Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) (Buku 1). Jakarta.
- Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, BPSDMP & PMP, Kemendiknas. 2011. Pedoman Penilaian Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) (Buku 5). Jakarta.
- Sagala, Syaiful. 2007. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet A. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Saud, UdinSaefudin. 2009. *PengembanganProfesi 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-FungsiManajerial*. Jakarta: BumiAksara.
- Soetopo, Hendyat. 2004. *ManajemenPendidikan: Manajemen Proses, Manajemen Substansi dan Manajemen Konflik*. Malang: Program Studi manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- 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 FalmerPress.h. 10-25.
- Walsh, Kate. 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*, 24: 173-209
- Wolf, A. 1995. "Can Competence and Knowledge Mix?" dalam Burke, J.W. (Ed).*Competency Based Education and Training*. London-New York-Philadelphia: The Falmer Press. h. 39-53

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) Maslahat 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 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 20

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- a. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. 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;

- d. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. 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
Pengangkatan, 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) Pemindehan 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 menyebarkan 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 72 Cukup 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 4586

**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 sekolahmenengah 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. 3.4 Memilih materi kegiatan pengembangan yang mendidik yaitu kegiatan bermain sambil belajar sesuai dengan tujuan pengembangan.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
		<p>3.5 Menyusun perencanaan semester, mingguan dan harian dalam berbagai kegiatan pengembangan di TK/ PAUD.</p> <p>3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.</p>
4.	Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik	<p>4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan.</p> <p>4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan.</p> <p>4.3 Menyusun rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, maupun di luar kelas.</p> <p>4.4 Menerapkan kegiatan bermain yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna.</p> <p>4.5 Menciptakan suasana bermain yang menyenangkan, inklusif, dan demokratis</p> <p>4.6 Memanfaatkan media dan sumber belajar yang sesuai dengan pendekatan bermain sambil belajar.</p> <p>4.7 Menerapkan tahapan bermain anak dalam kegiatan pengembangan di TK/PAUD.</p> <p>4.8 Mengambil keputusan transaksional dalam kegiatan pengembangan di TK/ PAUD sesuai dengan situasi yang berkembang.</p>
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.	<p>5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
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 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.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
		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
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 norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta

		kebudayaan nasional Indonesia yang beragama.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	<p>12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.</p> <p>12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan, dan akhlak mulia.</p> <p>12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.</p>
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	<p>13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.</p> <p>13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.</p>
No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	<p>14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.</p> <p>14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.</p> <p>14.3 Bekerja mandiri secara profesional.</p>
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	<p>15.1 Memahami kode etik profesi guru.</p> <p>15.2 Menerapkan kode etik profesi guru.</p> <p>15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.</p>
Kompetensi Sosial		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan	<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</p>

	status sosial ekonomi.	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.	<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> <p>17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.</p>
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 TK/PAUD
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	<p>19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.</p> <p>19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada</p>

		komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
Kompetensi Profesional		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<p>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.</p> <p>20.2 Menguasai penggunaan berbagai alat permainan untuk mengembangkan aspek fisik, kognitif, sosial-emosional, nilai moral, sosial budaya, dan bahasa anak TK/PAUD.</p> <p>20.3 Menguasai berbagai permainan anak.</p>
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	<p>21.1 Memahami kemampuan anak TK/ PAUD dalam setiap bidang pengembangan.</p> <p>21.2 Memahami kemajuan anak dalam setiap bidang pengembangan di TK/PAUD.</p> <p>21.3 Memahami tujuan setiap kegiatan pengembangan.</p>
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	<p>22.1 Memilih materi bidang pengembangan yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p> <p>22.2 Mengolah materi bidang pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p>
No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.

	dengan melakukan tindakan reflektif.	<p>23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.</p> <p>23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.</p> <p>23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.</p>
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	<p>24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.</p> <p>24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.</p>

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.	<p>1.1 Memahami karakteristik peserta didik usia sekolah dasar yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya.</p> <p>1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>1.3 Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>1.4 Mengidentifikasi kesulitan peserta belajar usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.</p>
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	<p>2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam lima mata pelajaran</p>

		SD/MI. 2.3 Menerapkan pendekatan pembelajaran tematis, khususnya di kelas-kelas awal SD/MI.
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.
NO.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
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.

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	
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.

		<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>
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	<p>10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</p> <p>10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.</p>
Kompetensi Kepribadian		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	<p>11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.</p> <p>11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.</p>
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan	<p>12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.</p> <p>12.2 Berperilaku yang mencerminkan</p>

	teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.3	ketak-waan dan akhlak mulia. 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.
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.
NO.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI	
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.	<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>
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	<p>19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.</p> <p>19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.</p>
Kompetensi Profesional		
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</p>

		<p>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> <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</p>
--	--	--

21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.	<p>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 kewarganegaraan 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>
NO.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
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>

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.	<p>3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.</p> <p>3.2 Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu.</p> <p>3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu.</p> <p>3.4 Memilih materi pembelajaran yang diampu 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.</p> <p>3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.</p>
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	<p>4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.</p> <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.	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.
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain. 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.
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.

		<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
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>
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	<p>10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</p> <p>10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.</p> <p>10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.</p>
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.
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.	<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> <p>17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.</p>
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.</p> <p>18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.</p>
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	<p>19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.</p> <p>19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.</p>
No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Profesional		
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. 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 kinesiologi 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, alat hitung, 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 keluasan 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 eksperimen kimia untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.
- Melaksanakan eksperimen 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 langkah-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) Maslahat 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 maslahat 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 maslahat 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 maslahat 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 mengampu 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 mengampu 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

pertumbuh kembangan peserta didik sebagai pribadi yang utuh yang meliputi perancangan kegiatan yang memicu pertumbuhkembangan 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 pendidik 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 masalah 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 lingkungan 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

**MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
PERATURAN MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
NOMOR 16 TAHUN 2009
TENTANG
JABATAN FUNGSIONAL GURU DAN ANGKA KREDITNYA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI.**

Menimbang :

- a. bahwa Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 8411 993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya sudah tidak sesuai dengan perkembangan profesi dan tuntutan kompetensi Guru;
- b. bahwa sehubungan dengan hal tersebut, perlu mengatur kembali Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah dua kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. 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);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1966 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2797);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3098), sebagaimana telah sebelas kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2009 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 21);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4015), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4332);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4016), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4017), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4193);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara . Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
 14. 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);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4941);
 16. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah empat kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2008;
 17. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;

Memperhatikan: 1. Usul Menteri Pendidikan Nasional dengan surat Nomor 175/MPN/KP/2007 tanggal 15 November 2007;

2. Pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara dengan surat Nomor K 26-30N 165-1193 tanggal 23 Desember 2008;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG JABATAN FUNGSIONAL GURU DAN ANGKA KREDITNYA.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini yang dimaksud dengan:

1. Jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.

2. 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.
3. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan Guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik.
4. Kegiatan bimbingan adalah kegiatan Guru dalam menyusun rencana bimbingan, melaksanakan bimbingan, mengevaluasi proses dan hasil bimbingan, serta melakukan perbaikan tindak lanjut bimbingan dengan memanfaatkan hasil evaluasi.
5. Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi Guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.
6. Tim penilai Jabatan Fungsional Guru adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit dan bertugas menilai prestasi kerja Guru.
7. Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.
8. Penilaian kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.
9. 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.
10. Program induksi adalah kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pembimbingan, dan praktik pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Guru.

BAB II

RUMPUN JABATAN, JENIS GURU, KEDUDUKAN, DAN TUGAS UTAMA

Pasal 2

Jabatan Fungsional Guru adalah jabatan tingkat keahlian termasuk dalam rumpun pendidikan tingkat taman kanak-kanak, dasar, lanjutan, dan sekolah khusus.

Pasal 3

Jenis Guru berdasarkan sifat, tugas, dan kegiatannya meliputi:

- a. Guru Kelas;
- b. Guru Mata Pelajaran; dan
- c. Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor.

Pasal 4

- (1) Guru berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pembelajaran/bimbingan dan tugas tertentu pada jenjang pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- (2) Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam peraturan ini, adalah jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 5

- (1) Tugas utama Guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- (2) Beban kerja Guru untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan/atau melatih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Beban kerja Guru bimbingan dan konseling/konselor adalah mengampu bimbingan dan konseling paling sedikit 150 (seratus lima puluh) peserta didik dalam 1 (satu) tahun.

BAB III

KEWAJIBAN, TANGGUNGJAWAB, DAN WEWENANG

Pasal 6

Kewajiban Guru dalam melaksanakan tugas adalah:

- a. merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan;
- b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Guru, serta nilai agama dan etika; dan
- e. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Pasal 7

Guru bertanggungjawab menyelesaikan tugas utama dan kewajiban sebagai pendidik sesuai dengan yang dibebankan kepadanya.

Pasal 8

Guru berwenang memilih dan menentukan materi, strategi, metode, media pembelajaran/bimbingan dan alat penilaian/evaluasi dalam melaksanakan proses

pembelajaranbimbingan untuk mencapai hasil pendidikan yang bermutu sesuai dengan kode etik profesi Guru.

BAB IV INSTANSI PEMBINA DAN TUGAS INSTANSI PEMBINA

Pasal 9

Instansi pembina Jabatan Fungsional Guru adalah Departemen Pendidikan Nasional.

Pasal 10

Instansi pembina sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 mempunyai tugas membina Jabatan Fungsional Guru menurut peraturan perundang-undangan dengan fungsi antara lain:

- a. penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru;
- b. penyusunan pedoman formasi Jabatan Fungsional Guru;
- c. penetapan standar kompetensi Guru;
- d. pengusulan tunjangan Jabatan Fungsional Guru;
- e. sosialisasi Jabatan Fungsional Guru serta petunjuk pelaksanaannya;
- f. penyusunan kurikulum pendidikan dan pelatihan fungsional/teknis fungsional Guru;
- g. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan fungsional/teknis dan penetapan sertifikasi Guru;
- h. pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Guru;
- i. fasilitasi pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru;
- j. fasilitasi pembentukan organisasi profesi dan penyusunan kode etik Guru; dan
- k. melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru.

BAB V UNSUR DAN SUB UNSUR KEGIATAN

Pasal 11

Unsur dan sub unsur kegiatan Guru yang dinilai angka kreditnya adalah:

- a. Pendidikan, meliputi:
 1. pendidikan formal dan memperoleh gelar/ijazah; dan
 2. pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan dan memperoleh surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTPP) prajabatan atau sertifikat termasuk program induksi.
- b. Pembelajaranbimbingan dan tugas tertentu, meliputi:
 1. melaksanakan proses pembelajaran, bagi Guru Kelas dan Guru Mata Pelajaran;
 2. melaksanakan proses bimbingan, bagi Guru Bimbingan dan Konseling; dan
 3. melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- c. Pengembangan keprofesian berkelanjutan, meliputi:
 1. pengembangan diri:
 - a) diklat fungsional; dan
 - b) kegiatan kolektif Guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian Guru;
 2. publikasi ilmiah:

- a) publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal; dan
 - b) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman Guru;
3. karya Inovatif:
- a) menemukan teknologi tepat guna;
 - b) menemukan/menciptakan karya seni;
 - c) membuat/memodifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum; dan
 - d) mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya;
- d. Penunjang tugas Guru, meliputi:
- 1. memperoleh gelar/ijazah yang tidak sesuai dengan bidang yang diampunya;
 - 2. memperoleh penghargaan/tanda jasa; dan
 - 3. melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas Guru, antara lain :
 - a) membimbing siswa dalam praktik kerja nyata/praktik industri ekstrakurikuler dan sejenisnya;
 - b) menjadi organisasi profesi/kepramukaan;
 - c) menjadi tim penilai angka kredit; dan/atau
 - d) menjadi tutor/pelatih/instruktur.

BAB VI

JENJANG JABATAN DAN PANGKAT

Pasal 12

- (1) Jenjang Jabatan Fungsional Guru dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu: -
- a. Guru Pertama;
 - b. Guru Muda;
 - c. Guru Madya; dan
 - d. Guru Utama.
- (2) Jenjang pangkat Guru untuk setiap jenjang jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) a, itu :
- a. Guru Pertama:
 - 1. Penata Muda, golongan ruang IIIa; dan
 - 2. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang IIIb;
 - b. Guru Muda:
 - 1. Penata, golongan ruang IIIc; dan
 - 2. Penata Tingkat I, golongan ruang III d.
 - c. Guru Madya:
 - 1. Pembina, golongan ruang IVa;
 - 2. Pembina Tingkat I, golongan ruang IVb; dan
 - 3. Pembina Utama Muda, golongan ruang IVc.
 - d. Guru Utama:
 - 1. Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d; dan
 - 2. Pembina Utama, golongan ruang IV/e.

- (3) Jenjang pangkat untuk masing-masing Jabatan Fungsional Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2), adalah jenjang pangkat dan jabatan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki untuk masing-masing jenjang jabatan.
- (4) Penetapan jenjang Jabatan Fungsional Guru untuk pengangkatan dalam jabatan ditetapkan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki setelah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit sehingga dimungkinkan pangkat dan jabatan tidak sesuai dengan pangkat dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

BAB VII **RINCIAN KEGIATAN DAN UNSUR YANG DINILAI**

Pasal 13

- (1) Rincian kegiatan Guru Kelas sebagai berikut:
 - a. menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan;
 - b. menyusun silabus pembelajaran;
 - c. menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran;
 - d. melaksanakan kegiatan pembelajaran;
 - e. menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran;
 - f. menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran di kelasnya;
 - g. menganalisis hasil penilaian pembelajaran;
 - h. melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi;
 - i. melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya;
 - j. menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
 - k. membimbing guru pemula dalam program induksi;
 - l. membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
 - m. melaksanakan pengembangan diri;
 - n. melaksanakan publikasi ilmiah; dan
 - o. membuat karya inovatif.
- (2) Rincian kegiatan Guru Mata Pelajaran sebagai berikut:
 - a. menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan;
 - b. menyusun silabus pembelajaran;
 - c. menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran;
 - d. melaksanakan kegiatan pembelajaran;
 - e. menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran;
 - f. menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya;
 - g. menganalisis hasil penilaian pembelajaran;
 - h. melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi;

- i. menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
 - j. membimbing guru pemula dalam program induksi;
 - k. membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
 - l. melaksanakan pengembangan diri;
 - m. melaksanakan publikasi ilmiah; dan
 - n. membuat karya inovatif.
- (3) Rincian kegiatan Guru Bimbingan dan Konseling sebagai berikut:
- a. menyusun kurikulum bimbingan dan konseling;
 - b. menyusun silabus bimbingan dan konseling;
 - c. menyusun satuan layanan bimbingan dan konseling;
 - d. melaksanakan bimbingan dan konseling per semester;
 - e. menyusun alat ukur/lembar kerja program bimbingan dan konseling;
 - f. mengevaluasi proses dan hasil bimbingan dan konseling;
 - g. menganalisis hasil bimbingan dan konseling;
 - h. melaksanakan pembelajaran/perbaikan tindak lanjut bimbingan dan konseling dengan memanfaatkan hasil evaluasi;
 - i. menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
 - j. membimbing guru pemula dalam program induksi;
 - k. membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
 - l. melaksanakan pengembangan diri;
 - m. melaksanakan publikasi ilmiah; dan
 - n. membuat karya inovatif.
- (4) Guru selain melaksanakan kegiatan sebagaimana dimaksud ayat (1a), ayat (2), atau ayat (3) dapat melaksanakan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah sebagai:
- a. kepala sekolah/madrasah;
 - b. wakil kepala sekolah/madrasah;
 - c. ketua program keahlian atau yang sejenisnya;
 - d. kepala perpustakaan sekolah/madrasah;
 - e. kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang sejenisnya pada sekolah/madrasah; dan
 - f. pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi.

Pasal 14

- (1) Unsur kegiatan yang dinilai dalam memberikan angka kredit terdiri atas:
- a. unsur utama; dan
 - b. unsur penunjang.
- (2) Unsur utama, terdiri atas:
- a. pendidikan;

- b. pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan dan/atau tugas' lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah; dan
 - c. pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- (3) Unsur penunjang adalah kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal I huruf d.
- (4) Rincian kegiatan dan angka kredit masing-masing kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran I.

Pasal 15

- (1) Penilaian kinerja Guru dari sub unsur pembelajaran atau pembimbingan dan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan didasarkan atas aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya.
- (2) Penilaian kinerja Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan nilai dan sebutan sebagai berikut:
- a. nilai 91 sampai dengan 100 disebut amat baik;
 - b. nilai 76 sampai dengan 90 disebut baik;
 - c. nilai 61 sampai dengan 75 disebut cukup;
 - d. nilai 51 sampai dengan 60 disebut sedang; dan
 - e. nilai sampai dengan 50 disebut kurang.
- (3) Nilai kinerja Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikonversikan ke dalam angka kredit yang harus dicapai, sebagai berikut:
- a. sebutan amat baik diberikan angka kredit sebesar 125% dari jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun;
 - b. sebutan baik diberikan angka kredit sebesar 100% dari jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun;
 - c. sebutan cukup diberikan angka kredit sebesar 75% dari jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun;
 - d. sebutan sedang diberikan angka kredit sebesar 50% dari jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun;
 - e. sebutan kurang diberikan angka kredit sebesar 25% dari jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun.
- (4) Jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah jumlah angka kredit kumulatif minimal sebagaimana tersebut pada lampiran 11, III, IV, VI, VII, dan VIII dikurangi jumlah angka kredit pengembangan keprofesian berkelanjutan dan unsur penunjang yang dipersyaratkan untuk setiap jenjang jabatan/pangkat dan dibagi 4 (empat).
- (5) Penilaian kinerja Guru diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.

Pasal 16

- (1) Jumlah angka kredit kumulatif minimal yang harus dipenuhi oleh setiap Pegawai Negeri Sipil untuk pengangkatan dan kenaikan jabatan/pangkat Guru adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran II dengan ketentuan :

- a. paling kurang 90% (sembilan puluh persen) angka kredit berasal dari unsur utama; dan
 - b. paling banyak 10% (sepuluh persen) angka kredit berasal dari unsur penunjang.
- (2) Untuk kenaikan jabatan/pangkat setingkat lebih tinggi dari Guru Pertama, pangkat Penata Muda, golongan ruang IIIa sampai dengan Guru Utama, pangkat Pembina Utama, golongan ruang IVe wajib melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang meliputi sub unsur pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan/atau karya inovatif.

Pasal 17

- (1) Guru Pertama, pangkat Penata Muda, golongan ruang IIIa yang akan naik pangkat menjadi Guru Pertama, pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang IIIb angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat, paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (2) Guru Pertama, pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Muda, pangkat Penata, golongan ruang IIIc angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan/pangkat, paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (3) Guru Muda, pangkat Penata, golongan ruang IIIc yang akan naik pangkat menjadi Guru Muda, pangkat Penata Tingkat 1, golongan ruang IIIId angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat, paling sedikit 6 (enam) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (4) Guru Muda, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang IIIId yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina, golongan ruang IV a angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan/pangkat, paling sedikit 8 (delapan) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (5) Guru Madya, pangkat Pembina, golongan ruang IVJa yang akan naik pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IVtb angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat, paling sedikit 12 (dua belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (6) Guru Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b yang akan naik pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IVtc angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat, paling sedikit 12 (dua belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (7) Guru Madya, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IVlc yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Utama, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IVtd, angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan/pangkat, paling sedikit 14 (empat belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah

- dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 5 (lima) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (8) Guru Utama, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IVtd yang akan naik pangkat menjadi Guru Utama, pangkat Pembina Utama, golongan ruang IV/e angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat, paling sedikit 20 (dua puluh) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 5 (lima) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
 - (9) Guru Madya, pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IVlc yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Utama, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d wajib melaksanakan presentasi ilmiah.

Pasal 18

- (1) 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.
- (2) Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling singkat telah bertugas selama 2 (dua) tahun secara terus menerus di daerah khusus.

Pasal 19

Guru yang memiliki prestasi kerja luar biasa baiknya dan dedikasi luar biasa diberi penghargaan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.

Pasal 20

- (1) Guru yang secara bersama membuat karya tulis ilmiah di bidang pembelajaran/bimbingan dan tugas tertentu, diberikan angka kredit dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Apabila terdiri dari 2 (dua) orang penulis maka pembagian angka kreditnya adalah 60% (enam puluh persen) untuk penulis utama dan 40% (empat puluh persen) untuk penulis pembantu.
 - b. Apabila terdiri dari 3 (tiga) orang penulis maka pembagian angka kreditnya adalah 50% (lima puluh persen) untuk penulis utama dan masing-masing 25% (dua puluh lima persen) untuk penulis pembantu.
 - c. Apabila terdiri dari 4 (tiga) orang penulis maka pembagian angka kreditnya adalah 40% (empat puluh persen) untuk penulis utama dan masing-masing 20% (dua puluh persen) untuk penulis pembantu.
- (2) Jumlah penulis pembantu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling banyak 3 (tiga) orang.

BAB VIII

PENILAIAN DAN PENETAPAN ANGKA KREDIT

Pasal 21

- (1) Untuk kelancaran penilaian dan penetapan angka kredit, Guru wajib mencatat dan menginventarisasikan seluruh kegiatan yang dilakukan.
- (2) Penilaian dan penetapan angka kredit terhadap Guru dilakukan paling kurang 1 (satu) kali dalam setahun.

- b. seorang wakil ketua merangkap anggota;
 - c. seorang sekretaris merangkap anggota dari unsur kepegawaian; dan
 - d. paling kurang 4 (empat) orang anggota.
- (3) Syarat Anggota Tim Penilai adalah:
- a. menduduki jabatan dan pangkat paling rendah sama dengan jabatan dan pangkat Guru yang dinilai;
 - b. memiliki keahlian serta mampu untuk menilai kinerja Guru; dan
 - c. dapat aktif melakukan penilaian.
- (4) Anggota Tim Penilai Jabatan Fungsional Guru harus lulus pendidikan dan pelatihan calon tim penilai dan mendapat sertifikat dari Menteri Pendidikan Nasional.

Pasal 24

- (1) Apabila Tim Penilai Kantor Departemen Agama belum dapat dibentuk, penilaian angka kredit Guru dapat dimintakan kepada Tim Penilai Kantor Departemen Agama terdekat, Tim Penilai Kantor Wilayah Departemen Agama yang bersangkutan, atau Tim Penilai Departemen Agama.
- (2) Apabila Tim Penilai Kantor Wilayah Departemen Agama belum dapat dibentuk, penilaian angka kredit Guru dapat dimintakan kepada Tim Penilai Kantor Wilayah Departemen Agama terdekat, Tim Penilai Departemen Agama.
- (3) Apabila Tim Penilai Kabupaten/Kota belum dapat dibentuk, penilaian angka kredit Guru dapat dimintakan kepada Tim Penilai Kabupaten/Kota lain terdekat atau Tim Penilai Provinsi yang bersangkutan atau Tim Penilai Unit Kerja.
- (4) Apabila Tim Penilai Provinsi belum dapat dibentuk, penilaian angka kredit Guru dapat dimintakan kepada Tim Penilai Provinsi lain terdekat atau Tim Penilai Unit Kerja.
- (5) Apabila Tim Penilai Departemen Agama belum dapat dibentuk, penilaian angka kredit Guru dapat dimintakan kepada Tim Penilai Unit Kerja.
- (6) Pembentukan dan susunan Anggota Tim Penilai ditetapkan oleh:
- a. Menteri Pendidikan Nasional untuk Tim Penilai Pusat;
 - b. Direktur Jenderal yang membidangi pendidikan terkait pada Departemen Agama untuk Tim Penilai Departemen Agama;
 - c. Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama untuk Tim Penilai Kantor Wilayah Departemen Agama;
 - d. Kepala Kantor Departemen Agama untuk Tim Penilai Kantor Departemen Agama;
 - e. Gubernur untuk Tim Penilai Provinsi;
 - f. Bupati/Walikota untuk Tim Penilai Kabupaten/Kota; dan
 - g. Pimpinan Unit Kerja yang membidangi pendidikan setingkat eselon I diluar Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama untuk Tim Penilai Instansi.

Pasal 25

- (1) Masa jabatan Anggota Tim Penilai adalah 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk masa jabatan berikutnya.

- (2) Pegawai Negeri Sipil yang telah menjadi Anggota Tim Penilai dalam 2 (dua) masa jabatan berturut-turut, dapat diangkat kembali setelah melampaui tenggang waktu 1 (satu) masa jabatan.
- (3) Dalam hal 1 terdapat Anggota Tim Penilai yang ikut dinilai, maka Ketua Tim Penilai dapat mengangkat Anggota Tim Penilai Pengganti.

Pasal 26

Tata kerja dan tata cara penilaian Tim Penilai Jabatan Fungsional Guru ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional selaku Pimpinan Instansi Pembina Jabatan Fungsional Guru.

Pasal 27

Usul penetapan angka kredit Guru diajukan oleh:

- a. Pimpinan unit kerja instansi Provinsi yang membidangi kepegawaian (paling rendah eselon II), pimpinan unit kerja instansi Kabupaten/Kota yang membidangi kepegawaian (paling rendah eselon II), pimpinan unit kerja instansi pusat yang membidangi kepegawaian (paling rendah eselon II), Direktur Jenderal yang membidangi pendidikan terkait Departemen Agama kepada Menteri Pendidikan Nasional untuk angka kredit Guru Madya, pangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IVIb sampai dengan Guru Utama, pangkat Pembina Utama golongan ruang IVIe di lingkungan instansi pusat dan daerah;
- b. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri atau pejabat yang membidangi pendidikan kepada Menteri Pendidikan Nasional untuk angka kredit Guru Pertama, pangkat Penata Muda, golongan ruang IIIIa sampai dengan Guru Utama, pangkat Pembina Utama golongan ruang IVIe yang diperbantukan pada sekolah Indonesia di luar negeri;
- c. Pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama kepada Direktur Jenderal yang membidangi pendidikan terkait Departemen Agama untuk angka kredit Guru Madya, pangkat Pembina golongan ruang IVIa di lingkungan Departemen Agama.
- d. Pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama untuk angka kredit Guru Muda pangkat Penata golongan ruang IIIIc sampai dengan pangkat Penata Tingkat 1 golongan ruang IIIId di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama.
- e. Pejabat eselon IV yang membidangi kepegawaian di lingkungan Kantor Departemen Agama kepada Kepala Kantor Departemen Agama untuk angka kredit Guru Pertama, pangkat Penata Muda, golongan ruang IIIIa dan pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang IIIIb di lingkungan Kantor Departemen Agama.
- f. Pimpinan instansi Provinsi yang membidangi kepegawaian (paling rendah eselon III) kepada Gubernur untuk angka kredit Guru Pertama pangkat Penata Muda golongan ruang IIIIa sampai dengan Guru Madya pangkat Pembina, golongan ruang IV/a di lingkungan Provinsi.

- g. Pimpinan instansi Kabupaten/Kota yang membidangi kepegawaian (paling rendah eselon III) kepada Bupati/Walikota untuk angka kredit Guru Pertama, pangkat Penata Muda, golongan ruang IIIa sampai dengan Guru Madya, pangkat Pembina, golongan ruang IVa di lingkungan Kabupaten/Kota.
- h. Pimpinan instansi pusat di luar Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama yang membidangi kepegawaian (paling rendah eselon III) kepada Menteri yang bersangkutan untuk angka kredit Guru Pertama, pangkat Penata Muda golongan ruang IIIa sampai dengan Guru Madya, pangkat Pembina, golongan ruang IV/a di lingkungan instansi pusat.

Pasal 28

- (1) Angka kredit yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit, digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan jabatan/pangkat Guru sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Keputusan pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit, tidak dapat diajukan keberatan oleh Guru yang bersangkutan.

BAB IX

PENGANGKATAN DALAM JABATAN FUNGSIONAL GURU

Pasal 29

Pejabat yang berwenang mengangkat Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Guru, adalah pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam Jabatan Fungsional Guru harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. berijazah paling rendah Sarjana (SI) atau Diploma IV, dan bersertifikat pendidik;
 - b. pangkat paling rendah Penata Muda golongan ruang IIIa;
 - c. setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - d. memiliki kinerja yang baik yang dinilai dalam masa program induksi.
- (2) Pengangkatan Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengangkatan yang dilakukan untuk mengisi lowongan formasi Jabatan Fungsional Guru melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil;
- (3) Program induksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diatur lebih lanjut oleh Menteri Pendidikan Nasional.

Pasal 31

Di samping persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30, pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Guru dilaksanakan sesuai dengan formasi Jabatan Fungsional Guru, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Pusat dalam Jabatan Fungsional Guru dilaksanakan sesuai dengan formasi Jabatan Fungsional Guru yang ditetapkan

oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara setelah mendapat pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara;

- b. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam Jabatan Fungsional Guru dilaksanakan sesuai dengan formasi Jabatan Fungsional Guru yang ditetapkan oleh Kepala Daerah masing-masing setelah mendapat persetujuan tertulis Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dan setelah mendapat pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 32

- (1) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dari jabatan lain ke dalam Jabatan Fungsional Guru dapat dipertimbangkan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) dan
 - b. memiliki pengalaman sebagai Guru paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c. usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun; dan
 - d. setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (2) Pangkat yang ditetapkan bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah sama dengan pangkat yang dimiliki, dan jenjang Jabatan Fungsional Guru ditetapkan sesuai dengan jumlah angka kredit yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit.
- (3) Jumlah angka kredit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dari unsur utama dan unsur penunjang.

BAB X

PEMBEBASAN SEMENTARA, PENGANGKATAN KEMBALI, DAN PEMBERHENTIAN DARI JABATAN FUNGSIONAL GURU

Pasal 33

Pejabat yang berwenang membebaskan sementara, mengangkat kembali, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari Jabatan Fungsional Guru, adalah pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

Guru 'dibebaskan sementara dari jabatannya apabila:

- a. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat berupa jenis hukuman disiplin penurunan pangkat;
- b. diberhentikan sementara sebagai Pegawai Negeri Sipil;
- c. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Fungsional Guru;
- d. menjalani cuti di luar tanggungan negara; dan
- e. melaksanakan tugas belajar selama 6 bulan atau lebih.

Pasal 35

- (1) Guru yang telah selesai menjalani pembebasan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf a, huruf d, dan huruf e, dapat diangkat kembali dalam Jabatan Fungsional Guru.

- (2) Guru yang dibebaskan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf b, diangkat kembali dalam Jabatan Fungsional Guru apabila berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dinyatakan tidak bersalah atau dijatuhi hukuman pidana percobaan.
- (3) Guru yang dibebaskan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf c, dapat diangkat kembali dalam Jabatan Fungsional Guru apabila berusia paling tinggi 51 (lima puluh satu) tahun.
- (4) Pengangkatan kembali dalam Jabatan Fungsional Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) , menggunakan angka kredit terakhir yang dimiliki dan dapat ditambah angka kredit dari publikasi ilmiah dan karya inovatif yang diperoleh selama pembebasan sementara.

Pasal 36

Guru diberhentikan dari jabatannya apabila dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap, kecuali hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat.

BAB XI

S A N K S I

Pasal 37

- (1) Guru yang tidak dapat memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan tidak mendapat pengecualian dari Menteri Pendidikan Nasional dihilangkan haknya untuk mendapat tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan maslahat tambahan.
- (2) Guru yang terbukti memperoleh penetapan angka kredit (PAK) dengan cara melawan hukum diberhentikan sebagai Guru dan wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, maslahat tambahan dan penghargaan sebagai Guru yang pernah diterima setelah yang bersangkutan memperoleh dan menggunakan penetapan angka kredit (PAK) tersebut.
- (3) Pengaturan sanksi lebih lanjut diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.

BAB XI1

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 38

- (1) Dengan berlakunya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini, jenjang jabatan fungsional setiap Guru disesuaikan dengan jenjang jabatan fungsional Guru sebagaimana dimaksud Pasal 12 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini.
- (2) Penyesuaian jenjang jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- (3) Prestasi kerja yang telah dilakukan Guru sampai dengan ditetapkannya petunjuk pelaksanaan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan

Reformasi Birokrasi ini, dinilai berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 8411 993.

Pasal 39

- (1) Pada saat Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini ditetapkan, Guru yang masih memiliki pangkat Pengatur Muda, golongan ruang IIIa sampai pangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang III d melaksanakan tugas sebagai Guru Pertama dan penilaian prestasi kerjanya sebagaimana tersebut dalam Lampiran V Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini.
- (2) Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan kegiatan penunjang tugas Guru, diberikan angka kredit sebagaimana tersebut dalam Lampiran V Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini.
- (3) Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila :
 - a. memperoleh ijazah Sarjana (S1)IDiploma 1V yang sesuai dengan bidang tugas yang diampu, disesuaikan dengan jenjang jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini; dan
 - b. naik pangkat menjadi pangkat Penata Muda, golongan ruang IIIa, disesuaikan dengan jenjang jabatan/pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini.
- (4) Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), jumlah angka kredit kumulatif minimal yang harus dipenuhi untuk kenaikan jabatan/pangkat Guru untuk:
 - a. Guru yang berijazah SLTAIDiploma I adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran VI Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini;
 - b. Guru yang berijazah Diploma II adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran VII Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini; dan
 - c. Guru yang berijazah Diploma III adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran VIII Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini.

Pasal 40

- (1) Pada saat Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini ditetapkan Guru yang memiliki pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a dan belum memiliki ijazah Sarjana (S1)IDiploma IV yang sesuai dengan bidang tugas yang diampu, disesuaikan dengan jenjang jabatan/pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat
- (2) dan ayat (3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini.

- (2) Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (3) huruf b dan Pasal 40 ayat (1) apabila tidak memperoleh ijazah Sarjana (S1)IDiploma IV yang sesuai dengan bidang tugas yang diampu, kenaikan pangkat setinggi-tingginya adalah Penata Tingkat I, golongan ruang IIIId, atau pangkat terakhir yang dimiliki.

Pasal 41

- (1) Guru yang berpangkat Pengatur Muda golongan ruang IIIa sampai dengan Pengatur Tingkat I golongan ruang IIIId pada saat Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini berlaku, sampai dengan akhir tahun 2015 belum memiliki ijazah Sarjana (S1)IDiploma IV melaksanakan tugas utama Guru sebagai Guru Pertama dengan sistem kenaikan pangkat menggunakan angka kredit sebagaimana tercantum pada lampiran V Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini.
- (2) Guru yang berpangkat Pengatur Muda golongan ruang IIIa sampai dengan Pengatur Tingkat I golongan ruang IIIId pada saat Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini berlaku, sampai dengan akhir tahun 2015 belum memiliki ijazah Sarjana (S1)IDiploma IV, dan belum mencapai pangkat Penata Muda golongan ruang IIIIa tetap melaksanakan tugas utama Guru sebagai Guru Pertama.
- (3) Guru yang belum memiliki ijazah Sarjana (S1)IDiploma IV sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), apabila memperoleh ijazah Sarjana (S1)IDiploma IV yang sesuai dengan bidang tugas yang diampu, diberikan angka kredit sebesar 65% (enam puluh lima persen) angka kredit kumulatif diklat, tugas utama, dan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan ditambah angka kredit ijazah Sarjana (S1)IDiploma IV yang sesuai dengan bidang tugas yang diampu dengan tidak memperhitungkan angka kredit dari kegiatan penunjang.
- (4) Guru yang belum memiliki ijazah Sarjana (S1)IDiploma IV yang sudah memiliki pangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang IIIIb ke atas, apabila memperoleh ijazah Sarjana (S1)IDiploma IV yang sesuai dengan bidang tugas yang diampu diberikan angka kredit sebesar 100% dari tugas utama dan pengembangan keprofesian berkelanjutan ditambah angka kredit ijazah Sarjana (S1)IDiploma IV yang sesuai dengan bidang tugas yang diampu, dengan memperhitungkan angka kredit unsur penunjang sesuai pada lampiran VIII Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini.
- (5) Guru yang memperoleh ijazah Sarjana (S1)IDiploma IV yang tidak sesuai dengan bidang tugas yang diampu, diberikan angka kredit sesuai pada lampiran I Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini.

Pasal 42

Pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit Guru golongan II adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Kantor Departemen Agama bagi Guru mata pelajaran Pendidikan Agama dan Guru pada madrasah.
- b. pimpinan unit kerja yang membidangi pendidikan setingkat eselon II bagi Guru di luar Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama.
- c. Kepala Dinas yang membidangi pendidikan bagi Guru di lingkungan provinsi.
- d. Kepala Dinas yang membidangi pendidikan bagi Guru di lingkungan kabupaten/kota.

Pasal 43

Dalam menjalankan kewenangannya, pejabat berwenang sebagaimana dimaksud pada Pasal 42 dibantu oleh Tim Penilai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf d, e, f, dan g.

Pasal 44

Usul penetapan angka kredit Guru golongan II diajukan oleh:

- a. Kepala Sekolah yang bersangkutan kepada Kepala Kantor Departemen Agama bagi Guru mata pelajaran Pendidikan Agama dan Guru pada madrasah.
- b. Kepala Sekolah yang bersangkutan kepada pimpinan unit kerja yang membidangi pendidikan setingkat eselon II bagi Guru di instansi di luar Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama.
- c. Kepala Sekolah yang bersangkutan kepada Kepala Dinas yang membidangi pendidikan di kabupaten/kota bagi Guru di lingkungan kabupaten/kota.
- d. Kepala Sekolah yang bersangkutan kepada Kepala Dinas yang membidangi pendidikan di provinsi bagi Guru di lingkungan provinsi.

BAB XI11

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 45

Ketentuan pelaksanaan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini diatur lebih lanjut oleh Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 46

Dengan berlakunya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini, Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 8411993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 47

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Jakarta, pada tanggal 10 November 2009

MENTERI NEGARA

PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI,

TTD

E.E. MANGINDAAN