**BAB II**

**KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PROFESI GURU**

**PENDAHULUAN**

**A.**

**Latar Belakang**

Pada peradaban bangsa mana pun, termasuk Indonesia, profesi guru bermakna strategis karena

penyandangnya mengemban tugas sejati bagi proses kemanusiaan, pemanusiaan, pencerdasan,

pembudayaan, dan pembangun karakter bangsa. Makna strategis guru sekaligus meniscayakan

pengakuan guru sebagai profesi. Lahirnya Undang-undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan

Dosen, merupakan bentuk nyata pengakuan atas profesi guru dengan segala dimensinya. Di dalam

UU No. 14 Tahun 2005 ini 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.

Sebagai implikasi dari UU No. 14 Tahun 2005, guru harus menjalani proses sertifikasi untuk

mendapatkan Sertifikat Pendidik. Guru yang diangkat sejak diundangkannya UU ini, menempuh

program sertifikasi guru dalam jabatan, yang diharapkan bisa tuntas sampai dengan tahun 2015.

Pada spektrum yang lebih luas, pengakuan atas profesi guru secara lateral memunculkan

banyak gagasan. *Pertama*, diperlukan ekstrakapasitas untuk menyediakan guru yang profesional

sejati dalam jumlah yang cukup, sehingga peserta didik yang memasuki bangku sekolah tidak

terjebak pada ngarai kesia-siaan akibat layanan pendidikan dan pembelajaran yang buruk.

*Kedua*, regulasi yang implementasinya taat asas dalam penempatan dan penugasan guru agar

tidak terjadi diskriminasi akses layanan pendidikan bagi mereka yang berada pada titik-titik terluar

wilayah negara, di tempat-tempat yang sulit dijangkau karena keterisolasian, dan di daerah-daerah

yang penuh konflik.

*Ketiga*, komitmen guru untuk mewujudkan hak semua warga negara atas pendidikan yang

berkualitas melalui pendanaan dan pengaturan negara atas sistem pendidikan.

*Keempat*, meningkatkan kesejahteraan dan status guru serta tenaga kependidikan lainnya

melalui penerapan yang efektif atas hak asasi dan kebebasan profesional mereka.

*Kelima*, menghilangkan segala bentuk diskriminasi layanan guru dalam bidang pendidikan dan

pembelajaran, khususnya yang berkaitan dengan jender, ras, status perkawinan, kekurangmampuan,

orientasi seksual, usia, agama, afiliasi politik atau opini, status sosial dan ekonomi, suku bangsa, adat

istiadat, serta mendorong pemahaman, toleransi, dan penghargaan atas keragaman budaya

komunitas.

*Keenam*, mendorong demokrasi, pembangunan berkelanjutan, perdagangan yang fair, layanan

sosial dasar, kesehatan dan keamanan, melalui solidaritas dan kerjasama di antara anggota

organisasi guru di mancanegara, gerakan organisasi kekaryaan internasional, dan masyarakat

madani.

Beranjak dari pemikiran teoritis di atas, diperlukan upaya untuk merumuskan kebijakan dan

pengembangan profesi guru. Itu sebabnya, akhir-akhir ini makin kuat dorongan untuk melakukan kaji

ulang atas sistem pengelolaan guru, terutama berkaitan dengan penyediaan, rekruitmen,

pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi dan kompetensi,

penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir,

pengembangan keprofesian berkelanjutan, pengawasan etika profesi, serta pengelolaan guru di

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

1

daerah khusus yang relevan dengan tuntutan kekinian dan masa depan. Untuk tujuan itu,

Kementerian Pendidikan dan kebudayaan selalu berusaha untuk menyempurnakan kebijakan di

bidang pembinaan dan pengembangan profesi guru.

**B.**

**Standar Kompetensi**

Substansi material Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) dituangkan ke dalam rambu-rambu

struktur kurikulum yang menggambarkan standar kompetensi lulusan. Berkaitan dengan mata ajar

**Kebijakan Pengembangan Profesi Guru**, kompetensi lulusan PLPG yang diharapkan disajikan berikut

ini.

1.

2.

3.

4.

5.

6.

**C.**

Memahami kebijakan umum pembinaan dan pengembangan profesi guru di lingkungan

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Memahami esensi, prinsip, jenis program pengembangan keprofesian guru secara

berkelanjutan, serta uji kompetensi guru dan dampak ikutanya.

Memahami makna, persyaratan, prinsip-prinsip, tahap-tahap pelaksanaan, dan konversi nilai

penilaian kinerja guru.

Memahami esensi dan ranah pembinaan dan pengembangan guru, khususnya berkaitan dengan

keprofesian dan karir.

Memahami konsep, prinsip atau asas, dan jenis-jenis penghargaan dan perlindungan kepada

guru, termasuk kesejahteraannya.

Memahami dan mampu mengaplikasikan esensi etika profesi guru dalam pelaksanaan proses

pendidikan dan pembelajaran secara profesional, baik di kelas, di luar kelas, maupun di

masyarakat.

**Deskripsi Bahan Ajar**

Seperti dijelaskan di muka, bahwa substansi material Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

dituangkan ke dalam rambu-rambu struktur kurikulum yang menggambarkan standar kompetensi

lulusan. Berkaitan dengan mata ajar **Kebijakan Pengembangan Profesi Guru**, deskripsi umum bahan

ajarnya disajikan berikut ini.

1.

2.

3.

4.

5.

**Pengantar ringkas.** Mengulas serba sekilas mengenai kebijakan umum pembinaan dan

pengembangan profesi guru di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

**Peningkatan kompetensi guru**. Materi sajian terutama berkaitan dengan esensi, prinsip, jenis

program pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, serta uji kompetensi guru dan

dampak ikutanya.

**Penilaian kinerja guru**. Materi sajian terutama berkaitan dengan makna, persyaratan, prinsip,

tahap-tahap pelaksanaan, dan konversi nilai penilaian kinerja guru.

**Pengembangan karir guru**. Materi sajian terutama berkaitan dengan esensi dan ranah

pembinaan dan pengembangan guru, khususnya berkaitan dengan keprofesian dan karir.

**Perlindungan dan penghargaan guru.** Materi sajian terutama berkaitan dengan konsep, prinsip

atau

asas, dan jenis-jenis penghargaan dan perlindungan kepada guru, termasuk

kesejahteraannya.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

2

6.

**D.**

**Etika profesi guru.** Materi sajian terutama berkaitan dengan esensi etika profesi guru dalam

pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran secara profesional, baik di kelas, di luar kelas,

maupun di masyarakat.

**Langkah-langkah Pembelajaran**

Bahan ajar **Kebijakan Pengembangan Profesi Guru** ini dirancang untuk dipelajari oleh peserta PLPG,

sekali guru menjdi acuan dalam proses pembelajaran bagi pihak-pihak yang tergamit di dalamnya.

Selama proses pembelajaran akan sangat dominan aktivitas pelatih dan peserta PLPG. Aktivitas

peserta terdiri dari aktivitas individual dan kelompok. Aktivitas individual peserta mengawali akivitas

kelompok. Masing-masing aktivitas dimaksud disajikan dalam gambar.

Langkah-langkah aktivitas pembelajaran di atas tidaklah rijid. Namun demikian, melalui

aktivitas itu diharapkan peserta PLPG mampu memahami secara relatif luas dan mendalam tentang

**Kebijakan Pengembangan Profesi Guru**, khususnya di lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

3



**Kegiatan Belajar 1 : KEBIJAKAN UMUM PEMBINAAN DANPENGEMBANGAN GURU**

*Materi sajian pada Bab I ini berupa pengantar umum yang mengulas serba*

*sekilas mengenai kebijakan umum pembinaan dan pengembangan profesi*

*guru di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sajian materi*

*ini dimaksudkan sebagai pengantar materi utama yang disajikan pada bab-*

*bab berikutnya, yaitu peningkatan kompetensi, penilaian kinerja,*

*pengembangan karir, perlindungan dan penghargaan, serta etika profesi.*

**A.**

**Latar Belakang**

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang mengalami kecepatan dan percepatan luar

biasa, memberi tekanan pada perilaku manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan

hidupnya. Di bidang pendidikan, hal ini memunculkan kesadaran baru untuk merevitalisasi kinerja

guru dan tenaga kependidikan dalam rangka menyiapkan peserta didik dan generasi muda masa

depan yang mampu merespon kemajuan IPTEK, serta kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

Peserta didik dan generasi muda sekarang merupakan manusia Indonesia masa depan yang

hidup pada era global. Globalisasi memberi penetrasi terhadap kebutuhan untuk mengkreasi model-

model dan proses-proses pembelajaran secara inovatif, kreatif, menyenangkan, dan transformasional

bagi pencapaian kecerdasan global, keefektifan, kekompetitifan, dan karakter bangsa. Negara-negara

yang berhasil mengoptimasi kecerdasan, menguasai IPTEK, keterampilan, serta karakter bangsanya

akan menjadi pemenang. Sebaliknya, bangsa-bangsa yang gagal mewujudkannya akan menjadi

pecundang.

Aneka perubahan era globalisasi, agaknya menjadi ciri khas yang berjalan paling konsisten.

Manusia modern menantang, mencipta, sekaligus berpotensi diterpa oleh arus perubahan.

Perubahan peradaban ini menuntut pertaruhan dan respon manusia yang kuat agar siap menghadapi

tekanan internal dan eksternal, serta menunjukkan eksistensi diri dalam alur peradaban.

Pada era globalisasi, profesi guru bermakna strategis, karena penyandangnya mengemban

tugas sejati bagi proses kemanusiaan, pemanusiaan, pencerdasan, pembudayaan, dan pembangun

karakter bangsa. Esensi dan eksistensi makna strategis profesi guru diakui dalam realitas sejarah

pendidikan di Indonesia. Pengakuan itu memiliki kekuatan formal tatkala tanggal 2 Desember 2004,

Presiden Soesilo Bambang Yudhoyono mencanangkan guru sebagai profesi. Satu tahun kemudian,

lahir Undang-undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sebagai dasar legal

pengakuan atas profesi guru dengan segala dimensinya.

Metamorfosis harapan untuk melahirkan UU tentang Guru dan Dosen telah menempuh

perjalanan panjang. Pencanangan *Guru sebagai Profesi* oleh Presiden Soesilo Bambang Yudhoyono

menjadi salah satu akselerator lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 itu. Di dalam UU ini 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.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

4

Pascalahirnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, diikuti dengan beberapa

produk hukum yang menjadi dasar implementasi kebijakan, seperti tersaji pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1 Milestone Pengembangan Profesi Guru

Aneka produk hukum itu semua bermuara pada pembinaan dan pengembangan profesi guru,

sekaligus sebagai pengakuan atas kedudukan guru sebagai tenaga profesional. Pada tahun 2012 dan

seterusnya pembinaan dan pengembangan profesi guru harus dilakukan secara simultan, yaitu

mensinergikan dimensi analisis kebutuhan, penyediaan, rekruitmen, seleksi, penempatan,

redistribusi, evaluasi kinerja, pengembangan keprofesian berkelanjutan, pengawasan etika profesi,

dan sebagainya. Untuk tujuan itu, agaknya diperlukan produk hukum baru yang mengatur tentang

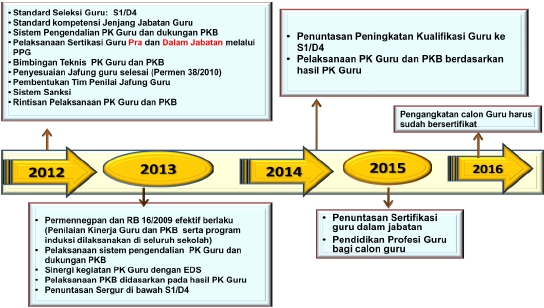
sinergitas pengelolaan guru untuk menciptakan keselarasan dimensi-dimensi dan institusi yang

terkait.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

5





**B.**

**Empat Tahap Mewujudkan Guru Profesional**

Kesadaran untuk menghadirkan guru dan tenaga kependidikan yang profesional sebagai sumber daya

utama pencerdas bangsa, barangkali sama tuanya dengan sejarah peradaban pendidikan. Di

Indonesia, khusus untuk guru, dilihat dari dimensi sifat dan substansinya, alur untuk mewujudkan

guru yang benar-benar profesional, yaitu: (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.

Berkaitan dengan penyediaan guru, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan

Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru telah menggariskan bahwa penyediaan guru

menjadi kewenangan lembaga pendidikan tenaga kependidikan, yang dalam buku ini disebut sebagai

penyediaan guru berbasis perguruan tinggi. Menurut dua produk hukum ini, lembaga pendidikan

tenaga kependidikan dimaksud 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.

Guru dimaksud harus memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D-IV dan

bersertifikat pendidik. Jika seorang guru telah memiliki keduanya, statusnya diakui oleh negara

sebagai guru profesional. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen maupun PP No. 74 tentang

Guru, telah mengamanatkan bahwa ke depan, hanya yang berkualifikasi S1/D-IV bidang

kependidikan dan nonkependidikan yang memenuhi syarat sebagai guru. Itu pun jika mereka telah

menempuh dan dinyatakan lulus pendidikan profesi. Dua produk hukum ini menggariskan bahwa

peserta pendidikan profesi ditetapkan oleh menteri, yang sangat mungkin didasari atas kuota

kebutuhan formasi.

Khusus untuk pendidikan profesi guru, beberapa amanat penting yang dapat disadap dari dua

produk hukum ini. *Pertama*, calon peserta pendidikan profesi berkualifikasi S1/D-IV. *Kedua*, 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. *Ketiga*,

sertifikasi pendidik bagi calon guru harus dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

*Keempat*, jumlah peserta didik program pendidikan profesi setiap tahun ditetapkan oleh

Menteri. *Kelima*, program pendidikan profesi diakhiri dengan uji kompetensi pendidik. *Keenam*, uji

kompetensi pendidik dilakukan melalui ujian tertulis dan ujian kinerja sesuai dengan standar

kompetensi.

*Ketujuh*, ujian tertulis dilaksanakan secara komprehensif yang mencakup penguasaan: (1)

wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan

kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar; (2) materi pelajaran

secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi mata pelajaran, kelompok mata pelajaran,

dan/atau program yang diampunya; dan (3) konsep-konsep disiplin keilmuan, teknologi, atau seni

yang secara konseptual menaungi materi pelajaran, kelompok mata pelajaran, dan/atau program

yang diampunya. *Kedelapan*, ujian kinerja dilaksanakan secara holistik dalam bentuk ujian praktik

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

6

pembelajaran yang mencerminkan penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan

sosial pada satuan pendidikan yang relevan*.*

Lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008 mengisyaratkan bahwa ke depan

hanya seseorang yang berkualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1 atau D-IV dan memiliki

sertifikat pendidiklah yang “legal” direkruit sebagai guru. Jika regulasi ini dipatuhi secara taat asas,

harapannya tidak ada alasan calon guru yang direkruit untuk bertugas pada sekolah-sekolah di

Indonesia berkualitas di bawah standar. Namun demikian, ternyata setelah mereka direkruit untuk

menjadi guru, yang dalam skema kepegawaian negara untuk pertama kali berstatus sebagai calon

pegawai negeri sipil (PNS) guru, mereka belum bisa langsung bertugas penuh ketika menginjakkan

kaki pertama kali di kampus sekolah. Melainkan, mereka masih harus memasuki fase prakondisi yang

disebut dengan induksi.

Ketika menjalani program induksi, diidealisasikan guru akan dibimbing dan dipandu oleh

mentor terpilih untuk kurun waktu sekitar satu tahun, agar benar-benar siap menjalani tugas-tugas

profesional. Ini pun tentu tidak mudah, karena di daerah pinggiran atau pada sekolah-sekolah yang

nun jauh di sana, sangat mungkin akan menjadi tidak jelas guru seperti apa yang tersedia dan

bersedia menjadi mentor sebagai tandem itu. Jadi, sunggupun guru yang direkruit telah memiliki

kualifikasi minimum dan sertifikat pendidik, yang dalam produk hukum dilegitimasi sebagai telah

memiliki kewenangan penuh, masih diperluan program induksi untuk memposisikan mereka menjadi

guru yang benar-benar profesional.

Pada banyak literatur akademik, program induksi diyakini merupakan fase yang harus dilalui

ketika seseorang dinyatakan diangkat dan ditempatkan sebagai guru. Program induksi merupakan

masa transisi bagi guru pemula (*beginning teacher*) terhitung mulai dia petama kali menginjakkan

kaki di sekolah atau satuan pendidikan hingga benar-benar layak dilepas untuk menjalankan tugas

pendidikan dan pembelajaran secara mandiri.

Kebijakan ini memperoleh legitimasi akademik, karena secara teoritis dan empiris lazim

dilakukan di banyak negara. Sehebat apapun pengalaman teoritis calon guru di kampus, ketika

menghadapi realitas dunia kerja, suasananya akan lain. Persoalan mengajar bukan hanya berkaitan

dengan materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya, melainkan semua

subsistem yang ada di sekolah dan di masyarakat ikut mengintervensi perilaku nyata yang harus

ditampilkan oleh guru, baik di dalam maupun di luar kelas. Di sinilah esensi progam induksi yang

tidak dibahas secara detail di dalam buku ini.

Ketika guru selesai menjalani proses induksi dan kemudian secara rutin keseharian

menjalankan tugas-tugas profesional, profesionalisasi atau proses penumbuhan dan pengembangan

profesinya tidak berhenti di situ. Diperlukan upaya yang terus-menerus agar guru tetap memiliki

pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum serta kemajuan ilmu

pengetahuan dan teknologi. Di sinilah esensi pembinaan dan pengembangan profesional guru.

Kegiatan ini dapat dilakukan atas prakarsa institusi, seperti pendidikan dan pelatihan, workshop,

magang, studi banding, dan lain-lain adalah penting. Prakarsa ini menjadi penting, karena secara

umum guru pemula masih memiliki keterbatasan, baik finansial, jaringan, waktu, akses, dan

sebagainya.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

7

**C.**

**Alur Pengembangan Profesi dan Karir**

Saat ini, pengakuan guru sebagai profesi dan tenaga profesional makin nyata. Pengakuan atas

kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi mengangkat martabat dan peran guru sebagai

agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Aktualitas tugas dan fungsi

penyandang profesi guru berbasis pada prinsip-prinsip: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan

idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan

akhlak mulia; (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang

tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) memiliki tanggung

jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai

dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara

berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam

melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai

kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Saat ini penyandang profesi guru telah mengalami perluasan perspektif dan pemaknaannya.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, sebutan *guru* mencakup: (1)

guru -- baik guru kelas, guru bidang studi/mata pelajaran, maupun guru bimbingan dan konseling

atau konselor; (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah; dan (3) guru dalam jabatan

pengawas, seperti tertuang pada Gambar 1.2. Dengan demikian, diharapkan terjadi sinergi di dalam

pengembangan profesi dan karir profesi guru di masa depan.

Telah lama berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan formal.

Telah muncul pula kesadaran bahwa tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang

profesional dengan jumlah yang mencukupi. Pada sisi lain, guru yang profesional nyaris tidak berdaya

tanpa dukungan tenaga kependidikan yang profesional pula. Paralel dengan itu, muncul pranggapan,

jangan bermimpi menghadirkan guru yang profesional, kecuali persyaratan pendidikan,

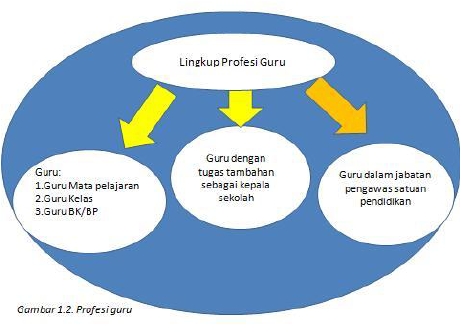
kesejahteraan, perlindungan, dan pemartabatan, dan pelaksanaan etika profesi mereka terjamin.

Selama menjalankan tugas-tugas profesional, guru dituntut melakukan profesionalisasi atau

proses penumbuhan dan pengembangan profesinya. Diperlukan upaya yang terus-menerus agar

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

8



guru tetap memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum serta

kemajuan IPTEK. Di sinilah esensi pembinaan dan pengembangan profesional guru. Kegiatan ini dapat

dilakukan atas prakarsa institusi, seperti pendidikan dan pelatihan, workshop, magang, studi

banding, dan lain-lain. Prakarsa ini menjadi penting, karena secara umum guru masih memiliki

keterbatasan, baik finansial, jaringan, waktu, akses, dan sebagainya.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 membedakan antara pembinaan dan

pengembangan kompetensi guru yang belum dan yang sudah berkualifikasi S-1 atau D-IV.

Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru yang belum memenuhi kualifikasi S-1

atau D-IV dilakukan melalui pendidikan tinggi program S-1 atau program D-IV pada perguruan tinggi

yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga kependidikan dan/atau program pendidikan

nonkependidikan yang terakreditasi.

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. Pengembangan

dan peningkatan kompetensi dimaksud dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan

keprofesian guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional.

Pembinaan dan pengembangan keprofesian guru meliputi pembinaan kompetensi-kompetensi

pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karier

meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karir

guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka. Pola pembinaan dan

pengembangan profesi dan karir guru tersebut, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.3., diharapkan

dapat menjadi acuan bagi institusi terkait dalam melaksanakan pembinaan profesi dan karir guru.

Pengembangan profesi dan karir diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru

dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Inisiatif

meningkatkan kompetensi dan profesionalitas ini harus sejalan dengan upaya untuk memberikan

penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

9



Seperti telah dijelaskan di atas, PP No. 74 Tahun 2005 tentang Guru mengamanatkan bahwa

terdapat dua alur pembinaan dan pengembangan profesi guru, yaitu: pembinaan dan

pengembangan profesi, dan pembinaan dan pengembangan karir. Pembinaan dan pengembangan

profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud dilakukan melalui jabatan

fungsional.

Semua guru memiliki hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pembinaan dan pengembangan

profesi. Program ini berfokus pada empat kompetensi di atas. Namun demikian, kebutuhan guru

akan program pembinaan dan pengembangan profesi beragam sifatnya. Kebutuhan dimaksud

dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu pemahaman tengtang konteks pembelajaran,

penguatan penguasaan materi, pengembangan metode mengajar, inovasi pembelajaran, dan

pengalaman tentang teori-teori terkini.

Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi dapat dilakukan oleh institusi pemerintah,

lembaga pelatihan (*training provider*) nonpemerintah, penyelenggara, atau satuan pendidikan. Di

tingkat satuan pendidikan, program ini dapat dilakukan oleh guru pembina, guru inti, koordinator

guru kelas, dan sejenisnya yang ditunjuk dari guru terbaik dan ditugasi oleh kepala sekolah. Analisis

kebutuhan, perumusan tujuan dan sasaran, desain program, implementasi dan layanan, serta

evaluasi program pelatihan dapat ditentukan secara mandiri oleh penyelenggara atau

memodifikasi/mengadopsi program sejenis.

Pembinan dan pengembangan karir guru terdiri dari tiga ranah, yaitu penugasan, kenaikan

pangkat, dan promosi. Sebagai bagian dari pengembangan karir, kenaikan pangkat merupakan hak

guru. Dalam kerangka pembinaan dan pengembangan, kenaikan pangkat ini termasuk ranah

peningkatan karir. Kenaikan pengkat ini dilakukan melalui dua jalur. *Pertama*, kenaikan pangkat

dengan sistem pengumpulan angka kredit. *Kedua*, kenaikan pangkat karena prestasi kerja atau

dedikasi yang luar biasa.

**D.**

**Kebijakan Pembinaan dan Pengembangan**

Untuk menjadi guru profesional, perlu perjalanan panjang. Dengan demikian, kenijakan pembinaan

dan pengmbangan profesi guru harus dilakukan secara kontinyu, dengan serial kegiatan tertentu.

Diawali dengan penyiapan calon guru, rekruitmen, penempatan, penugasan, pengembangan profesi

dan karir (lihat Gambar 1.4), hingga menjadi guru profesional sejati, yang menjalani profesionalisasi

secara terus-menerus. Merujuk pada alur berpikir ini, guru profesional sesungguhnya adalah guru

yang di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bersifat otonom, menguasai kompetensi

secara komprehensif, dan daya intelektual tinggi.

Pengembangan keprofesian guru adakalanya diawali dengan penilaian kinerja dan uji

kompetensi. Untuk mengetahui kinerja dan kompetensi guru dilakukan penilaian kinerja dan uji

kompetensi. Atas dasar itu dapat dirumuskan profil dan peta kinerja dan kompetensinya. Kondisi

nyata itulah yang menjadi salah satu dasar peningkatan kompetensi guru. Dengan demikian, hasil

penilaian kinerja dan uji kompetensi menjadi salah satu basis utama desain program peningkatan

kompetensi guru.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

10

Penilaian kinerja guru (*teacher performance appraisal*) merupakan salah satu langkah untuk

merumuskan program peningkatan kompetensi guru secara efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan

amanat yang tertuang pada Permenneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009. Penilaian kinerja

dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan guru yang sebenarnya dalam melaksanakan

pembelajaran. Berdasarkan penilaian kinerja ini juga akan diketahui tentang kekuatan dan

kelemahan guru-guru, sesuai dengan tugasnya masing-masing, baik guru kelas, guru bidang studi,

maupun guru bimbingan konseling. Penilaian kinerja guru dilakukan secara periodik dan sistematis

untuk mengetahui prestasi kerjanya, termasuk potensi pengembangannya

Disamping keharusan menjalani penilaian kinerja, guru-guru pun perlu diketahui tingkat

kompetensinya melalui uji kompetensi. Uji kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh informasi

tentang kondisi nyata guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Berdasarkan hasil uji

kompetensi dirumuskan profil kompetensi guru menurut level tertentu, sekaligus menentukan

kelayakannya. Dengan demikian, tujuan uji kompetensi adalah menilai dan menetapkan apakah guru

sudah kompeten atau belum dilihat dari standar kompetensi yang diujikan. Dengan demikian,

kegiatan peningkatan kompetensi guru memiliki rasional dan pertimbangan empiris yang kuat.

Penilaian kinerja dan uji kompetensi guru esensinya berfokus pada keempat kompetensi yang harus

dimiliki oleh guru.

Kebijakan pembinaan dan pengembangan profesi guru dengan segala cabang aktifitasnya perlu

disertai dengan upaya memberi penghargaan, perlindungan, kesejateraan, dan pemartabatan guru.

Karena itu, isu-isu yang relevan dengan masa depan manajemen guru, memerlukan formulasi yang

sistemik dan sistematik terutama sistem penyediaan, rekruitmen, pengangkatan dan penempatan,

sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan

dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir, pengembangan keprofesian berkelanjutan,

pengawasan etika profesi, serta pengelolaan guru di daerah khusus.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

11



**E.**

**Kebijakan Pemerataan Guru**

Hingga kini masih muncul kesenjangan pemerataan guru antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan

antarjenis pendidikan, antarkabupaten/kota, dan antarprovinsi. Hal tersebut menunjukkan betapa

rumitnya persoalan yang berkaitan dengan penataan dan pemerataan guru di negeri tercinta ini.

Pemerintah berupaya mencari solusi terbaik untuk memecahkan persoalan rumitnya penataan

dan pemerataan guru tersebut dengan menetapkan Peraturan Bersama Lima Menteri, yaitu

Mendiknas, Menneg PAN dan RB, Mendagri, Menkeu, dan Menag tentang Penataan dan Pemerataan

Guru Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini ditandatangani tanggal 3 Oktober 2011 dan mulai efektif

tanggal 2 Januari 2012. Dalam peraturan bersama ini antara lain dinyatakan, bahwa untuk menjamin

pemerataan guru antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan,

antarkabupaten/kota, dan/atau antarprovinsi dalam upaya mewujudkan peningkatan dan

pemerataan mutu pendidikan formal secara nasional dan pencapaian tujuan pendidikan nasional,

guru pegawai negeri sipil dapat dipindahtugaskan pada satuan pendidikan di kabupaten/kota, dan

provinsi lain.

**1.**

**Kebijakan dan Pemerataan Guru**

Dalam Peraturan bersama Mendiknas, Menneg PAN dan RB, Mendagri, Menkeu, dan Menag tentang

Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil, tanggal 3 Oktober 2011 dan mulai efektif

tanggal 2 Januari 2012 secara eksplisit menyatakan bahwa:

a. Kebijakan standardisasi teknis dalam penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan

pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan secara nasional ditetapkan oleh Menteri

Pendidikan Nasional. Demikian juga Menteri Pendidikan Nasional mengkoordinasikan dan

memfasilitasi pemindahan untuk penataan dan pemerataan guru PNS pada provinsi yang

berbeda berdasarkan data pembanding dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dalam

memfasilitasi penataan dan pemerataan PNS di daerah dan kabupaten/kota, Menteri

Pendidikan Nasional berkoordinasi dengan Menteri Agama.

b. Menteri Agama berkewajiban membuat perencanaan, penataan, dan pemerataan guru PNS

antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan yang menjadi tanggung

jawabnya.

c. Menteri Dalam Negeri berkewajiban untuk mendukung pemerintah daerah dalam hal

penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis

pendidikan untuk memenuhi standardisasi teknis yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan

Nasional serta memasukkan unsur penataan dan pemerataan guru PNS ini sebagai bagian

penilaian kinerja pemerintah daerah.

d. Menteri Keuangan berkewajiban untuk mendukung penataan dan pemerataan guru PNS

antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan sebagai bagian dari

kebijakan penataan PNS secara nasional melalui aspek pendanaan di bidang pendidikan

sesuai dengan kemampuan keuangan negara.

e. Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mendukung

penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis

pendidikan melalui penetapan formasi guru PNS.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

12

f. Gubernur atau Bupati/Walikota sesuai dengan kewenangannya membuat perencanaan

penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis

pendidikan yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

**2.**

**Kewenangan Pemerintah Provinsi atau Kabupaten/Kota**

a. Dalam pelaksanaan kegiatan penataan dan pemerataan guru, gubernur bertanggung jawab

dan wajib melakukan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan,

antarjenjang, dan antarjenis pendidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh

pemerintah provinsi yang kelebihan atau kekurangan guru PNS.

b. Bupati/walikota bertanggung jawab dan wajib melakukan penataan dan pemerataan guru

PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di satuan pendidikan

yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten/kota yang kelebihan dan kekurangan guru

PNS.

c. Gubernur mengkoordinasikan dan memfasilitasi pemindahan guru PNS untuk penataan dan

pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di

wilayah kerjanya sesuai dengan kewenangannya.

d. Bupati/Walikota mengkoordinasikan dan memfasilitasi pemindahan guru PNS untuk

penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis

pendidikan di wilayah kerjanya sesuai dengan kewenangannya.

e. Gubernur mengkoordinasikan dan memfasilitasi pemindahan guru PNS antarsatuan

pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan sesuai dengan kebutuhan dan

kewenangannya untuk penataan dan pemerataan antarkabupaten/kota dalam satu wilayah

provinsi.

f. Penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis

pendidikan didasarkan pada analisis kebutuhan dan persediaan guru sesuai dengan kebijakan

standardisasi teknis yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional.

g. Analisis kebutuhan disusun dalam suatu format laporan yang dikirimkan kepada Menteri

Pendidikan Nasional dan Menteri Agama sesuai dengan kewenangannya masing-masing dan

diteruskan ke Menteri Dalam Negeri, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi, dan Menteri Keuangan.

Dalam kerangka pemerataan guru, diperlukan pemantauan dan evaluasi. Pemantauan dan

evaluasi merupakan bagian integral yang tak terpisahkan dalam kegiatan penataan dan pemerataan

guru, khususnya guru PNS. Oleh karena itu secara bersama-sama Menteri Pendidikan Nasional,

Menteri Agama, Menteri Dalam Negeri, Menneg PAN dan RB, dan Menteri Keuangan wajib

memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penataan dan pemerataan guru sesuai dengan

kewenangan masing-masing.Sedangkan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penataan dan

pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarpendidikan di kabupaten/kota

dilakukan oleh gubernur sesuai dengan masing-masing wilayahnya.

Termasuk dalam kerangka ini, diperlukan juga pembinaan dan pengawasan. Norma-norma

umum pembinaan dan pengawasan disajikan berikut ini.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

13

1. Secara Umum, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan penataan dan pemerataan

guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan dilaksanakan oleh

Menteri Dalam Negeri.

2. Secara teknis, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan penataan dan pemerataan guru

PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di pemerintah provinsi

dan pemerintah kabupaten/kota dilaksanakan oleh Menteri Pendidikan Nasional.

3. Menteri Agama melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan penataan dan

pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan pada

satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah di lingkungan Kementerian Agama.

4. Gubernur melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan penataan dan

pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di

pemerintah kabupaten/kota.

Dari mana pendanaannya? Pendanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan

pendidikan, antarjenjang, antarjenis pendidikan, atau antarprovinsi pada satuan pendidikan yang

diselenggarakan oleh Pemerintah dibebankan pada APBN, dan penataan dan pemerataan guru PNS

antarsatuan pendidikan, antarjenjang, atau antarjenis pendidikan antarkabupaten/kota dalam satu

provinsi pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah provinsi dibebankan pada

APBD provinsi. Sedangkan pendanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan,

antarjenjang, atau antarjenis pendidikan antarkabupaten/kota, atau antarprovinsi pada satuan

pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten/kota dibebankan pada APBD

kabupaten/kota.

Pelaksanaan pelaporan penataan dan pemerataan guru disajikan berikut ini.

1. Bupati/Walikota membuat usulan perencanaan penataan dan pemerataan guru PNS

antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di wilayahnya dan

menyampaikannya kepada Gubernur paling lambat bulan Februari tahun berjalan. Kemudian

Gubernur mengusulkan perencanaan seperti tersebut di atas, dan perencanaan penataan

dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan

di wilayahnya kepada Menteri Pendidikan Nasional melalui Lembaga Penjaminan Mutu

Pendidikan (LPMP) dan Menteri Agama sesuai dengan kewenangannya masing-masing paling

lambat bulan Maret tahun berjalan.

2. Bupati/Walikota membuat laporan pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS

antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di wilayahnya dan

menyampaikannya kepada Gubernur paling lambat bulan April tahun berjalan. Kemudian

Gubernur melaporkan pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS kepada Menteri

Pendidikan dan Kebudayaan melalui Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) dan

Menteri Agama sesuai dengan kewenangannya masing-masing paling lambat bulan Mei

tahun berjalan dan diteruskan ke Menteri Dalam Negeri, Menteri Negara Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Keuangan.

3. Menteri Agama menyampaikan informasi tentang perencanaan dan pelaksanaan penataan

dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan

di wilayah kerjanya dan menyampaikannya kepada Menteri Pendidikan Nasional, Menteri

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

14

Keuangan, dan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

paling lambat bulan Mei tahun berjalan.

4. Berdasarkan laporan pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS dan informasi dari

Kementerian Agama tersebut di atas, Menteri Pendidikan Nasional melakukan evaluasi dan

menetapkan capaian penataan dan pemerataan guru PNS secara nasional paling lambat

bulan Juli tahun berjalan.

5. Hasil evaluasi disampaikan oleh Menteri Pendidikan Nasional kepada Menteri Keuangan,

Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri

Dalam Negeri untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.

Sanksi bagi pihak-pihak yang tidak melaksanakan kebijakan ini adalah sebagai berikut:

1. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menghentikan sebagian atau seluruh bantuan finansial

fungsi pendidikan dan memberikan rekomendasi kepada Kementerian terkait sesuai dengan

kewenangannya untuk menjatuhkan sanksi kepada Bupati/Walikota atau Gubernur yang

tidak melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan penataan dan pemerataan guru

PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, atau antarjenis pendidikan di daerahnya.

2. Atas dasar rekomendasi tersebut di atas, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi menunda pemberian formasi guru PNS kepada Pemerintah,

pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan.

3. Atas dasar rekomendasi tersebut di atas, Menteri Keuangan dapat melakukan penundaan

penyaluran dana perimbangan kepada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Atas dasar rekomendasi tersebut di atas, Menteri Dalam Negeri memberikan penilaian

kinerja kurang baik dalam penyelenggaraan urusan penataan dan pemerataan guru PNS

sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

15

**Kegiatan Belajar 2 : PENINGKATAN KOMPETENSI**

*Topik ini berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru. Materi sajian*

*terutama berkaitan dengan esensi, prinsip, jenis program pengembangan*

*keprofesian guru secara berkelanjutan, serta uji kompetensi guru dan*

*dampak ikutanya. Peserta PLPG diminta mengikuti materi pembelajaran*

*secara individual, melaksanakan diskusi kelompok, menelaah kasus,*

*membaca regulasi yang terkait, mengerjakan latihan, dan melakukan*

*refleksi.*

**A.**

**Esensi Peningkatan Kompetensi**

Ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), baik sebagai substansi materi ajar maupun piranti

penyelenggaraan pembelajaran, terus berkembang. Dinamika ini menuntut guru selalu meningkatkan

dan menyesuaikan kompetensinya agar mampu mengembangkan dan menyajikan materi pelajaran

yang aktual dengan menggunakan berbagai pendekatan, metoda, dan teknologi pembelajaran

terkini. Hanya dengan cara itu guru mampu menyelenggarakan pembelajaran yang berhasil

mengantarkan peserta didik memasuki dunia kehidupan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan

pada zamannya. Sebaliknya, ketidakmauan dan ketidakmampuan guru menyesuaikan wawasan dan

kompetensi dengan tu ntu t an perkembangan lingkungan profesinya justru akan menjadi salah satu

faktor penghambat ketercapaian tujuan pendidikan dan pembelajaran.

Hingga kini, baik dalam fakta maupun persepsi, masih banyak kalangan yang meragukan

kompetensi guru baik dalam bidang studi yang diajarkan maupun bidang lain yang mendukung

terutama bidang didaktik dan metodik pembelajaran. Keraguan ini cukup beralasan karena didukung

oleh hasil uji kompetensi yang menunjukkan masih banyak guru yang belum mencapai standar

kompetensi yang ditetapkan. Uji kompetensi ini juga menunjukkan bahwa masih banyak guru yang

tidak menguasai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Uji-coba studi video terhadap

sejumlah guru di beberapa lokasi sampel melengkapi bukti keraguan itu. Kesimpulan lain yang cukup

mengejutkan dari studi tersebut di antaranya adalah bahwa pembelajaran di kelas lebih didominasi

oleh ceramah satu arah dari guru dan sangat jarang terjadi tanya jawab. Ini mencerminkan betapa

masih banyak guru yang tidak berusaha meningkatkan dan memutakhirkan profesionalismenya.

Reformasi pendidikan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang

Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menuntut

reformasi guru untuk memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi, baik kompetensi pedagogik,

kepribadian, profesional, maupun sosial.

Akibat dari masih banyaknya guru yang tidak menguasai kompetensi yang dipersyaratkan

ditambah dengan kurangnya kemampuan untuk menggunakan TIK membawa dampak pada siswa

paling tidak dalam dua hal. *Pertama,* siswa hanya terbekali dengan kompetensi yang sudah usang.

Akibatnya, produk sistem pendidikan dan pembelajaran tidak siap terjun ke dunia kehidupan nyata yang

terus berubah.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

16

*Kedua*, pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru juga kurang kondusif bagi tercapainya

tujuan secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan karena tidak didukung oleh penggunaan

teknologi pembelajaran yang modern dan handal. Hal itu didasarkan pada kenyataan bahwa substansi

materi pelajaran yang harus dipelajari oleh anak didik terus berkembang baik volume maupun

kompleksitasnya.

Sebagaimana ditekankan dalam prinsip percepatan belajar (*accelerated learning)*,

kecenderungan materi yang harus dipelajari anak didik yang semakin hari semakin bertambah

jumlah, jenis, dan tingkat kesulitannya, menuntut dukungan strategi dan teknologi pembelajaran

yang secara terus-menerus disesuaikan pula agar pembelajaran dapat dituntaskan dalam interval

waktu yang sama.

Sejatinya, guru adalah bagian integral dari subsistem organisasi pendidikan secara menyeluruh.

Agar sebuah organisasi pendidikan mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang menjadi

ciri kehidupan modern, perlu mengembangkan sekolah sebagai sebuah organisasi pembelajar. Di

antara karakter utama organisasi pembelajar adalah mencermati perubahan internal dan eksternal

yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya.

**B.**

**Prinsip-Prinsip Peningkatan Kompetensi dan Karir**

1. Prinsip-prinsip Umum

Secara umum program peningkatan kompetensi guru diselenggarakan dengan menggunakan

prinsip-prinsip seperti berikut ini.

a. Demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi

manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.

b. Satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna.

c. Suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan guru yang berlangsung sepanjang hayat.

d. Memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas guru dalam

proses pembelajaran.

e. Memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan

dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

2. Prinsip-pinsip Khusus

Secara khusus program peningkatan kompetensi guru diselenggarakan dengan menggunakan

prinsip-prinsip seperti berikut ini.

a. Ilmiah, keseluruhan materi dan kegiatan yang menjadi muatan dalam kompetensi dan

indikator harus benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan.

b. Relevan, rumusannya berorientasi pada tugas dan fungsi

guru sebagai tenaga pendidik

profesional yakni memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

c. Sistematis, setiap komponen dalam kompetensi jabatan guru

fungsional dalam mencapai kompetensi.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

berhubungan secara

17

d. Konsisten, adanya hubungan yang ajeg dan taat asas antara kompetensi dan indikator.

e. Aktual dan kontekstual, yakni rumusan kompetensi dan indikator dapat mengikuti

perkembangan Ipteks.

f. Fleksibel, rumusan kompetensi dan indikator dapat berubah sesuai dengan kebutuhan dan

perkembangan jaman.

g. Demokratis, setiap guru memiliki hak dan peluang yang sama untuk diberdayakan melalui

proses pembinaan dan pengembangan profesionalitasnya, baik secara individual maupun

institusional.

h. Obyektif, setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya dengan mengacu kepada

hasil penilaian yang dilaksanakan berdasarkan indikator-indikator terukur dari kompetensi

profesinya.

i. Komprehensif, setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya untuk mencapai

kompetensi profesi dan kinerja yang bermutu dalam memberikan layanan pendidikan dalam

rangka membangun generasi yang memiliki pengetahuan, kemampuan atau kompetensi,

mampu menjadi dirinya sendiri, dan bisa menjalani hidup bersama orang lain.

j. Memandirikan, setiap guru secara terus menerus diberdayakan untuk mampu meningkatkan

kompetensinya secara berkesinambungan, sehingga memiliki kemandirian profesional dalam

melaksanakan tugas dan fungsi profesinya.

k. Profesional, pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan dengan

mengedepankan nilai-nilai profesionalitas.

l. Bertahap, dimana pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan

berdasarkan tahapan waktu atau tahapan kualitas kompetensi yang dimiliki oleh guru.

m. Berjenjang, pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan secara

berjenjang berdasarkan jenjang kompetensi atau tingkat kesulitan kompetensi yang ada pada

standar kompetensi.

n. Berkelanjutan, pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan sejalan

dengan perkembangan ilmu pentetahuan, teknologi dan seni, serta adanya kebutuhan

penyegaran kompetensi guru;

o. Akuntabel,

pembinaan dan pengembangan profesi

dan

karir

guru

dapat

dipertanggungjawabkan secara transparan kepada publik;

p. Efektif, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru harus mampu

memberikan informasi yang bisa digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang tepat

oleh pihak-pihak yang terkait dengan profesi dan karir lebih lanjut dalam upaya peningkatan

kompetensi dan kinerja guru.

q. Efisien, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru harus didasari

atas pertimbangan penggunaan sumberdaya seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil

yang optimal.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

18

**C.**

**Jenis Program**

Peningkatan kompetensi guru guru dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan

dan pelatihan (diklat) dan bukan diklat, antara lain seperti berikut ini.

**1.**

**Pendidikan dan Pelatihan**

a. *Inhouse training* (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara

internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan

pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian

kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara

eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang

belum memiliki kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu

dan biaya.

b. Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri

yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi professional guru. Program magang ini

terutama diperuntukkan bagi guru kejuruan dan dapat dilakukan selama priode tertentu,

misalnya, magang di industri otomotif dan yang sejenisnya. Program magang dipilih sebagai

alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu khususnya bagi guru-guru

sekolah kejuruan memerlukan pengalaman nyata.

c. Kemitraan sekolah. Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerjasama

dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat

dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah. Pembinaan melalui mitra sekolah

diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat

dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi

profesionalnya.

d. Belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa

menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan

dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan melalui belajar jarak

jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil

dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibu kota

kabupaten atau di propinsi.

e. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau

LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara

berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun

berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi)

disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru

dalam keilmuan tertentu.

f. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat di LPTK atau lembaga

pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam

beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah,

merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya.

g. Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah

dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

19

mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan

sejenisnya.

h. Pendidikan lanjut. Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan

alternatif bagi pembinaan profesi guru di masa mendatang. Pengikutsertaan guru dalam

pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam

maupun di luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan

menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya

pengembangan profesi.

**2.**

**D.**

**Kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan**

a. Diskusi masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik sesuai

dengan masalah yang di alami di sekolah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat

memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah

ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.

b. Seminar. Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah

juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan

kompetensi guru. Melalui kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi

secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya

peningkatan kualitas pendidikan.

c. Workshop. Workshop dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi

pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat

dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan

silabus, penulisan RPP, dan sebagainya.

d. Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas,

penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu

pembelajaran.

e. Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku

pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.

f. Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk

alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik (animasi

pembelajaran).

g. Pembuatan karya teknologi/karya seni. Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa

karya teknologi yang bermanfaat untuk masyarakat dan atau pendidikan dan karya seni yang

memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

**Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan**

Penetapan Permenneg PAN dan RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan

Angka Kreditnya, dilatarbelakangi bahwa guru memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses

pembelajaran dan mutu peserta didik. Perubahan mendasar yang terkandung dalam Permenneg PAN

dan RB Nomor 16 tahun 2009 dibandingkan dengan regulasi sebelumnya, di antaranya dalam hal

penilaian kinerja guru yang sebelumnya lebih bersifat administratif menjadi lebih berorientasi

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

20

praktis, kuantitatif, dan kualitatif, sehingga diharapkan para guru akan lebih bersemangat untuk

meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya. Dalam Permenneg PAN dan RB ini, jabatan fungsional

terdiri dari empat jenjang, yaitu Guru Pertama, Guru Muda, Guru Madya, dan Guru Utama.

Setiap tahun, guru harus dinilai kinerjanya secara teratur melalui Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)

dan wajib mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). PKB tersebut harus

dilaksanakan sejak guru memiliki golongan kepangkatan III/a dengan melakukan pengembangan diri,

dan sejak golongan kepangkatan III/b guru wajib melakukan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif.

Untuk naik dari golongan kepangkatan IV/c ke IV/d guru wajib melakukan presentasi ilmiah. Gambar

2.1. menunjukkan keterkaitan antara PKB, PK Guru, dan pengembangan karir guru.

PKB dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil PK Guru dan

didukung dengan hasil evaluasi diri. Apabila hasil PK Guru masih berada di bawah standar

kompetensi yang ditetapkan atau berkinerja rendah, maka guru diwajibkan untuk mengikuti program

PKB yang diorientasikan sebagai pembinaan untuk mencapai kompetensi standar yang disyaratkan.

Sementara itu, guru yang hasil penilaian kinerjanya telah mencapai standar kompetensi yang

disyaratkan, maka kegiatan PKB diarahkan kepada pengembangan kompetensi agar dapat memenuhi

tuntutan masa depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan sekolah

dalam rangka memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik.

Dalam Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, PKB diakui sebagai salah satu unsur

utama yang diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru dan kenaikan pangkat/jabatan

fungsional guru, selain kegiatan pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan lain yang relevan

dengan fungsi sekolah/madrasah. Kegiatan PKB diharapkan dapat menciptakan guru yang

profesional, yang bukan hanya sekadar memiliki ilmu pengetahuan yang luas, tetapi juga memiliki

kepribadian yang matang. Dengan kepribadian yang prima dan penguasaan IPTEK yang kuat, guru

diharapkan terampil dalam menumbuhkembangkan minat dan bakat peserta didik sesuai dengan

bidangnya.

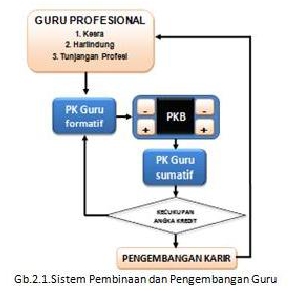
Secara umum, keberadaan PKB bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di

sekolah/madrasah yang berimbas pada peningkatan mutu pendidikan. Secara khusus, tujuan PKB

disajikan berikut ini.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

21



1.

2.

3.

4.

5.

Meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan.

Memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam memfasilitasi proses

belajar peserta didik dalam memenuhi tuntutan perkembangan ilmu, teknologi, dan seni di

masa mendatang.

Mewujudkan guru yang memiliki komitmen kuat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

sebagai tenaga profesional.

Menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru.

Meningkatkan citra, harkat, dan martabat profesi guru di masyarakat.

Manfaat PKB bagi peserta didik yaitu memperoleh jaminan kepastian mendapatkan pelayanan

dan pengalaman belajar yang efektif untuk meningkatkan potensi diri secara optimal, sehingga

mereka memiliki kepribadian kuat dan berbudi pekerti luhur untuk berperan aktif dalam

pengembangan iImu pengetahuan, teknologi dan seni sesuai dengan perkembangan masyarakat.

Bagi guru hal ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta memiliki

kepribadian yang kuat sesuai dengan profesinya; sehingga selama karirnya mampu menghadapi

perubahan internal dan eksternal dalam memenuhi kebutuhan belajar peserta didik menghadapi

kehidupan di masa datang.

Dengan PKB untuk guru, bagi sekolah/madrasah diharapkan mampu menjadi sebuah

organisasi pembelajaran yang efektif; sehingga sekolah/madrasah dapat menjadi wadah untuk

peningkatan kompetensi, dedikasi, dan komitmen guru dalam memberikan layanan pendidikan yang

berkualitas kepada peserta didik. Bagi orang tua/masyarakat, PKB untuk guru bermakna memiliki

jaminan bahwa anak mereka di sekolah akan memperoleh layanan pendidikan yang berkualitas

sesuai kebutuhan dan kemampuan masing-masing. Bagi pemerintah,PKB untuk guru dimungkinkan

dapat memetakan kualitas layanan pendidikan sebagai dasar untuk menyusun dan menetapkan

kebijakan pembinaan dan pengembangan profesi guru dalam menunjang pembangunan pendidikan;

sehingga pemerintah dapat mewujudkan masyarakat Indonesia yang cerdas, kompetitif dan

berkepribadian luhur.

PKB adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan untuk memelihara dan meningkatkan standar

kompetensi secara keseluruhan, mencakup bidang-bidang yang berkaitan dengan profesi guru.

Dengan demikian, guru secara profesional dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas

pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu.

Pembelajaran yang bermutu diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan

pemahaman peserta didik.

PKB mencakup kegiatan-kegiatan yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan,

pemahaman, dan keterampilan guru. Kegiatan dalam PKB membentuk suatu siklus yang mencakup

perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi. Gambar 2.2 menunjukkan siklus kegiatan PKB bagi

guru. Melalui siklus kegiatan pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, diharapkan guru

akan mampu mempercepat pengembangan pengetahuan dan keterampilan untuk peningkatan

karirnya.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

22

Kegiatan PKB untuk pengembangan diri dapat dilakukan di sekolah, baik oleh guru secara

mandiri, maupun oleh guru bekerja sama dengan guru lain dalam satu sekolah. Kegiatan PKB melalui

jaringan sekolah dapat dilakukan dalam satu rayon (gugus), antarrayon dalam kabupaten/kota

tertentu, antarprovinsi, bahkan dimungkinkan melalui jaringan kerjasama sekolah antarnegara serta

kerjasama sekolah dan industri, baik secara langsung maupun melalui teknologi informasi. Kegiatan

PKB melalui jaringan antara lain dapat berupa: kegiatan KKG/MGMP; pelatihan/seminar/lokakarya;

kunjungan ke sekolah lain, dunia usaha, industri, dan sebagainya; mengundang nara sumber dari

sekolah lain, komite sekolah, dinas pendidikan, pengawas, asosiasi profesi, atau dari instansi lain

yang relevan.

Jika kegiatan PKB di sekolah dan jaringan sekolah belum memenuhi kebutuhan pengembangan

keprofesian guru, atau guru masih membutuhkan pengembangan lebih lanjut, kegiatan ini dapat

dilaksanakan dengan menggunakan sumber kepakaran luar lainnya. Sumber kepakaran lain ini dapat

disediakan melalui LPMP, P4TK, Perguruan Tinggi atau institusi layanan lain yang diakui oleh

pemerintah, atau institusi layanan luar negeri melalui pendidikan dan pelatihan jarak jauh dengan

memanfaatkan jejaring virtual atau TIK.

Dalam kaitannya dengan PKB ini, beberapa jenis pengembangan kompetensi dapat dilakukan

oleh guru dan di sekolah mereka sendiri. Beberapa program dimaksud disajikan berikut ini.

1.

2.

Dilakukan oleh guru sendiri:

a. menganalisis umpan balik yang diperoleh dari siswa terhadap pelajarannya;

b. menganalisis hasil pembelajaran (nilai ujian, keterampilan siswa, dll);

c. mengamati dan menganalisis tanggapan siswa terhadap kegiatan pembelajaran;

d. membaca artikel dan buku yang berkaitan dengan bidang dan profesi; dan

e. mengikuti kursus atau pelatihan jarak jauh.

Dilakukan oleh guru bekerja sama dengan guru lain:

a. mengobservasi guru lain;

b. mengajak guru lain untuk mengobservasi guru yang sedang mengajar;

c. mengajar besama-sama dengan guru lain (pola *team teaching*);

d. bersamaan dengan guru lain membahas dan melakukan investigasi terhadap permasalahan

yang dihadapi di sekolah;

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

23



e. membahas artikel atau buku dengan guru lain; dan

f. merancang persiapan mengajar bersama guru lain.

3.

Dilakukan oleh sekolah :

a. *training day* untuk semua sumber daya manusia di sekolah (bukan hanya guru);

b. kunjungan ke sekolah lain; dan

c. mengundang nara sumber dari sekolah lain atau dari instansi lain.

Satu hal yang perlu diingat dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan

harus dapat mematuhi prinsip-prinsip seperti berikut ini.

1. Setiap guru di Indonesia berhak mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri. Hak tersebut

perlu diimplementasikan secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan.

2. Untuk menghindari kemungkinan pengalokasian kesempatan pengembangan yang tidak merata,

proses penyusunan program PKB harus dimulai dari sekolah. Sekolah wajib menyediakan

kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program PKB minimal selama tujuh hari atau

40 jam per tahun. Alokasi tujuh hari tersebut adalah alokasi minimal. Dinas Pendidikan

Kabupaten/Kota dan/ atau sekolah berhak menambah alokasi waktu jika dirasakan perlu,

termasuk penyediaan anggaran untuk kegiatan PKB.

3. Guru juga wajib berusaha mengembangkan dirinya semaksimal mungkin dan secara

berkelanjutan. Alokasi waktu tujuh hari per tahun sebenarnya tidak cukup, sehingga guru harus

tetap berusaha pada kesempatan lain di luar waktu tujuh hari tersebut. Keseriusan guru untuk

mengembangkan dirinya merupakan salah satu hal yang diperhatikan dan dinilai di dalam

kegiatan proses pembelajaran yang akan dievaluasi kinerja tahunannya.

4. Proses PKB bagi guru harus dimulai dari guru sendiri. Sebenarnya guru tidak bisa

‘dikembangkan’ oleh orang lain jika dia belum siap untuk berkembang. Pihak-pihak yang

mendapat tugas untuk membina guru perlu menggali sebanyak-banyaknya dari guru tersebut

(tentang keinginannya, kekhawatirannya, masalah yang dihadapinya, pemahamannya tentang

proses belajar-mengajar, dsb) sebelum memberikan masukan/saran.

5. Untuk mencapai tujuan PKB yang sebenarnya, kegiatan PKB harus melibatkan guru secara aktif

sehingga betul-betul terjadi perubahan pada dirinya, baik dalam penguasaan materi,

pemahaman konteks, keterampilan, dan lain-lain. Jenis pelatihan tradisional -- yaitu ceramah

yang dihadiri oleh peserta dalam jumlah besar tetapi tidak melibatkan mereka secara aktif -- perlu

dihindari.

Berdasarkan analisis kebutuhan dan ketentuan yang berlaku serta praktik-praktik

pelaksanaannya, perlu dikembangkan mekanisme PKB yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan

guru untuk meningkatkan profesionalismenya. Analisis kebutuhan dan ketentuan tersebut mencakup

antara lain:

1. Setiap guru berhak menerima pembinaan berkelanjutan dari seorang guru yang berpengalaman

dan telah mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan (guru pendamping).

2. Guru pendamping tersebut berasal dari sekolah yang sama dengan guru binaannya atau dipilih

dari sekolah lain yang berdekatan, apabila di sekolahnya tidak ada guru pendamping yang

memenuhi kompetensi.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

24

3. Setiap sekolah mempunyai seorang koordinator PKB tingkat sekolah, yaitu seorang guru yang

berpengalaman. Sekolah yang mempunyai banyak guru boleh membentuk sebuah tim PKB untuk

membantu Koordinator PKB, sedangkan sekolah kecil dengan jumlah guru yang terbatas,

terutama sekolah dasar, sangat dianjurkan untuk bekerja sama dengan sekolah lain di sekitarnya.

Dengan demikian, seorang Koordinator PKB bisa mengkoordinasikan kegiatan PKB di beberapa

sekolah.

4. Setiap Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota menunjuk dan menetapkan seorang Koordinator PKB

tingkat kabupaten/kota (misalnya pengawas yang bertanggung jawab untuk gugus sekolah

tertentu).

5. Sekolah, KKG/MGMP serta Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota harus merencanakan kegiatan PKB

dan mengalokasikan anggaran untuk kegiatan tersebut. Kegiatan PKB harus sejalan dengan visi

dan misi sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

6. Sekolah berkewajiban menjamin bahwa kesibukan guru dengan tugas tambahannya sebagai Guru

Pembina atau sebagai Koordinator PKB tingkat sekolah maupun dalam mengikuti kegiatan PKB

tidak mengurangi kualitas pembelajaran siswa.

PKB perlu dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai standar kompetensi

dan/atau meningkatkan kompetensinya agar guru mampu memberikan layanan pendidikan secara

profesional. Pencapaian dan peningkatan kompetensi tersebut akan berdampak pada peningkatan

keprofesian guru dan berimplikasi pada perolehan angka kredit bagi pengembangan karir guru.

Dalam Permenneg PAN dan RB Nomor 16 tahun 2009, terdapat tiga unsur kegiatan guru dalam PKB

yang dapat dinilai angka kreditnya, yaitu: pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

**1.**

**Pengembangan Diri**

Pengembangan diri pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan

keterampilan guru melalui kegiatan pendidikan dan latihan fungsional dan kegiatan kolektif guru

yang dapat meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru. Dengan demikian, guru akan

mampu melaksanakan tugas utama dan tugas tambahan yang dipercayakan kepadanya. Tugas

utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenis dan jenjang pendidikan, sedangkan tugas

tambahan adalah tugas lain guru yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, seperti tugas

sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala laboratorium, dan kepala perpustakaan.

Diklat fungsional termasuk pada kategori diklat dalam jabatan yang dilaksanakan untuk

mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional

masing-masing. Dalam Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 dinyatakan bahwa diklat fungsional

adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk

meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu.

Kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti pertemuan ilmiah atau

mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru, baik di sekolah maupun di luar sekolah, dan

bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan. Beberapa contoh bentuk

kegiatan kolektif guru antara lain: (1) lokakarya atau kegiatan bersama untuk menyusun

dan/atau mengembangkan perangkat kurikulum, pembelajaran, penilaian, dan/atau media

pembelajaran; (2) keikutsertaan pada kegiatan ilmiah (seminar, koloqium, *workshop*, bimbingan

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

25

teknis, dan diskusi panel), baik sebagai pembahas maupun peserta; (3) kegiatan kolektif lainnya

yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.

Beberapa contoh materi yang dapat dikembangkan dalam kegiatan pengembangan diri,

baik dalam diklat fungsional maupun kegiatan kolektif guru, antara lain: (1) penyusunan RPP,

program kerja, dan/atau perencanaan pendidikan; (2) penyusunan kurikulum dan 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.

Pelaksanaan berbagai kegiatan pengembangan diri ini harus berkualitas, dikoordinasikan

dan dikendalikan oleh Koordinator PKB di sekolah secara sistematik dan terarah sesuai

kebutuhan. Kegiatan pengembangan diri yang berupa diklat fungsional harus dibuktikan dengan

surat tugas, sertifikat, dan laporan deskripsi hasil pelatihan yang disahkan oleh kepala sekolah.

Sementara itu, kegiatan pengembangan diri yang berupa kegiatan kolektif guru harus dibuktikan

dengan surat keterangan dan laporan per kegiatan yang disahkan oleh kepala sekolah. Jika guru

mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah, laporan dan bukti fisik pendukung tersebut

harus disahkan oleh kepala dinas pendidikan Kabupaten/Kota/Provinsi.

Hasil diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru ini perlu didesiminasikan kepada guru-

guru yang lain, minimal di sekolahnya masing-masing, sebagai bentuk kepedulian dan wujud

kontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan. Kegiatan ini diharapkan dapat mempercepat

proses peningkatan dan pengembangan sekolah secara utuh/menyeluruh. Guru bisa

memperoleh penghargaan berupa angka kredit tambahan sesuai perannya sebagai

pemrasaran/nara sumber.

**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.

b.

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, kabupaten/kota, provinsi, nasional,

maupun internasional.

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. Bagi guru yang

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

26

mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah, karya ilmiahnya harus disahkan oleh

kepala dinas pendidikan setempat.

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.**

**E.**

**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 PKB yang mencakup ketiga komponen tersebut harus dilaksanakan secara

berkelanjutan, agar guru dapat selalu menjaga dan meningkatkan profesionalismenya, tidak

sekadar 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 PKB.

**Uji Kompetensi**

Untuk mengetahui kompetensi seorang guru, perlu dilakukan uji kompetensi. Uji kompetensi

dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kemampuan guru dalam melaksanakan proses

pembelajaran. Berdasarkan hasil uji kompetensi, dirumuskan profil kompetensi guru menurut level

tertentu yang sekaligus menentukan kelayakan dari guru tersebut. Dengan demikian, tujuan uji

kompetensi adalah menilai dan menetapkan apakah guru sudah kompeten atau belum dilihat dari

standar kompetensi yang diujikan.

Kegiatan peningkatan kompetensi guru memiliki rasional dan pertimbangan empiris yang kuat,

sehingga bias dipertanggungjawabkan baik secara akademik, moral, maupun keprofesian. Dengan

demikian, disamping hasil penilaian kinerja, uji kompetensi menjadi salah satu basis utama desain

program peningkatan kompetensi guru. Uji kompetensi esensinya berfokus pada keempat

kompetensi yang harus dimiliki oleh guru seperti yang telah dijelaskan di atas, yaitu kompetensi

pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional.

1.

**Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan

karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek seperti fisik, moral, sosial, kultural,

emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu

menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik karena peserta didik

memiliki karakter, sifat, dan interes yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum,

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

27

seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum di tingkat satuan pendidikan masing-

masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal.

Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan

kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan penilaian terhadap kegiatan

pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan

aspek-aspek yang diamati, yaitu:

a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural,

emosional dan intelektual.

b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang

diampu.

d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.

e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan

kegiatan pengembangan yang mendidik.

f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai

potensi yang dimiliki.

g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan

evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2.

**Kompetensi Kepribadian**

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang

dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan kualitas generasi masa depan bangsa.

Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, guru harus

tetap tegar dalam melaksakan tugas sebagai seorang pendidik. Pendidikan adalah proses yang

direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik

harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan

berlaku dalam masyarakat.

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku

etik peserta didik sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik

dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian peserta didik

yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan peserta didiknya tentang disiplin diri,

belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar,

mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil

apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru harus mempunyai

kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru.

Aspek-aspek yang diamati adalah:

a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.

b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik

dan masyarakat.

c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.

d. Menunjukan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa

percaya diri.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

28

e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

**3.**

**4.**

**Kompetensi Sosial**

Guru di mata masyarakat dan peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan

merupkan suri tauladan dalam kehidupanya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial

dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan

kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan

lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua peserta didik, para guru tidak akan

mendapat kesulitan.

Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama,

bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru dalam

kaitannya dengan kompetensi sosial disajikan berikut ini.

a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras,

kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.

b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga

kependidikan, orang tua, dan masyarakat.

c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki

keragaman sosial budaya.

d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau

bentuk lain.

**Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan

pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar

peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu

menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi

pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari

informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari

internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai

sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan

mengajarnya harus disambut oleh peserta didik sebagai suatu seni pengelolaan proses

pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak

pernah putus.

Keaktifan pesertadidik harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan

metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong

pesertadidik untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan

konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan

multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan

belajar sambil bermain, sesuai kontek materinya.

Guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan.

Misalnya, bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, dan prinsip-

prinsip lainnya. Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

29

sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil

belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun butir soal secara benar,

agar tes yang digunakan dapat memotivasi pesertadidik belajar.

Kemampuan yang harus dimiliki pada dimensi kompetensi profesional atau akademik

dapat diamati dari aspek-aspek berikut ini.

a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata

pelajaran yang diampu.

b. Menguasai standar kompetensi

dan

kompetensi

dasar

mata

pelajaran/

bidang

pengembangan yang diampu.

c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.

d. Mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

e. Memanfaatkan teknologi

informasi

dan

komunikasi

untuk

berkomunikasi

dan

mengembangkan diri.

Seperti dijelaskan di atas, untuk mengetahui kompetensi guru dilakukan uji kompetensi. Melalui

uji kompetensi guru dapat dirumuskan profil kompetensinya. Kondisi nyata itulah yang menjadi

dasar peningkatan kompetensi guru. Dengan demikian, hasil uji kompetensi menjadi basis utama

desain program peningkatan kompetensi guru.

Uji kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang penguasaan materi

pembelajaran setiap guru. Berdasarkan hasil uji kompetensi dirumuskan profil kompetensi guru

menurut level tertentu, sekaligus menentukan kelayakannya.

Dengan demikian, tujuan uji

kompetensi adalah menilai dan menetapkan apakah guru sudah kompeten atau belum dilihat dari

standar kompetensi yang diujikan. Pelaksanaan uji kompetensi dilakukan dengan menggunakan

prinsip-prinsip seperti berikut ini.

a.

b.

c.

d.

e.

Valid, yaitu menguji apa yang seharusnya dinilai atau diuji dan bukti-bukti yang dikumpulkan

harus mencukupi serta terkini dan asli.

Reliabel, yaitu uji komptensi bersifat konsisten, dapat menghasilkan kesimpulan yang relatif

sama walaupun dilakukan pada waktu, tempat dan asesor yang berbeda.

Fleksibel, yaitu uji kompetensi dilakukan dengan metoda yang disesuikan dengan kondisi peserta

uji serta kondisi tempat uji kompetensi.

Adil, yaitu uji kompetensi tidak boleh ada diskriminasi terhadap guru, dimana mereka harus

diperlakukan sama sesuai dengan prosedur yang ada dengan tidak melihat dari kelompok mana

dia berasal.

Efektif dan efisien, yaitu uji kompetensi tidak mengorbankan sumber daya dan waktu yang

berlebihan dalam melaksanakan uji kompetensi sesuai dengan unjuk kerja yang ditetapkan. Uji

kompetensi sebisa mungkin dilaksanakan di tempat kerja atau dengan mengorbankan waktu

dan biaya yang sedikit.

Uji kompetensi dilakukan dengan strategi tertentu. Strategi uji kompetensi dilakukan seperti

berikut ini.

1.

2.

Dilakukan secara kontinyu bagi semua guru, baik terkait dengan mekanisme sertifikasi maupun

bersamaan dengan penilaian kinerja.

Dapat dilakukan secara manual (*offline*), *online*, atau kombinasinya.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

30

3.

4.

5.

Memberi perlakauan khusus untuk jenis guru tertentu, misalnya guru produktif, normatif, guru

TK/LB, atau melalui tes kinerja atau *performance test.*

Dimungkinkan penyediaan bank soal yang memenuhi validitas dan reliabilitas tertentu, khusus

untuk ranah pengetahuan*.*

Sosialisasi pelaksanaan program dan materi uji kompetensi

**Latihan dan Renungan**

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

Apa esensi peningkatan kompetensi guru?

Sebutkan jenis-jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh guru?

Buatlah penjelasan ringkas mengenai keterkaitan masing-masing jenis kompetensi guru!

Sebutkan beberapa prinsip peningkatan kompetensi guru1

Apa yang dimaksud dengan pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan?

Sebutkan jenis-jenis program peningkatan kompetensi guru!

Apa esensi uji kompetensi guru?

Apa dampak ikutan hasil uji kompetensi bagi guru?

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

31

**Kegiatan Belajar 3 : PENILAIAN KINERJA**

*Topik ini berkaitan dengan penilaian kinerja guru. Materi sajian terutama*

*berkaitan dengan makna, persyaratan, prinsip, tahap-tahap pelaksanaan,*

*dan konversi nilai penilaian kinerja guru. Peserta PLPG diminta mengikuti*

*materi pembelajaran secara individual, melaksanakan diskusi kelompok,*

*menelaah kasus, membaca regulasi yang terkait, menjawab soal latihan,*

*dan melakukan refleksi.*

**A.**

**Latar Belakang**

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam

mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru profesional mampu berpartisipasi dalam pembangunan

nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam

IPTEK, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian.

Masa depan masyarakat, bangsa dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Karena

itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan

fungsional guru. Agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan

sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru (PK Guru) yang

menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Pelaksanaan PK Guru dimaksudkan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat

dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi guru. Untuk memberi pengakuan

bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi

kerjanya, maka PK Guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang

diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak

terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian

Pendidikan dan Kebudayaan, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di

lingkungan Kementerian Agama.

Hasil PK Guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai masukan

dalam penyusunan program PKB. Hasil PK Guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka

kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Permenneg

PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jika

semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita‐cita pemerintah untuk

menghasilkan ”insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi” lebih cepat direalisasikan.

**B.**

**Pengertian**

Menurut Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, PK Guru adalah penilaian dari tiap butir

kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuannya dalam penguasaan

pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan

sesuai amanat Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan

Kompetensi Guru.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

32

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat

menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan

pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan

tugas tambahan. Sistem PK Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi

kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang

ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Sebelum mengikuti PK Guru, seorang guru harus mengikuti uji kompetensi. Berdasarkan hasil

uji kompetensi ini, guru akan dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu: (1) guru yang sudah

mencapai standar kompetensi minimal yang ditetapkan, dan (2) guru yang belum memiliki standar

kompetensi minimmal yang ditetapkan.

Guru yang sudah mencapai standar kompetensi minimum yang ditetapkan diberi kesempatan

untuk mengikuti PK Guru. Sebaliknya, guru yang belum mencapai standar minimum yang ditetapkan,

diharuskan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) melalui multimode, untuk kemudian

mengikuti uji kompetensi.

Jika hasil uji kompetensi memenuhi persyaratan, guru yang bersangkutan diberi peluang

mengikuti PK Guru. Fokus utama PK Guru adalah (1) disiplin guru (kehadiran, ethos kerja), (2)

efisiensi dan efektivitas pembelajaran (kapasitas transformasi ilmu ke siswa), (3) keteladanan guru

(berbicara, bersikap dan berperilaku), dan (4) motivasi belajar siswa.

Guru yang sudah mengikuti PK Guru, akan dihitung angka kredit yang diperoleh atas kinerjanya

pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi

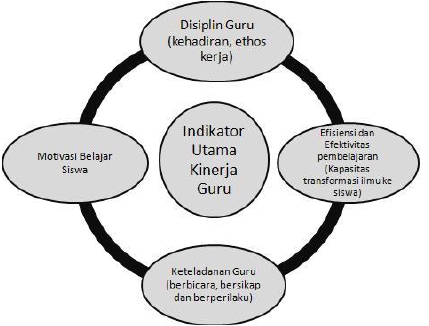
sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan

setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan

pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

33



**N ˂ SM**

**UK**

**UJI**

**KOMPETENSI**

**N ≥ SM**

 Pembinaan karier dan

kepangkatan

 Memastikan guru melaksanakan

tugas profesional

**INTERNALLY &**

**EKSTERNALLY**

**DRIVEN**

PKB

**DIKLAT DASAR**

**DIKLAT LANJUTAN**

**DIKLAT**

**PENGEMBANGAN**

**N ˂ SM**

**PK**

**N ≥ SM**

 Menjamin bahwa guru

memberi layanan pendidikan

yang berkualitas

**(KEPASTIAN, KEMANFAATAN dan**

**KEADILAN)**

**GURU**

**PROFESIONAL**

**1.**

**2.**

**3.**

**KENAIKAN PANGKAT/**

**JABATAN**

**PROMOSI**

**TUNJANGAN PROFESI**

**SM : Standar Minimal**

**PKB : Pembinaan Keprofesian**

**Berkelanjutan**

**PK : Penilaian Kinerja**

Hasil PK Guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait

dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan

dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. PK Guru merupakan

acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi

guru, PK Guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur‐unsur kinerja yang dinilai dan

merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki

kualitas kinerjanya, khususnya pada empat fokus utama, seperti disebutkan di atas.

**C.**

**Persyaratan**

Persyaratan penting dalam sistem PK Guru yaitu harus valid, reliabel, dan praktis.

1. Sistem PK Guru dikatakan valid bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-

komponen tugas

guru dalam melaksanakanpembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lain

yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2. Sistem PK Guru dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi jika proses yang

dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun

dan kapan pun.

3. Sistem PK Guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah,

dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan

persyaratan tambahan.

**D.**

**Prinsip Pelaksanaan**

Prinsip‐prinsip utama dalam pelaksanaan PK Guru adalah sebagai berikut.

1.

2.

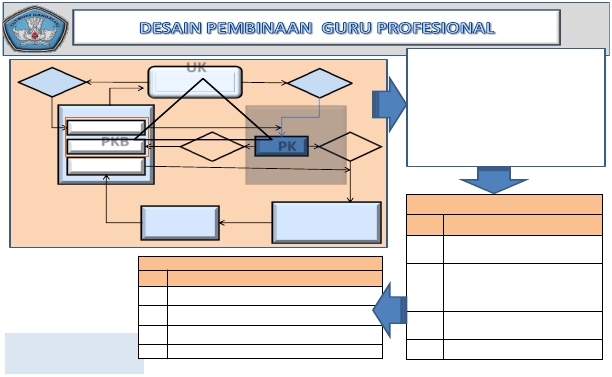
Sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

Menilai kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan

tugasnya sehari‐hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan,

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

34



|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR UTAMA** | |
| **No.** | **INDIKATOR** |
| 1. | Disiplin Guru (waktu, nilai,  kehadiran, ethos kerja) |
| 2. | Efisiensi dan Efektivitas  pembelajaran (Kapasitas  transformasi ilmu ke  siswa) |
| 3. | Keteladanan Guru  (berbicara, bersikap dan berperilaku) |
| 4. | Motivasi Belajar Siswa |

|  |  |
| --- | --- |
| **DAMPAK** | |
| **No** | **INDIKATOR** |
| 1. | Hasil Belajar Siswa (Nilai Rapor, UN dan Hasil Tes  Standar Lainnya) |
| 2. | Karya Prestatif Siswa dalam berbagai kompetisi  Lokal, Nasional dan Internasional |
| 3. | Kesinambungan Prestasi Siswa di PT atau bekerja  melalui Penelusuran Alumni. |
| 4. | Rekognisi Pihak Eksternal terhadap kualitas Siswa |

**PKB**

dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah meliputi:

a. disiplin guru (kehadiran, ethos kerja),

b. efisiensi dan efektivitas pembelajaran (kapasitas transformasi ilmu ke siswa),

c. keteladanan guru (berbicara, bersikap dan berperilaku), dan

d. motivasi belajar siswa.

3.

4.

**E.**

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses harus memahami semua

dokumen yang terkait dengan sistem penilaian. Guru dan penilai harus memahami pernyataan

kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang aspek

yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

Diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun dengan

memperhatikan hal‐hal berikut.

a. Obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari‐hari.

b. Memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.

c. Dapat dipertanggungjawabkan.

d. Bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan

dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

e. Memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk

memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

f. Mudah tanpa mengabaikan prinsip‐prinsip lainnya.

g. Berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

h. Tidak hanya terfokus pada hasil, namun juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana

guru dapat mencapai hasil tersebut.

i. Periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus selama seseorang menjadi guru.

j. Boleh diketahui oleh pihak‐pihak terkait yang berkepentingan.

**Aspek yang Dinilai**

Seperti telah dijelaskan di muka, guru sebagai pendidik profesional mempunyai 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. Selain tugas utamanya tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas‐tugas lain yang

relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Oleh karena itu, dalam penilaian kinerja guru beberapa

subunsur yang perlu dinilai adalah sebagai berikut.

1.

2.

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata

pelajaran atau guru kelas, khususnya berkaitan dengan, (1) disiplin guru (kehadiran, ethos

kerja), (2) efisiensi dan efektivitas pembelajaran (kapasitas transformasi ilmu ke siswa), (3)

keteladanan guru (berbicara, bersikap dan berperilaku), dan (4) motivasi belajar siswa.

Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling

(BK)/Konselor meliputi kegiatan merencanakan

dan melaksanakan

pembimbingan,

mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, dan

melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan. Seperti halnya guru mata pelajaran, fokus

utama PK bagi guru Bimbingan Konseling (BK)/Konselor juga mencakup (1) disiplin guru

(kehadiran, ethos kerja), (2) efisiensi dan efektivitas pembelajaran (kapasitas transformasi ilmu

ke siswa), (3) keteladanan guru (berbicara, bersikap dan berperilaku), dan (4) motivasi belajar

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

35

siswa.

3.

**F.**

Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi

sekolah/madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu tugas

tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar

tatap muka. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi: (1) menjadi

kepala sekolah/madrasah per tahun; (2) menjadi wakil kepala sekolah/madrasah per tahun; (3)

menjadi ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya; (4) menjadi kepala

perpustakaan; atau (5) menjadi kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang

sejenisnya. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka dikelompokkan

menjadi dua, yaitu tugas tambahan minimal satu tahun (misalnya menjadi wali kelas, guru

pembimbing program induksi, dan sejenisnya) dan tugas tambahan kurang dari satu tahun

(misalnya menjadi pengawas penilaian dan evaluasi pembelajaran, penyusunan kurikulum, dan

sejenisnya).

Penilaian kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang mengurangai jam

mengajar tatap muka dinilai dengan menggunakan instrumen khusus yang dirancang

berdasarkan kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut.

Tugas tambahan lain yang tidak mengurangi jam mengajar guru dihargai langsung sebagai

perolehan angka kredit sesuai ketentuan yang berlaku.

**Prosedur Pelaksanaan**

PK Guru dilakukan dua kali setahun, yaitu pada awal tahun ajaran (penilaian formatif) dan akhir

tahun ajaran (penilaian sumatif), khususnya untuk pertamakalinya. PK Guru formatif digunakan

untuk menyusun profil kinerja guru dan harus dilaksanakan dalam kurun waktu 6 (enam) minggu di

awal tahun ajaran. Berdasarkan profil kinerja guru ini dan hasil evaluasi diri yang dilakukan oleh guru

secara mandiri, sekolah/madrasah menyusun rencana PKB. Bagi guru‐guru dengan PK Guru di bawah

standar, maka program PKB diarahkan untuk pencapaian standar kompetensi tersebut.

Sementara itu, bagi guru‐guru dengan PK Guru yang telah mencapai atau di atas standar,

program PKB diorientasikan untuk meningkatkan atau memperbaharui pengetahuan, keterampilan,

dan sikap dan perilaku keprofesiannya. PK Guru sumatif digunakan untuk menetapkan perolahan

angka kredit guru pada tahun tersebut. PK Guru sumatif juga digunakan untuk menganalisis

kemajuan yang dicapai guru dalam pelaksanaan PKB, baik bagi guru yang nilainya masih di bawah

standar, telah mencapai standar, atau melebihi standar kompetensi yang ditetapkan. PK Guru

sumatif harus sudah dilaksanakan 6 (enam) minggu sebelum penetapan angka kredit seorang guru.

Secara spesifik terdapat perbedaan prosedur pelaksanaan PK Guru pembelajaran atau

pembimbingan dengan prosedur pelaksanaan PK Guru untuk tugas tambahan yang relevan dengan

fungsi sekolah/madrasah. Meskipun demikian, secara umum kegiatan penilaian PK Guru di tingkat

sekolah dilaksanakan dalam 4 (empat) tahapan sebagaimana berikut.

1.

Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan, hal‐hal yang harus dilakukan oleh penilai maupun guru yang akan

dinilai, yaitu:

a. memahami Pedoman PK Guru, terutama tentang sistem yang diterapkan dan posisi PK Guru

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

36

dalam kerangka pembinaan dan pengembangan profesi guru;

b. memahami pernyataan kompetensi guru yang telah dijabarkan dalam bentuk indikator

kinerja;

c. memahami penggunaan instrumen PK Guru dan tata cara penilaian yang akan dilakukan,

termasuk cara mencatat semua hasil pengamatan dan pemantauan, serta mengumpulkan

dokumen dan bukti fisik lainnya yang memperkuat hasil penilaian; dan

d. memberitahukan rencana pelaksanaan PK Guru kepada guru yang akan dinilai sekaligus

menentukan rentang waktu jadwal pelaksanaannya.

2.

Tahap Pelaksanaan

Beberapa tahapan PK Guru yang harus dilalui oleh penilai sebelum menetapkan nilai untuk

setiap kompetensi, yaitu:

a. Sebelum pengamatan. Pertemuan awal antara penilai dengan guru yang dinilai sebelum

dilakukan pengamatan dilaksanakan di ruang khusus tanpa ada orang ketiga. Pada

pertemuan ini, penilai mengumpulkan dokumen pendukung dan melakukan diskusi tentang

berbagai hal yang tidak mungkin dilakukan pada saat pengamatan. Semua hasil diskusi,

wajib dicatat dalam format laporan dan evaluasi per kompetensi sebagai bukti penilaian

kinerja. Untuk pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah

dapat dicatat dalam lembaran lain karena tidak ada format khusus yang disediakan untuk

proses pencatatan ini.

b. Selama pengamatan. Selama pengamatan di kelas dan/atau di luar kelas, penilai wajib

mencatat semua kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran

atau pembimbingan, dan/atau dalam pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan

fungsi sekolah/madrasah. Dalam konteks ini, penilaian kinerja dilakukan dengan

menggunakan instrumen yang sesuai untuk masing‐masing penilaian kinerja. Untuk menilai

guru yang melaksanakan proses pembelajaran atau pembimbingan, penilai menggunakan

instrumen PK Guru pembelajaran atau pembimbingan.

Pengamatan kegiatan pembelajaran dapat dilakukan di kelas selama proses tatap

muka tanpa harus mengganggu proses pembelajaran. Pengamatan kegiatan pembimbingan

dapat dilakukan selama proses pembimbingan baik yang dilakukan dalam kelas maupun di

luar kelas, baik pada saat pembimbingan individu maupun kelompok. Penilai wajib mencatat

semua hasil pengamatan pada format laporan dan evaluasi per kompetensi tersebut atau

lembar lain sebagai bukti penilaian kinerja. Jika diperlukan, proses pengamatan dapat

dilakukan lebih dari satu kali untuk memperoleh informasi yang akurat, valid dan konsisten

tentang kinerja seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran atau

pembimbingan.

Dalam proses penilaian untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi

sekolah/madrasah, data dan informasi dapat diperoleh melalui pencatatan terhadap semua

bukti yang teridentifikasi di tempat yang disediakan pada masing‐masing kriteria penilaian.

Bukti‐bukti ini dapat diperoleh melalui pengamatan, wawancara dengan pemangku

kepentingan pendidikan (guru, komite sekolah, peserta didik, dunia usaha dan dunia industri

mitra).

c. Setelah pengamatan.

Pada pertemuan setelah pengamatan pelaksanaan

proses

pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

37

sekolah/madrasah, penilai dapat mengklarifikasi beberapa aspek tertentu yang masih

diragukan. Penilai wajib mencatat semua hasil pertemuan pada format laporan dan evaluasi

per kompetensi tersebut atau lembar lain sebagai bukti penilaian kinerja. Pertemuan

dilakukan di ruang khusus dan hanya dihadiri oleh penilai dan guru yang dinilai. Untuk

penilaian kinerja tugas tambahan, hasilnya dapat dicatat pada Format Penilaian Kinerja

sebagai deskripsi penilaian kinerja.

**3. Tahap Penilaian**

a. Pelaksanaan penilaian

Pada tahap ini penilai menetapkan nilai untuk setiap kompetensi dengan skala nilai 1, 2,

3, atau 4. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu memberikan skor 0,

1, atau 2 pada masing‐masing indikator untuk setiap kompetensi. Pemberian skor ini

harus didasarkan kepada catatan hasil pengamatan dan pemantauan serta bukti‐bukti

berupa dokumen lain yang dikumpulkan selama proses PK Guru. Pemberian nilai untuk

setiap kompetensi dilakukan dengan tahapan sebagai berikut.

1)

2)

Pemberian skor 0, 1, atau 2 untuk masing‐masing indikator setiap kompetensi.

Pemberian skor ini dilakukan dengan cara membandingkan rangkuman catatan hasil

pengamatan dan pemantauan di lembar format laporan dan evaluasi per

kompetensi dengan indikator kinerja masing‐masing kompetensi

Nilai setiap kompetensi kemudian direkapitulasi dalam format hasil penilaian kinerja

guru untuk mendapatkan nilai total PK Guru. Untuk penilaian kinerja guru dengan

tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, nilai untuk setiap

kompetensi

direkapitulasi ke dalam format rekapitulasi penilaian kinerja untuk

mendapatkan nilai PK Guru. Nilai total ini selanjutnya dikonversikan ke dalam skala

nilai sesuai Permenneg PAN dan RB

Nomor 16 Tahun 2009.

3)

4)

Berdasarkan hasil konversi nilai PK Guru ke dalam skala nilai sesuai dengan

Permenneg PAN dan RB Nomor 16 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Guru dan

Angka Kreditnya, selanjutnya dapat ditetapkan sebutan dan persentase angka

kreditnya sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Konversi Nilai Kinerja Hasil PK Guru ke persentase Angka Kredit

Setelah melaksanakan penilaian, penilai wajib memberitahukan kepada guru yang

dinilai tentang nilai hasil PK Guru berdasarkan bukti catatan untuk setiap

kompetensi. Penilai dan guru yang dinilai melakukan refleksi terhadap hasil PK Guru,

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

38

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nilai Hasil PK Guru | Sebutan | Persentase  Angka kredit |
| 91 – 100 | Amat baik | 125% |
| 76 – 90 | Baik | 100% |
| 61 – 75 | Cukup | 75% |
| 51 – 60 | Sedang | 50% |
| ≤ 50 | Kurang | 25% |

sebagai upaya untuk perbaikan kualitas kinerja guru pada periode berikutnya.

5)

6)

Jika guru yang dinilai dan penilai telah sepakat dengan hasil penilaian kinerja, maka

keduanya menandatangani format laporan hasil penilaian kinerja guru tersebut.

Format ini juga ditandatangani oleh kepala sekolah.

Khusus bagi guru yang mengajar di dua sekolah atau lebih (guru multi

sekolah/madrasah), maka penilaian dilakukan di sekolah/madrasah induk. Meskipun

demikian, penilai

dapat melakukan pengamatan serta mengumpulkan data

dan informasi dari sekolah/madrasah lain tempat guru mengajar atau membimbing.

b. Pernyataan Keberatan terhadap Hasil Penilaian

Keputusan penilai terbuka untuk diverifikasi. Guru yang dinilai dapat mengajukan

keberatan terhadap hasil penilaian tersebut. Keberatan disampaikan kepada Kepala

Sekolah dan/atau Dinas Pendidikan, yang selanjutnya akan menunjuk seseorang yang

tepat untuk bertindak sebagai moderator. Dalam hal ini moderator dapat mengulang

pelaksanaan PK Guru untuk kompetensi tertentu yang tidak disepakati atau mengulang

penilaian kinerja secara menyeluruh. Pengajuan usul penilaian ulang harus dicatat

dalam laporan akhir. Dalam kasus ini, nilai PK Guru dari moderator digunakan sebagai

hasil akhir PK Guru. Penilaian ulang hanya dapat dilakukan satu kali dan moderator hanya

bekerja untuk kasus penilaian tersebut.

**4. Tahap Pelaporan**

Setelah nilai PK Guru formatif dan sumatif diperoleh, penilai wajib melaporkan hasil PK Guru

kepada pihak yang berwenang untuk menindaklanjuti hasil PK Guru tersebut.

Hasil

PK

Guru formatif dilaporkan kepada kepala sekolah/koordinator PKB sebagai masukan untuk

merencanakan kegiatan PKB tahunan. Hasil PK Guru sumatif dilaporkan kepada tim penilai

tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, atau tingkat pusat sesuai dengan kewenangannya.

Laporan PK Guru sumatif ini digunakan oleh tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi,

atau pusat sebagai dasar perhitungan dan penetapan angka kredit (PAK) tahunan yang

selanjutnya dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Laporan

mencakup: (1) laporan dan evaluasi per kompetensi sesuai format; (ii) rekap hasil PK Guru

sesuai format; dan (iii) dokumen pendukung lainnya.

Guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dan

mengurangi beban jam mengajar tatap muka, dinilai dengan menggunakan dua instrumen,

yaitu: (i) instrumen PK Guru pembelajaran atau pembimbingan; dan (ii) instrumen PK Guru

pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Hasil PK Guru

pelaksanaan tugas tambahan tersebut akan digabungkan

dengan hasil

PK Guru

pelaksanaan pembelajaran atau pembimbingan sesuai persentase yang ditetapkan dalam

aturan yang berlaku.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

39

**G.**

**Konversi Nilai Hasil PK Guru ke Angka Kredit**

Nilai kinerja guru hasil PK Guru perlu dikonversikan ke skala nilai menurut Permenneg PAN dan RB

Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Hasil konversi ini

selanjutnya digunakan untuk menetapkan sebutan hasil PK Guru dan persentase perolehan angka

kredit sesuai pangkat dan jabatan fungsional guru. Sebelum melakukan pengkonversian hasil PK Guru

ke angka kredit, tim penilai harus melakukan verifikasi terhadap hasil PK Guru. Kegiatan verifikasi ini

dilaksanakan dengan menggunakan berbagai dokumen (Hasil PK Guru yang direkapitulasi dalam

Format Rekap Hasil PK Guru, catatan hasil pengamatan, studi dokumen, wawancara, dan

sebagainya yang ditulis dalam Format Laporan dan Evaluasi per kompetensi beserta dokumen

pendukungnya) yang disampaikan oleh sekolah untuk pengusulan penetapan angka kredit. Jika

diperlukan dan dimungkinkan, kegiatan verifikasi hasil PK Guru dapat mencakup kunjungan ke

sekolah/madrasah oleh tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat.

Pengkonversian hasil PK Guru ke Angka Kredit adalah tugas Tim Penilai Angka Kredit kenaikan

jabatan fungsional guru di tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat. Penghitungan angka kredit

dapat dilakukan di tingkat sekolah, tetapi hanya untuk keperluan estimasi perolehan angka kredit

guru. Angka kredit estimasi berdasarkan hasil perhitungan PK Guru yang dilaksanakan di sekolah,

selanjutnya dicatat dalam format penghitungan angka kredit yang ditanda‐tangani oleh penilai, guru

yang dinilai dan diketahui oleh kepala sekolah. Bersama‐sama dengan angka angka kredit dari unsur

utama lainnya (pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif) dan unsur penunjang, hasil

perhitungan PK Guru yang dilakukan oleh tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat

akan direkap dalam daftar usulan penetapan angka kredit (DUPAK) untuk proses penetapan angka

kredit kenaikan jabatan fungsional guru.

1.

Konversi nilai PK Guru bagi guru tanpa tugas tambahan yang relevan dengan fungsi

sekolah/madrasah.

Konversi nilai PK Guru ke angka kredit dilakukan berdasarkan Tabel 3.4. Berdasarkan Permenneg

PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, perolehan angka kredit untuk pembelajaran atau

pembimbingan setiap tahun bagi guru diperhitungkan dengan menggunakan rumus tertentu.

Seorang Guru yang akan dipromosikan naik jenjang pangkat dan jabatan fungsionalnya setingkat

lebih tinggi, dipersyaratkan harus memiliki angka kredit kumulatif minimal sebagai berikut.

Tabel 3.4. Persyaratan Angka Kredit untuk Kenaikan Pangkat dan Jabatan Fungsional Guru

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

40

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jabatan Guru | Pangkat  dan Golongan Ruang | Persyaratan Angka Kredit kenaikan  pangkat dan jabatan | |
| Kumulatif  minimal | Kebutuhan  Per jenjang |
| Guru Pertama | Penata Muda, III/a  Penata Muda Tingkat I, III/b | 100  150 | 50  50 |
| Guru Muda | Penata, III/c  Penata Tingkat I, III/d | 200  300 | 100  100 |
| Guru Madya | Pembina, IV/a  Pembina Tingkat I, IV/b  Pembinaan Utama Muda, IV/c | 400  550  700 | 150  150  150 |
| Guru Utama | Pembina Utama Madya, IV/d  Pembina Utama, IV/e | 850  1.050 | 200 |

*Keterangan: (1) Angka kredit kumulatif minimal pada kolom 3 adalah jumlah angka*

*kredit minimal yang dimiliki untuk masing‐masing jenjang jabatan/pangkat; dan (2)*

*Angka kredit pada kolom 4 adalah jumlah peningkatan minimal angka kredit yang*

*dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi.*

2.

Konversi nilai PK Guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah

yang mengurangi jam mengajar tatap muka guru.

Hasil akhir nilai kinerja guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi

sekolah/madrasah (Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Laboratorium, Kepala

Perpustakaan, dan sejenisnya) yang mengurangi jam mengajar tatap muka diperhitungkan

berdasarkan prosentase nilai PK Guru pembelajaran/pembimbingan dan prosentase nilai PK

Guru pelaksanaan tugas tambahan tersebut.

a. Untuk itu, nilai hasil PK Guru Kelas/Mata Pelajaran atau PK Guru Bimbingan dan

Konseling/Konselor, atau PK Guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi

sekolah/madrasah perlu diubah terlebih dahulu ke skala 0 ‐ 100.

b. Masing‐masing hasil konversi nilai kinerja guru untuk unsur pembelajaran/ pembimbingan

dan

tugas

tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, kemudian

dikategorikan ke dalam Amat Baik (125%), Baik(100%), Cukup (75%), Sedang (50%), atau

Kurang (25%) sebagaimana diatur dalam Permenneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009.

c. Angka kredit per tahun masing‐masing unsur pembelajaran/ pembimbingan dan tugas

tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diperoleh oleh guru dihitung

menggunakan rumus tertentu.

d. Angka kredit unsur pembelajaran/pembimbingan dan angka kredit tugas tambahan yang

relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dijumlahkan sesuai prosentasenya untuk

memperoleh total angka kredit dengan perhitungan sebagai berikut:

1) Guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah total angka kreditnya = 25% angka

kredit pembelajaran/pembimbingan + 75 angka kredit tugas tambahan sebagai kepala

sekolah.

2) Guru dengan tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah total angka kreditnya =

50% angka kredit pembelajaran/pembimbingan + 50% Angka Kredit Tugas Tambahan

sebagai Wakil Kepala Sekolah.

3) Guru

dengan tugas tambahan sebagai kepala perpustakaan/

laboratorium/bengkel, atau ketua program keahlian; total angka kredit = 50% angka

kredit pembelajaran/pembimbingan + 50% Angka Kredit Tugas Tambahan sebagai

Pustakawan/Laboran.

3.

Konversi nilai PK Guru dengan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi

sekolah/madrasah tetapi tidak mengurangi jam mengajar tatap muka guru

Angka kredit tugas tambahan bagi guru dengan tugas tambahan lain yang tidak mengurangi jam

mengajar tatap muka, langsung diperhitungkan sebagai perolehan angka kredit guru pada

periode tahun tertentu. Banyaknya tugas tambahan untuk seorang guru maksimum dua tugas

per tahun. Angka kredit kumulatif yang diperoleh diperhitungkan sebagai berikut.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

41

a. Tugas yang dijabat selama satu tahun (misalnya menjadi wali kelas, tim kurikulum,

pembimbing guru pemula, dan sejenisnya). Angka kredit kumulatif yang diperoleh = Angka

Kredit Hasil PK Guru selama setahun + 5% Angka Kredit Hasil PK Guru selama setahun x

banyaknya tugas temporer yang diberikan selama setahun.

b. Tugas yang dijabat selama kurang dari satu tahun atau tugas‐tugas sementara (misalnya

menjadi pengawas penilaian dan evaluasi, membimbing peserta didik dalam kegiatan

ekstrakurikuler, menjadi pembimbing penyusunan publikasi ilmiah dan karya inovatif, dan

sejenisnya). Angka kredit kumulatif yang diperoleh = Angka Kredit Hasil PK Guru selama

setahun + 2% Angka Kredit Hasil PK Guru selama setahun x banyaknya tugas temporer yang

diberikan selama setahun.

**H.**

**Penilai PK Guru**

1. Kriteria Penilai

Penilaian kinerja guru dilakukan oleh Kepala Sekolah. Apabila Kepala Sekolah tidak dapat

melaksanakan sendiri (misalnya karena jumlah guru yang dinilai terlalu banyak), maka Kepala

Sekolah dapat menunjuk Guru Pembina atau Koordinator PKB sebagai penilai. Penilaian

kinerja Kepala Sekolah dilakukan oleh Pengawas Sekolah. Penilai harus memiliki kriteria

sebagai berikut.

a. Menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/kepala

sekolah yang dinilai.

b. Memiliki Sertifikat Pendidik.

c. Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan menguasai bidang tugas Guru/Kepala

Sekolah yang akan dinilai.

d. Memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas

pembelajaran.

e. Memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka.

f. Memahami PK Guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta mampu untuk menilai kinerja

Guru/Kepala Sekolah.

Dalam hal Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, Guru Pembina, dan Koordinator PKB

memiliki latar belakang bidang studi yang berbeda dengan guru yang akan dinilai maka

penilaian dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah dan/atau Guru Pembina/Koordinator PKB dari

Sekolah lain atau oleh Pengawas Sekolah dari kabupaten/kota lain yang sudah memiliki

sertifikat pendidik dan memahami PK Guru.

2.

Masa Kerja

Masa kerja tim penilai kinerja guru ditetapkan oleh Kepala Sekolah atau Dinas Pendidikan

paling lama tiga (3) tahun. Kinerja penilai dievaluasi secara berkala oleh Kepala Sekolah atau

Dinas Pendidikan dengan memperhatikan prinsip‐prinsip penilaian yang berlaku. Untuk

sekolah yang berada di daerah khusus, penilaian kinerja guru dilakukan oleh Kepala Sekolah

dan/atau Guru Pembina setempat. Jumlah guru yang dapat dinilai oleh seorang penilai

adalah 5 sampai dengan 10 guru per tahun.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

42

**I.**

**Sanksi**

Penilai dan guru akan dikenakan sanksi apabila yang bersangkutan terbukti melanggar prinsip‐prinsip

pelaksanaan PK Guru, sehingga menyebabkan Penetapan Angka Kredit (PAK) diperoleh dengan cara

melawan hukum. Sanksi tersebut adalah sebagai berikut.

1.

2.

3.

**J.**

Diberhentikan sebagai guru atau kepala sekolah dan/atau pengawas sekolah.

Bagi penilai, wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan semua

penghargaan yang pernah diterima sejak yang bersangkutan melakukan proses PK Guru.

Bagi guru wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan semua

penghargaan yang pernah diterima sejak yang bersangkutan memperoleh dan mempergunakan

PAK yang dihasilkan dari PK Guru.

**Tugas dan Tanggung Jawab**

Setiap pihak terkait memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan PK Guru.

Penetapan tugas dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan semangat otonomi daerah serta

mengutamakan prinsip‐prinsip efisiensi, keterbukaan, dan akuntabilitas. Keterkaitan tugas dan

tanggung jawab pihak‐pihak yang terlibat dalam pelaksanaan PK Guru, mulai dari tingkat pusat

sampai dengan sekolah. Konsekuensi dari adanya keterkaitan tersebut, menuntut agar pihak‐ pihak

yang terlibat dalam pelaksanaan PK Guru melakukan koordinasi. Tugas dan tanggung jawab

masing‐masing pihak dirinci berikut ini.

1.

2.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

a. Menyusun dan mengembangkan rambu‐rambu pengembangan kegiatan PK Guru.

b. Menyusun prosedur operasional standar pelaksanaan PK Guru.

c. Menyusun instrumen dan perangkat lain untuk pelaksanaan PK Guru.

d. Mensosialisasikan, menyeleksi dan melaksanakan TOT penilai PK Guru tingkat pusat.

e. Memantau dan mengevaluasi kegiatan PK Guru.

f. Menyusun laporan hasil pemantauan dan evaluasi PK Guru secara nasional.

g. Menyampaikan laporan hasil pemantauan dan evaluasi PK Guru kepada Dinas Pendidikan

dan sekolah sebagai umpan balik untuk ditindak lanjuti.

h. Mengkoordinasi dan mensosialisasikan kebijakan‐kebijakan terkait PK Guru.

Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP

a. Menghimpun data profil guru dan sekolah yang ada di daerahnya berdasarkan hasil PK Guru

di sekolah.

b. Mensosialisasikan, menyeleksi, dan melaksanakan TOT untuk melatih penilai PK Guru tingkat

Kabupaten/Kota.

c. Menetapkan dan mengesahkan tim penilai PK Guru yang berada di bawah kewenangan

provinsi dalam bentuk Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi.

d. Melaksanakan pendampingan kegiatan PK Guru di sekolah‐sekolah yang ada di bawah

kewenangannya.

e. Menyediakan pelayanan konsultasi pelaksanaan kegiatan PK Guru yang ada di bawah

kewenangannya.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

43

f. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan PK Guru di sekolah‐sekolah yang ada di

bawah kewenangannya.

g. Dinas Pendidikan Provinsi bersama‐sama dengan LPMP membuat laporan hasil pemantauan

dan evaluasi kegiatan PK Guru dan mengirimkannya kepada sekolah, Dinas Pendidikan

Kabupaten/Kota, dan/atau Kemdiknas, cq. unit yang menangani Pendidik.

3.

Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota

a. Menghimpun dan menyediakan data profil guru dan sekolah yang ada

di wilayahnya

berdasarkan hasil PK Guru di sekolah.

b. Mensosialisasikan dan melalui koordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP

melatih penilai PK Guru tingkat Kabupaten/Kota.

c. Membantu pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan PK Guru di sekolah‐sekolah yang ada di

wilayahnya.

d. Melaksanakan pendampingan kegiatan dan pengelolaan PK Guru di sekolah‐sekolah yang ada

di wilayahnya.

e. Menetapkan dan mengesahkan tim penilai PK Guru bagi guru yang berada di bawah

kewenangannya dalam bentuk Keputusan Kepala Dinas.

f. Mengetahui dan menyetujui program kerja pelaksanaan PK Guru yang diajukan sekolah.

g. Menyediakan pelayanan konsultasi dan penyelesaian konflik dalam pelaksanaan kegiatan PK

Guru di sekolah‐sekolah yang ada di daerahnya.

h. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan PK Guru untuk menjamin pelaksanaan

yang efektif, efisien, obyektif, adil, akuntabel, dan sebagainya.

i. Membuat laporan hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan PK Guru di sekolah‐ sekolah yang

ada di wilayahnya dan mengirimkannya kepada sekolah, dan/atau LPMP dengan tembusan

ke Dinas Pendidikan Provinsi masing‐masing.

4.

UPTD Dinas Pendidikan

a. Menghimpun dan menyediakan data profil guru dan sekolah yang ada

di

kecamatan

wilayahnya berdasarkan hasil PK Guru di sekolah.

b. Membantu pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan PK Guru di wilayah kecamatannya.

c. Melaksanakan pendampingan kegiatan dan pengelolaan PK Guru di wilayah kecamatannya.

d. Menetapkan dan mengesahkan penilai PK Guru dalam bentuk Keputusan penetapan sebagai

penilai.

e. Menyediakan pelayanan konsultasi dalam pelaksanaan kegiatan PK Guru yang ada di

daerahnya.

f. Memantau dan mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan kegiatan PK Guru di tingkat

kecamatan untuk disampaikan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

5.

Satuan Pendidikan

a. Memilih dan mengusulkan penilai untuk pelaksanaan PK Guru

b. Menyusun program kegiatan sesuai dengan Rambu‐Rambu Penyelenggaraan PK Guru dan

prosedur operasional standar penyelenggaraan PK Guru.

c. Mengusulkan rencana program kegiatan ke UPTD atau Dinas Kabupaten/Kota.

d. Melaksanakan kegiatan PK Guru sesuai program yang telah disusun secara efektif, efisien,

obyektif, adil, akuntabel, dsb.

e. Memberikan kemudahan akses bagi penilai untuk melaksanakan tugas.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

44

f. Melaporkan kepada UPTD atau Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota jika terjadi permasalahan

dalam pelaksanaan PK Guru.

g. Membuat laporan pertanggungjawaban kegiatan, administrasi, keuangan (jika ada) dan

pelaksanaan program.

h. Membuat rencana tindak lanjut program pelaksanaan PK Guru untuk tahun berikutnya.

i. Membantu tim pemantau dan evaluasi dari tingkat pusat, LPMP, Dinas Pendidikan

Kabupaten/Kota, UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten di Kecamatan, dan Pengawas Sekolah.

j. Membuat laporan kegiatan PK Guru dan mengirimkannya kepada Tim penilai tingkat

kabupaten/kota, provinsi, atau nasional sesuai kewenangannya sebagai dasar penetapan

angka kredit (PAK) tahunan yang diperlukan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional

guru. Tim Penilai untuk menghitung dan menetapkan angka kredit, terlebih dahulu

melakukan verifikasi terhadap berbagai dokumen hasil PK Guru. Pada kegiatan verifikasi jika

diperlukan dan memang dibutuhkan tim penilai dapat mengunjungi sekolah. Sekolah juga

menyampaikan laporan tersebut kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan/atau ke

UPTD Pendidikan Kecamatan.

k. Merencanakan program untuk memberikan dukungan kepada guru yang memperoleh hasil

PK Guru di bawah standar yang ditetapkan.

**Latihan dan Renungan**

1.

2.

3.

4.

5.

6.

Mengapa penilaian kinerja guru perlu dilakukan secara kontinyu?

Apa tujuan utama penilaian kinerja guru?

Sebutkan dan jelaskan secara ringkat tiga persyaratan penilaian kinerja guru!

Sebutkan dan jelaskan secara ringkas prinsip-prinsip penilaian kinerja guru!

Sebutkan tahap-tahap penilaian kinerja guru!

Apa yang Anda ketahui tentang konversi nilai kredit dalam kerangka penilaian kinerja guru?

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

45

**Kegiatan Belajar 4 : PENGEMBANGAN KARIR**

*Topik ini berkaitan dengan*

*pengembangan karir guru. Materi sajian*

*terutama berkaitan dengan esensi dan ranah pembinaan dan*

*pengembangan guru, khususnya berkaitan dengan keprofesian dan karir.*

*Peserta PLPG diminta mengikuti materi pembelajaran secara individual,*

*melaksanakan diskusi kelompok, menelaah kasus, membaca regulasi yang*

*terkait, menjawab soal latihan, dan melakukan refleksi.*

**A.**

**Ranah Pengembangan Guru**

Tugas utama guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas

utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari

kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu dan norma etik

tertentu.

Secara formal, guru profesional harus memenuhi kualifikasi akademik minimum S-1/D-IV dan

bersertifikat pendidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru-guru yang memenuhi

kriteria profesional inilah yang akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien

untuk mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran sejalan dengan tujuan pendidikan nasional,

yakni mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa,

berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis

dan bertanggungjawab.

Di dalam UU Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dibedakan antara pembinaan dan

pengembangan kompetensi guru yang belum dan yang sudah berkualifikasi S-1 atau D-IV, seperti

disajikan pada Gambar 4.1. Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru yang

belum memenuhi kualifikasi S-1 atau D-IV dilakukan melalui pendidikan tinggi program S-1 atau

program D-IV pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga

kependidikan dan/atau program pendidikan nonkependidikan.

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, budaya, dan/atau olah raga (PP Nomor 74 Tahun

2008). Pengembangan dan peningkatan kompetensi dimaksud dilakukan melalui sistem pembinaan

dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit

jabatan fungsional.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

46

Kegiatan pengembangan dan peningkatan profesional guru yang sudah memiliki sertifikat

pendidik dimaksud dapat berupa: kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau

keprofesian, pendidikan dan pelatihan, pemagangan, publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau

gagasan inovatif, karya inovatif, presentasi pada forum ilmiah, publikasi buku teks pelajaran yang

lolos penilaian oleh BSNP, publikasi buku pengayaan, publikasi buku pedoman guru, publikasi

pengalaman lapangan pada pendidikan khusus dan/atau pendidikan layanan khusus, dan/atau

penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau

pemerintah daerah.

Pada sisi lain, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa

terdapat dua alur pembinaan dan pengembangan profesi guru, yaitu: **pembinaan dan**

**pengembangan profesi**, dan **pembinaan dan pengembangan karir,** seperti disajikan pada Gambar

4.2. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik,

kepribadian, sosial, dan profesional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana

dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional.

**PROFESI**

**PEMBINAAN**

**DAN**

**PENGEMBANGAN**

**PROFESI GURU**

**GURU PROFESIONAL**

**DENGAN**

**AKSESIBILITAS**

**PENGEMBANGAN**

**KARIR**

**KARIR**

*Gambar 4.2. Jenis Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*

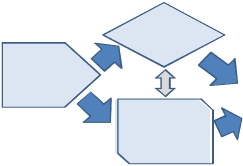
Pembinaan dan pengembangan karir meliputi: (1) penugasan, (2) kenaikan pangkat, dan (3)

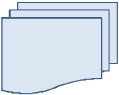
promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

47







fungsional guru. Pola pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru tersebut diharapkan

dapat menjadi acuan bagi institusi terkait di dalam melaksanakan tugasnya.

Pengembangan profesi dan karir tersebut diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan

kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar

kelas. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas ini harus sejalan dengan upaya

memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan, dan perlindungan terhadap guru. Kegiatan ini

menjadi bagian intergral dari pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan.

**B.**

**Ranah Pengembangan Karir**

Pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan tanggungjawab pemerintah, pemerintah

daerah, penyelenggara satuan pendidikan, asosiasi profesi guru, serta guru secara pribadi. Secara

umum kegiatan itu dimaksudkan untuk memotivasi, memelihara, dan meningkatkan kompetensi

guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran, yang berdampak pada

peningkatan mutu hasil belajar siswa. Seperti telah dijelaskan sebelumnya, pembinaan dan

pengembangan karir guru terdiri dari tiga ranah, yaitu: penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

**1.**

**Penugasan**

Guru terdiri dari tiga jenis, yaitu guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru bimbingan dan

konseling atau konselor. Dalam rangka melaksanakan tugasnya, guru melakukan kegiatan pokok

yang mencakup: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil

pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan

yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Kegiatan penugasan guru dalam rangka pembelajaran dapat dilakukan di satu sekolah

sebagai satuan administrasi pangkalnya dan dapat juga bersifat lintas sekolah. Baik bertugas

pada satu sekolah atau lebih, guru dituntut melaksanakan tugas pembelajaran yang diukur

dengan beban kerja tertentu, yaitu:

a. Beban kerja guru 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.

b. 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 dilaksanakan dengan

ketentuan paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satuan

pendidikan tempat tugasnya sebagai guru tetap.

c. Guru bimbingan dan konseling atau konselor wajib memenuhi beban mengajar yang setara,

yaitu jika mengampu bimbingan dan konseling paling sedikit 150 (seratus lima puluh) peserta

didik per tahun pada satu atau lebih satuan pendidikan.

d. Guru pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan

inklusi atau pendidikan terpadu wajib memenuhi beban mengajar yang setara, yaitu jika

paling sedikit melaksanakan 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

e. Menteri dapat menetapkan ekuivalensi beban kerja untuk memenuhi ketentuan beban kerja

dimaksud, khusus untuk guru-guru yang: bertugas pada satuan pendidikan layanan khusus,

berkeahlian khusus, dan/atau dibutuhkan atas dasar pertimbangan kepentingan nasional.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

48

Agar guru dapat melaksanakan beban kerja yang telah ditetapkan tersebut secara efektif,

maka harus dilakukan pengaturan tugas guru berdasarkan jenisnya. Pengaturan tugas guru

tersebut dilakukan dengan melibatkan individu dan/atau institusi dengan ketentuan sebagai

berikut.

a. Penugasan sebagai Guru Kelas/Mata Pelajaran

1)

Kepala sekolah/madrasah mengupayakan agar setiap guru dapat memenuhi beban kerja

paling sedikit 24 jam tatap muka per minggu. Apabila pada satuan administrasi

pangkalnya guru tidak dapat memenuhi beban kerja tersebut, kepala sekolah/madrasah

melaporkan kepada

Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota atau Kantor

Kementerian Agama Kabupaten/Kota.

2)

3)

4)

5)

6)

7)

Dinas Pendidikan Provinsi/Kanwil Kementerian Agama mengatur penugasan guru yang

belum memenuhi beban mengajar paling sedikit 24 jam tatap muka per minggu ke

satuan pendidikan yang ada dalam lingkungan kewenangannya.

Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota/Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota

mengatur penugasan guru yang belum memenuhi beban mengajar paling sedikit 24 jam

tatap muka per minggu ke satuan pendidikan yang ada dalam lingkungan

kewenangannya.

Pimpinan instansi pusat di luar Kementerian Pendidikan Nasional dan Kementerian

Agama mengatur penugasan guru yang belum memenuhi beban mengajar paling sedikit

24 jam tatap muka per minggu ke satuan pendidikan yang ada dalam lingkungan

kewenangannya.

Apabila pengaturan penugasan guru pada butir 2), 3), dan 4) belum terpenuhi, instansi

terkait sesuai dengan kewenangan masing-masing berkoordinasi untuk mengatur

penugasan guru pada sekolah/madrasah lain, baik negeri maupun swasta.

Berdasarkan hasil koordinasi sebagaimana dimaksud pada butir 5), instansi terkait sesuai

kewenangan masing-masing memastikan bahwa setiap guru wajib memenuhi beban

mengajar paling sedikit 6 jam tatap muka pada satuan administrasi pangkal guru dan

menugaskan guru pada sekolah/madrasah lain, baik negeri maupun swasta untuk dapat

memenuhi beban mengajar paling sedikit 24 jam tatap muka per minggu.

Instansi terkait sesuai kewenangan masing-masing wajib memastikan bahwa guru yang

bertugas di daerah khusus, berkeahlian khusus, dan guru yang dibutuhkan atas dasar

pertimbangan kepentingan nasional apabila beban kerjanya kurang dari 24 jam tatap

muka per minggu dapat diberi tugas ekuivalensi beban kerja sesuai dengan kondisi

tempat tugas guru yang bersangkutan setelah mendapat persetujuan Menteri

Pendidikan Nasional.

b. Penugasan sebagai Guru Bimbingan dan Konseling

1)

Kepala sekolah/madrasah mengupayakan agar setiap guru bimbingan dan konseling

dapat memenuhi beban membimbing paling sedikit 150 peserta didik per tahun. Apabila

pada satuan administrasi pangkalnya guru tidak dapat memenuhi beban membimbing

tersebut, kepala sekolah/madrasah melaporkan kepada dinas Pendidikan Provinsi/

Kabupaten/Kota atau Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

49

2)

3)

4)

5)

6)

Dinas Pendidikan Provinsi/Kanwil Kementerian Agama mengatur penugasan guru

bimbingan dan konseling yang belum memenuhi beban membimbing bimbingan dan

konseling paling sedikit 150 peserta didik per tahun ke satuan pendidikan yang ada

dalam lingkungan kewenangannya.

Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota/Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota

mengatur penugasan guru bimbingan dan konseling yang belum memenuhi beban

membimbing paling sedikit 150 peserta didik per tahun ke satuan pendidikan yang ada

dalam lingkungan kewenangannya.

Pimpinan instansi pusat di luar Kementerian Pendidikan Nasional dan Kementerian

Agama mengatur penugasan guru bimbingan dan konseling yang belum memenuhi

beban membimbing paling sedikit 150 peserta didik per tahun ke satuan pendidikan

yang ada dalam lingkungan kewenangannya.

Apabila pengaturan penugasan guru bimbingan dan konseling pada butir 2), 3), dan 4)

belum terpenuhi, instansi terkait sesuai dengan kewenangan masing-masing

berkoordinasi untuk mengatur penugasan guru bimbingan dan konseling pada

sekolah/madrasah lain, baik negeri maupun swasta.

Berdasarkan hasil koordinasi sebagaimana dimaksud pada butir 5), instansi terkait sesuai

kewenangan masing-masing memastikan bahwa setiap guru bimbingan dan konseling

wajib memenuhi beban membimbing paling sedikit 40 peserta didik pada satuan

administrasi pangkal guru dan menugaskan guru bimbingan dan konseling pada

sekolah/madrasah lain, baik negeri maupun swasta untuk dapat memenuhi beban

membimbing paling sedikit 150 peserta didik per tahun.

Instansi terkait sesuai kewenangan masing-masing wajib memastikan bahwa guru yang

bertugas di daerah khusus, berkeahlian khusus, dan guru yang dibutuhkan atas dasar

pertimbangan kepentingan nasional, apabila beban mengajarnya kurang dari 24 jam tatap

muka per minggu atau sebagai guru bimbingan dan konseling yang membimbing kurang dari

150 peserta didik per tahun dapat diberi tugas ekuivalensi beban kerja sesuai dengan kondisi

tempat tugas guru yang bersangkutan setelah mendapat persetujuan kementerian

pendidikan. Hal ini masih dalam proses penelaahan yang saksama. Guru berhak dan wajib

mengembangkan dirinya secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan IPTEKS. Kepala

sekolah/madrasah wajib memberi kesempatan secara adil dan merata kepada guru untuk

mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

c. Guru dengan Tugas Tambahan

1)

2)

Guru dengan tugas tambahan sebagai kepala satuan pendidikan wajib mengajar 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.

Guru dengan tugas tambahan sebagai wakil kepala satuan pendidikan wajib mengajar

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.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

50

3)

4)

5)

6)

7)

Guru dengan tugas tambahan sebagai ketua program keahlian wajib mengajar paling

sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Guru dengan tugas tambahan sebagai kepala perpustakaan satuan pendidikan wajib

mengajar paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Guru dengan tugas tambahan sebagai kerja kepala laboratorium, bengkel, atau unit

produksi satuan pendidikan wajib mengajar paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka

dalam 1 (satu) minggu.

Guru yang ditugaskan menjadi pengawas satuan pendidikan, pengawas mata pelajaran,

atau pengawas kelompok mata pelajaran wajib 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.

Guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan wajib melaksanakan

tugas sebagai pendidik, dengan ketentuan berpengalaman

sebagai guru

sekurangkurangnya delapan tahun atau kepala sekolah sekurang-kurangnya 4 (empat)

tahun, memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai dengan peraturan

perundang-undangan, memiliki Sertifikat Pendidik, dan melakukan tugas pembimbingan

dan pelatihan profesional Guru dan tugas pengawasan.

Pada sisi lain, guru memiliki peluang untuk mendapatkan penugasan dalam aneka jenis. Di

dalam PP No. 74 Tahun 2008 disebutkan bahwa guru yang diangkat oleh pemerintah atau

pemerintah daerah dapat ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan. Penempatan guru pada jabatan struktural dimaksud dapat

dilakukan setelah yang bersangkutan bertugas sebagai guru paling singkat selama delapan

tahun. Guru yang ditempatkan pada jabatan struktural itu dapat ditugaskan kembali sebagai

guru dan mendapatkan hak-hak guru sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Guru yang ditempatkan pada jabatan struktural kehilangan haknya untuk memperoleh

tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan*.* Hak-hak

guru dimaksud berupa tunjangan profesi dan tunjangan fungsional diberikan sebesar tunjangan

profesi dan tunjangan fungsional berdasarkan jenjang jabatan sebelum guru yang bersangkutan

ditempatkan pada jabatan struktural.

**2.**

**Promosi**

Kegiatan pengembangan dan pembinaan karir yang kedua adalah promosi. Promosi dimaksud dapat

berupa penugasan sebagai guru pembina, guru inti, instruktur, wakil kepala sekolah, kepala sekolah,

pengawas sekolah, dan sebagainya. Kegiatan promosi ini harus didasari atas pertimbangan prestasi

dan dedikasi tertentu yang dimiliki oleh guru.

Peraturan Pemerintah No. 74 tentang Guru mengamanatkan bahwa dalam melaksanakan

tugas keprofesian, guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.

Promosi dimaksud meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

51

**C.**

**Kenaikan Pangkat**

Dalam rangka pengembangan karir guru, Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 telah

menetapkan 4 (empat) jenjang jabatan fungsional guru dari yang terrendah sampai dengan yang

tertinggi, yaitu Guru Pertama, Guru Muda, Guru Madya, dan Guru Utama. Penjelasan tentang jenjang

jabatan fungsional guru dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi beserta jenjang

kepengkatan dan persyaratan angka kredit untuk kenaikan pangkat dan jabatan tersebut telah

dijelaskan pada bagian sebelumnya.

Kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru dalam rangka pengembangan karir merupakan

gabungan dari angka kredit unsur utama dan penunjang ditetapkan sesuai dengan Permenneg PAN

dan BR Nomor 16 Tahun 2009. Tugas-tugas guru yang dapat dinilai dengan angka kredit untuk

keperluan kenaikan pangkat dan/atau jabatan fungsional guru mencakup unsur utama dan unsur

penunjang. Unsur utama kegiatan yang dapat dinilai sebagai angka kredit dalam kenaikan pangkat

guru 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 (PKB).

1. **Pendidikan**

Unsur kegiatan pendidikan yang dapat dinilai sebagai angka kredit dalam kenaikan pangkat guru

terdiri atas:

a. Mengikuti pendidikan formal dan memperoleh gelar/ijazah.

Angka kredit gelar/ijazah yang diperhitungkan sebagai unsur utama tugas guru dan sesuai

dengan bidang tugas guru, yaitu:

1) 100 untuk Ijazah S-1/Diploma IV;

2) 150 untuk Ijazah S-2; atau

3) 200 untuk Ijazah S-3.

Apabila seseorang guru mempunyai gelar/ijazah lebih tinggi yang sesuai dengan sertifikat

pendidik/keahlian dan bidang tugas yang diampu, angka kredit yang diberikan adalah sebesar

selisih antara angka kredit yang pernah diberikan berdasarkan gelar/ijazah lama dengan

angka kredit gelar/ijazah yang lebih tinggi tersebut. Bukti fisik yang dijadikan dasar penilaian

adalah fotokopi ijazah yang disahkan oleh pejabat yang berwenang, yaitu dekan atau ketua

sekolah tinggi atau direktur politeknik pada perguruan tinggi yang bersangkutan.

b. Mengikuti pelatihan prajabatan dan program induksi.

Sertifikat pelatihan prajabatan dan program induksi diberi angka kredit 3. Bukti fisik

keikutsertaan pelatihan prajabatan yang dijadikan dasar penilaian adalah fotokopi surat tanda

tamat pendidikan dan pelatihan (STTPP) prajabatan yang disahkan oleh kepala

sekolah/madrasah yang bersangkutan. Bukti fisik keikutsertaan program induksi yang

dijadikan dasar penilaian adalah fotokopi sertifikat program induksi yang disahkan oleh kepala

sekolah/madrasah yang bersangkutan.

2. **Pengembangan Profesi**

Berdasarkan Permenneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan

Angka Kreditnya yang dimaksudkan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

52

pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap,

berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Guru Pertama dengan pangkat Penata

Muda golongan ruang III/a sampai dengan Guru Utama dengan pangkat Pembina Utama golongan

ruang IV/e wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, yaitu

pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan/atau pengembangan karya inovatif.

Jenis kegiatan untuk pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi pengembangan diri

(diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru), publikasi ilmiah (hasil penelitian atau gagasan

inovatif pada bidang pendidikan formal, dan buku teks pelajaran, buku pengayaan dan pedoman

guru), karya inovatif (menemukan teknologi tepat guna; menemukan atau menciptakan karya

seni; membuat atau memodifikasi alat pelajaran; dan mengikuti pengembangan penyusunan

standar, pedoman, soal, dan sejenisnya).

Persyaratan atau angka kredit minimal bagi guru yang akan naik jabatan/pangkat dari

subunsur pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk masing-masing pangkat/golongan

adalah sebagai berikut:

a. Guru golongan III/a ke golongan III/b, subunsur pengembangan diri sebesar 3 (tiga) angka

kredit.

b. Guru golongan III/b ke golongan III/c, subunsur pengembangan diri sebesar 3 (tiga) angka

kredit, dan subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 4 (empat) angka kredit.

c. Guru golongan III/c ke golongan III/d, subunsur pengembangan diri sebesar 3 (tiga) angka

kredit, dan subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 6 (enam) angka kredit.

d. Guru golongan III/d ke golongan IV/a, subunsur pengembangan diri sebesar 4 (empat) angka

kredit dan subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 8 (delapan) angka kredit.

Bagi guru golongan tersebut sekurang-kurangnya mempunyai 1 (satu) laporan hasil penelitian

dari subunsur publikasi ilmiah.

e. Guru golongan IV/a ke golongan IV/b, subunsur pengembangan diri sebesar 4 (empat) angka

kredit dan subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 12 (dua belas) angka

kredit. Bagi guru golongan tersebut, sekurang-kurangnya mempunyai 1 (satu) laporan hasil

penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di jurnal yang ber-ISSN.

f. Guru golongan IV/b ke golongan IV/c, subunsur pengembangan diri sebesar 4 (empat) angka

kredit dan subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 12 (dua belas) angka

kredit. Bagi guru golongan tersebut, sekurang-kurangnya mempunyai 1 (satu) laporan hasil

penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di jurnal yang ber-ISSN.

g. Guru golongan IV/c ke golongan IV/d, subunsur pengembangan diri sebesar 5 (lima) angka

kredit dan subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 14 (empat belas) angka

kredit. Bagi guru golongan tersebut, sekurang-kurangnya dari subunsur publikasi ilmiah

mempunyai 1 (satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di jurnal yang ber

ISSN serta 1 (satu) buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber ISBN.

h. Guru golongan IV/d ke golongan IV/e, subunsur pengembangan diri sebesar 5 (lima) angka

kredit dan subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 20 (dua puluh) angka

kredit. Bagi guru golongan tersebut, sekurang-kurangnya dari subunsur publikasi ilmiah

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

53

mempunyai 1 (satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di jurnal yang ber

ISSN serta 1 (satu) buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber ISBN.

i. Bagi Guru Madya, golongan IV/c, yang akan naik jabatan menjadi Guru Utama, golongan IV/d,

selain membuat PKB sebagaimana pada poin *g* diatas juga wajib melaksanakan presentasi

ilmiah.

3. **Unsur Penunjang**

Unsur penunjang tugas guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru untuk

mendukung kelancaran pelaksanaan tugas utamanya sebagai pendidik. Unsur penunjang tugas

guru meliputi berbagai kegiatan seperti berikut ini.

a. Memperoleh gelar/ijazah yang tidak sesuai dengan bidang yang diampunya.

Guru yang memperoleh gelar/ijazah, namun tidak sesuai dengan bidang yang diampunya

diberikan angka kredit sebagai unsur penunjang dengan angka kredit sebagai berikut.

1) Ijazah S-1 diberikan angka kredit 5;

2) Ijazah S-2 diberikan angka kredit 10; dan

3) Ijazah S-3 diberikan angka kredit 15.

Bukti fisik yang dijadikan dasar penilaian adalah fotokopi ijazah yang disahkan oleh pejabat

yang berwenang, yaitu dekan atau ketua sekolah tinggi atau direktur politeknik pada

perguruan tinggi yang bersangkutan. Surat keterangan belajar/surat ijin belajar/surat tugas

belajar dari kepala dinas yang membidangi pendidikan atau pejabat yang menangani

kepegawaian serendah-rendahnya Eselon II. Bagi guru di lingkungan Kementerian Agama,

surat keterangan belajar/surat ijin belajar/surat tugas belajar tersebut berasal dari pejabat

yang berwenang serendah-rendahnya Eselon II.

b. Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru

Kegiatan yang mendukung tugas guru yang dapat diakui angka kreditnya harus sesuai dengan

kriteria dan dilengkapi dengan bukti fisik. Kegiatan tersebut di antaranya:

1) Membimbing siswa dalam praktik kerja nyata/praktik industri/ekstrakurikuler dan yang

sejenisnya

2) Sebagai pengawas ujian, penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat

nasional.

3) Menjadi pengurus/anggota organisasi profesi

4) Menjadi anggota kegiatan pramuka dan sejenisnya

5) Menjadi tim penilai angka kredit

6) Menjadi tutor/pelatih/instruktur/pemandu atau sejenisnya.

c. Memperoleh penghargaan/tanda jasa

Penghargaan/tanda jasa adalah tanda kehormatan yang diberikan oleh pemerintah atau

negara asing atau organisasi ilmiah atau organisasi profesi atas prestasi yang dicapai seorang

guru dalam pengabdian kepada nusa, bangsa, dan negara di bidang pendidikan. Tanda jasa

dalam bentuk Satya Lencana Karya Satya adalah penghargaan yang diberikan kepada guru

berdasarkan prestasi dan masa pengabdiannya dalam waktu tertentu. Penghargaan lain yang

diperoleh guru karena prestasi seseorang dalam pengabdiannya kepada nusa, bangsa, dan

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

54

negara di bidang pendidikan/kemanusiaan/kebudayaan. Prestasi kerja tersebut dicapai

karena pengabdiannya secara terus menerus dan berkesinambungan dalam waktu yang relatif

lama. Guru yang mendapat penghargaan dalam lomba guru berprestasi tingkat nasional,

diberikan angka kredit tambahan untuk kenaikan jabatan/pangkat.

**Latihan dan Renungan**

1.

2.

3.

4.

5.

Apa perbedaan utama antara pengembangan keprofesian dan pengembangan karir guru?

Mengapa pengembangan keprofesian guru dikaitkan dengan jabatan fungsionalnya?

Apa perbedaan utama pengembangan guru yang belum S1/D-IV dan belum bersertifikat

pendidik dengan yang sudah memilikinya?

Sebutkan jenis-jenis pengembangan karir guru!

Apa perbedaan utama pengembangan keprofesian berbasis lembaga dengan yang berbasis

individu?

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

55

**Kegiatan Belajar 5 : PERLINDUNGAN DAN PENGHARGAAN**

*Topik ini berkaitan dengan perlindungan dan penghargaan guru. Materi*

*sajian terutama berkaitan dengan konsep, prinsip atau asas, dan jenis-*

*jenis penghargaan dan perlindungan kepada guru, termasuk*

*kesejahteraannya. Peserta PLPG diminta mengikuti materi pembelajaran*

*secara individual, melaksanakan diskusi kelompok, menelaah kasus,*

*membaca regulasi yang terkait, menjawab soal latihan, dan melakukan*

*refleksi.*

**A.**

**Pengantar**

Jumlah guru yang banyak dengan sebaran yang sangat luas merupakan potensi bagi mereka untuk

mendidik anak bangsa di seluruh Indonesia secara nyaris tanpa batas akses geografis, sosial,

ekonomi, dan kebudayaan. Namun demikian, kondisi ini yang menyebakan sebagian guru

terbelenggu dengan fenomena sosial, kultural, psikologis, ekonomis, kepegawaian, dan lain-lain.

Fenomena ini bersumber dari apresiasi dan pencitraan masyarakat terhadap guru belum

begitu baik, serta perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan kesejahteraan, dan

perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi mereka belum optimum. Sejarah pendidikan di

Indonesia menunjukkan bahwa perlakuan yang cenderung diskriminatif terhadap sebagian guru telah

berlangsung sejak zaman pemerintah kolonial Belanda. Hal ini membangkitkan kesadaran untuk

terus mengupayakan agar guru mempunyai status atau harkat dan martabat yang jelas dan

mendasar. Hasilnya antara lain adalah terbentuknya Undang-Undang (UU) Nomomor 14 Tahun 2005

tentang Guru dan Dosen.

Diundangkannya UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan langkah maju

untuk mengangkat harkat dan martabat guru, khususnya di bidang perlindungan hukum bagi mereka*.*

Materi perlindungan hukum terhadap guru mulai mengemuka dalam UU No. 2 Tahun 1989 tentang

Sistem Pendidikan Nasional. UU ini diperbaharui dan kemudian diganti dengan UU No. 20 tahun 2003

tentang Sistem Pendidikan Nasional. Penjabaran pelaksanaan perlindungan hukum bagi guru itu

pernah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan. Di

dalam PP ini perlindungan hukum bagi guru meliputi perlindungan untuk rasa aman, perlindungan

terhadap pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Sejak lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008, dimensi perlindungan guru

mendapatkan tidik tekan yang lebih kuat. Norma perlindungan hukum bagi guru tersebut di atas

kemudian diperbaharui, dipertegas, dan diperluas spektrumnya dengan diundangkannya UU No. 14

tahun 2005. Dalam UU ini, ranah perlindungan terhadap guru meliputi perlindungan hukum,

perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Termasuk juga di

dalamnya perlindungan atas Hak atas Kekayaan Intelektual atau HaKI.

Sepanjang berkaitan dengan hak guru atas beberapa dimensi perlindungan sebagaimana

dimaksudkan di atas, sampai sekarang belum ada rumusan komprehensif mengenai standar operasi

dan prosedurnya. Atas dasar itu, perlu dirumuskan standar yang memungkinkan terwujudnya

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

56

perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta

perlindungan atas Hak atas Kekayaan Intelektual atau HaKI bagi guru.

**B.**

**Definisi**

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

Perlindungan bagi guru adalah 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 hukum adalah upaya melakukan perlindungan kepada guru dari tindak

kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi atau perlindungan hukum atau

perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi

atau pihak lain.

Perlindungan profesi adalah upaya memberi perlindungan yang mencakup perlindungan

terhadap PHK yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian

imbalan yang tidak wajar, pembatasan dalam penyampaian pandangan, pelecehan

terhadap profesi dan pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat guru dalam

melaksanakan tugas.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada guru mencakup perlindungan

terhadap risiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja,

bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau risiko lain.

Perlindungan HaKI adalah pengakuan atas kekayaan intelektual sebagai karya atau prestasi

yang dicapai oleh guru dengan cara melegitimasinya sesuai dengan peraturan perundang-

undangan.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat dan disepakati bersama antara

penyelenggara dan/atau satuan pendidikan dengan guru.

Kesepakatan kerja bersama merupakan kesepakatan yang dibuat dan disepakati bersama

secara tripartit, yaitu penyelenggara dan/atau satuan pendidikan, guru, dan Dinas

Pendidikan atau Dinas Ketenagakerjaan pada wilayah administratif tempat guru bertugas.

Bantuan hukum adalah jasa hukum yang diberikan secara cuma-cuma dalam bentuk

konsultasi hukum oleh LKHB mitra, asosiasi atau organisasi profesi guru, dan pihak lain

kepada guru.

Advokasi adalah upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka pemberian perlindungan

hukum, perlindungan profesi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta

perlindungan HaKI bagi guru. Advokasi umumnya dilakukan melalui kolaborasi beberapa

lembaga, organisasi, atau asosiasi yang memiliki kepedulian dan semangat kebersamaan

untuk mencapai suatu tujuan.

10. Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa guru berdasarkan perundingan yang

melibatkan guru LKBH mitra, asosiasi atau organisasi profesi guru, dan pihak lain sebagai

mediator dan diterima oleh para pihak yang bersengketa untuk membantu mencari

penyelesaian yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersengketa. Mediator tidak

mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

57

**C.**

**Perlindungan Atas Hak-hak Guru**

Berlandaskan UUD 1945 dan UU No 9 tahun 1999 Pasal 3 ayat 2 tentang Hak Asasi Manusia (HAM),

bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil

serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum. Sesuai dengan politik

hukum UU tersebut, bahwa manusia sebagai mahluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang

mengemban tugas mengelola dan memelihara alam semesta dengan penuh ketakwaan dan tanggung

jawab untuk kesejahteraan umat manusia. Oleh pencipta-Nya, manusia dianugerahi hak asasi untuk

menjamin keberadaan harkat dan martabat, kemuliaan dirinya serta keharmonisan lingkungan.

Bahwa hak asasi manusia, termasuk hak-hak guru, merupakan hak dasar yang secara koderati

melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng. Oleh karena itu hak-hak manusia,

termasuk hak-hak guru harus dilindungi, dihormati, dipertahankan dan tidak boleh diabaikan,

dikurangi atau dirampas oleh siapapun. Bahwa bangsa Indonesia sebagai anggota Perserikatan

Bangsa-Bangsa (PBB) mengemban tanggung jawab moral dan hukum untuk menjunjung tinggi dan

melaksanakan deklarasi universal tentang hak asasi manusia yang ditetapkan oleh PBB serta berbagai

instrumen internasional lainnya mengenai HAM yang telah diterima oleh Indonesia. Di samping hak

asasi manusia juga dikenal kewajiban dasar manusia yang meliputi: (1) kepatuhan terhadap

perundang-undangan, (2) ikut serta dalam upaya pembelaan negara, (3) wajib menghormati hak-hak

asasi manusia, moral, etika dan tata tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Selanjutnya, sebagai wujud tuntutan reformasi (demokrasi, desentralisasi, dan HAM), maka hak asasi

manusia dimasukkan dalam UUD 1945.

Salah satu hak guru adalah hak memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak

atas kekayaan intelektual. Pada Pasal 39 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bagian

7 tentang Perlindungan, disebutkan bahwa banyak pihak wajib memberikan perlindungan kepada

guru, berikut ranah perlindungannya seperti berikut ini.

1.

2.

3.

4.

5.

Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan

wajib memberikan perlindungan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas.

Perlindungan tersebut meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi dan perlindungan

keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlindungan hukum mencakup perlindungan terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan

diskriminatif, diskriminatif, intimidasi atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang

tua peserta didik, masyarakat, birokrasi atau pihak lain.

Perlindungan profesi mencakup perlindungan terhadap PHK yang tidak sesuai dengan peraturan

perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan dalam penyampaian

pandangan, pelecehan terhadap profesi dan pembatasan/pelarangan lain yang dapat

menghambat guru dalam melaksanakan tugas.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja mencakup perlindungan terhadap resiko

gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam,

kesehatan lingkungan kerja dan/atau resiko lain.

Berdasarkan amanat Pasal 39 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen seperti

disebutkan di atas, dapat dikemukakan ranah perlindungan hukum bagi guru. Frasa perlindungan

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

58

hukum yang dimaksudkan di sini mencakup semua dimensi yang terkait dengan upaya mewujudkan

kepastian hukum, kesehatan, keamanan, dan kenyamanan bagi guru dalam menjalankan tugas-tugas

profesionalnya.

1. Perlindungan hukum

Semua guru harus dilindungi secara hukum dari segala anomali atau tindakan semena-mena dari

yang mungkin atau berpotensi menimpanya dari pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab.

Perlindungan hukum dimaksud meliputi perlindungan yang muncul akibat tindakan dari peserta

didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi atau pihak lain, berupa:

a.

b.

c.

d.

e.

tindak kekerasan,

ancaman, baik fisik maupun psikologis

perlakuan diskriminatif,

intimidasi, dan

perlakuan tidak adil

2. Perlindungan profesi

Perlindungan profesi mencakup perlindungan terhadap pemutusan hukubungan kerja (PHK) yang

tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar,

pembatasan dalam penyampaian pandangan, pelecehan terhadap profesi dan

pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat guru dalam melaksanakan tugas. Secara

rinci, subranah perlindungan profesi dijelaskan berikut ini.

a.

b.

c.

d.

e.

f.

g.

Penugasan guru pada satuan pendidikan harus sesuai dengan bidang keahlian, minat, dan

bakatnya.

Penetapan salah atau benarnya tindakan guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional

dilakukan dengan mempertimbangkan pendapat Dewan Kehormatan Guru Indonesia.

Penempatan dan penugasan guru didasari atas perjanjian kerja atau kesepakatan kerja

bersama.

Pemberian sanksi pemutusan hubungan kerja bagi guru harus mengikuti prosedur

sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja atau

kesepakatan kerja bersama.

Penyelenggara atau kepala satuan pendidikan formal wajib melindungi guru dari praktik

pembayaran imbalan yang tidak wajar.

Setiap guru memiliki kebebasan akademik untuk menyampaikan pandangan.

Setiap guru memiliki kebebasan untuk:







mengungkapkan ekspresi,

mengembangkan kreatifitas, dan

melakukan inovasi baru yang memiliki nilai tambah tinggi dalam proses pendidikan dan

pembelajaran.

h.

i.

j.

Setiap guru harus terbebas dari tindakan pelecehan atas profesinya dari peserta didik,

orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, atau pihak lain.

Setiap guru yang bertugas di daerah konflik harus terbebas dari pelbagai ancaman, tekanan,

dan rasa tidak aman.

Kebebasan dalam memberikan penilaian kepada peserta didik, meliputi:





substansi,

prosedur,

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

59





instrumen penilaian, dan

keputusan akhir dalam penilaian.

k.

Ikut menentukan kelulusan peserta didik, meliputi:







penetapan taraf penguasaan kompetensi,

standar kelulusan mata pelajaran atau mata pelatihan, dan

menentukan kelulusan ujian keterampilan atau kecakapan khusus.

l.

Kebebasan untuk berserikat dalam organisasi atau asosiasi profesi, meliputi:







mengeluarkan pendapat secara lisan atau tulisan atas dasar keyakinan akademik,

memilih dan dipilih sebagai pengurus organisasi atau asosiasi profesi guru, dan

bersikap kritis dan obyektif terhadap organisasi profesi.

m.

Kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan formal, meliputi:







akses terhadap sumber informasi kebijakan,

partisipasi dalam pengambilan kebijakan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan

formal, dan

memberikan masukan dalam penentuan kebijakan pada tingkat yang lebih tinggi atas

dasar pengalaman terpetik dari lapangan.

3. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja mencakup perlindungan terhadap resiko

gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam,

kesehatan lingkungan kerja, dan/atau resiko lain. Beberapa hal krusial yang terkait dengan

perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk rasa aman bagi guru dalam bertugas,

yaitu:

a. Hak memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas harus

mampu diwujudkan oleh pengelola satuan pendidikan formal, pemerintah dan pemerintah

daerah.

b. Rasa aman dalam melaksanakan tugas, meliputi jaminan dari ancaman psikis dan fisik dari

peserta didik, orang tua/wali peserta didik, atasan langsung, teman sejawat, dan masyarakat

luas.

c. Keselamatan dalam melaksanakan tugas, meliputi perlindungan terhadap:











resiko gangguan keamanan kerja,

resiko kecelakaan kerja,

resiko kebakaran pada waktu kerja,

resiko bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau

resiko lain sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai

ketenagakerjaan.

d. Terbebas dari tindakan resiko gangguan keamanan kerja dari peserta didik, orang tua peserta

didik, masyarakat, birokrasi, atau pihak lain.

e. Pemberian asuransi dan/atau jaminan pemulihan kesehatan yang ditimbulkan akibat:









kecelakaan kerja,

kebakaran pada waktu kerja,

bencana alam,

kesehatan lingkungan kerja, dan/atau

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

60



resiko lain.

f.

Terbebas dari multiancaman, termasuk ancaman terhadap kesehatan kerja, akibat:













bahaya yang potensial,

kecelakaan akibat bahan kerja,

keluhan-keluhan sebagai dampak ancaman bahaya,

frekuensi penyakit yang muncul akibat kerja,

resiko atas alat kerja yang dipakai, dan

resiko yang muncul akibat lingkungan atau kondisi tempat kerja.

4. Perlindungan Hak Atas Kekayaan Intelektual

Pengakuan HaKI di Indonesia telah dilegitimasi oleh peraturan perundang-undangan, antara lain

Undang-Undang Merk, Undang-Undang Paten, dan Undang-Undang Hak Cipta. HaKI terdiri dari

dua kategori yaitu: Hak Cipta dan Hak Kekayaan Industri. Hak Kekayaan Industri meliputi [Paten,](http://www.dgip.go.id/article/archive/7)

[Merek,](http://www.dgip.go.id/article/archive/8) Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, Rahasia Dagang dan Varietas

Tanaman. Bagi guru, perlindungan HaKI dapat mencakup:

a.

b.

c.

d.

e.

f.

hak cipta atas penulisan buku,

hak cipta atas makalah,

hak cipta atas karangan ilmiah,

hak cipta atas hasil penelitian,

hak cipta atas hasil penciptaan,

hak cipta atas hasil karya seni maupun penemuan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi

dan seni, serta sejenisnya, dan;

g. hak paten atas hasil karya teknologi

Seringkali karya-karya guru terabaikan, dimana karya mereka itu seakan-akan menjadi

seakan-akan makhluk tak bertuan, atau paling tidak terdapat potensi untuk itu. Oleh karena itu,

dimasa depan pemahaman guru terhadap HaKI ini harus dipertajam.

**D.**

**Jenis-jenis Upaya Perlindungan Hukum bagi Guru**

**1. Konsultasi**

Ketika menghadapi masalah dari sisi perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan

ketenagakerjaan, dan perlindungan HaKI, guru dapat berkonsultasi kepada pihak-pihak yang

kompeten. Konsultasi itu dapat dilakukan kepada konsultan hukum, penegak hukum, atau pihak-

pihak lain yang dapat membantu menyelesaikan persoalan yang dihadapi oleh guru tersebut.

Konsultasi merupakan tindakan yang bersifat personal antara suatu pihak tertentu yang

disebut dengan klien, dengan pihak lain yang merupakan konsultan, yang memberikan

pendapatnya kepada klien untuk memenuhi keperluan dan kebutuhan kliennya. Konsultan

hanya bersifat memberikan pendapat hukum, sebagaimana diminta oleh kliennya. Keputusan

mengenai penyelesaian sengketa tersebut akan diambil sendiri oleh para pihak meskipun

adakalanya pihak konsultan juga diberikan kesempatan untuk merumuskan bentuk-bentuk

penyelesaian sengketa yang dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa tersebut.

Misalnya, seorang guru berkonsultasi dengan pengacara pada salah satu LKBH, penegak

hukum, orang yang ahli, penasehat hukum, dan sebagainya berkaitan dengan masalah

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

61

pembayaran gaji yang tidak layak, keterlambatan pembayaran gaji, pemutusan hubungan kerja

secara sepihak, dan lain-lain. Pihak-pihak yang dimintai pendapat oleh guru ketika berkonsultasi

tidak memiliki kewenangan untuk menetapkan keputusan, melainkan sebatas memberi

pendapat atau saran, termasuk saran-saran atas bentuk-bentuk penyelesaian sengketa atau

perselisihan.

**2. Mediasi**

Ketika menghadapi masalah dari sisi perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan

ketenagakerjaan, dan perlindungan HaKI dalam hubungannya dengan pihak lain, seperti

munculnya sengketa antara guru dengan penyelenggara atau satuan pendidikan, pihak-pihak lain

yang dimintai bantuan oleh guru seharusnya dapat membantu memediasinya.

Merujuk pada Pasal 6 ayat 3 Undang Undang Nomor 39 tahun 1999, atas kesepakatan

tertulis para pihak, sengketa atau perbedaan pendapat antara guru dengan

penyelenggara/satuan pendidikan dapat diselesaikan melalui bantuan “seorang atau lebih

penasehat ahli” maupun melalui seorang mediator. Kesepakatan penyelesaian sengketa atau

perbedaan pendapat secara tertulis adalah final dan mengikat bagi para pihak untuk

dilaksanakan dengan iktikad baik. Kesepakatan tertulis antara

guru dengan

penyelenggara/satuan pendidikan wajib didaftarkan di Pengadilan Negeri dalam waktu paling

lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak penandatanganan, dan wajib dilakasanakan dalam

waktu lama 30 (tiga puluh) hari sejak pendaftaran. Mediator dapat dibedakan menjadi dua,

yaitu: (1) mediator yang ditunjuk secara bersama oleh para pihak, dan mediator yang ditujuk

oleh lembaga arbitrase atau lembaga alternatif penyelesaian sengketa yang ditunjuk oleh para

pihak.

**3. Negosiasi dan Perdamaian**

Ketika menghadapi masalah dari sisi perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan

ketenagakerjaan, dan perlindungan HaKI dalam hubungannya dengan pihak lain, seperti

munculnya sengketa antara guru dengan penyelenggara atau satuan pendidikan,

penyelenggara/satuan pendidikan harus membuka peluang negosiasi kepada guru atau

kelompok guru.

Menurut Pasal 6 ayat 2 Undang-undang Nomor 30 tahun 1999, pada dasarya para pihak,

dalam hal ini penyelenggara/satuan pendidikan dan guru, berhak untuk menyelesaikan sendiri

sengket yang timbul di antara mereka. Kesepakatan mengenai penyelesaian tersebut selanjutnya

dituangkan dalam bentuk tertulis yang disetujui para pihak. Negosiasi mirip dengan perdamaian

yang diatur dalam Pasal 1851 sampai dengan Pasal 1864 KUH Perdata, dimana perdamaian itu

adalah suatu persetujuan dengan mana kedua belah pihak, dengan menyerahkan, menjanjikan

atau menahan suatu barang, mengakhiri suatu perkara yang sedang bergantung atau mencegah

timbulnya suatu perkara. Persetujuan harus dibuat secara tertulis dan tidak di bawah ancaman.

Namun demikian, dalam hal ini ada beberapa hal yang membedakan antara negosiasi dan

perdamaian. Pada negosiasi diberikan tenggang waktu penyelesaian paling lama 14 hari, dan

penyelesaian sengketa tersebut harus dilakukan dalam bentuk pertemuan langsung oleh dan di

antara para pihak yang bersengketa. Perbedaan lain adalah bahwa negosiasi merupakan salah

satu lembaga alternatif penyelesaian sengketa yang dilaksanakan di luar pengadilan, sedangkan

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

62

perdamaian dapat dilakukan baik sebelum proses persidangan maupun setelah sidang peradilan

dilaksanakan. Pelaksanaan perdamaian bisa di dalam atau di luar pengadilan.

**4. Konsiliasi dan perdamaian**

Ketika menghadapi masalah dari sisi perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan

ketenagakerjaan, dan perlindungan HaKI dalam hubungannya dengan pihak lain, seperti

munculnya sengketa antara guru dengan penyelenggara atau satuan pendidikan,

penyelenggara/satuan pendidikan harus membuka peluang konsiliasi atau perdamaian.

Seperti pranata alternatif penyelesaian sengketa yang telah diuraikan di atas, konsiliasi pun

tidak dirumuskan secara jelas dalam Undang Undang Nomor 30 tahun 1999. Konsiliasi atau

perdamaian merupakan suatu bentuk alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau

suatu tindakan atau proses untuk mencapai perdamaian di luar pengadilan. Untuk mencegah

dilaksanakan proses litigasi, dalam setiap tingkat peradilan yang sedang berjalan, baik di dalam

maupun di luar pengadilan, konsiliasi atau perdamaian tetap dapat dilakukan, dengan

pengecualian untuk hal-hal atau sengketa dimana telah diperoleh suatu putusan hakim yang

telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

**5. Advokasi Litigasi**

Ketika menghadapi masalah dari sisi perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan

ketenagakerjaan, dan perlindungan HaKI dalam hubungannya dengan pihak lain, misalnya ketika

terjadi sengketa antara guru dengan penyelenggara atau satuan pendidikan, pelbagai pihak yang

dimintai bantuan atau pembelaan oleh guru seharusnya dapat memberikan advokasi litigasi.

Banyak guru masih menganggap bahwa advokasi litigasi merupakan pekerjaan pembelaan

hukum (litigasi) yang dilakukan oleh pengacara dan hanya merupakan pekerjaan yang berkaitan

dengan praktik beracara di pengadilan. Pandangan ini kemudian melahirkan pengertian yang

sempit terhadap apa yang disebut sebagai advokasi. Seolah-olah, advokasi litigasi merupakan

urusan sekaligus monopoli dari organisasi yang berkaitan dengan ilmu dan praktik hukum

semata.

Pandangan semacam itu tidak selamanya keliru, tapi juga tidak sepenuhnya benar. Mungkin

pengertian advokasi menjadi sempit karena pengaruh yang cukup kuat dari padanan kata

advokasi itu dalam bahasa Belanda, yakni *advocaat* yang tak lain berarti pengacara hukum atau

pembela. Namun kalau kita mau mengacu pada kata *advocate* dalam pengertian bahasa Inggris,

maka pengertian advokasi akan menjadi lebih luas. *Advocate* bisa berarti menganjurkan,

memajukan *(to promote),* menyokong atau memelopori. Dengan kata lain, advokasi juga bisa

diartikan melakukan ‘perubahan’ secara terorganisir dan sistematis.

**6. Advokasi Nonlitigasi**

Ketika menghadapi masalah dari sisi perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan

ketenagakerjaan, dan perlindungan HaKI dalam hubungannya dengan pihak lain, misalnya ketika

terjadi sengketa antara guru dengan penyelenggara atau satuan pendidikan, pelbagai pihak yang

dimintai bantuan atau pembelaan oleh guru seharusnya dapat memberikan advokasi nonlitigasi.

Dengan demikian, disamping melalui litigasi, juga dikenal alternatif penyelesaian sengketa di

luar pengadilan yang lazim disebut nonlitigasi. Alternatif penyelesaian sengketa nonlitigasi adalah

suatu pranata penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau dengan cara mengenyampingkan

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

63

penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri. Dewasa ini cara penyelesaian sengketa melalui

peradilan mendapat kritik yang cukup tajam, baik dari praktisi maupun teoritisi hukum. Peran

dan fungsi peradilan, dianggap mengalami beban yang terlampau padat *(overloaded),* lamban

dan buang waktu *(waste of time),* biaya mahal *(very expensive)* dan kurang tanggap

*(unresponsive)* terhadap kepentingan umum, atau dianggap terlalu formalistis *(formalistic)* dan

terlampau teknis *(technically).* Dalam Pasal (1) angka (10) Undang-Undang Nomor 30 Tahun

1999, disebutkan bahwa masyarakat dimungkinkan memakai alternatif lain dalam melakukan

penyelesaian sengketa. Alternatif tersebut dapat dilakukan dengan cara konsultasi, negosiasi,

mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

**E.**

**Asas Pelaksanaan**

Pelaksanaan perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan K3, dan perlindungan HaKI

bagi guru dilakukan dengan menggunakan asas-asas sebagai berikut:

1. Asas unitaristik atau impersonal, yaitu tidak membedakan jenis, agama, latar budaya, tingkat

pendidikan, dan tingkat sosial ekonomi guru.

2. Asas aktif, dimana inisiatif melakukan upaya perlindungan dapat berasal dari guru atau

lembaga mitra, atau keduanya.

3. Asas manfaat, dimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi guru memiliki manfaat bagi

peningkatan profesionalisme, harkat, martabat, dan kesejahteraan mereka, serta

sumbangsihnya bagi kemajuan pendidikan formal.

4. Asas nirlaba, dimana upaya bantuan dan perlindungan hukum bagi guru dilakukan dengan

menghindari kaidah-kaidah komersialisasi dari lembaga mitra atau pihak lain yang peduli.

5. Asas demokrasi, dimana upaya perlindungan hukum dan pemecahan masalah yang dihadapi

oleh guru dilakukan dengan pendekatan yang demokratis atau mengutamakan musyawarah

untuk mufakat.

6. Asas langsung, dimana pelaksanaan perlindungan hukum dan pemecahan masalah yang

dihadapi oleh guru terfokus pada pokok persoalan.

7. Asas multipendekatan, dimana upaya perlindungan hukum bagi guru dapat dilakukan dengan

pendekatan formal, informal, litigasi, nonlitigasi, dan lain-lain.

**F.**

**Penghargaan dan Kesejahteraan**

Sebagai tenaga profesional, guru memiliki hak yang sama untuk mendapatkan penghargaan dan

kesejahteraan. Penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi, berprestasi luar biasa,

berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus.

Penghargaan kepada guru dapat diberikan pada tingkat satuan pendidikan, desa/kelurahan,

kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, dan/atau internasional. Penghargaan itu beragam

jenisnya, seperti satyalancana, tanda jasa, bintang jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial,

piagam, jabatan fungsional, jabatan struktural, bintang jasa pendidikan, dan/atau bentuk

penghargaan lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

64

Pada sisi lain, peraturan perundang-undangan mengamanatkan bahwa pemerintah kabupaten

wajib menyediakan biaya pemakaman dan/atau biaya perjalanan untuk pemakaman guru yang gugur

di daerah khusus. Guru yang gugur dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di daerah

khusus, putera dan/atau puterinya berhak mendapatkan beasiswa sampai ke perguruan tinggi dari

Pemerintah dan Pemerintah Daerah.

Kesejahteraan guru menjadi perhatian khusus pemeritah, baik berupa gaji maupun

penghasilan lainnya. Guru memiliki hak atas gaji dan penghasilan lainya. 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. Di luar gaji pokok,

guru pun berhak atas tunjangan yang melekat pada gaji.

Gaji pokok dan tunjangan yang melekat pada gaji bagi guru yang diangkat oleh pemerintah dan

pemerintah daerah diberikan oleh pemerintah dan pemerintah daerah sesuai dengan peraturan

penggajian yang berlaku. Gaji pokok dan tunjangan yang melekat pada gaji bagi guru yang diangkat

oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberikan berdasarkan perjanjian

kerja dan/atau kesepakatan kerja bersama. Penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru dalam

bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesian yang ditetapkan dengan prinsip

penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru sebagai pendidik profesional.

Ringkasnya, guru yang memenuhi persyaratan sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 14

Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008, serta peraturan lain yang menjadi ikutannya, memiliki hak

atas aneka tunjangan dan kesejahteraan lainnya. Tunjangan dan kesejahteraan dimaksud mencakup

tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan fungsional, subsidi tunjangan fungsional, dan

maslahat tambahan. Khusus berkaitan dengan jenis-jenis penghargaan dan kesejahteraan guru

disajikan berikut ini.

**1.**

**Penghargaan Guru Berprestasi**

Pemberian penghargaan kepada guru berprestasi dilakukan melalui proses pemilihan yang ketat

secara berjenjang, mulai dari tingkat satuan pendidikan, kecamatan dan/atau kabupaten/kota,

provinsi, maupun nasional. Pemilihan guru berprestasi dimaksudkan

antara

lain

untuk

mendorong motivasi, dedikasi, loyalitas dan profesionalisme guru, yang diharapkan akan

berpengaruh positif pada kinerja dan prestasi kerjanya. Prestasi kerja tersebut akan terlihat

dari

kualitas

lulusan

satuan

pendidikan sebagai SDM yang berkualitas, produktif, dan

kompetitif.

Pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk memberdayakan guru,

terutama bagi mereka yang berprestasi. Seperti disebutkan di atas, Undang-Undang No. 14

Tahun 2005 mengamanatkan bahwa ”Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau

bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan”.

Secara historis pemilihan guru berprestasi adalah pengembangan dari pemberian

predikat keteladanan kepada guru melalui pemilihan guru teladan yang berlangsung sejak tahun

1972 hingga tahun 1997. Selama kurun 1998-2001, pemilihan guru teladan dilaksanakan

hanya sampai tingkat provinsi. Setelah dilakukan evaluasi dan mendapatkan masukan-

masukan

dari

berbagai

kalangan,

baik

guru maupun pengelola pendidikan tingkat

kabupaten/kota/provinsi, maka pemilihan guru teladan diusulkan untuk ditingkatkan kualitasnya

menjadi pemilihan guru berprestasi.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

65

Frasa “guru berprestasi” bermakna “prestasi dan keteladanan” guru. Sebutan guru

berprestasi mengandung makna sebagai guru unggul/mumpuni dilihat dari kompetensi

pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru berprestasi merupakan guru yang

menghasilkan karya kreatif atau inovatif antara lain melalui: pembaruan (inovasi) dalam

pembelajaran atau bimbingan; penemuan teknologi tepat guna dalam bidang pendidikan;

penulisan buku fiksi/nonfiksi di bidang pendidikan atau sastra Indonesia dan sastra

daerah; penciptaan karya seni; atau karya atau prestasi di bidang olahraga. Mereka juga

merupakan guru yang secara langsung membimbing peserta didik hingga mencapai prestasi

di bidang intrakurikuler dan/atau ekstrakurikuler.

Pemilihan

guru

berprestasi

dilaksanakan

pertama

kali

pada

tahun

2002.

Penyelenggaraan pemilihan guru berprestasi dilakukan secara bertingkat, dimulai dari tingkat

satuan pendidikan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, dan tingkat nasional. Secara umum

pelaksanaan pemilihan guru berprestasi berjalan dengan lancar sesuai dengan kriteria yang

telah ditetapkan. Melalui pemilihan guru berprestasi ini telah terpilih guru terbaik untuk jenjang

Taman-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Sekolah Menengah Atas, atau

yang sederajat.

Sistem penilaian untuk menentukan peringkat guru berprestasi dilakukan secara ketat,

yaitu melalui uji tertulis, tes kepribadian, presentasi karya akademik, wawancara, dan

penilaian portofolio. Guru yang mampu mencapai prestasi terbaik melalui beberapa jenis teknik

penilaian inilah yang akan memperoleh predikat sebagai guru berprestasi tingkat nasional.

**2.**

**Penghargaan bagi Guru SD Berdedikasi di Daerah Khusus/Terpencil**

Guru yang bertugas di daerah khusus, mendapat perhatian

serius dari pemerintah. Oleh

karena itu, sejak beberapa tahun terakhir ini, pemberian penghargaan kepada mereka

dilakukan secara rutin baik pada peringatan Hari Pendidikan Nasional maupun pada

peringatan lainnya.

Tujuan penghargaan ini antara lain, *pertama*, mengangkat harkat dan martabat guru atas

dedikasi, prestasi, dan pengabdian profesionalitasnya sebagai pendidik bangsa dihormati dan

dihargai oleh masyarakat, pemerintah dan seluruh lapisan masyarakat Indonesia. *Kedua*,

memberikan motivasi pada guru untuk meningkatkan prestasi, pengabdian, loyalitas

dan

dedikasi serta darma baktinya pada bangsa dan negara melalui pelaksanaan kompetensinya

secara profesional sesuai kualifikasi masing-masing.

*Ketiga*,

meningkatkan

kesetiaan

dan

loyalitas

guru

dalam

melaksanakan

pekerjaan/jabatannya sebagai sebuah profesi, meskipun bekerja di 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 yang mengharuskan menjalani kehidupan secara prihatin.

Pemberian penghargaan kepada guru yang bertugas di Daerah Khusus/Terpencil

bukanlah merupakan suatu kegiatan yang bersifat seremoni belaka. Penghargaan ini secara

selektif dan kompetitif diberikan kepada d u a orang guru sekolah dasar (SD) Daerah Khusus

dari seluruh provinsi di Indonesia.

Masing-masing

Dinas Pendidikan Provinsi diminta dan diharuskan menyeleksi dan

mengirimkan dua orang guru daerah khusus, terdiri dari satu laki-laki dan satu perempuan yang

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

66

berdedikasi tinggi untuk diberi penghargaan, baik yang berstatus sebagai guru pegawai negeri

sipil (Guru PNS) maupun guru bukan PNS. Untuk dapat menerima penghargaan, guru SD

berdedikasi yang bertugas di Daerah Khusus/Terpencil harus memenuhi kriteria umum dan

khusus. Kriteria umum dimaksud antara lain beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha

Esa; setia dan

taat

kepada

Pancasila

dan

Undang-Undang

Dasar

1945;

memiliki

moralitas,kepribadian dan kelakuan yang terpuji; dapat dijadikan panutan oleh siswa, teman

sejawat dan masyarakat sekitarnya; dan mencintai tugas dan tanggungjawabnya.

Kriteria khusus bagi guru SD Daerah Khusus untuk memperoleh penghargaan

antara lain, *pertama,* dalam melaksanakan tugasnya senantiasa menunjukkan

dedikasi

luar

biasa,

pengabdian,

kecakapan,

kejujuran,

dan kedisiplinan serta mempunyai

komitmen yang tinggi dalam melaksanakan fungsi- fungsi profesionalnya dengan segala

keterbatasan yang ada di daerah terpencil. *Kedua,* tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin

tingkat sedang atau tingkat berat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

*Ketiga*, melaksanakan tugas sebagai guru di daerah khusus/terpencil sekurang-kurangnya

selama lima tahun secara terus menerus atau selama delapan tahun secara terputus-putus*.*

*Keempat*, berusia minimal 40 tahun dan belum pernah menerima penghargaan yang

sejenis di tingkat nasional. *Kelima*, responsif terhadap persoalan-persoalan yang aktual dalam

masyarakat. *Keenam*, dengan keahlian yang dimilikinya membantu dalam memecahkan masalah

sosial sehingga usahanya berupa sumbangan langsung bagi penanggulangan masalah-

masala tersebut.

*Ketujuh*,

menunjukkan kepemimpinan dalam kepeloporan

serta

integritas

kepribadiannya

dalam

mengamalkan

keahliannya dalam

masyarakat.

Kedelapan,

menyebarkan dan meneruskan ilmu dan keahlian yang dimilikinya kepada masyarakat dan

menunjukkan hasil nyata berupa kemajuan dalam masyarakat.

**3.**

**Penghargaan bagi Guru PLB/PK Berdedikasi**

Penghargaan bagi guru Pendidikan Luar Biasa/Pendidikan Khusus (PLB/PK) berdedikasi

dilakukan sejak tahun 2004. Penghargaan ini diberikan kepada guru dengan maksud untuk

mendorong motivasi, dedikasi, loyalitas dan profesionalisme guru PLB/PK, yang diharapkan akan

berpengaruh positif pada kinerja dan prestasi kerjanya. Guru PLB/PK berdedikasi adalah guru

yang memiliki dedikasi dan kinerja melampaui target yang ditetapkan satuan Pendidikan

Khusus

mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; dan/atau

menghasilkan karya kreatif atau inovatif yang diakui baik pada tingkat daerah, nasional

dan/atau internasional; dan/atau secara langsung membimbing peserta didik yang

berkebutuhan khusus sehingga mencapai prestasi di bidang intrakurikuler dan/atau

ekstrakurikuler.

Seleksi pemilihan guru berdedikasi tingkat nasional dilaksanakan di Jakarta. Mereka

berasal dari seluruh provinsi di

Indonesia. Pemilihan guru PLB/PK berdedikasi ini

dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Pemberian penghargaan ini

diharapkan dapat mendorong guru PLB/PK dalam meningkatkan kemampuan profesional yang

diperlukan untuk membantu mempersiapkan SDM yang memiliki “kelainan” tertentu untuk siap

menghadapi tantangan kehidupan masa depannya.

Dalam penetapan calon guru PLB/PK yang berdedikasi untuk diberi penghargaan, kriteria

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

67

dedikasi dan prestasi yang menonjol bersifat kualitatif. Kriteria tersebut dapat dijadikan acuan

atau pertimbangan dasar, sehingga guru PLB/PK berdedikasi yang terpilih untuk menerima

penghargaan benar-benar layak dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Kriteria

dedikasi

dan

prestasi

dimaksud

meliputi

pelaksanaan

tugas,

hasil

pelaksanaan tugas, dan sifat terpuji. Dimensi pelaksanaan tugas mencakup, *pertama*,

konsisten dalam membuat persiapan mengajar yang standar bagi anak berkebutuhan khusus.

*Kedua*, kecakapan dalam melaksanakan pembelajaran bagi anak berkebutuhan khusus. *Ketiga*,

keterampilan mengelola kelas sehingga tercipta suasana

tertib.

*Keempat*,

kemampuan

melaksanakan komunikasi yang efektif di kelas. *Kelima*, konsisten dalam melaksanakan

evaluasi dan analisis hasil belajar peserta didik berkebutuhan khusus. *Keenam*, objektivitas

dalam memberikan nilai kepada peserta didik berkebutuhan khusus.

Dimensi kemampuan menunjukkan hasil pelaksanaan tugas secara baik mencakup,

*pertama*, penemuan metode/pendekatan yang inovatif, pengembangan/pengayaan materi

dan/atau alat peraga baru dalam khusus. *Kedua*, dampak sosial/ budaya/ ekonomi/

lingkungan

terhadap

proses

belajar mengajar yang dirasakan atas penemuan

metode/pendekatan yang inovatif, pengembangan/pengayaan materi dan/atau alat peraga baru

dalam pembelajaranb agi anak berkebutuhan khusus. *Ketiga*, kemampuan memprakarsai suatu

kegiatan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus. *Keempat*, memiliki sifat inovatif dan

kreatif dalam memanfaatkan sumber/alat peraga yang ada di lingkungan setempat untuk

kelancaran kegiatan belajar mengajar bagi anak berkebutuhan khusus. *Kelima*, mampu

menghasilkan peserta didik yang terampil sesuai dengan tingkat kemampuan menurut jenis

kebutuhan peserta didik.

Dimensi memiliki sifat terpuji antara lain mencakup kemampuan menyampaikan

pendapat, secara lisan atau tertulis; kesediaan untuk mendengar/menghargai pendapat

orang lain; sopan santun dan susila; disiplin kerja; tanggung jawab dan komitmen terhadap

tugas; kerjasama; dan stabilitas emosi. Dimensi memiliki jiwa pendidik mencakup beberapa

hal. *Pertama*, menyayangi dan mengayomi peserta didik berkebutuhan khusus. *Kedua*,

memberikan bimbingan secara optimal kepada peserta didik berkebutuhan khusus. *Ketiga*,

mampu mendeteksi kelemahan belajar peserta didik berkebutuhan khusus.

Pemilihan guru berprestasi serta pemberian penghargaan kepada guru SD di Daerah

Khusus dan guru PLB/PK berdedikasi seperti disebutkan di atas merupakan agenda tahunan.

Namun demikian, meski sifatnya kegiatan tahunan, program ini bukanlah sebuah kegiatan yang

bersifat seremonial belaka. Pelembagaan program ini merupakan salah satu bukti kuatnya

perhatian pemerintah dan masyarakat terhadap profesi guru. Tentu saja, di masa datang,

kualitas dan kuantitas pemberian penghargaan kepada guru berprestasi dan berdedikasi senantiasa

perlu ditingkatkan.

**4.**

**Penghargaan Tanda Kehormatan Satyalancana Pendidikan**

Sejalan dengan disahkannya Undang–Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,

guru berprestasi dan berdedikasi memiliki hak atas penghargaan sesuai dengan prestasi dan

dedikasinya. Penghargaan tersebut diberikan kepada guru pada satuan pendidikan atas

dasar pengabdian, kesetiaan pada lembaga, berjasa pada negara, maupun menciptakan karya

yang luar biasa.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

68

Kriteria

guru

yang

berhak

menerima

penghargaan

Satyalancana

Pendidikan,

meliputi persyaratan umum dan persyaratan khusus. Persyaratan umum antara lain warga

negara Indonesia; berakhlak dan berbudi pekerti baik; serta mempunyai nilai dalam DP3

amat baik untuk unsur kesetiaan dan sekurang-kurangnya bernilai baik untuk unsur lainnya.

Persyaratan khusus meliputi, *pertama*,

diutamakan yang bertugas/pernah bertugas di

tempat terpencil atau tertinggal sekurang-kurangnya selama lima tahun terus menerus atau

selama delapan tahun terputus-putus. *Kedua*, diutamakan yang bertugas/pernah bertugas di

daerah perbatasan, konflik, dan bencana sekurang- kurangnya selama 3 tahun terus menerus

atau selama 6 tahun terputus-putus. *Ketiga*, diutamakan yang bertugas selain di daerah khusus

sekurang-kurangnya selama 8 tahun terus menerus dan bagi kepala sekolah sekurang-

kurangnya bertugas 2 tahun. *Keempat*, berprestasi dan/atau berdedikasi luar biasa dalam

melaksanakan tugas sekurang-kurangnya mendapat penghargaan tingkat nasional. *Kelima*,

berperan aktif dalam kegiatan organisasi/asosiasi profesi guru, kegiatan kemasyarakatan dan

pembangunan di berbagai sektor. *Keenam*, tidak pernah memiliki catatan pelanggaran atau

menerima sanksi sedang dan berat menurut peraturan perundang-undangan.

5.

**Penghargaan bagi Guru yang Berhasil dalam Pembelajaran**

Tujuan lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran atau lomba sejenis dapat memotivasi

guru untuk

lebih

meningkatkan

profesionalismenya,

khususnya

dalam

kemampuan

perancangan, penyajian, penilaian proses dan hasil pembelajaran atau proses bimbingan

kepada

siswa;

dan

meningkatkan

kebiasaan

guru

dalam mendokumentasikan hasil

kegiatan pengembangan profesinya secara baik dan benar. Lomba keberhasilan guru dalam

pembelajaran atau sejenisnya dilaksanakan melalui beberapa tahapan. *Pertama*, sosialisasi

melalui berbagai media, antara lain penyusunan dan penyebaran poster dan leaflet. *Kedua*,

penerimaan naskah. *Ketiga*, melakukan seleksi, baik seleksi administrasi maupun seleksi

terhadap materi yang ditulis.

Para finalis melaksanakan presentasi dan wawancara di hadapan dewan juri yang memiliki

keahlian di bidang masing-masing. Sejalan dengan itu, aktivitas yang dilakukan adalah sebagai

berikut: penyusunan pedoman lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran atau sejenisnya

tingkat nasional; penilaian naskah lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran atau

sejenisny a tingkat nasional; penilaian penentuan nominasi pemenang lomba keberhasilan

guru dalam pembelajaran atau sejenisnya tingkat nasional; penentuan pemenang lomba

keberhasilan

guru

dalam pembelajaran atau sejenisnya tingkat nasional; dan pemberian

penghargaan pemenang lomba tingkat nasional.

Hasil yang dicapai dalam lomba tersebut adalah terhimpunnya berbagai pengalaman guru

dalam merancang, menyajikan, dan menilai pembelajaran atau bimbingan dan konseling yang

secara nyata mampu meningkatkan proses dan hasil belajar siswa,

sehingga

dapat

dimanfaatkan oleh rekan guru yang memerlukan dicetak dalam bentuk buku yang berisi

model-model keberbasilan dalam pembelajaran sebagai publikasi.

6.

**Penghargaan Guru Pemenang Olimpiade**

Era globalisasi menuntut SDM yang bermutu tinggi dan siap berkompetisi, baik pada tataran

nasional, regional, maupun internasional. Sejalan dengan itu, guru-guru bidang studi yang

termasuk dalam skema Olimpiade Sains Nasional (OSN) merupakan salah satu diterminan utama

peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran. Kegiatan OSN untuk Guru (ONS Guru)

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

69

merupakan salah satu wahana untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran mata

pelajaran yang tercakup dalam kerangka OSN.

Olimpiade Sains Nasional (OSN) untuk Guru merupakan wahana bagi guru

menumbuhkembangkan semangat kompetisi dan meningkatkan kompetensi profesional atau

akademik untuk memotivasi peningkatan kompetensinya dalam rangka mendorong mutu proses

dan luaran pendidikan. Tujuannya adalah (1) menumbuhkan budaya kompetitif yang sehat di

kalangan guru;

(2) meningkatkan

wawasan pengetahuan,

motivasi, kompetensi,

profesionalisme, dan kerja keras untuk mengembangkan IPTEK; (3) membina dan

mengembangkan kesadaran ilmiah untu mempersiapkan generasi muda dalam menghadapi

masa kini dan yang akan datang; (4) mengangkat status guru sebagai penyandang profesi yang

terhormat, mulia, bermartabat, dan terlindungi; dan (5) membangun komitmen mutu guru dan

peningkatan mutu pendidikan dan pembelajaran secara lebih merata.

Kegiatan OSN Guru dilaksanakan secara berjenjang, mulai dari di tingkat kabupaten/kota,

tingkat provinsi, sampai dengan tingkat nasional. Hadiah dan penghargaan diberikan kepada

peserta OSN Guru sebagai motivasi untuk meningkatkan kegiatan pembelajaran dan kegiatan

pendidikan lainnya. Hadiah bagi para pemenang tingkat kabupaten/kota dan tingkat provinsi

pengaturannya diserahkan sepenuhnya kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan kemampuan

masing-masing. Kepada pemenang di tingkat nasional diberi hadiah dan penghargaan dari

kementerian pendidikan.

**7. Pembinaan dan Pemberdayaan Guru Berprestasi dan Guru Berdedikasi**

Guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik

ke

arah

kedewasaan,

kematangan

dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan

sebagai ujung tombak pendidikan. Untuk melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya

memiliki kemampuan teknis edukatif, tetapi juga harus memiliki kepribadian yang dapat

diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi siswa, keluarga maupun masyarakat.

Selaras dengan kebijaksanaan pembangunan yang meletakkan pengembangan sumber

daya manusia sebagai prioritas pembangunan nasional, kedudukan dan peran guru semakin

bermakna strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam

menghadapi era global. Untuk itu, kemampuan profesional guru harus terus menerus

ditingkatkan.

Prestasi yang telah dicapai oleh para guru berprestasi perlu terus dijaga dan

dikembangkan, serta diimbaskan kepada guru lainnya. Oleh karena itu, sebagai tindak lanjut

dari

pelaksanaan

pemilihan

guru

berprestasi,

perlu

dilaksanakan pembinaan

dan

pemberdayaannya agar pengetahuan dan wawasan mereka selalu berkembang sesuai dengan

kemajuan ipteks.

Program kerjasama peningkatan mutu pendidik antarnegara Asia, dalam hal ini dengan

*The Japan Foundation*, misalnya, merupakan kelanjutan program-program yang telah dilaksanakan

sebelumnya. Program kerjasama ini dilaksanakan untuk memberikan penghargaan

kepada

guru berprestasi dengan memberikan pengalaman dan wawasan tentang penyelenggaraan

pendidikan dan budaya di negara maju seperti Jepang untuk dijadikan bahan pembanding dan

diimplementasikan di tempat tugas mereka.Kontinuitas pelaksanaan program kerjasama ini

sangat

penting,

karena sangat

bermanfaat

bagi

para

guru

untuk

meningkatkan

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

70

pengetahuannya dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

**8.**

**G.**

**Penghargaan Lainnya**

Penghargaan lainnya untuk guru dilakukan melalui program kerjasama pendidikan antarnegara,

khususnya bagi mereka yang berprestasi. Kerjasama antarnegara ini dilakukan, baik di kawasan

Asia maupun di kawasan lainnya. Kerjasama antarnegara bertujuan untuk meningkatkan

pemahaman dan saling pengertian antaranggotanya.

Melalui kerjasama ini, guru-guru berprestasi yang terpilih diberi kesempatan untuk

mengikuti pelatihan singkat bidang keahlian atau teknologi pembelajaran, studi kebudayaan,

studi banding, dan sejenisnya. Kerjasama ini antara lain telah dilakukan dengan negara-negara

Asean, Jepang, Australia, dan lain-lain.

Penghargaan lainnya yang diberikan kepada guru adalah Anugerah Konstitusi tingkat

nasional bagi guru Pendidikan Kewarganegaraan (PKn) untuk semua jenis dan jenjang. Penerima

penghargaan ini adalah guru-guru PKn terbaik yang diseleksi secara berjenjang mulai dari tingkat

sekolah, kabupaten/kota, provinsi, sampai ke tingkat nasional.

**Tunjangan Guru**

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa dalam

melaksanakan tugas keprofesian guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup

minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum

tersebut 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.

Pemenuhan hak guru untuk memperoleh penghasilan didasari atas pertimbangan prestasi dan

pengakuan atas profesionalitasnya. Dengan demikian, penghasilan dimaksud merupakan hak yang

diterima oleh guru dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesian yang

ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru sebagai

pendidik profesional.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan tonggak

sejarah bagi peningkatan kesejahteraan guru di Indonesia. Menyusul lahirnya UU ini,

pemerintah telah mengatur beberapa sumber penghasilan guru selain gaji pokok, yaitu tunjangan

yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan

tunjangan khusus.

**1.**

**Tunjangan Profesi**

Guru profesional dituntut oleh undang-undang memiliki kualifikasi akademik tertentu dan

empat kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional atau akademik.

Sertifikasi guru merupakan proses untuk memberikan sertifikat pendidik kepada mereka.

Sertifikat pendidik dimaksud merupakan pengakuan negara atas derajat keprofesionalan guru.

Seiring dengan proses sertifikasi inilah, pemerintah memberikan tunjangan profesi

kepada guru. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan

Dosen yang menamanatkan bahwa “Pemerintah memberikan tunjangan profesi

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

kepada guru

71

yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau

satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat”.

Pemberian tunjangan profesi diharapkan akan mampu mendorong dan memotivasi guru

untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja profesionalnya dalam melaksanakan tugas

di sekolah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, dan penilai peserta

didiknya.

Besarnya tunjangan profesi ini setara dengan 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. Guru yang sudah bersertifikat akan menerima

tunjangan profesinya jika guru yang bersangkutan mampu membuktikan kinerjanya yaitu

dengan mengajar 24 jam tatap muka per minggu dan persyaratan lainnya.

Guru akan menerima tunjangan profesi sampai yang bersangkutan berumur 60 tahun.

Usia ini adalah batas pensiun bagi PNS guru. Setelah berusia 60 tahun guru tetap berhak

mengajar di manapun, baik sebagai guru tidak tetap maupun guru tetap yayasan untuk sekolah

swasta, dan menyandang predikat guru bersertifikat, namun tidak berhak lagi atas

tunjangan profesi. Meski guru memiliki lebih dari satu sertifikat profesi pendidik, mereka hanya

berhak atas “satu” tunjangan profesi.

Tunjangan profesi diberikan kepada semua guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan

syarat lainnya, dengan cara pembayaran tertentu. Hal ini bermakna, bahwa guru bukan PNS pun

akan mendapat tunjangan yang setara dengan guru PNS dengan kualifikasi akademik, masa kerja,

serta kompetensi yang setara atau ekuivalen. Bagi guru bukan PNS, tunjangan profesi akan

dibayarkan setelah yang bersangkutan disesuaikan jenjang jabatan dan kepangkatannya melalui

*impassing.*Tunjangan profesi tersebut dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja

negara (APBN) dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) sebagaimana

diamanatkan dalam Pasal 16 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru

dan Dosen.

**3.**

**Tunjangan Fungsional**

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan

Dosen

Pasal

17

ayat

(1)

mengamanatkan Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah memberikan tunjangan fungsional

kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah

dan pemerintah daerah. Pasal 17 ayat (2) mengamanatkan bahwa subsidi tunjangan fungsional

diberikan kepada guru yang bertugas di sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Sehingga dalam pelaksanaannya, tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional ini

dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau anggaran pendapatan

dan belanja daerah (Pasal 17 ayat (3).

Besarnya tunjangan fungsional yang diberikan untuk guru PNS seharusnya sesuai

dengan jenjang jabatan fungsional yang dimiliki. N amun saat ini baru diberikan tunjangan

tenaga kependidikan berdasarkan pada golongan/ruang kepangkatan/jabatannya.

Khusus

mengenai besarnya subsidi tunjangan fungsional bagi guru bukan PNS, agaknya memerlukan aturan tersendiri,

berikut persyaratannya.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

72

**4.**

**Tunjangan Khusus**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru

dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor

merupakan komitmen Pemerintah untuk terus mengupayakan

peningkatan

kesejahteraan

guru dan dosen,

di

samping

peningkatan profesionalismenya. Sesuai dengan amanat

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 18, disebutkan bahwa

guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dan ditugaskan di di daerah

khusus berhak memperoleh tunjangan khusus yang diberikan setara dengan satu kali gaji pokok

Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Mengingat tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada guru di Daerah

Khusus, sasaran dari program ini adalah guru yang bertugas di daerah khusus. Berdasarkan

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dimaksudkan dengan

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.

a. Daerah terpencil atau terbelakang adalah daerah dengan faktor geografis yang relatif sulit

dijangkau karena letaknya yang jauh di pedalaman, perbukitan/pegunungan, kepulauan,

pesisir, dan pulau-pulau terpencil; dan daerah dengan faktor geomorfologis lainnya yang

sulit dijangkau oleh jaringan

transportasi

maupun

media

komunikasi,

dan

tidak

memiliki sumberdaya alam.

b. Daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil adalah daerah yang mempunyai

tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang relatif rendah serta tidak

dilibatkan dalam kelembagaan masyarakat adat dalam perencanaan dan pembangunan

yang mengakibatkan daerah belum berkembang.

c. Daerah perbatasan dengan negara lain adalahbagian dari wilayah negara yang terletak pada

sisi dalam sepanjang batas wilayah Indonesia dengan negara lain, dalam hal batas wilayah

negara di darat maupun di laut kawasan perbatasan berada di kecamatan; dan pulau kecil

terluar dengan luas area kurang atau sama dengan 2.000 km2 (dua ribu kilometer persegi)

yang memiliki titik-titik dasar koordinat geografis yang menghubungkan garis pangkal laut

kepulauan sesuai dengan hukum Internasional dan Nasional.

d. Daerah yang mengalami bencana alam yaitu daerah yang terletak di wilayah yang terkena

bencana alam (gempa, longsor, gunung api, banjir, dsb) yang berdampak negatif terhadap

layanan pendidikan dalam waktu tertentu.

e. Daerah yang mengalami bencana sosial dan konflik sosial dapat menyebabkan

terganggunya kegiatan pembangunan

sosial

dan

ekonomi

yang

membahayakan

guru dalam melaksanakan tugas dan layanan pendidikan dalam waktu tertentu.

f. Daerah yang berada dalam keadaan darurat lain adalah daerah dalam keadaan yang

sukar/sulit yang tidak tersangka-sangka mengalami bahaya, kelaparan dan sebagainya yang

memerlukan penanggulangan dengan segera.

Tunjangan khusus yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru yang diangkat oleh

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

73

satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada

tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Penetapan Daerah Khusus ini rumit dan tentatif adanya. Sebagai “katup

pengaman” sejak tahun 2007, pemerintah memberikan bantuan kesejateraan untuk guru

yang bertugas di Daerah Khusus atau Daerah Terpencil di 199 kabupaten di Indonesia. Sampai

tahun 2010 tunjangan tersebut mencapai Rp 1.350.000 per bulan.

Harapan yang ingin dicapai dari pemberian tunjangan khusus ini adalah selain

meningkatkan kesejahteraan guru sebagai kompensasi daerah yang ditempati sangat sulit, juga

memotivasi guru untuk tetap mengajar di sekolah tersebut. Pada sisi lain, pemberian tunjangan

ini bisa sebagai insentif bagi guru baru untuk bersedia mengajar di Daerah Khusus ini. Belum

terpenuhinya jumlah guru di daerah terpencil diharapkan juga semakin mudah dilakukan

dengan insentif tunjangan khusus ini.

**5.**

**Maslahat Tambahan**

Salah satu komponen penghasilan yang diberikan kepada guru dalam rangka implementasi

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah pemberian maslahat

tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip

penghargaan atas dasar prestasi (Pasal 15 ayat 1). Maslahat tambahan 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, sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan

Dosen.

Maslahat tambahan merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh guru dari

pemerintah dan/atau pemerintah daerah sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 19 ayat (2),

dimana pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya maslahat tambahan bagi

guru. Tujuan pemberian maslahat tambahan ini adalah untuk:

(1)

memberikan

penghargaan terhadap prestasi, dedikasi, dan keteladanan guru dalam melaksanakan tugas; (2)

memberikan penghargaan kepada guru sebelum purna tugas terhadap pengabdiannya dalam

dunia pendidikan; dan (3) memberikan kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih

baik dan bermutu kepada putra/putri guru yang memiliki prestasi tinggi. Dengan demikian,

pemberian maslahat tambahan akan bermanfaat untuk: (i) mengangkat citra, harkat, dan

martabat profesi guru; (2) memberikan rasa hormat dan kebanggaan kepada penyandang

profesi guru; (3) merangsang guru untuk tetap memiliki komitmen yang konsisten terhadap

profesi guru hingga akhir masa bhakti; dan (4) meningkatnya motivasi guru dalam melaksanakan

tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

74

**Latihan dan Renungan**

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

Apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum bagi guru, dan berikan contohnya?

Apa yang dimaksud dengan perlindungan profesi bagi guru, dan berikan contohnya?

Apa yang dimaksud dengan perlindungan K3 bagi guru, dan berikan contohnya?

Apa yang dimaksud dengan perlindungan HaKI bagi guru, dan berikan contohnya?

Sebutkan beberapa jenis penghargaan yang diberikan kepada guru!

Sebutkan beberara jenis tunjangan yang diterima oleh guru!

Apa yang dimaksud dengan pemberian kesejahteraan dan penghargaan kepada guru atas dasar

prestasi kerja?

Sebutkan beberapa alasan, mengapa guru yang bertugas di Daerah Khusus/Terpencil perlu

diberi tunjangan khusus?

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

75

**Kegiatan Belajar 6 : ETIKA PROFESI**

*Topik ini berkaitan dengan etika profesi guru. Materi sajian terutama*

*berkaitan dengan esensi etika profesi guru dalam pelaksanaan proses*

*pendidikan dan pembelajaran secara profesional, baik di kelas, di luar*

*kelas, maupun di masyarakat. Peserta PLPG diminta mengikuti materi*

*pembelajaran secara individual, melaksanakan diskusi kelompok, menelaah*

*kasus, membaca regulasi yang terkait, menjawab soal latihan, dan*

*melakukan refleksi.*

**A.**

**Profesi Guru sebagai Panggilan Jiwa**

Sebelum era sekarang, telah lama profesi guru di Indonesia dipersepsi oleh masyarakat sebagai

“profesi kelas dua”. Idealnya, pilihan seseorang untuk menjadi guru adalah “panggilan jiwa” untuk

memberikan pengabdian pada sesama manusia dengan mendidik, mengajar, membimbing, dan

melatih, yang diwujudkan melalui proses belajar-mengajar serta pemberian bimbingan dan

pengarahan kepada siswa agar mencapai kedewasaan masing-masing. Dalam kenyataannya, menjadi

guru tidak cukup sekadar untuk memenuhi panggilan jiwa, tetapi juga memerlukan seperangkat

keterampilan dan kemampuan khusus.

Guru adalah profesi yang terhormat. Howard M. Vollmer dan Donald L. Mills (1966)

mengatakan bahwa profesi adalah sebuah 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.

Guru profesional memiliki arena khusus untuk berbagi minat, tujuan, dan nilai-nilai

profesional serta kemanusiaan mereka. Dengan sikap dan sifat semacam itu, guru profesional

memiliki kemampuan melakukan profesionalisasi secara terus-menerus,

memotivasi-diri,

mendisiplinkan dan meregulasi diri, mengevaluasi-diri, kesadaran-diri, mengembangkan-diri,

berempati, menjalin hubungan yang efektif. Guru profesional adalah pembelajar sejati dan

menjunjung tinggi kode etik dalam bekerja. Menurut Danim (2010) secara akademik guru profesional

bercirikan seperti berikut ini.

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

Mumpuni kemampuan profesionalnya dan siap diuji atas kemampuannya itu.

Memiliki kemampuan berintegrasi antarguru dan kelompok lain yang “seprofesi” dengan

mereka melalui kontrak dan aliansi sosial.

Melepaskan diri dari belenggu kekuasaan birokrasi, tanpa menghilangkan makna etika kerja dan

tata santun berhubunngan dengan atasannya.

Memiliki rencana dan program pribadi untuk meningkatkan kompetensi, dan gemar melibatkan

diri secara individual atau kelompok seminat untuk merangsang pertumbuhan diri.

Berani dan mampu memberikan masukan kepada semua pihak dalam rangka perbaikan mutu

pendidikan dan pembelajaran, termasuk dalam penyusunan kebijakan bidang pendidikan.

Siap bekerja secara tanpa diatur, karena sudah bisa mengatur dan mendisiplinkan dirinya.

Siap bekerja tanpa diseru atau diancam, karena sudah bisa memotivasi dan mengatur dirinya.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

76

8.

9.

10.

11.

12.

13.

Secara rutin melakukan evaluasi-diri untuk mendapatkan umpan balik demi perbaikan-diri.

Memiliki empati yang kuat.

Mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa, kolega, komunitas sekolah, dan masyarakat.

Menunjung tinggi etika kerja dan kaidah-kaidah hubungan kerja.

Menunjung tinggi Kode Etik organisasi tempatnya bernaung.

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.

Dari sisi pandang lain, dapat dijelaskan bahwa suatu profesi mempunyai seperangkat elemen

inti yang membedakannya dengan pekerjaan lainnya. Seseorang penyandang profesi dapat disebut

profesional manakala elemen-elemen inti itu sudah menjadi bagian integral dari kehidupannya.

Danim (2010) merangkum beberapa hasil studi para ahli mengenai sifat-sifat atau karakteristik-

karakteristik profesi seperti berikut ini.

a.

b.

c.

d.

e.

f.

g.

*Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan.* Pendidikan dimaksud adalah

jenjang pendidikan tinggi. Termasuk dalam kerangka ini, pelatihan-pelatihan khusus yang

berkaitan dengan keilmuan yang dimiliki oleh seorang penyandang profesi.

*Memiliki pengetahuan spesialisasi.* Pengetahuan spesialisasi adalah sebuah kekhususan

penguasaan bidang keilmuan tertentu. Siapa saja bisa menjadi “guru”, akan tetapi guru yang

sesungguhnya memiliki spesialisasi bidang studi (*subject matter*) dan penguasaan metodologi

pembelajaran.

*Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien.*

Pengetahuan khusus itu bersifat aplikatif, dimana aplikasi didasari atas kerangka teori yang jelas

dan teruji. Makin spesialis seseorang, makin mendalam pengetahuannya di bidang itu, dan

makin akurat pula layanannya kepada klien. Dokter umum, misalnya, berbeda pengetahuan

teoritis dan pengalaman praktisnya dengan dokter spesialis. Seorang guru besar idealnya

berbeda pengetahuan teoritis dan praktisnya dibandingkan dengan dosen atau tenaga akademik

biasa.

*Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan atau communicable.* Seorang guru harus

mampu berkomunikasi sebagai guru, dalam makna apa yang disampaikannya dapat dipahami

oleh peserta didik.

*Memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri atau self-organization.* Istilah

mandiri di sini berarti kewenangan akademiknya melekat pada dirinya. Pekerjaan yang dia

lakukan dapat dikelola sendiri, tanpa bantuan orang lain, meski tidak berarti menafikan bantuan

atau mereduksi semangat kolegialitas.

*Mementingkan kepentingan orang lain (altruism).* Seorang guru harus siap memberikan layanan

kepada anak didiknya pada saat bantuan itu diperlukan, apakah di kelas, di lingkungan sekolah,

bahkan di luar sekolah. Di dunia kedokteran, seorang dokter harus siap memberikan bantuan,

baik dalam keadaan normal, emergensi, maupun kebetulan, bahkan saat dia sedang istirahat

sekalipun.

*Memiliki kode etik.* Kode etik ini merupakan norma-norma yang mengikat guru dalam bekerja.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

77

h.

i.

j.

**B.**

*Memiliki sanksi dan tanggungjawab komunita*. Manakala terjadi “malpraktik”, seorang guru

harus siap menerima sanksi pidana, sanksi dari masyarakat, atau sanksi dari atasannya. Ketika

bekerja, guru harus memiliki tanggungjawab kepada komunita, terutama anak didiknya. Replika

tanggungjawab ini menjelma dalam bentuk disiplin mengajar, disiplin dalam melaksanakan

segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas-tugas pembelajaran.

*Mempunyai sistem upah.* Sistem upah yang dimaksudkan di sini adalah standar gaji. Di dunia

kedokteran, sistem upah dapat pula diberi makna sebagai tarif yang ditetapkan dan harus

dibayar oleh orang-orang yang menerima jasa layanan darinya.

*Budaya profesional*. Budaya profesi, bisa berupa penggunaan simbol-simbol yang berbeda

dengan simbol-simbol untuk profesi lain.

**Definisi**

Berbicara mengenai Kode Etik Guru dan etika profesi guru dengan segala dimensinya tidak terlepas

dengan dimensi organisasi atau asosiasi profesi guru dan kewenangannya, Kode Etik Gutu itu sendiri,

Dewan Kehormatan Guru, pembinaan etika profesi guru, dan lain-lain. Oleh karena itu, beberapa

frasa yang terkait dengan ini perlu didefinisikan.

1.

2.

3.

4.

5.

6.

**C.**

Organisasi atau asosiasi profesi guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan

dan diurus oleh guru atau penyandang profesi sejenis untuk mengembangkan profesionalitas

anggotanya.

Kewenangan organisasi atau asosiasi profesi guru adalah kekuatan legal yang dimilikinya dalam

menetapkan dan menegakkan kode etik guru, melakukan pembinaan dan pengembangan

profesi guru, dan memajukan pendidikan nasional.

Kode Etik Guru adalah norma dan asas yang disepakati dan diterima oleh guru-guru Indonesia

sebagai pedoman sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas profesi sebagai pendidik,

anggota masyarakat, dan warga negara.

Dewan Kehormatan Guru adalah perangkat kelengkapan organisasi atau asosiasi profesi guru

yang dibentuk untuk menjalankan tugas dalam memberikan saran, pendapat, pertimbangan,

penilaian, penegakkan, dan pelanggaran disiplin organisasi dan etika profesi guru.

Pedoman sikap dan perilaku adalah nilai-nilai moral yang membedakan perilaku guru yang baik

dan buruk, yang boleh dan tidak boleh dilaksanakan selama menunaikan tugas-tugas

profesionalnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik, serta pergaulan sehari-hari di dalam dan di luar sekolah.

Pembinaan etika profesi adalah proses kerja yang dilakukan secara sistematis untuk

menciptakan kondisi agar guru berbuat sesuai dengan norma-norma yang dibolehkan dan

menghindari norma-norma yang dilarang dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah,

serta menjalani kehidupan di masyarakat.

**Guru dan Keanggotaan Organisasi Profesi**

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa guru wajib

menjadi anggota organisasi atau asosiasi profesi. Pembentukan organisasi atau asosiasi profesi

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

78

dimaksud dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Konsekuensi logis dari amanat

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru wajib:

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

**D.**

Menjadi anggota organisasi atau asosiasi profesi sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Menjunjung tinggi nama dan kehormatan organisasi serta Kode Etik Guru dan Ikrar atau Janji

Guru yang ditetapkan oleh organisasi atau asosiasinya masing-masing.

Mematuhi Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga, serta peraturan-peraturan dan disiplin

yang ditetapkan oleh organisasi atau asosiasinya masing-masing.

Melaksanakan program organisasi atau asosiasi profesi guru secara aktif.

Memiliki nomor registrasi sebagai anggota organisasi atau asosiasi profesi guru dimana dia

terdaftar sebagai anggota.

Memiliki Kartu Anggota organisasi atau asosiasi profesi dimana dia terdaftar sebagai anggota.

Mematuhi peraturan dan disiplin organisasi atau asosiasi profesi dimana dia terdaftar sebagai

anggota.

Melaksanakan program, tugas, serta misi organisasi atau asosiasi profesi dimana dia terdaftar

sebagai anggota.

Guru yang belum menjadi anggota organisasi atau asosiasi profesi guru harus memilih organisasi

atau asosiasi profesi guru yang pembentukannya sesuai dengan peraturan perundang-

undangan.

**Esensi Kode Etik dan Etika Profesi**

Guru Indonesia harus menyadari bahwa jabatan guru adalah suatu profesi yang terhormat,

terlindungi, bermartabat, dan mulia. Karena itu, ketika bekerja mereka harus menjunjung tinggi etika

profesi. Mereka mengabdikan diri dan berbakti untuk 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.

Guru Indonesia selalu tampil secara 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. Mereka memiliki

kehandalan yang tinggi sebagai sumber daya utama untuk 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.

Penyandang profesu guru adalah insan yang layak ditiru dalam kehidupan bermasyarakat,

berbangsa dan bernegara, khususnya oleh peserta didik. Dalam melaksankan tugas, mereka harus

berpegang teguh pada prinsip “*ing ngarso sung tulodho, ing madya mangun karso, tut wuri*

*handayani”.* Untuk itu, pihak-pihak yang berkepentingan selayaknya tidak mengabaikan peranan

guru dan profesinya, agar bangsa dan negara dapat tumbuh sejajar dengan dengan bangsa lain di

negara maju, baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Dalam melaksanakan tugas profesinya, guru Indonesia menyadari sepenuhnya bahwa perlu

ditetapkan Kode Etik Guru Indonesia (KEGI) sebagai pedoman bersikap dan berperilaku yang

mengejewantah dalam bentuk nilai-nilai moral dan etika dalam jabatan guru sebagai pendidik

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

79

putera-puteri bangsa. KEGI yang tercermin dalam tindakan nyata itulah yang disebut etika profesi

atau menjalankan profesi secara beretika.

Di Indonesia, guru dan organisasi profesi guru bertanggungjawab atas pelaksanaan KEGI. Kode

Etik harus mengintegral pada perilaku guru. Disamping itu, guru dan organisasi guru berkewajiban

mensosialisasikan Kode Etik dimaksud kepada rekan sejawat, penyelenggara pendidikan, masyarakat,

dan pemerintah. Bagi guru, Kode Etik tidak boleh dilanggar, baik sengaja maupun tidak.

Dengan demikian, sebagai tenaga profesional, guru bekerja dipandu oleh Kode Etik. Kode Etik

profesi guru dirumuskan dan disepakati oleh organisasi atau asosiasi profesi guru. Kode Etik

dimaksud merupakan standar etika kerja bagi penyandang profesi guru. Di dalam UU No. 14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa “Guru membentuk organisasi atau asosiasi profesi

yang bersifat independen.” Organisasi atau asosiasi profesi guru berfungsi untuk memajukan profesi,

meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan

pengabdian kepada masyarakat.

Sejalan dengan itu UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa

guru wajib menjadi anggota organisasi atau asosiasi profesi. Pembentukan organisasi atau asosiasi

profesi dimaksud dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pada sisi lain UU No. 14

Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa untuk menjaga dan meningkatkan

kehormatan dan martabat guru dalam pelaksanaan tugas keprofesian, organisasi atau asosiasi

profesi guru membentuk Kode Etik. Kode Etik dimaksud berisi norma dan etika yang mengikat

perilaku guru dalam pelaksanaan tugas keprofesian.

**E.**

**Rumusan Kode Etik Guru Indonesia**

Ketika melaksanakan tugas profesinya, guru Indonesia harus menyadari sepenuhnya, bahwa Kode

Etik Guru (KEG), Kode Etik Guru Indonesia (KEGI), atau nama lain sesuai dengan yang disepakati oleh

organisasi atau asosiasi profesi guru, merupakan pedoman bersikap dan berperilaku yang

mengejewantah dalam bentuk nilai-nilai moral dan etika jabatan guru. Dengan demikian, guru harus

menyadari bahwa jabatan mereka merupakan suatu profesi yang terhormat, terlindungi,

bermartabat, dan mulia. Di sinilah esensi bahwa guru harus mampu memahami, menghayati,

mengamalkan, dan menegakkan Kode Etik Guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional dan

menjalani kehidupan di masyarakat.

Ketaatasasan guru pada Kode Etik akan mendorong mereka berperilaku sesuai dengan norma-

norma yang dibolehkan dan menghindari norma-norma yang dilarang oleh etika profesi yang

ditetapkan oleh organisasi atau asosiasi profesinya selama menjalankan tugas-tugas profesional dan

kehidupan sebagai warga negara dan anggota masyarakat. Dengan demikian, aktualisasi diri guru

dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran secara profesional, bermartabat, dan

beretika akan terwujud. Dampak ikutannya adalah, proses pendidikan dan pembelajaran yang

memenuhi kriteria edukatif berjalan secara efektif dan efisien di sekolah.

Kode Etik Guru dibuat oleh organisasi atau asosiasi profesi guru. Persatuan Guru Republik

Indonesia (PGRI), misalnya, telah membuat Kode Etik Guru yang disebut dengan Kode Etik Guru

Indonesia (KEGI). KEGI ini merupakan hasil Konferensi Pusat PGRI Nomor V/Konpus II/XIX/2006

tanggal 25 Maret 2006 di Jakarta yang disahkan pada Kongres XX PGRI No. 07/Kongres/XX/PGRI/2008

tanggal 3 Juli 2008 di Palembang. KEGI ini dapat menjadi Kode Etik tunggal bagi setiap orang yang

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

80

menyandang profesi guru di Indonesia atau menjadi referensi bagi organisasi atau asosiasi profesi

guru selain PGRI untuk merumuskan Kode Etik bagi anggotanya.

KEGI versi PGRI seperti disebutkan di atas telah diterbitkan Departemen Pendidikan Nasional

(sekarang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) bersama Pengurus Besar Persatuan Guru

Republik Indonesia (PB-PGRI) tahun 2008. Dalam kata pengantar penerbitan publikasi KEGI dari pihak

kementerian disebutkan bahwa “semua guru di Indonesia dapat memahami, menginternalisasi, dan

menunjukkan perilaku keseharian sesuai dengan norma dan etika yang tertuang dalam KEGI ini.”

Berikut ini disajikan substansi esensial dari KEGI yang ditetapkan oleh PGRI sebagaimana dimaksud.

Sangat mungkin beberapa organisasi atau asosiasi profesi guru selain PGRI telah memuat rumusan

Kode Etik Guru yang sudah disepakati. Kalau memang demikian, itu pun selayaknya menjadi acuan

guru dalam menjalankan tugas keprofesian.

**1.**

**Hubungan Guru dengan Peserta Didik**

a.

b.

c.

d.

e.

f.

g.

h.

i.

j.

k.

l.

Guru berperilaku secara profesional dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi proses dan hasil

pembelajaran.

Guru membimbing peserta didik untuk memahami, menghayati, dan mengamalkan hak-hak

dan kewajibannya sebagai individu, warga sekolah, dan anggota masyarakat.

Guru mengakui bahwa setiap peserta didik memiliki karakteristik secara individual dan

masing-masingnya berhak atas layanan pembelajaran.

Guru menghimpun informasi tentang peserta didik dan menggunakannya untuk

kepentingan proses kependidikan.

Guru secara perseorangan atau bersama-sama secara terus-menerus harus berusaha

menciptakan, memelihara, dan mengembangkan suasana sekolah yang menyenangkan

sebagai lingkungan belajar yang efektif dan efisien bagi peserta didik.

Guru menjalin hubungan dengan peserta didik yang dilandasi rasa kasih sayang dan

menghindarkan diri dari tindak kekerasan fisik yang di luar batas kaidah pendidikan.

Guru berusaha secara manusiawi untuk mencegah setiap gangguan yang dapat

mempengaruhi perkembangan negatif bagi peserta didik.

Guru secara langsung mencurahkan usaha-usaha profesionalnya untuk membantu peserta

didik dalam mengembangkan keseluruhan kepribadiannya, termasuk kemampuannya

untuk berkarya.

Guru menjunjung tinggi harga diri, integritas, dan tidak sekali-kali merendahkan martabat

peserta didiknya.

Guru bertindak dan memandang semua tindakan peserta didiknya secara adil.

Guru berperilaku taat asas kepada hukum dan menjunjung tinggi kebutuhan dan hak-hak

peserta didiknya.

Guru terpanggil hati nurani dan moralnya untuk secara tekun dan penuh perhatian bagi

pertumbuhan dan perkembangan peserta didiknya.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

81

m. Guru membuat usaha-usaha yang rasional untuk melindungi peserta didiknya dari kondisi-

kondisi yang menghambat proses belajar, menimbulkan gangguan kesehatan, dan

keamanan.

n.

o.

p.

Guru tidak boleh membuka rahasia pribadi peserta didiknya untuk alasan-alasan yang tidak

ada kaitannya dengan kepentingan pendidikan, hukum, kesehatan, dan kemanusiaan.

Guru tidak boleh menggunakan hubungan dan tindakan profesionalnya kepada peserta

didik dengan cara-cara yang melanggar norma sosial, kebudayaan, moral, dan agama.

Guru tidak boleh menggunakan hubungan dan tindakan profesional dengan peserta

didiknya untuk memperoleh keuntungan-keuntungan pribadi.

**2.**

**3.**

**Hubungan Guru dengan Orangtua/Wali Siswa**

a. Guru berusaha membina hubungan kerjasama yang efektif dan efisien dengan orangtua/wali

siswa dalam melaksanakan proses pendidikan.

b. Guru memberikan informasi kepada orangtua/wali secara jujur dan objektif mengenai

perkembangan peserta didik.

c. Guru merahasiakan informasi setiap peserta didik kepada orang lain yang bukan

orangtua/walinya.

d. Guru memotivasi orangtua/wali siswa untuk beradaptasi dan berpartisipasi dalam

memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan.

e. Guru bekomunikasi secara baik dengan orangtua/wali siswa mengenai kondisi dan kemajuan

peserta didik dan proses kependidikan pada umumnya.

f. Guru menjunjung tinggi hak orangtua/wali siswa untuk berkonsultasi denganya berkaitan

dengan kesejahteraan, kemajuan, dan cita-cita anak atau anak-anak akan pendidikan.

g. Guru tidak boleh melakukan hubungan dan tindakan profesional dengan orangtua/wali siswa

untuk memperoleh keuntungan-keuntungan pribadi.

**Hubungan Guru dengan Masyarakat**

a. Guru menjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis, efektif, dan efisien dengan

masyarakat untuk memajukan dan mengembangkan pendidikan.

b. Guru mengakomodasikan aspirasi masyarakat dalam mengembangkan dan meningkatkan

kualitas pendidikan dan pembelajaran.

c. Guru peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

d. Guru bekerjasama secara arif dengan masyarakat untuk meningkatkan prestise dan martabat

profesinya.

e. Guru melakukan semua usaha untuk secara bersama-sama dengan masyarakat berperan

aktif dalam pendidikan dan meningkatkan kesejahteraan peserta didiknya.

f. Guru mememberikan pandangan profesional, menjunjung tinggi nilai-nilai agama, hukum,

moral, dan kemanusiaan dalam berhubungan dengan masyarakat.

g. Guru tidak boleh membocorkan rahasia sejawat dan peserta didiknya kepada masyarakat.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

82

h. Guru tidak boleh menampilkan diri secara ekslusif dalam kehidupan bermasyarakat.

**4.**

**5.**

**Hubungan Guru dengan Sekolah dan Rekan Sejawat**

a. Guru memelihara dan meningkatkan kinerja, prestasi, dan reputasi sekolah.

b. Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses

pendidikan.

c. Guru menciptakan suasana sekolah yang kondusif.

d. Guru menciptakan suasana kekeluargaan di didalam dan luar sekolah.

e. Guru menghormati rekan sejawat.

f. Guru saling membimbing antarsesama rekan sejawat.

g. Guru menjunjung tinggi martabat profesionalisme dan hubungan kesejawatan dengan

standar dan kearifan profesional.

h. Guru dengan berbagai cara harus membantu rekan-rekan juniornya untuk tumbuh secara

profesional dan memilih jenis pelatihan yang relevan dengan tuntutan profesionalitasnya.

i. Guru menerima otoritas kolega seniornya untuk mengekspresikan pendapat-pendapat

profesional berkaitan dengan tugas-tugas pendidikan dan pembelajaran.

j. Guru membasiskan-diri pada nilai-nilai agama, moral, dan kemanusiaan dalam setiap

tindakan profesional dengan sejawat.

k. Guru memiliki beban moral untuk bersama-sama dengan sejawat meningkatkan keefektifan

pribadi sebagai guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional pendidikan dan

pembelajaran.

l. Guru mengoreksi tindakan-tindakan sejawat yang menyimpang dari kaidah-kaidah agama,

moral, kemanusiaan, dan martabat profesionalnya.

m. Guru tidak boleh mengeluarkan pernyataan-pernyataan keliru berkaitan dengan kualifikasi

dan kompetensi sejawat atau calon sejawat.

n. Guru tidak boleh melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan

marabat pribadi dan profesional sejawatnya.

o. Guru tidak boleh mengoreksi tindakan-tindakan profesional sejawatnya atas dasar pendapat

siswa atau masyarakat yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

p. Guru tidak boleh membuka rahasia pribadi sejawat kecuali untuk pertimbangan-

pertimbangan yang dapat dilegalkan secara hukum.

q. Guru tidak boleh menciptakan kondisi atau bertindak yang langsung atau tidak langsung akan

memunculkan konflik dengan sejawat.

**Hubungan Guru dengan Profesi**

a. Guru menjunjung tinggi jabatan guru sebagai sebuah profesi.

b. Guru berusaha mengembangkan dan memajukan disiplin ilmu pendidikan dan bidang studi

yang diajarkan.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

83

c. Guru terus menerus meningkatkan kompetensinya.

d. Guru menunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas

profesional dan bertanggungjawab atas konsekuensinya.

e. Guru menerima tugas-tugas sebagai suatu bentuk tanggungjawab, inisiatif individual, dan

integritas dalam tindakan-tindakan profesional lainnya.

f. Guru tidak boleh melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan

martabat profesionalnya.

g. Guru tidak boleh menerima janji, pemberian, dan pujian yang dapat mempengaruhi

keputusan atau tindakan-tindakan profesionalnya.

h. Guru tidak boleh mengeluarkan pendapat dengan maksud menghindari tugas-tugas dan

tanggungjawab yang muncul akibat kebijakan baru di bidang pendidikan dan pembelajaran.

**6.**

**7.**

**Hubungan Guru dengan Organisasi Profesi**

a. Guru menjadi anggota organisasi profesi guru dan berperan serta secara aktif dalam

melaksanakan program-program organisasi bagi kepentingan kependidikan.

b. Guru memantapkan dan memajukan organisasi profesi guru yang memberikan manfaat bagi

kepentingan kependidikan.

c. Guru aktif mengembangkan organisasi profesi guru agar menjadi pusat informasi dan

komunikasi pendidikan untuk kepentingan guru dan masyarakat.

d. Guru menunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas

organisasi profesi dan bertanggungjawab atas konsekuensinya.

e. Guru menerima tugas-tugas organisasi profesi sebagai suatu bentuk tanggungjawab, inisiatif

individual, dan integritas dalam tindakan-tindakan profesional lainnya.

f. Guru tidak boleh melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang dapat merendahkan

martabat dan eksistensi organisasi profesinya.

g. Guru tidak boleh mengeluarkan pendapat dan bersaksi palsu untuk memperoleh keuntungan

pribadi dari organisasi profesinya.

h. Guru tidak boleh menyatakan keluar dari keanggotaan sebagai organisasi profesi tanpa

alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

**Hubungan Guru dengan Pemerintah**

a. Guru memiliki komitmen kuat untuk melaksanakan program pembangunan bidang

pendidikan sebagaimana ditetapkan dalam UUD 1945, UU Tentang Sistem Pendidikan

Nasional, Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen, dan ketentuan perundang-undangan

lainnya.

b. Guru membantu program pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan yang berbudaya.

c. Guru berusaha menciptakan, memelihara dan meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan

dalam kehidupan berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

d. Guru tidak boleh menghindari kewajiban yang dibebankan oleh pemerintah atau satuan

pendidikan untuk kemajuan pendidikan dan pembelajaran.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

84

e. Guru tidak boleh melakukan tindakan pribadi atau kedinasan yang berakibat pada kerugian

negara.

**F.**

**Pelanggaran dan Sanksi**

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, Kode Etik Guru merupakan pedoman sikap dan perilaku yang

bertujuan menempatkan guru sebagai profesi terhormat, mulia, dan bermartabat yang dilindungi

undang-undang. Kode Etik Guru, karenanya, berfungsi sebagai seperangkat prinsip dan norma moral

yang melandasi pelaksanaan tugas dan layanan profesional guru dalam hubungannya dengan peserta

didik, orangtua/wali siswa, sekolah dan rekan seprofesi, organisasi atau asosiasi profesi, dan

pemerintah sesuai dengan nilai-nilai agama, pendidikan, sosial, etika, dan kemanusiaan. Untuk

tujuan itu, Kode Eik Guru dikembangkan atas dasar nilai-nilai dasar sebagai sumber utamanya, yaitu:

(1) agama dan Pancasila; (2) kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; dan (3)

nilai jatidiri, harkat, dan martabat manusia yang meliputi perkembangan kesehatan jasmaniah.

emosional, intelektual, sosial, dan spiritual.

Pada sisi lain UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa untuk

menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dalam pelaksanaan tugas keprofesian,

organisasi atau asosiasi profesi guru membentuk Kode Etik. Kode Etik dimaksud berisi norma dan

etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas keprofesian.

Setiap pelanggaran adalah perilaku menyimpang dan/atau tidak melaksanakana KEGI dan

ketentuan perundangan yang berlaku yang berkaitan dengan profesi guru. Guru yang melanggar KEGI

dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku pada organisasi profesi atau

menurut aturan negara.

Tentu saja, guru tidak secara serta-merta dapai disanksi karena tudingan melanggar Kode Etik

profesinya. Pemberian sanksi itu berdasarkan atas rekomendasi objektif. Pemberian rekomendasi

sanksi terhadap guru yang melakukan pelanggaran terhadap KEGI merupakan wewenang Dewan

Kehormatan Guru Indonesia (DKGI). Pemberian sanksi oleh DKGI sebagaimana harus objektif, tidak

diskriminatif, dan tidak bertentangan dengan anggaran dasar organisasi profesi serta peraturan

perundang-undangan.

Rekomendasi DKGI wajib dilaksanakan oleh organisasi profesi guru. Tentu saja, istilah wajib ini

normatif sifatnya. Sanksi dimaksud merupakan upaya pembinaan kepada guru yang melakukan

pelanggaran dan untuk menjaga harkat dan martabat profesi guru. Selain itu, siapapun yang

mengetahui telah terjadi pelanggaran KEGI wajib melapor kepada DKGI, organisasi profesi guru, atau

pejabat yang berwenang. Tentu saja, setiap pelanggar dapat melakukan pembelaan diri dengan/atau

tanpa bantuan organisasi profesi guru dan/atau penasehat hukum menurut jenis pelanggaran yang

dilakukan dihadapan DKGI.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

85

**Latihan dan Renungan**

1.

2.

3.

4.

5.

6.

Apa esensi etika profesi guru?

Sebutkan karakteristik utama profesi guru!

Mengapa guru harus memiliki komitmen terhadap Kode Etik?

Mengapa UU No. 14 Tahun 2005 mewajibkan guru menjadi anggota organisasi profesi?

Apa implikasi kewajiban menjadi anggota organisasi profesi bagi guru?

Apa peran DKGI dalam kerangka penegakan Kode Etik Guru?

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

86

**REFLEKSI AKHIR**

*Materi sajian pada*

*bagian ini berupa refleksi akhir Sajian materi ini*

*dimaksudkan sebagai penutup dan refleksi atas materi utama yang*

*disajikan pada bab-bab sebelumnya. Oleh karena kebijakan pembinaan*

*dan pengembangan guru senantiasa bermetamorfosis, peserta PLPG yang*

*sudah*

*dinyatakan lulus sekalipun diharapkan tetap mengikuti*

*perkembangan kebijakan lanjutan.*

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta

peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Aktualitas

fungsi pendidikan memungkinkan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang

beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,

mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Guru memegang peranan yang sangat strategis dalam kerangka menjalankan fungsi dan

mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana disebutkan di atas. Peserta didik sekarang

merupakan manusia masa depan yang diharapkan mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, terampil,

berwatak dan berkarakter kebangsaan, serta menjadi insan agamais.

Peran guru nyaris tidak bisa digantikan oleh yang lain, apalagi di dalam masyarakat yang

multikultural dan multidimensional, dimana peran teknologi untuk menggantikan tugas-tugas guru

masih sangat minim. Kalau pun teknologi pembelajaran tersedia mencukupi, peran guru yang

sesungguhnya tidak akan tergantikan. Sejarah pendidikan di Indonesia telah mencatatkan bahwa

profesi guru sebagai profesi yang disadari pentingnya dan diakui peran strategisnya bagi

pembangunan masa depan bangsa.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru harus sejalan dengan kegiatan sejenis bagi tenaga

kependidikan pada umumnya. Dilihat dari sisi UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan

Nasional, profesi guru sesungguhnya termasuk dalam spektrum profesi kependidikan itu sendiri.

Frasa “tenaga kependidikan” ini sangat dikenal baik secara akademik maupun regulasi.

Dari persepektif ketenagaan, frasa ini mencakup dua ranah, yaitu

pendidik dan tenaga

kependidkan. Pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) merupakan dua jenis “profesi” atau pekerjaan

yang saling mengisi. Pendidik, dalam hal ini guru, dengan derajat profesionalitas tingkat tinggi sekali

pun nyaris tidak berdaya dalam bekerja, tanpa dukungan tenaga kependidikan. Sebaliknya, tenaga

kependidikan yang profesional sekali pun tidak bisa berbuat banyak, tanpa dukungan pendidik atau

guru yang profesional sebagai aktor langsung di dalam dan di luar kelas, termasuk di laboratoium

sekolah.

Karenanya, ketika berbicara mengenai “profesi kependidikan”, semua orang akan melirik pada

esensi dan eksistensi PTK itu sendiri. Merujuk pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Tenaga

kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang

penyelenggaraan pendidikan, di mana di dalamnya termasuk pendidik. Pendidik adalah tenaga

kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor,

instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

87

menyelenggarakan pendidikan. Dengan lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,

guru yang tadinya masuk ke dalam “rumpun pendidik”, kini telah memiliki definisi tersendiri.

Secara lebih luas tenaga kependidikan yang dimaksudkan di sini adalah sebagaimana

termaktub UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, yaitu: (1) tenaga kependidikan terdiri atas

tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang

pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji; (2) tenaga pendidik terdiri atas

pembimbing, pengajar, dan pelatih; dan (3) pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah,

direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah. Termasuk dalam jenis tenaga

kependidikan adalah pengelola sistem pendidikan, seperti kepala kantor dinas pendidikan di tingkat

provinsi atau kabupaten/kota. Jika mau diperluas, tenaga kependidikan sesungguhnya termasuk

tenaga administratif bidang pendidikan, dimana mereka berfungsi sebagai subjek yang menjalankan

fungsi mendukung pelaksanaan pendidikan.

Dengan demikian, secara umum tenaga kependidikan itu dapat dibedakan menjadi empat

kategori yaitu: (1) tenaga pendidik, terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih; (2)

tenaga fungsional kependidikan, terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang

kependidikan, dan pustakawan; (3) tenaga teknis kependidikan, terdiri atas laboran dan teknisi

sumber belajar; (4) tenaga pengelola satuan pendidikan, terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua,

rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah; dan (5) tenaga lain yang mengurusi masalah-

masalah manajerial atau administratif kependidikan.

Dalam kaitannya dengan pembinaan dan pengembangan guru, telah muncul beberapa

harapan ke depan. *Pertama*, perhitungan guru melalui Sensus Data Guru sangat diperlukan

untuk merencanakan kebutuhan guru dan sebagai bahan pertimbangan kebijakan proyeksi

pemenuhan guru di masa mendatang.

Hasil perhitungan dan rencana pemenuhan guru per

kabupaten/kota perlu diterbitkan secara berkala dalam bentuk buku yang dipublikasikan minimal

setiap tiga tahun.

*Kedua*, memperhitungkan keseimbangan antara penyediaan dan kebutuhan

( *supply and*

*demand)* atau keseimbangan antara kebutuhan guru dan produksi guru. Hal ini dimaksudkan agar

tidak terjadi kelebihan guru dan rasio guru:murid dapat di pertahankan secara efektif dan optimal.

Pada kondisi riil di sekolah sebenarnya terjadi kelebihan guru sehingga guru-guru honor yang ada di

sekolah merasa teraniaya/ termarjinalisasi/tak terurus.

*Ketiga*, merealisasikan pemerataan guru yang efektif dan efisien di semua satuan pendidikan

di kecamatan, kabupaten/kota, dan provinsi. Apalagi jika Surat Keputusan Bersama (SKB) 5 Menteri

tentang Pemindahan Guru PNS yang masih dalam proses penyelesaian telah terbit, maka

berangsur-angsur akan terjadi pemerataan guru.

Guru yang berlebih di satu kabupaten/kota

dipindahkan ke kabupaten/kota lainnya yang kekurangan. *Keempat*, menghitung dengan tepat dan

cermat kebutuhan fiskal negara terkait dengan agenda kesejahteraan guru yaitu pemberian

tunjangan profesi guru, tunjangnan khusus, maslahat tambahan, dan lain-lain.

*Kelima*, pengembangan karier guru pascasertifikasi. Berdasarkan Permenneg PAN dan RB

Nomor 16 Tahun 2009, ada empat aktivitas pengembangan karir guru pascasertifikasi guru, yaitu:

penilaian kinerja guru, peningkatan guru berkinerja rendah, pengembangan keprofesian guru

berkelanjutan, dan pengembangan karier guru.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

88

Pada sisi lain, akhir-akhir ini makin kuat dorongan untuk melakukan kaji ulang atas sistem

pengelolaan guru, terutama berkaitan dengan penyediaan, rekruitmen, pengangkatan dan

penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi,

penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir, pengembangan keprofesian

berkelanjutan, serta pengelolaan guru di daerah khusus yang relevan dengan tuntutan kekinian dan

masa depan. Untuk tujuan itu, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyusun masterplan

pembinaan dan pengembangan profesi guru. Beranjak dari isu-isu di atas, beberapa hal berikut ini

memerlukan perhatian dan priotitas utama.

1.

2.

Menindaklanjuti masterplan pembinaan dan pengembangan profesi guru.

Melaksanakan kesepakatan implementasi sistem manajemen guru secara komprehensif

berkaitan dengan:

a.

b.

c.

d.

e.

f.

g.

h.

i.

j.

Melakukan koordinasi dalam penyediaan guru dengan mempertimbangkan kebutuhan

satuan pendidikan.

Merekrut guru berdasarkan asesmen kebutuhan dan standar kompetensi yang telah

ditetapkan.

Mengangkat dan menempatkan guru berdasarkan kualifikasi akademik dan bidang

keahlian yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan.

Menata dan mendistribusikan guru antarsatuan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan

sebagai bagian dari kebijakan penataan guru secara nasional melalui aspek pendanaan

bidang pendidikan.

Memfasilitasi sertifikasi guru dengan menerapkan asas obyektifitas, transparan dan

akuntabel.

Memfasilitasi peningkatan kualifikasi akademik guru dengan menerapkan asas

obyektifitas, transparan dan akuntabel

Menerapkan sistem penilaian kinerja guru secara berkelanjutan sesuai dengan standar

yang ditetapkan.

Memberikan penghargaan bagi guru sesuai dengan prestasi dan dedikasinya dan

memberikan perlindungan hukum, profesi, ketenagakerjaan, dan hak atas kekayaan

intektual.

Meningkatkan kesejahteraan guru sesuai dengan kemampuan daerah.

Memfasilitasi pembinaan dan pengembangan keprofesian dan karir guru.

3.

Menindaklanjuti regulasi mengenai guru kedalam peraturan daerah/peraturan gubernur/

peraturan bupati/peraturan walikota

Manajemen guru masa depan menuntut pertimbangan dan perumusan kebijakan yang

sistemik dan sistematik. Manajemen guru sebagaimana dimaksud terutama berkaitan dengan

penyediaan, rekruitmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan

kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan,

pembinaan karir, pengembangan keprofesian berkelanjutan, serta pengelolaan guru di daerah

khusus yang relevan dengan tuntutan kekinian dan masa depan.

Dalam kaitannya dengan substansi manajemen guru sebagaimana dijelaskan di muka,

beberapa hal perlu diberi catatan khusus. Perlu ditetapkan standar mahasiswa calon guru. Standar

dimaksud berupa kemampuan intelektual, kepribadian, minat, bakat, ciri-ciri fisik, dan sebagainya.

Penentuan standar ini ditetapkan oleh institusi penyedia calon guru dan/atau difilter melalui seleksi

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

89

calon peserta Pendidikan Profesi Guru (PPG). Dengan demikian, ke depan hanya seseorang dengan

karakteristik tertentulah yang akan direkruit sebagai calon guru.

Perencanaan kebutuhan guru harus dilakukan secara cermat dan komprehensif, sesuai dengan

karakteristik satuan pendidikan, bidang keahlian, dan sebaran sekolah. Dalam kaitannya dengan

rekruitmen calon guru, sudah seharusnya menjadi kebijakan nasional yang tersentralisasi. Demikian

juga pembinaan dan pengembangan keprofesian dan karirnya. Atas dasar itu, kiranya diperlukan

regulasi baru atau merevitalisasi manajemen guru yang mampu mensinergikan lembaga penyedia,

pengguna, dan pemberdayaannya.

Pada tataran menjalankan tugas keprofesian keseharian, guru Indonesia bertanggungjawab

mengantarkan peserta didiknya untuk mencapai kedewasaan sebagai calon pemimpin bangsa pada

semua bidang kehidupan. Dalam melaksanakan tugas profesinya itu, guru Indonesia mestinya

menyadari sepenuhnya bahwa perlu ditetapkan KEGI sebagai pedoman bersikap dan berperilaku

yang mengejewantah dalam bentuk nilai-nilai moral dan etika dalam jabatan guru sebagai pendidik

putera-puteri bangsa.

Untuk menegakkan Kode Etik itu, organisasi profesi guru membentuk Dewan kehormatan yang

keanggotaan serta mekanisme kerjanya diatur dalam anggaran dasar organisasi profesi guru. Dewan

Kehormatan Guru (DKG) dimaksud dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan kode etik guru dan

memberikan rekomendasi pemberian sanksi atas pelanggaran kode etik oleh guru. Rekomendasi

dewan kehormatan profesi guru harus objektif, tidak diskriminatif, dan tidak bertentangan dengan

anggaran dasar organisasi profesi serta peraturan perundang-undangan.

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

90

**ACUAN**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional

Pendidikan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009

tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja

Kementerian Pendidikan Nasional.

Peraturan Bersama Mendiknas, Menneg PAN dan RB, Mendagri, Menkeu, dan Menag tentang

Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil, tanggal 3 Oktober 2011

Peoduk hukum yang berkaitan dengan Penilaian Kinerja, Pengembangan Keprofesian Guru

Berkelanjutan, Sertifikasi Guru, dan Uji Kompetensi Guru

Sudarwan Danim, Profesionalisasi dan Kode Etik Guru, Bandung, Alfabeta, Bandung, 2010

Sudarwan Danim, Pengembangan Profesi Guru: Dari Induksi ke Profesional Madani, Media

Perhalindo, Jakarta, 2011.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Vollmer dan Mills, *Professionalization*, Jossey Bass, New York, 1982

Kebijakan Pengembangan Profesi Guru – Badan PSDMPK-PMP

91