

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PROFESI GURU

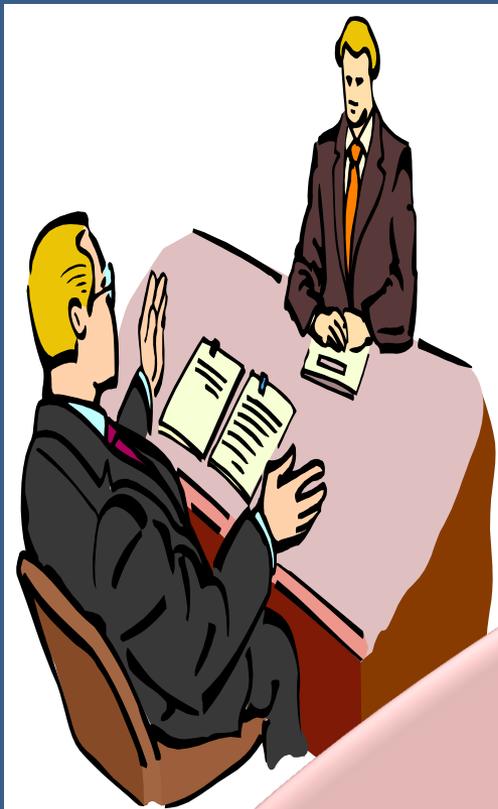
Dr. Cipi Safruddin Abd. Jabar



Untuk dapat melaksanakan proses pendidikan sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945, maka di diperlukan:



Berbagai perundangan dan peraturan



**Guru yang profesional
adalah kunci untuk
melaksanakan
pendidikan yang
berkualitas di sekolah**

MILESTONE PEMBINAAN PROFESI GURU



- Standard Seleksi Guru: S1/D4
- Standard kompetensi Jenjang Jabatan Guru
- Sistem Pengendalian PK Guru dan dukungan PKB
- Pelaksanaan Sertifikasi Guru **Pra** dan **Dalam Jabatan** melalui PPG
- Bimbingan Teknis PK Guru dan PKB
- Penyesuaian Jafung guru selesai (Permen 38/2010)
- Pembentukan Tim Penilai Jafung Guru
- Sistem Sanksi
- Rintisan Pelaksanaan PK Guru dan PKB

- Penuntasan Peningkatan Kualifikasi Guru ke S1/D4
- Pelaksanaan PK Guru dan PKB berdasarkan hasil PK Guru

Pengangkatan calon Guru harus sudah bersertifikat

2012

2013

2014

2015

2016

- Permenegpan dan RB 16/2009 efektif berlaku (Penilaian Kinerja Guru dan PKB serta program induksi dilaksanakan di seluruh sekolah)
- Pelaksanaan sistem pengendalian PK Guru dan dukungan PKB
- Sinergi kegiatan PK Guru dengan EDS
- Pelaksanaan PKB didasarkan pada hasil PK Guru
- Penuntasan Sergur di bawah S1/D4

- Penuntasan Sertifikasi guru dalam jabatan
- Pendidikan Profesi Guru bagi calon guru

TAHAPAN MEWUJUDKAN GURU PROFESIONAL

- (1) penyediaan guru berbasis perguruan tinggi,
- (2) induksi guru pemula berbasis sekolah,
- (3) profesionalisasi guru berbasis prakarsa institusi, dan
- (4) profesionalisasi guru berbasis individu atau menjadi guru madani.

LINGKUP PROFESI GURU



Gambar 1.2. Profesi guru

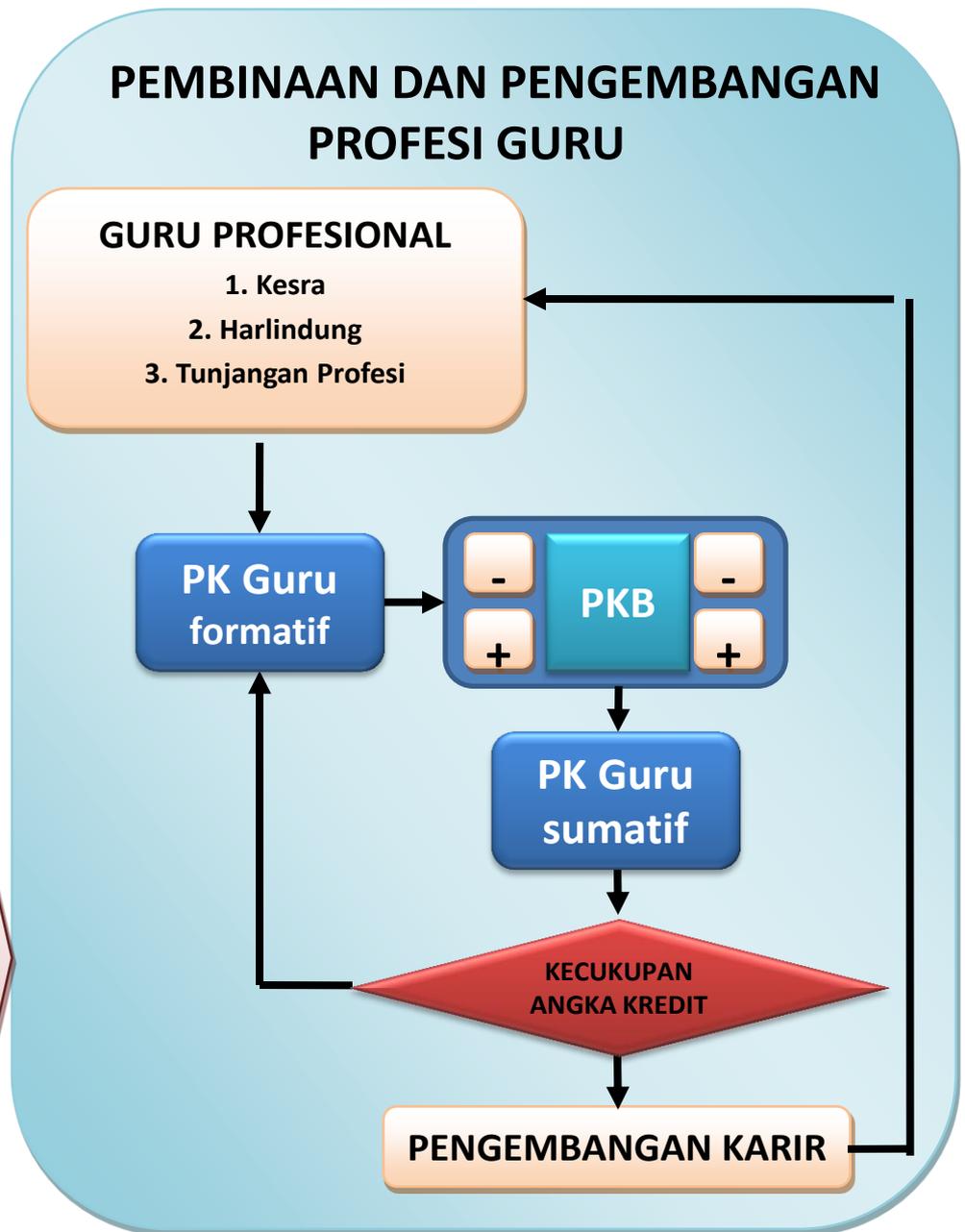
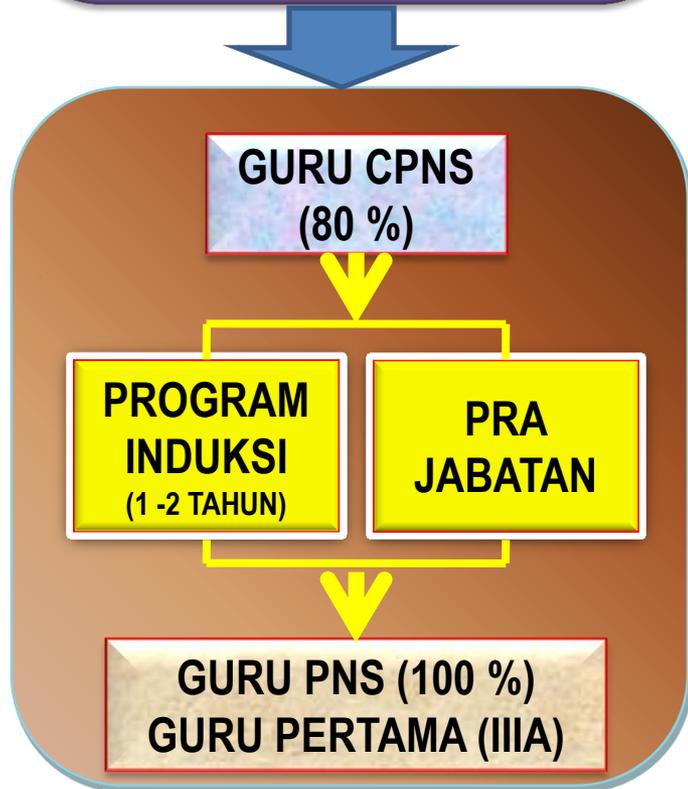
ALUR PENGEMBANGAN PROFESI DAN KARIR GURU



Gambar 1.3. Alur pengembangan profesi dan karir guru

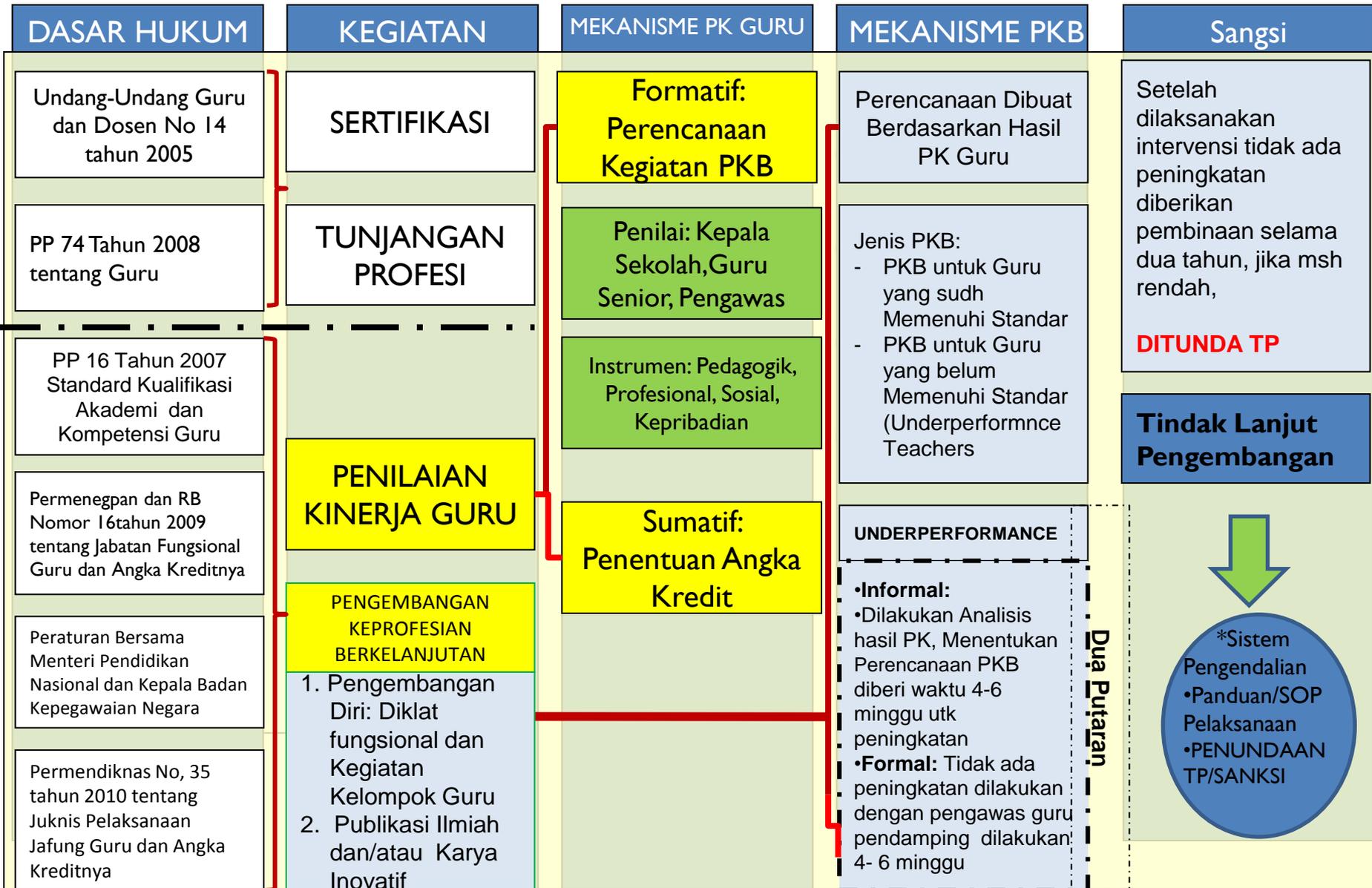


Gambar 1.4. Kebijakan Pembinaan dan Pengembangan Guru



PK Guru = Penilaian Kinerja Guru
 PKB = Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

ALUR PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU



Penilaian Kinerja Guru



1

Suatu mekanisme untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar

2

Mengakui dan mendorong tumbuhnya kinerja yang baik, mengidentifikasi area untuk pengembangan, dan peningkatan kinerja guru secara keseluruhan

PENILAIAN KINERJA GURU

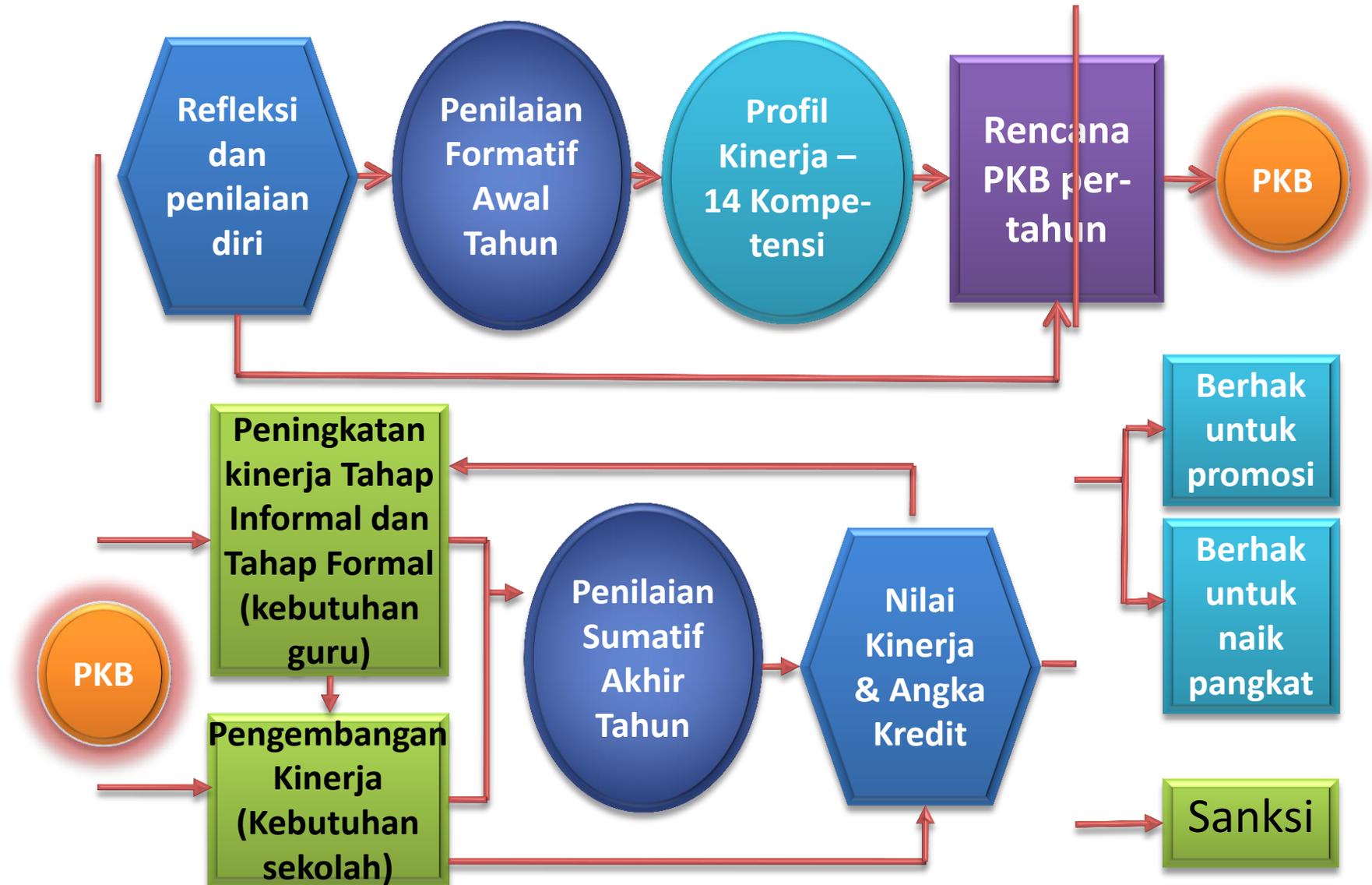
Penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya (Permenneqpan & RB No.16/2009)

Dilakukan setiap tahun di sekolah oleh kepala sekolah atau guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah, atau pengawas untuk menilai kepala sekolah (telah memahami proses PK GURU)

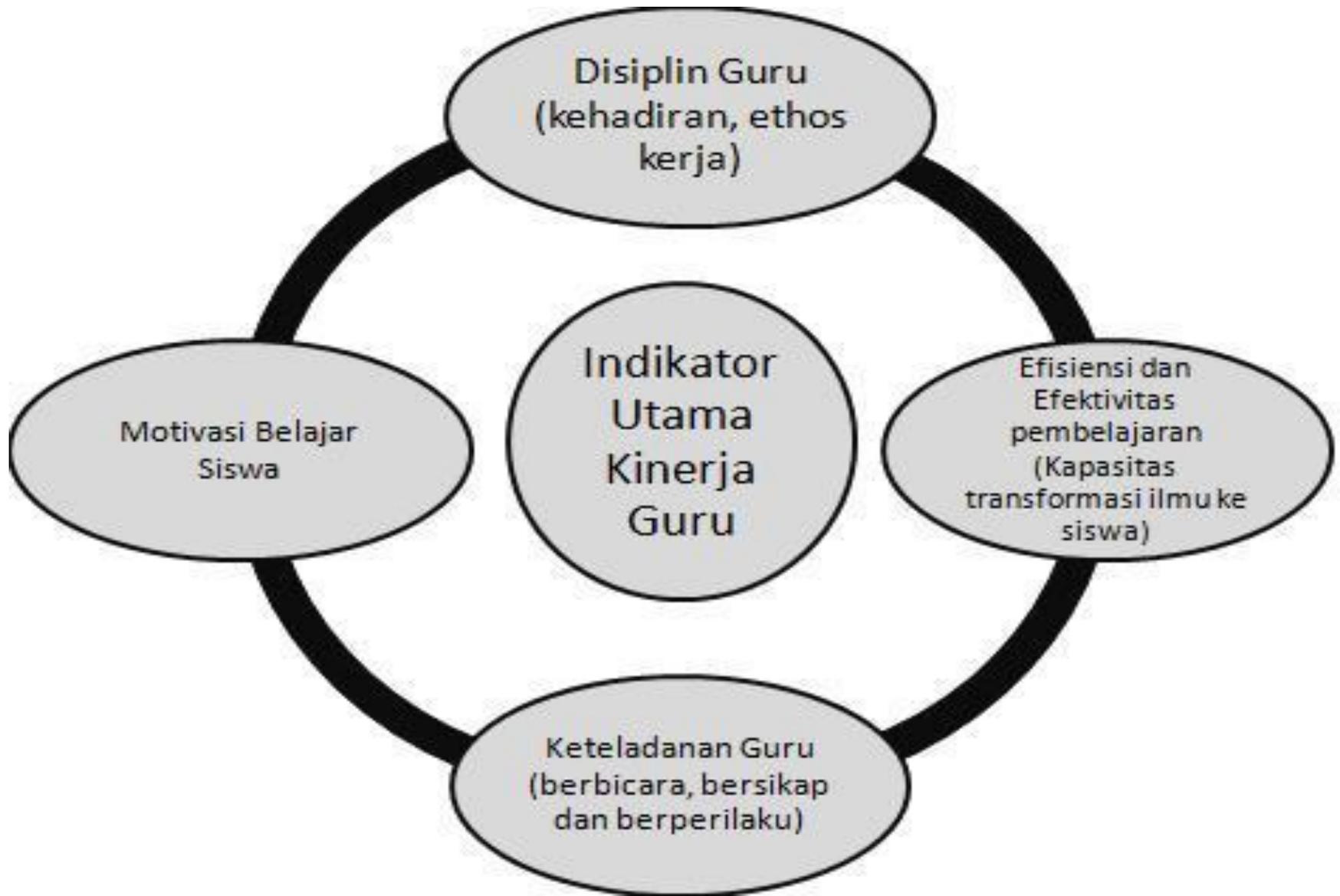
Penilaian kinerja guru dilakukan 2 kali dalam setahun (formatif dan sumatif) menggunakan instrumen yang didasarkan kepada:

- * 14 kompetensi bagi guru kelas dan/atau mata pelajaran
- * 17 kompetensi bagi guru BK/konselor
- * pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (Kepsek, Wakasek, dsb)

KERANGKA PENILAIAN KINERJA GURU DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN



PENILAIAN KINERJA



KOMPONEN PK GURU

Pedagogi 7 kompetensi
Kepribadian 3 kompetensi
Sosial 2 kompetensi
Profesional 2 kompetensi

14 kompetensi
Guru Kelas/Mata Pelajaran

Pedagogi 3 kompetensi
Kepribadian 4 kompetensi
Sosial 3 kompetensi
Profesional 7 kompetensi

17 kompetensi
Guru BK/Konselor

KOMPONEN PK GURU TUGAS TAMBAHAN



Kepala Sekolah

- Kepribadian dan Sosial
- Kepemimpinan
- Pengembangan Sekolah/Madrasah
- Pengelolaan Sumber Daya
- Kewirausahaan
- Supervisi

Wakil Kepala Sekolah

- Kepribadian dan Sosial
- Kepemimpinan
- Pengembangan Sekolah/Madrasah
- Kewirausahaan
- Bidang Tugas

Kepala laboratorium/Bengkel

- Kepribadian
- Pengelolaan Lingkungan dan P3
- Sosial
- Pengorganisasian Guru/Laboran/Teknisi
- Pengelolaan dan Administrasi
- Pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi
- Pengembangan dan Inovasi

KOMPONEN PK GURU TUGAS TAMBAHAN



Kepala Perpustakaan

- Merencanakan program perpustakaan
- Melaksanakan program perpustakaan
- Mengevaluasi program perpustakaan
- Kembangkan koleksi perpustakaan
- Mengorganisasi layanan jasa informasi perpustakaan
- Menerapkan teknologi informasi dan komunikasi
- Mempromosikan perpustakaan & literasi informasi
- Mengembangkan kegiatan perpustakaan sebagai sumber belajar kependidikan
- Memiliki integritas dan etos kerja
- Mengembangkan profesionalitas kepastakawanan

Kepala Program Keahlian

- Kepribadian
- Sosial
- Perencanaan
- Pengelolaan Pembelajaran
- Pengelolaan Sumber Daya Manusia
- Pengelolaan Sarana Prasarana
- Pengelolaan Keuangan
- Ealuasi dan Pelaporan



**pertemuan
Setelah
pengamatan**



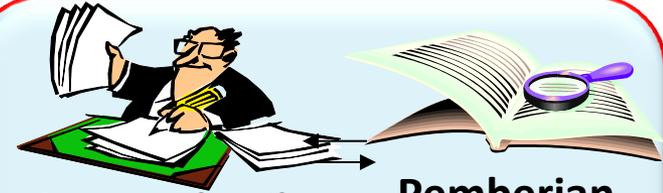
**selama
Pengamatan
di atau luar
kelas**



**pertemuan
sebelum
pengamatan**



**Monitoring
(studi dokumen,
wawancara kolega,
Siswa, orang tua**



**Catatan hasil
Pengamatan
dan/atau/
monitoring**

**Pemberian
Skor 0, 1, 2
indikator
kinerja**



**pemberian nilai 1,2,3, 4
per sub-kompetensi melalui
konversi skor 0, 1, 2**



**Nilai PK Guru
(14 sub-kompetensi)**



Penilai

**Pedoman PK Guru
Instrumen PK Guru
Indikator kompetensi
Daftar pertanyaan**

**Laporan/
usulan**

**guru dan penilai
setuju**



PROSES PK GURU

UNSUR UTAMA
(Minimum 90%)

UNSUR PENUNJANG
(Maximum 10%)

PENGEMBANGAN DIRI

KARYA ILMIAH dan/atau INOVATIF

PENILAIAN KINERJA

Ijazah tidak sesuai, tanda jasa, dsb

PKB

ANGKA KREDIT YANG DIPERLUKAN UNTUK PENGEMBANGAN KARIR

**GURU PERTAMA
GOL. IIIA - IIIB**

**GURU MUDA
GOL. IIIC - IIID**

**GURU MADYA
GOL. IVA - IVC**

**GURU UTAMA
GOL. IVD - IVE**

KHUSUS:

IIIA ke IIIB dipersyaratkan Pengembangan Diri dan tidak perlu Karya Ilmiah/Karya Inovatif. Karya Ilmiah dimulai dari IIIB Sedangkan untuk kenaikan Pangkat/Jabatan dari IVC ke IVD diharuskan Presentasi Ilmiah

JENJANG JABATAN FUNGSIONAL GURU

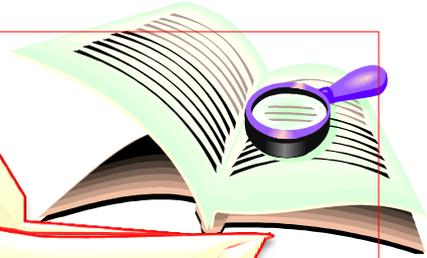
(Permeneg PAN & RB No.16/2009, pasal 17)

			AKK	AKPKB	AKP
Guru Pertama	Penata Muda, IIIa	100	50	3 pd, 0 pi/n	5
	Penata Muda Tingkat I, IIIb	150	50	3 pd, 4 pi/n	5
Guru Muda	Penata, IIIc	200	100	3 pd, 6 pi/n	10
	Penata Tingkat I, III d	300	100	4 pd, 8 pi/n	10
Guru Madya	Pembina, IVa	400	150	4 pd, 12 pi/n	15
	Pembina Tingkat I, IVb	550	150	4 pd, 12pi/n	15
	Pembina Utama Muda, IVc	700	150	5 pd, 14pi/n	15
Guru Utama	Pembina Utama Madya, IVd	850	200	5 pd, 20 pi/n	20
	Pembina Utama, IVe	1050			

Kebutuhan **Angka Kredit Komulatif (AKK)** , **PKB (AKPKB)**, dan **Unsur Penunjjang (AKP)** untuk kenaikan pangkat dan jabatan

S A N K S I

(pelanggaran terhadap Permeneg PAN 7 RB No.16/2009



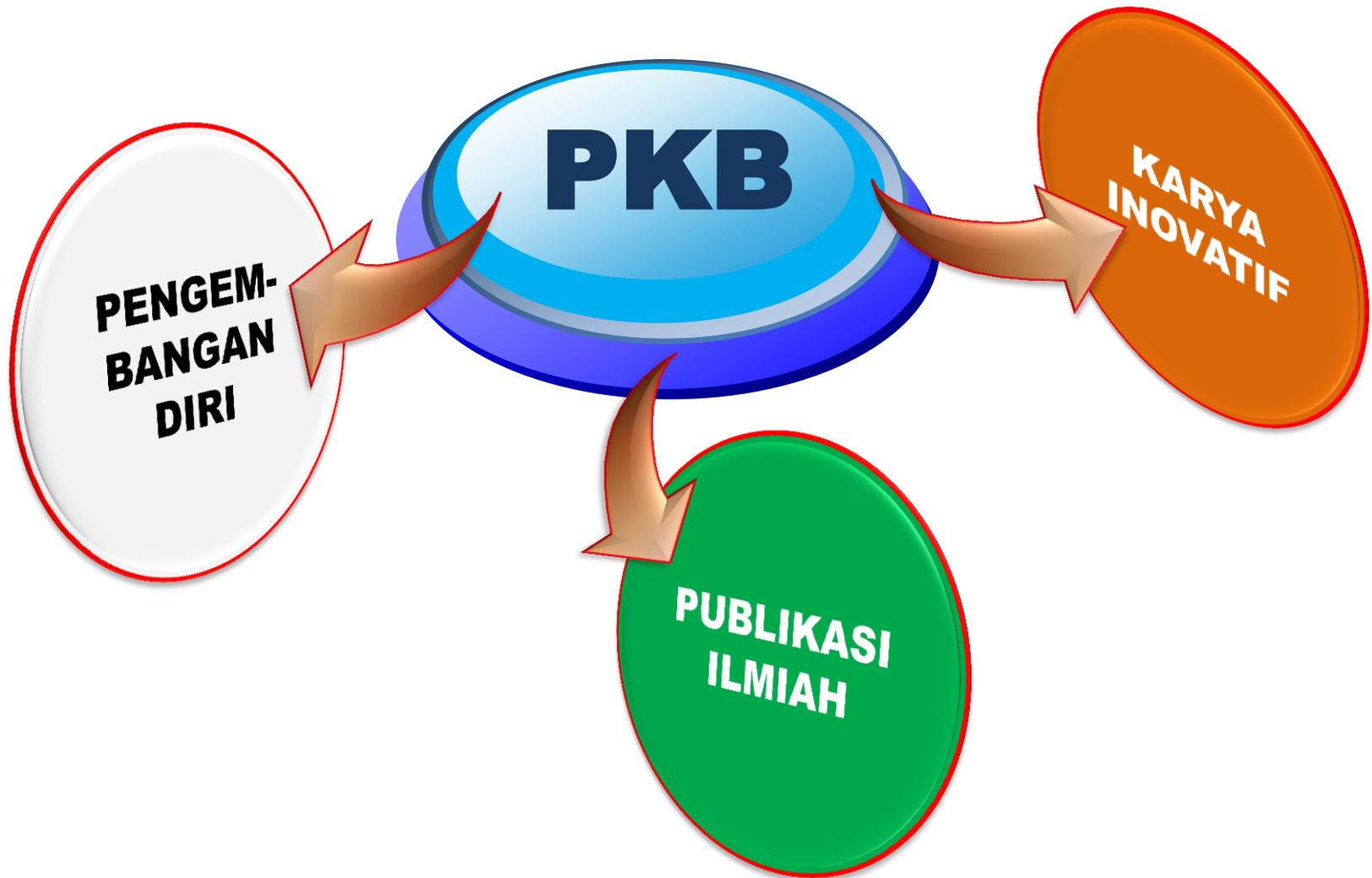
- 1. Guru yang tidak dapat memenuhi kewajibannya tugas utama, beban mengajar (24 – 40 jam tatap muka atau membimbing 150 – 250 konseli), dan tidak mendapat pengecualian dari Menteri Pendidikan Nasional dihilangkan haknya untuk mendapat tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan maslahat tambahan.**
- 2. Guru yang terbukti memperoleh penetapan angka kredit (PAK) dengan cara melawan hukum diberhentikan sebagai Guru dan wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan penghargaan sebagai Guru yang pernah diterima setelah yang bersangkutan memperoleh dan mempergunakan penetapan angka kredit (PAK) tersebut.**
- 3. Pengaturan sanksi lebih lanjut diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.**

Proses PKB



KOMPONEN PKB

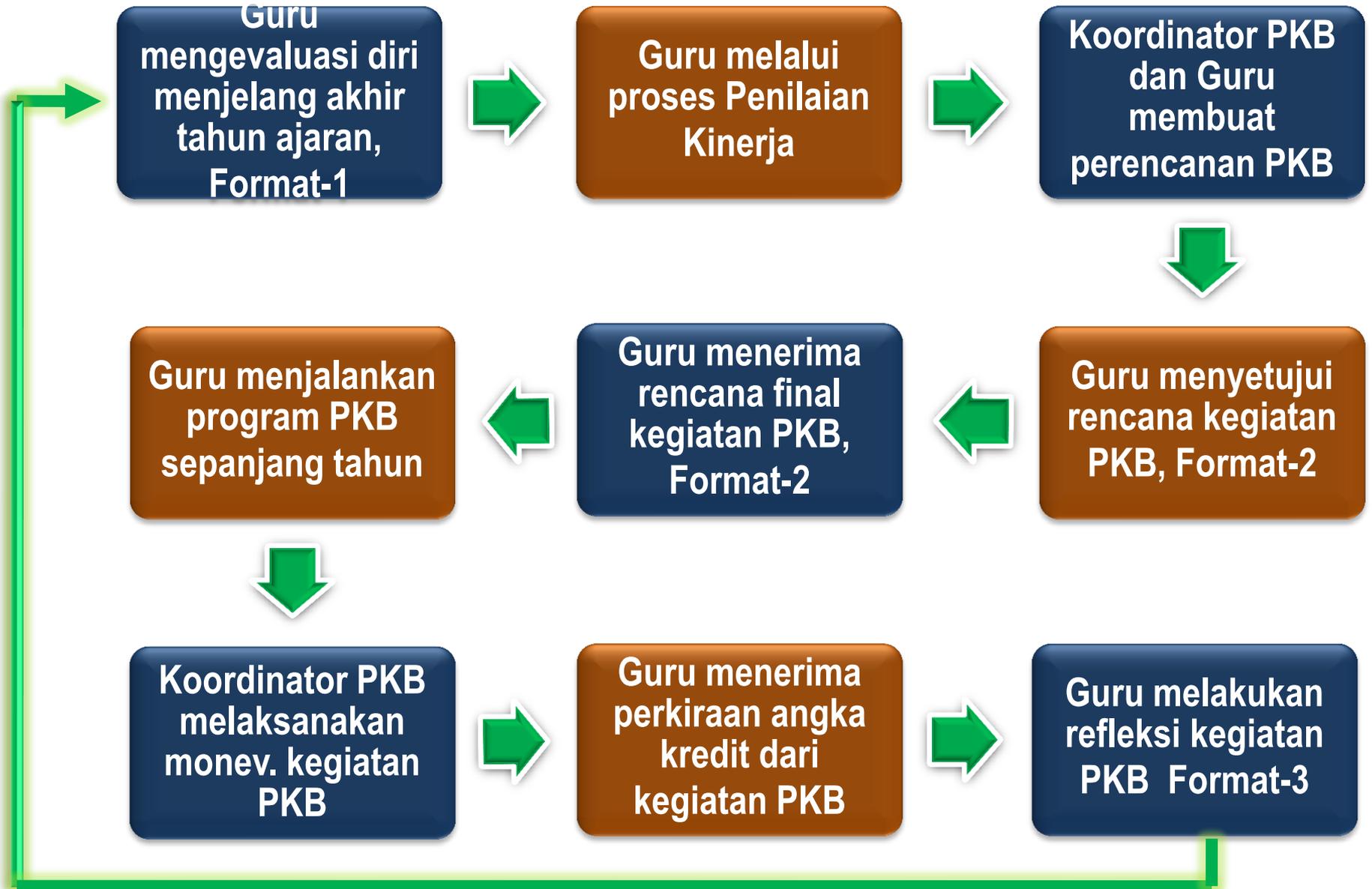
(Pasal 11 ayat c, Permenneq PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009)



MACAM DAN JENIS KEGIATAN PKB

	Macam PKB	Jenis Kegiatan
1	Pengembangan Diri	a) Diklat fungsional b) Kegiatan kolektif guru
2	Publikasi Ilmiah	a) Presentasi pada forum ilmiah b) Publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan ilmu di bidang pendidikan formal c) Publikasi buku pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru
3	Karya Inovatif	a) Menemukan teknologi tepat guna b) Menemukan/menciptakan karya seni c) Membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum d) Mengikuti pengembangan penyusunan standar . pedoman., soal dan sejenisnya

MEKANISME PELAKSANAAN PKB



Bagi Guru dengan nilai PK Guru di bawah standar kompetensi profesi, maka pelaksanaan PKBnya diorientasikan untuk mencapai standar tersebut, dengan mekanisme khusus berbeda dengan PKB reguler yang mencakup tahapan

Informal

formal

Informal

- Pada tahap ini, guru yang bersangkutan bersama koordinator PKB atau Kepala sekolah, menganalisis hasil penilaian kinerjanya dan menetapkan solusi untuk mengatasinya. Guru kemudian diberikan kesempatan selama 4 – 6 minggu sebelum pelaksanaan observasi ulang ke-satu untuk meningkatkan kompetensinya secara individu melalui belajar mandiri atau bersama kelompok. Semua hal yang dilakukan guru selama tahap ini harus sesuai dengan rencana kegiatan guru yang telah diketahui oleh koordinator PKB.

Formal

- Jika guru tidak/belum menunjukkan peningkatan kompetensi pada penilaian/pelaksanaan observasi kemajuan ke-satu setelah mengikuti tahap informal, koordinator PKB dapat menentukan proses peningkatan selanjutnya yang harus dilakukan oleh guru yang dinilai.

Pengembangan Karir

1. Penugasan (guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru bimbingan dan konseling, konselor, dan tugas tambahan)
2. Kenaikan pangkat
3. Promosi (penugasan sebagai guru pembina, guru inti, instruktur, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan sebagainya)

Perlindungan dan Penghargaan

- Peraturan Pemerintah (PP) No. 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan
- Usaha pemberian perlindungan hukum, perlindungan profesi, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan HaKI yang diberikan kepada guru, baik berstatus sebagai PNS maupun bukan PNS.
- Perlindungan untuk rasa aman, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Jenis-jenis Upaya Perlindungan Hukum bagi Guru

- **Konsultasi**
- **Mediasi**
- **Negosiasi dan Perdamaian**
- **Konsiliasi dan perdamaian**
- **Advokasi Litigasi**
- **Advokasi Nonlitigasi**

Penghargaan

- Penghargaan Guru Berprestasi
- Penghargaan bagi Guru SD Berdedikasi di Daerah Khusus/Terpencil
- Penghargaan bagi Guru PLB/PK Berdedikasi
- Penghargaan Tanda Kehormatan Satyalancana Pendidikan
- Penghargaan bagi Guru yang Berhasil dalam Pembelajaran
- Penghargaan Guru Pemenang Olimpiade
- Pembinaan dan Pemberdayaan Guru Berprestasi dan Guru Berdedikasi
- Penghargaan Lainnya

Tunjangan Guru

- Tunjangan Profesi
- Tunjangan Fungsional
- Tunjangan Khusus
- Maslahat Tambahan

Profesi

- jabatan yang memerlukan kemampuan intelektual khusus, yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian dalam melayani atau memberikan advis pada orang lain, dengan memperoleh upah atau gaji dalam jumlah tertentu.

Ciri Profesi

- *Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan.*
- *Memiliki pengetahuan spesialisasi.*
- *Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien.*
- *Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan atau communicable.*
- *Memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri atau self-organization.*
- *Mementingkan kepentingan orang lain (altruism).*
- *Memiliki kode etik.*
- *Memiliki sanksi dan tanggungjawab komunitas.*
- *Mempunyai sistem upah.*
- *Budaya profesional.*

Ciri guru profesional

1. Mumpuni kemampuan profesionalnya dan siap diuji atas kemampuannya itu.
2. Memiliki kemampuan berintegrasi antarguru dan kelompok lain yang “seprofesi” dengan mereka melalui kontrak dan aliansi sosial.
3. Melepaskan diri dari belenggu kekuasaan birokrasi, tanpa menghilangkan makna etika kerja dan tata santun berhubungan dengan atasannya.
4. Memiliki rencana dan program pribadi untuk meningkatkan kompetensi, dan gemar melibatkan diri secara individual atau kelompok seminat untuk merangsang pertumbuhan diri.
5. Berani dan mampu memberikan masukan kepada semua pihak dalam rangka perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran, termasuk dalam penyusunan kebijakan bidang pendidikan.
6. Siap bekerja secara tanpa diatur, karena sudah bisa mengatur dan mendisiplinkan dirinya.

7. Siap bekerja tanpa diseru atau diancam, karena sudah bisa memotivasi dan mengatur dirinya.
8. Secara rutin melakukan evaluasi-diri untuk mendapatkan umpan balik demi perbaikan-diri.
9. Memiliki empati yang kuat.
10. Mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa, kolega, komunitas sekolah, dan masyarakat.
11. Menjunjung tinggi etika kerja dan kaidah-kaidah hubungan kerja.
12. Menjunjung tinggi Kode Etik organisasi tempatnya bernaung.
13. Memiliki kesetiaan (*loyalty*) dan kepercayaan (*trust*), dalam makna tersebut mengakui keterkaitannya dengan orang lain dan tidak mementingkan diri sendiri.
14. Adanya kebebasan diri dalam beraktualisasi melalui kegiatan lembaga-lembaga sosial dengan berbagai ragam perspektif.