

**PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN
PROFESI GURU**

BUKU 1



**PEDOMAN
PENGELOLAAN PENGEMBANGAN
KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GUNA
MENDUKUNG PENGEMBANGAN PROFESI
GURU PEMBELAJAR (PPGP)**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
2016**

KATA PENGANTAR

Profesi guru harus dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hal ini dikarenakan guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan sangat penting dalam mencapai Visi Kemdikbud 2025 yaitu Menciptakan Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif.

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

Pada kesempatan ini, ucapan terima kasih disampaikan kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan secara maksimal dalam mengkaji buku yang sama dan telah diterbitkan sebelumnya.

Mudah-mudahan buku ini dapat menjadi acuan dan sumber inspirasi bagi guru dan semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Profesi Guru Pembelajar (PPGP). Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan buku ini di masa mendatang.

Jakarta, Maret 2016

Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan,



Sumarna Surapranata, Ph. D.

NIP. 19590801 198503 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Dasar Hukum.....	4
C. Tujuan.....	5
D. Sasaran.....	6
BAB II. PENGERTIAN DAN LINGKUP PENGEMBANGAN PROFESI BAGI GURU PEMBELAJAR (PPGP).....	7
A. Pengertian	7
B. Kompetensi Guru yang Dikembangkan Melalui Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajaran (PPGP)	9
C. Tujuan dan Manfaat.....	12
D. Sasaran.....	14
E. Kegiatan.....	14
BAB III. PENGELOLAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GUNA Mendukung PENGEMBANGAN PROFESI BAGI GURU PEMBELAJAR (PPGP).....	27
A. Mekanisme	27
B. Koordinator Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Pembelajaran (PPGP) dan Guru Pendamping	34
C. Peran Institusi dan Individu yang Terkait dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajaran (PPGP).....	43

BAB IV. MONITORING, EVALUASI, DAN PELAPORAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GUNA MENDUKUNG PENGEMBANGAN PROFESI BAGI GURU PEMBELAJAR (PPGP)	52
A. Monitoring dan Evaluasi Program.....	52
B. Mekanisme Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi	54
C. Pelaporan Monitoring dan Evaluasi Program Pembangunan Keprofesian Berkelanjutan	56
BAB V. PENUTUP	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Siklus Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar.....	8
Gambar 2.	Alur Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru.....	9
Gambar 3.	Sumber-Sumber Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP)	22
Gambar 4.	Mekanisme Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar.....	28
Gambar 5.	Diagram Tugas dan Tanggung-Jawab Institusi dalam Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP).....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Format 1 : Evaluasi Diri Guru	60
Format 2 : Rencana Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) Individu Guru (Diisi Oleh Koordinator Guru)	64
Format 3 : Rencana Final Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) (Diisi oleh Koordinator Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP)	67
Format 4 : Format Refleksi Pengembangan Profesi Guru Pembelajar (PPGP) (Diisi oleh Bersama-Sama antara Guru dan Koordinator PPGP)	68
Format 5 : Deskripsi Diri Sehubungan dengan Kegiatan PPGP (Pengembangan Diri)	70
Petunjuk Pengisian Format	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5670) mengamanatkan guru sebagai tenaga profesional yang wajib melakukan kegiatan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesionalisme guru pembelajar (PPGP).

Pelaksanaan program kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru.

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) dilaksanakan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil uji kompetensi guru dan penilaian kinerja guru serta didukung dengan hasil evaluasi diri. Apabila profil guru masih berada di bawah standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, maka guru diwajibkan untuk mengikuti program pemenuhan standar kompetensi yang dipersyaratkan. Sementara itu, guru yang profilnya telah mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) diarahkan kepada pengembangan kompetensi lebih lanjut supaya dapat memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas serta dalam rangka pengembangan karirnya.

Pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, diharapkan dapat menciptakan guru profesional, mampu menumbuhkembangkan minat dan bakat peserta didik sesuai dengan bidangnya dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Guru sebagai pembelajar abad 21 harus mampu mengikuti perkembangan ilmu dalam bidangnya dan dapat memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan standar kompetensi yang harus dimiliki peserta didik.

Perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) dilaksanakan setiap tahun berdasarkan dari profil guru. Hal ini sejalan dengan kebijakan guru sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai. Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Di dalam SKP ini memuat kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) yang harus dilakukan guru untuk tahun yang berjalan.

Pelaksanaan tugas utama guru dimaksud adalah merencanakan, melaksanakan, menilai, mengevaluasi, mendidik, membimbing, dan melaksanakan tugas tambahan, serta melakukan pengembangan keprofesian.

Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) menjadi bagian dari tugas guru yang harus dicantumkan dalam komponen SKP.

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 jo Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
7. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
9. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya;
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

11. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pengawas Sekolah;
12. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah;
13. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;
14. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Konselor;
15. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan;
16. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
17. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

C. Tujuan

Buku pedoman pengelolaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) ini bertujuan untuk:

1. memberikan pemahaman tentang konsep dasar pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) kepada semua pihak yang terkait dalam pengelolaan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP);

2. menjadi dasar dalam pengelolaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) di sekolah, KKG, MGMP, MGBK, KKKS, dan MKKS.

D. Sasaran

Buku Pedoman pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung Pengelolaan Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar PPGP ini ditujukan bagi:

1. Guru;
2. Kepala Sekolah;
3. Pengawas Sekolah;
4. Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota;
5. Tim Penilai Jabatan Fungsional Guru; dan
6. Pihak lain yang terkait dengan pelaksanaan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP).

BAB II

PENGERTIAN DAN LINGKUP PENGEMBANGAN PROFESI BAGI GURU PEMBELAJAR (PPGP)

A. Pengertian

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Pembelajaran yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik.

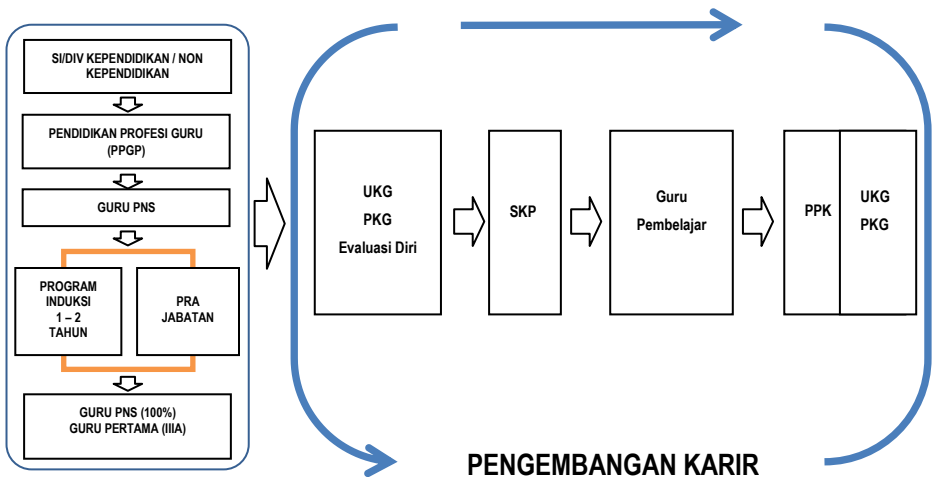
Pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) mencakup kegiatan perencanaan yang diawali dari hasil evaluasi diri, Uji kompetensi guru (UKG), dan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) oleh Kepala Sekolah dan/atau tim penilai sekolah pada pelaksanaan pembelajaran di kelas dan tugas lainnya . Penilaian Kinerja Guru yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan, sebagaimana digambarkan pada diagram berikut ini (diadopsi dari *Center for Continuous Professional Development (CPD). University of Cincinnati Academic Health Center. (http://webcentral.uc.edu/cpd_online2)*). Melalui siklus evaluasi, refleksi pengalaman belajar, perencanaan dan implementasi kegiatan PPGP, guru diharapkan mampu meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial,

dan kepribadian untuk pelaksanaan pembelajaran yang berdampak pada pengembangan kariernya.



Gambar 1 : Siklus Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP)

Kegiatan evaluasi diri, uji kompetensi, Penilaian kinerja guru, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) yang merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, mulai seorang guru dinyatakan sebagai guru profesional dengan kepemilikan sertifikat serta melaksanakan profesinya sebagai guru. Mekanisme pembinaan profesi guru sebagaimana digambarkan dalam diagram berikut ini.



Gambar 2. Alur Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru

B. Kompetensi Guru yang Dikembangkan Melalui Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP)

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yang kemudian oleh BSNP diringkas menjadi Kerangka Indikator yang digunakan sebagai acuan dalam Pencapaian Standar Nasional Pendidikan. Kerangka indikator tersebut yaitu: Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Kompetensi guru meliputi kompetensi guru kelas/mata pelajaran dan guru Bimbingan Konseling (BK).

Pengembangan profesi guru diarahkan untuk pemenuhan standar kompetensi guru sebagaimana ditentukan dalam ketentuan permendiknas dimaksud.

Kompetensi guru kelas/mata pelajaran dimaksud adalah sebagai berikut:

Aspek	Kompetensi
Pedagogik	1. Menguasai karakteristik peserta didik.
	2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
	3. Pengembangan kurikulum.
	4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
	5. Pengembangan potensi peserta didik.
	6. Komunikasi dengan peserta didik.
	7. Penilaian dan evaluasi.
Kepribadian	8. Bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.
	9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
	10. Etos Kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
Sosial	11. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
	12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.
Profesional	13. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
	14. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Kompetensi guru Bimbingan Konseling (BK):

Aspek	Kompetensi
Pedagogik	1. Menguasai teori dan praksis pendidikan.
	2. Mengaplikasikan perkembangan fisiologis dan psikologis serta perilaku konseli.
	3. Menguasai esensi layanan BK dalam jalur, jenis, dan jenjang satuan pendidikan.
Kepribadian	4. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
	5. Menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan memilih.
	6. Menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat.
	7. Menampilkan kinerja berkualitas tinggi.
Sosial	8. Mengimplementasikan kolaborasi internal di tempat bekerja.
	9. Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi BK.
	10. Mengimplementasi kolaborasi antarprofesi.
Profesional	11. Menguasai konsep dan praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan dan masalah konseli.
	12. Menguasai kerangka teoritik dan praksis BK.
	13. Merancang program BK.
	14. Mengimplementasikan program BK yang komprehensif.
	15. Menilai proses dan hasil kegiatan BK.
	16. Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika professional.
	17. Menguasai konsep dan praksis penelitian dalam BK.

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan umum pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) adalah untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Secara khusus tujuan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) adalah sebagai berikut.

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

2. Manfaat

Manfaat pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang terstruktur, sistematis dan memenuhi kebutuhan peningkatan keprofesian guru adalah sebagai berikut.

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

D. Sasaran

Sasaran kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) adalah semua guru pada satuan pendidikan yang berada di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama, dan/atau kementerian lain, serta satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

E. Kegiatan

Pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru. Pelaksanaannya didasarkan pada unsur-unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP), prinsip pelaksanaan, dan lingkup pelaksanaan kegiatan.

1. Unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP)

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

a. Pengembangan Diri

Kegiatan pengembangan diri adalah upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan nasional serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni.

Kegiatan tersebut dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional, teknis dan/atau melalui kegiatan kolektif guru.

1) Diklat Fungsional dan Teknis

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

Diklat dapat dilaksanakan secara tatap muka maupun jarak jauh dengan korespondensi atau berbasis internet (daring/dalam jaringan). Jenis diklat dapat berupa pelatihan, penataran, bimbingan teknis, bimbingan karier, kursus, magang atau bentuk lain yang diakui oleh instansi yang berwenang.

Sejalan dengan hal di atas, Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menyatakan bahwa diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti

pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu.

Diklat fungsional dan teknis harus dibuktikan dengan surat tugas, sertifikat/surat keterangan dilengkapi struktur program, dan laporan deskripsi hasil pelatihan yang disahkan oleh kepala sekolah atau atasannya.

2) Kegiatan Kolektif Guru

Kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru baik di sekolah maupun di luar sekolah (seperti KKG/MGMP/MGBK) yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru. Pelaksanaan kegiatan pertemuan kolektif guru di KKG/MGMP/MGBK dilaksanakan minimum 12 kali pertemuan dalam satu tahun. Di dalam kegiatan kolektif dimaksud dapat membahas beberapa topik kegiatan dalam satu tahun dengan ketentuan satu topik kegiatan minimal dilaksanakan dalam tiga kali pertemuan untuk membahas tentang materi/topik tertentu, sehingga dalam satu tahun guru paling tidak membahas 4 materi/topik yang dilaksanakan untuk 12 kali pertemuan.

Beberapa contoh bentuk kegiatan kolektif guru antara lain sebagai berikut.

- a) Mengikuti lokakarya atau kegiatan kelompok/musyawarah kerja guru atau *in house training* untuk penyusunan perangkat kurikulum dan/atau kegiatan pembelajaran termasuk pembelajaran berbasis TIK, penilaian, pengembangan media

pembelajaran, dan/atau kegiatan lainnya untuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

- b) Mengikuti seminar, koloqium, diskusi panel, atau bentuk pertemuan ilmiah lainnya, baik sebagai pembahas maupun sebagai peserta. Seminar tersebut tidak termasuk seminar laporan hasil penelitian yang dilakukan guru tersebut.
- c) Mengikuti kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru terkait dengan pengembangan keprofesiannya (studi banding, kemitraan, dan sejenisnya).

Kegiatan kolektif guru harus dibuktikan dengan surat tugas dari kepala sekolah atau atasan langsungnya yang dilengkapi pengesahan oleh instansi yang terkait dan laporan deskripsi hasil kegiatan yang disahkan oleh kepala sekolah atau atasan langsungnya.

Beberapa contoh materi yang dapat dikembangkan dalam kegiatan pengembangan diri, baik dalam diklat fungsional maupun kegiatan kolektif guru, antara lain: (1) perencanaan pendidikan dan program kerja; (2) pengembangan kurikulum, penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan pengembangan bahan ajar; (3) pengembangan metodologi mengajar; (4) penilaian proses dan hasil pembelajaran peserta didik; (5) penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pembelajaran; (6) inovasi proses pembelajaran; (7) peningkatan kompetensi profesional dalam menghadapi tuntutan teori terkini; (8) penulisan publikasi ilmiah; (9) pengembangan karya inovatif; (10) kemampuan untuk mempresentasikan hasil karya; dan (11) peningkatan kompetensi lain yang terkait

dengan pelaksanaan tugas-tugas tambahan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Kegiatan pengembangan diri yang dilaksanakan di sekolah seperti in house training harus sesuai dengan kebutuhan guru dan sekolah, serta dikoordinasikan oleh kepala sekolah dan/atau koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP).

Guru yang telah mengikuti diklat fungsional dan/atau kegiatan kolektif guru berkewajiban membuat laporan kegiatan yang telah diikuti tersebut. Guru yang membuat laporan dari hasil kegiatan yang diikuti tersebut akan memperoleh penghargaan berupa angka kredit sesuai peraturan yang berlaku.

b. Publikasi Ilmiah

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

- 1) Presentasi pada forum ilmiah. Dalam hal ini, guru bertindak sebagai pemrasaran dan/atau narasumber pada seminar, lokakarya, koloqium, dan/atau diskusi ilmiah baik yang diselenggarakan pada tingkat sekolah, KKG/MGMP/MGBK.
- 2) Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal. Publikasi dapat berupa karya tulis hasil penelitian, makalah tinjauan ilmiah di bidang pendidikan formal dan pembelajaran, tulisan

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

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

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

c. Karya inovatif

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

pedoman, soal, dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) yang mencakup ketiga unsur tersebut harus dilaksanakan secara berkelanjutan, agar guru dapat selalu menjaga dan meningkatkan profesionalismenya, tidak sekedar untuk pemenuhan angka kredit. Oleh sebab itu, meskipun angka kredit seorang guru diasumsikan telah memenuhi persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional tertentu, guru tetap wajib melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP). Terkait dengan sasaran kerja pegawai dan capaiannya, guru perlu merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) sehingga memungkinkan guru dapat memenuhi angka kredit kumulatifnya dan dapat digunakan untuk kenaikan pangkat.

2. Pelaksanaan Prinsip-prinsip Pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung (PPGP)

Agar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan prioritas pelaksanaan tersebut, pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) harus didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut.

a. Relevan

Pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) harus menjadi bagian integral dari tugas guru sehari-hari. Cakupan materi pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) memuat materi akademik, metode pembelajaran, penelitian pendidikan terkini, teknologi dan/atau seni, serta berbasis pada data dan hasil pekerjaan peserta didik sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

b. Fleksibel

Setiap guru berhak mendapat kesempatan dan wajib mengembangkan diri secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesinya secara mandiri maupun kelompok di sekolah, KKG/MGMP/MGBK, atau LPMP, PPPTK, LPTK, dan instansi lain yang terkait.

c. Praktis

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan keprofesian yang dilakukan dapat diterapkan dalam pembelajaran, pengembangan karir dan kompetensinya.

d. Efektif

Pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) selalu berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran guru, peningkatan kompetensi, dan pengembangan karier guru.

e. Kontinyu

Pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.

3. Lingkup Pelaksanaan Kegiatan

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



Gambar 3. Sumber-Sumber Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP)

- a. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung (PPGP) dalam sekolah.

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) untuk pengembangan diri dapat dilakukan di sekolah dan dikelompokkan sebagai berikut.

- 1) Dilakukan oleh guru secara mandiri, dengan program kegiatan antara lain sebagai berikut.
 - a) Memahami kurikulum yang mencakup topik-topik aktual/terkini yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
 - b) Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan tingkat dan perkembangan peserta didik.
 - c) Mengevaluasi, menilai, dan menganalisis hasil belajar peserta didik yang dapat menggambarkan kemampuan peserta didik secara nyata.
 - d) Menganalisis dan mengembangkan model pembelajaran berdasarkan umpan balik yang diperoleh dari peserta didik.
 - e) Melakukan refleksi terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan sehari-hari sebagai bahan untuk pengembangan pembelajaran.
 - f) Mengkaji artikel dan/atau buku yang berkaitan dengan bidang dan profesi untuk membantu pengembangan pembelajaran.

- g) Melakukan penelitian (misalnya penelitian tindakan kelas atau penelitian tindakan sekolah) dan menuliskan menjadi bahan publikasi ilmiah.
 - h) Memanfaatkan TIK dalam pengembangan pembelajaran.
 - i) Kegiatan lainnya yang terkait dengan pengembangan keprofesian guru.
- 2) Dilakukan oleh guru bekerja sama dengan guru lain di sekolah dengan program kegiatan, antara lain sebagai berikut.
- a) Mengobservasi kegiatan pembelajaran sesama guru dan memberikan saran untuk perbaikan pembelajaran.
 - b) Melakukan identifikasi, investigasi dan membahas permasalahan yang dihadapi di kelas/sekolah.
 - c) Menulis modul, buku panduan peserta didik, lembar kerja peserta didik, dan sebagainya.
 - d) Membaca dan mengkaji artikel dan/atau buku yang berkaitan dengan bidang dan profesi untuk membantu pengembangan pembelajaran.
 - e) Mengembangkan media pembelajaran dan persiapan mengajar dengan memanfaatkan TIK dan atau teknologi lainnya.
 - f) Melaksanakan pembimbingan pada program induksi bagi guru pemula.
 - g) Melakukan penelitian bersama dan menuliskan hasil penelitian tersebut.

- h) Kegiatan lainnya yang terkait dengan pengembangan keprofesian guru.
- 3) Kegiatan yang difasilitasi oleh sekolah dalam bentuk *In House Training*.

Dilakukan oleh guru melalui jaringan sekolah.

- a) Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) melalui jaringan sekolah dapat dilakukan dalam satu gugus/sanggar (kelompok kerja guru/musyawarah kerja guru), kerja sama sekolah dengan dunia usaha dan dunia industri bahkan dimungkinkan melalui jaringan antarnegara, baik secara langsung maupun melalui teknologi informasi.
- b) Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) melalui jaringan antara lain dapat berupa:
 - (i) Kegiatan KKG/MGMP/MGBK, pelatihan/seminar/lokakarya/bimtek, dan sejenisnya;
 - (ii) kunjungan ke sekolah lain, dunia usaha dan dunia industri, dan sebagainya; dan
 - (iii) mengundang narasumber dari sekolah lain, komite sekolah, dinas pendidikan, pengawas, asosiasi profesi, atau dari instansi/institusi yang relevan.

Untuk menetapkan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) di sekolah, melalui

jaringan sekolah, atau kepakaran lain, kepala sekolah perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut.

- (i) Tidak merugikan kepentingan belajar peserta didik.
- (ii) Sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan mutu sekolah.
- (iii) Kelayakan pelaksanaan program kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) ditinjau dari segi ketersediaan sumber daya manusia, biaya, dan waktu.

b. Kegiatan yang dilakukan oleh kepakaran lain

Yang dimaksud kegiatan yang dilakukan oleh kepakaran lain adalah kegiatan yang diselenggarakan oleh PPPPTK, LPPKS, LPMP, atau penyelenggara kegiatan diklat lainnya yang diakui oleh instansi yang berwenang. Jenis diklat antara lain pelatihan, penataran, bimbingan teknis, bimbingan karier, kursus, magang, *e-ppgp* atau bentuk lain.

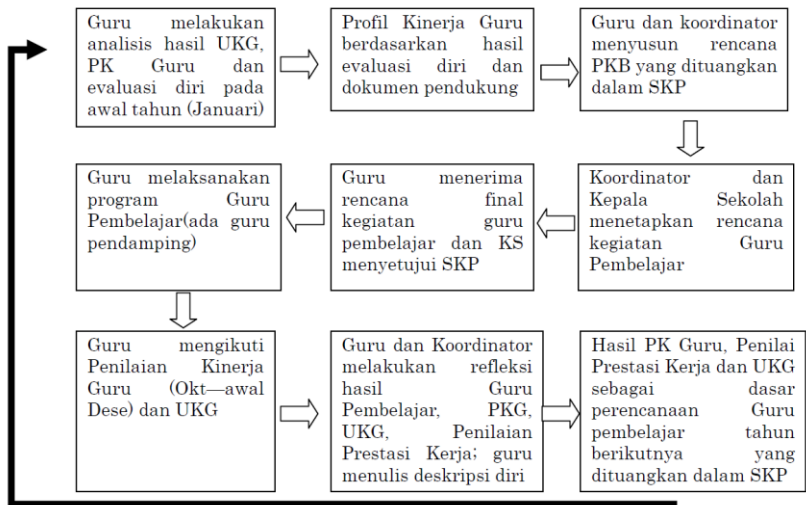
BAB III

PENGLOLAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GUNA MENDUKUNG PENGEMBANGAN PROFESI BAGI GURU PEMBELAJAR (PPGP)

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

A. Mekanisme

Berdasarkan analisis kebutuhan peningkatan kompetensi guru dan ketentuan yang berlaku pada praktik-praktik pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP), dikembangkan mekanisme pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Mekanisme Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar

Berdasarkan gambar di atas, mekanisme pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) diuraikan sebagai berikut.

1. Evaluasi Diri, PK Guru, dan Uji Kompetensi

Setiap guru wajib mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan secara terpusat, memiliki hasil penilaian kinerja guru serta setiap awal tahun (Januari) semua guru wajib melakukan evaluasi diri untuk merefleksikan kegiatan yang telah dilakukan pada tahun sebelumnya. Hasil uji kompetensi, penilaian kinerja guru dan evaluasi diri merupakan dasar bagi seorang guru untuk menyusun rencana

kegiatan pengembangan keprofesian yang akan dilakukan pada tahun tersebut.

Bagi guru yang mengajar pada lebih dari satu sekolah, kegiatan penilaian kinerja dan evaluasi diri dilakukan di sekolah induknya. Penilaian kinerja dan pelaksanaan evaluasi diri dilakukan dengan mengisi Format-1 (terlampir), yang memuat antara lain sebagai berikut.

- a. Deskripsi evaluasi diri terhadap kompetensi (sebagaimana dijabarkan pada format 1). Kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah dan karya inovatif, kompetensi lain yang dimiliki untuk menunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas (misalnya TIK, bahasa Asing, dsb), dan kompetensi lain yang dimiliki untuk melaksanakan tugas tambahan (misalnya Kepala Sekolah, Kepala Bengkel, dsb.).
- b. Deskripsi usaha-usaha yang telah dilakukan untuk memenuhi dan mengembangkan berbagai kompetensi tersebut.
- c. Deskripsi kendala yang dihadapi dalam memenuhi dan mengembangkan berbagai kompetensi tersebut.
- d. Deskripsi pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) yang masih dibutuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan berbagai kompetensi tersebut.

2. Profil Kinerja Guru

Hasil PK Guru, uj kompetensi dan evaluasi diri guru yang dilengkapi dengan dokumen pendukung antara lain perangkat pembelajaran yang telah disiapkan oleh guru yang

bersangkutan selanjutnya akan dijadikan sebagai **hasil penilaian kinerja formatif**. Penilaian Kinerja Formatif ini diperlukan untuk menentukan profil kinerja guru dalam menetapkan apakah guru akan mengikuti program peningkatan kinerja untuk mencapai standar kompetensi profesinya atau kegiatan pengembangan kompetensi lebih lanjut.

3. Rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) secara individu dalam penyusunan SKP.

Salah satu dasar untuk menyusun rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) diambil dari hasil evaluasi diri, UKG dan PK Guru yang merupakan profil individu guru. Selanjutnya dari profil guru dimaksud dibuat perencanaan pengembangan keprofesian guru yang dituangkan dalam SKP dari guru yang bersangkutan. Dalam penyusunan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP), guru harus melakukan konsultasi dengan Kepala Sekolah. Guru dan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan membuat perencanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) dengan menggunakan Format-2. Konsultasi ini diperlukan untuk menentukan apakah kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) dilaksanakan di sekolah atau kegiatan PPGP harus dilaksanakan di KKG/MGMP/ MGBK dan/atau tingkat kabupaten/kota/provinsi sesuai dengan kewenangannya. Apabila kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan di luar sekolah dengan demikian

perlu dikoordinasikan dengan KKG/MGMP/MGBK dan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan di tingkat kabupaten/kota/provinsi sesuai dengan kewenangannya.

4. Penetapan Rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung PPGP oleh Kepala Sekolah.

Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah bersama dengan Kepala Sekolah menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru (Format 2-3). Perencanaan tersebut memuat kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) yang akan dilakukan oleh guru baik secara mandiri dan/atau bersama-sama dengan guru lain di dalam sekolah, di KKG/MGMP/MGBK maupun kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan diharapkan dapat memfasilitasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) yang akan dilaksanakan di kabupaten/kota/provinsi sesuai dengan kewenangannya dan memberikan anggaran atau subsidi kepada sekolah maupun KKG/MGMP/MGBK. Guru Menerima Rencana PPGP dan Penetapan penyusunan SKP tahunan.

Guru menerima rencana program keprofesian berkelanjutan yang mencakup kegiatan yang akan dilakukan di dalam dan/atau luar sekolah. Rencana kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) juga mencakup sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu setelah guru mengikuti program pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP). Jika diperlukan, dalam melaksanakan kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP),

guru dapat menerima pembinaan berkelanjutan dari seorang guru. Guru tersebut ditetapkan oleh kepala sekolah dengan syarat telah berpengalaman dalam melaksanakan proses pembelajaran dan telah mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan serta memiliki kinerja minimal baik berdasarkan hasil penilaian kinerja guru.

5. Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung PPGP

Pelaksanaan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) berdasarkan perencanaan baik di dalam dan/atau di luar sekolah. Sekolah berkewajiban menjamin bahwa kesibukan guru melaksanakan kegiatan PPGP tidak mengurangi kualitas pembelajaran peserta didik.

6. Pelaksanaan PKG Akhir Tahun

Setelah mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung PPGP, guru wajib mengikuti penilaian kinerja guru sumatif di akhir tahun ajaran. Penilaian kinerja sumatif dimaksudkan untuk melihat peningkatan kompetensi yang telah dicapai oleh guru setelah melaksanakan PPGP. Selain itu, hasil penilaian kinerja yang diperoleh akan dikonversi ke perolehan angka kredit. Gabungan angka kredit perolehan dari penilaian kinerja guru dan PPGP yang telah diikuti guru akan diperhitungkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru serta merupakan bahan pertimbangan untuk pemberian tugas tambahan. Sebagai bukti bahwa guru telah melaksanakan kegiatan PPGP guru diwajibkan membuat deskripsi diri.

7. Melaksanakan Refleksi

Di akhir tahun, semua guru dan koordinator program pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung PPGP tingkat sekolah melakukan refleksi tentang PPGP yang telah diikutinya memberikan manfaat untuk meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran. (Format-4).

Pelaksanaan kegiatan program pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung PPGP sebagaimana dijelaskan pada tahapan tersebut perlu dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi. Kegiatan monitoring dan evaluasi tersebut dilakukan oleh koordinator program pengembangan keprofesian berkelanjutan kabupaten/kota/provinsi sesuai dengan kewenangannya bekerja sama dengan koordinator program pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah. Kegiatan monitoring dan evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui tentang kegiatan PPGP yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan monitoring dan evaluasi direncanakan dan dilaksanakan dengan aktivitas mengkaji kekuatan, permasalahan, dan hambatan serta pemecahannya untuk perbaikan kegiatan PPGP di masa mendatang. Kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh koordinator dilaksanakan pada pertengahan pelaksanaan kegiatan program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

8. Tindak Lanjut

Hasil penilaian kinerja guru (PK Guru) tahun sebelumnya bagi yang sudah melaksanakan, PPK, dan UKG, dan hasil program pengembangan keprofesian berkelanjutan

sebelumnya digunakan sebagai dasar menyusun perencanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan tahun berikutnya.

B. Koordinator Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Pembelajar (PPGP) dan Guru Pendamping

1. Koordinator PPGP Tingkat Sekolah

a. Persyaratan

Koordinator program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) tingkat sekolah adalah guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

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

- b. Mekanisme pembentukan koordinator program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi Guru Pembelajar (PPGP) Tingkat Sekolah.

Sekolah yang mempunyai banyak guru (lebih dari 12 rombongan belajar) boleh membentuk sebuah tim PPGP, yang terdiri dari perwakilan guru bidang studi atau rumpun mata pelajaran untuk membantu koordinator PPGP. Bagi sekolah kecil (kurang dari 12 rombongan belajar), dapat ditunjuk seorang koordinator yang bertanggung jawab atas kegiatan program pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung PPGP. Koordinator PPGP dapat dijabat oleh wakil kepala sekolah atau seorang guru yang ditunjuk dan ditetapkan oleh kepala sekolah untuk melaksanakan tugas tersebut. Kepala sekolah dimungkinkan menjadi koordinator program pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung PPGP apabila memenuhi persyaratan yang ditetapkan sebagaimana dijelaskan di atas.

- c. Peran Koordinator program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) di tingkat sekolah

Koordinator PPGP tingkat sekolah menerapkan perannya melalui tahapan berikut.

Tahap 1 : Koordinator program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) tingkat sekolah mengumpulkan hasil penilaian kinerja guru, evaluasi diri (Format-1) dari setiap guru di sekolah dan merekapnya.

- Tahap 2 : Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru dan evaluasi diri masing-masing guru, koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) bersama-sama dengan guru menyusun rencana pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP). Rencana tersebut kemudian dikoordinasikan dengan kepala sekolah. Selanjutnya, ditetapkan untuk dilaksanakan oleh koordinator kabupaten/kota/provinsi sesuai dengan kewenangannya.
- Tahap 3 : Mengkoordinasikan pelaksanaan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) yang dilakukan guru untuk memenuhi standar dan mengembangkan kompetensinya dengan KKG/MGMP/MGBK untuk kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang tidak dapat dilakukan di sekolah.
- Tahap 4 : Melaksanakan kegiatan refleksi dan melaporkan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) yang dilakukan guru.
- Tahap 5 : Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) di sekolah memetakan kebutuhan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang diperlukan oleh semua guru di masa mendatang berdasarkan hasil pelaksanaan dan refleksi kegiatan PPGP sebelumnya.

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

Catatan: Sebagai seorang guru, koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) selain melaksanakan tugas koordinasi pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) untuk guru lain, dia juga wajib mengikuti penilaian kinerja guru dan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) bagi dirinya sendiri.

2. Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) Tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi

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

Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) Kabupaten/Kota/Provinsi sesuai dengan kewenangannya menerapkan perannya melalui tahapan berikut.

Tahap 1 : Melalui koordinasi dengan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) tingkat sekolah dan KKG/MGMP/MGBK, koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) Kabupaten/Kota/Provinsi sesuai dengan kewenangannya menerima perincian kebutuhan program PPGP yang belum dapat dipenuhi di sekolah masing-masing atau di KKG/MGMP/MGBK.

Tahap 2 : Melalui konsultasi dengan Dinas Pendidikan Kota/ Kabupaten/Provinsi sesuai dengan kewenangannya, Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) Kabupaten Kota/Provinsi memetakan kebutuhan program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) bagi semua sekolah di daerahnya yang belum tertangani oleh sekolah, dan KKG/MGMP/MGBK sebagai bagian dari perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) secara keseluruhan.

Tahap 3 : Berdasarkan data kebutuhan guru tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) yang diperoleh dari sekolah dan KKG/MGMP/MGBK, koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) tingkat kabupaten/kota/provinsi sesuai dengan kewenangannya menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan PPGP tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi. Rencana tersebut disampaikan kepada setiap sekolah untuk diperhatikan dan ditindaklanjuti oleh koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) tingkat sekolah. Kebutuhan yang belum dapat dipenuhi, baik pada tingkat sekolah dan KKG/MGMP/MGBK maupun pada tingkat kabupaten/kota/provinsi perlu juga dicantumkan pada rencana pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) sekolah. Dinas Pendidikan

Kabupaten/Kota/Provinsi sesuai dengan kewenangannya diberi waktu dua tahun untuk memenuhi kebutuhan guru yang tidak terpenuhi dan akan berdampak negatif pada peserta didik dan sekolah secara umum. Guru tidak dapat disalahkan sepenuhnya apabila suatu kebutuhan guru telah diidentifikasi tetapi sekolah dan Dinas Pendidikan tidak berhasil mencari peluang untuk pemenuhan kebutuhan guru tersebut.

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

Tahap 5 : Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP)

kabupaten/kota/provinsi sesuai dengan kewenangannya bersama-sama dengan koordinator tingkat sekolah melakukan evaluasi tahunan terhadap program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) di daerahnya. Tujuan utama evaluasi tersebut adalah untuk menilai sampai sejauh mana program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) diterapkan dalam pelaksanaan tugas pokok guru dan dampaknya pada peningkatan: (1) kinerja guru dan sekolah; (2) motivasi guru dan sekolah; (3) pelayanan sekolah terhadap kebutuhan peserta didiknya; dan (4) pelayanan Dinas Pendidikan terhadap kebutuhan guru dan sekolah di wilayahnya.

3. KKG/MGMP/MGBK

KKG/MGMP/MGBK sebagai wadah kegiatan guru dalam melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) kabupaten/kota/provinsi menerapkan perannya melalui tahapan sebagai berikut.

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

Tahap 2 : Berdasarkan data pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) tersebut, KKG/MGMP/MGBK menyusun rencana

pelaksanaan dan pembiayaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) di KKG/MGMP/MGBK sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi dari anggota kelompok/musyawarahnya.

Tahap 3 : Melakukan koordinasi dengan kordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota/Provinsi sesuai dengan kewenangannya untuk mengusulkan rencana dan pembiayaan kegiatan KKG/MGMP/MGBK kepada Kepala Dinas Pendidikan.

Tahap 4 : Melakukan koordinasi dengan kordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) tingkat Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota/Provinsi sesuai dengan kewenangannya untuk memfasilitasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) dan KKG/MGMP/MGBK sesuai dengan rencana yang diusulkan.

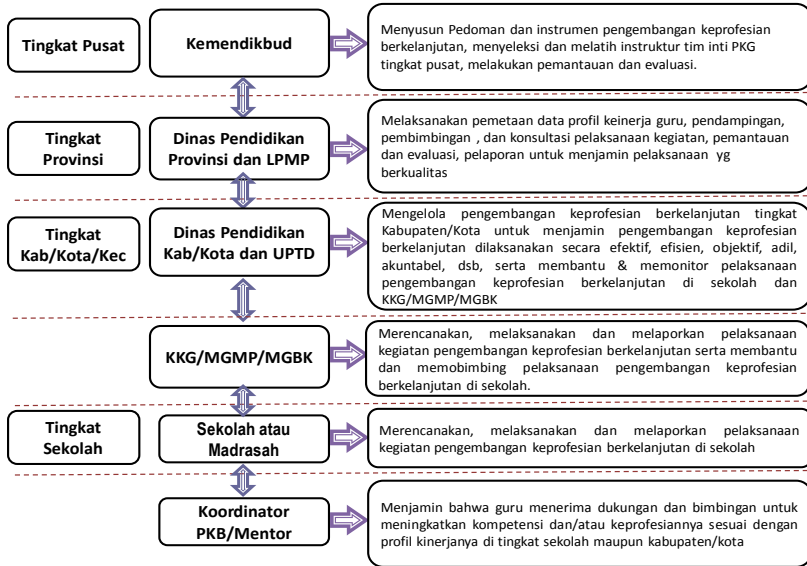
Tahap 5 : Melakukan koordinasi dengan kordinator PPGP Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota/Provinsi untuk mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) di KKG/MGMP/MGBK.

4. Masa Kerja Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Pembelajar (PPGP) di Sekolah

- Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung PPGP sekolah diangkat dan diberhentikan oleh kepala sekolah.
- Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung PPGP sekolah merupakan bagian integral dari tupoksi wakil kepala sekolah yang ditunjuk oleh kepala sekolah.
- Masa kerja koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung PPGP sekolah sesuai dengan masa kerja wakil kepala sekolah yang ditunjuk.

C. Peran Institusi dan Individu yang Terkait dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP)

Sesuai dengan semangat otonomi pendidikan dan akuntabilitas publik, maka perlu ditetapkan tugas dan tanggung jawab setiap institusi yang terkait, hal ini untuk menjamin kualitas pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP). Peran, tugas dan tanggung jawab tersebut tergambar dalam diagram berikut ini:



Gambar 5 . Diagram Tugas dan Tanggung-Jawab Institusi dalam Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP)

Diagram tersebut menunjukkan adanya keterkaitan tugas dan tanggung jawab pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) mulai dari tingkat pusat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) sampai dengan sekolah. Konsekuensi dari adanya keterkaitan tersebut, menuntut agar pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) melakukan koordinasi.

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

1. Tugas dan Tanggung Jawab Tingkat Pusat

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai institusi tingkat pusat memiliki tugas dan tanggung-jawab dalam pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajaran (PPGP) antara lain sebagai berikut.

- a. Menyusun dan mengembangkan rambu-rambu pengembangan dan prosedur pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajaran (PPGP).
- b. Menyusun pedoman dan perangkat lain untuk pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajaran (PPGP).
- c. Mengkoordinasikan dan mensosialisasikan kebijakan-kebijakan terkait Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajaran (PPGP).
- d. Memfasilitasi pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajaran (PPGP) melalui lembaga P4TK dan sumber-sumber belajar lainnya.
- e. Memantau dan mengevaluasi kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajaran (PPGP) secara nasional.
- f. Menyusun laporan pengelolaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajaran (PPGP) dan hasil monitoring dan evaluasi secara nasional.

- g. Menyampaikan laporan pengelolaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Pembelajar (PPGP) hasil monitoring dan evaluasi kepada Dinas Pendidikan dan sekolah sebagai umpan balik untuk ditindaklanjuti.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP

Dinas Pendidikan Provinsi sebagai institusi tingkat provinsi dan LPMP sebagai perwakilan institusi pusat di provinsi memiliki tugas dan tanggung-jawab dalam pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) antara lain sebagai berikut.

- a. Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP menghimpun data profil kinerja guru dan sekolah yang ada di daerahnya.
- b. Mensosialisasikan, menyeleksi, dan melaksanakan TOT untuk melatih tim pelaksana pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) tingkat kabupaten/kota.
- c. Melaksanakan pendampingan dan konsultasi serta memfasilitasi kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) yang ada di bawah kewenangannya.
- d. Menjamin bahwa kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) sesuai dengan kebutuhan sekolah.
- e. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung

Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) di bawah kewenangannya.

- f. Dinas Pendidikan Provinsi bersama-sama dengan LPMP membuat laporan hasil monitoring dan evaluasi pengelolaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP). Hasil monitoring dan evaluasi tersebut selanjutnya dikirimkan kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan sekolah untuk umpan balik.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota

Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota sebagai institusi yang bertanggung-jawab langsung dalam pengelolaan sekolah di tingkat kabupaten/kota memiliki tugas dan tanggung-jawab dalam pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) antara lain sebagai berikut.

- a. Mensosialisasikan dan melalui koordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP melatih pelaksana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) tingkat Kabupaten/Kota.
- b. Menghimpun dan menyediakan data profil kinerja guru dan rencana PPGP sekolah dan KKG/MGMP/MGBK yang ada di wilayahnya.
- c. Mengetahui dan menyetujui program kerja pelaksanaan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang diajukan sekolah dan KKG/MGMP/MGBK.

- d. Menyediakan pendanaan, layanan konsultasi, dan pendampingan serta mengkoordinasikan pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) yang ada di daerahnya (sekolah maupun KKG/ MGMP/MGBK). Jika diperlukan menyusun rencana dan pembiayaan serta melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) di tingkat kabupaten/kota (kegiatan PPGP) yang dikelola oleh Dinas Pendidikan kabupaten/kota).
- e. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) untuk mengetahui ketercapaian maupun kekuatan dan kelemahan pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) di sekolah dan/atau KKG/MGMP/MGBK maupun yang dikelola oleh Dinas Pendidikan kabupaten/kota yang bersangkutan, serta tindak lanjut perbaikan ke depan.
- f. Membuat laporan hasil monitoring dan evaluasi kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) dan mengirimkannya kepada sekolah, dan/atau LPMP dengan tembusan ke Dinas Pendidikan Provinsi masing-masing sebagai masukan untuk perbaikan pelaksanaan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) di masa mendatang.
- g. Mengembangkan dan melaksanakan sistem informasi kegiatan penilaian kinerja guru dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan

Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) termasuk penyempurnaan dan pembaharuan data secara berkala di tingkat kabupaten/kota.

4. Tugas KKG/MGMP/MGBK

KKG/MGMP/MGBK sebagai wadah kegiatan guru yang membantu upaya peningkatan keprofesian guru di gugus dalam kabupaten/kota memiliki tugas dalam pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) antara lain sebagai berikut.

- a. Menghimpun data rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) yang tidak dapat dilaksanakan oleh sekolah
- b. Menyusun rencana pelaksanaan dan pembiayaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) di KKG/MGMP/MGBK.
- c. Mengusulkan rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) di KKG/MGMP/MGBK dan pembiayaannya kepada Dinas Pendidikan kabupaten/Kota/Povinsi sesuai dengan kewenangannya.
- d. Melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) di KKG/MGMP/MGBK sesuai dengan rencana yang diusulkan.
- e. Mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan kegiatan PPGP di KKG/MGMP/MGBK masing-masing kepada Dinas

Pendidikan Kabupaten/Kota/Provinsi sesuai dengan kewenangannya dengan tembusan ke Sekolah.

5. Tugas dan Tanggung Jawab Sekolah

Sekolah di bawah kepemimpinan kepala sekolah bertanggung-jawab langsung dalam pengelolaan guru untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta pengembangan profesi memiliki tugas dan tanggung-jawab dalam pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) antara lain sebagai berikut.

- a. Memilih koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) dan dalam pelaksanaannya.
- b. Menyusun program kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) yang didasarkan kepada hasil evaluasi diri dan penilaian kinerja masing-masing guru di sekolahnya sesuai dengan rambu-rambu dan prosedur penyelenggaraan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP).
- c. Menetapkan rencana program dan pembiayaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) sekolah dan mengusulkan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) untuk dilaksanakan dan dikoordinasikan oleh KKG/MGMP/ MGBK dan/atau Dinas Pendidikan kabupaten/kota/provinsi.

- d. Melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) sesuai program yang telah disusun secara efektif, efisien, obyektif, adil, akuntabel di sekolahnya.
- e. Memberikan kemudahan akses bagi koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) untuk melaksanakan tugasnya. Sekolah juga harus memberikan akses bagi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) di sekolah, KKG/MGMP/MGBK, maupun tingkat kabupaten/ kota, provinsi dan/atau nasional.
- f. Menjamin ketercapaian pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan (lihat format kendali kinerja guru dalam pedoman penilaian kinerja guru) dan kebutuhan sekolah.
- g. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) sekolah kepada Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota dan/atau ke gugus untuk selanjutnya diteruskan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota/Provinsi.
- h. Membantu pelaksana monitoring dan evaluasi dari tingkat pusat, LPMP, Dinas Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan UPTD Kecamatan.

BAB IV
MONITORING, EVALUASI, DAN PELAPORAN
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN
BERKELANJUTAN GUNA Mendukung
PENGEMBANGAN PROFESI BAGI GURU PEMBELAJAR
(PPGP)

A. Monitoring dan Evaluasi Program

Dalam rangka menjamin pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP), maka perlu dilakukan pengendalian terhadap pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) di sekolah yang dilakukan melalui kegiatan monitoring dan evaluasi (monev). Kegiatan monev dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan oleh institusi/pihak terkait dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP). Hasil monev sangat penting untuk merefleksikan pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) dan melihat apakah implementasi PPGP berhasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta sebagai masukan untuk peningkatan kualitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP).

Kegiatan monitoring dan evaluasi harus mampu menjawab pertanyaan:

1. Apakah perencanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi

Guru Pembelajar (PPGP) sesuai dengan kebutuhan guru berdasarkan hasil evaluasi diri dan penilaian kinerja?

2. Apakah pelaksanaan dan fungsi pelaksana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) dapat dilakukan secara optimal?
3. Permasalahan apa saja yang teridentifikasi dalam pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) (data dari Koordinator PPGP sekolah, Kepala Sekolah, Guru Pendamping)?
4. Apa dan bagaimana dampak positif kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) terhadap peningkatan kompetensi guru dan sekolah (data dari Guru)?
5. Bagaimana penerapan hasil Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) dalam pelaksanaan tugas guru sehari-hari dalam memfasilitasi pembelajaran peserta didik.
6. Berdasarkan pertanyaan 1, 2, 3, 4 dan 5 bagaimana interpretasi Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar (PPGP) Kabupaten/Kota/Provinsi berkaitan dengan akuntabilitas, keberlanjutan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) serta saran-saran dan rekomendasi untuk peningkatannya?

Ketika melakukan analisis data petugas monev harus menyimpulkan hasil pelaksanaan Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) di sekolah secara jujur dan sesuai dengan kondisi nyata di sekolah yang dinilai.

B. Mekanisme Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut.

1. Monitoring dan evaluasi

Kegiatan monitoring dan evaluasi bertujuan untuk melihat ketercapaian hal-hal yang terkait dengan indikator keberhasilan program dan hasil pelaksanaan kegiatan dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP). Kegiatan monitoring dan evaluasi dilakukan oleh:

- a. Tim Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi, LPMP, dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memantau kegiatan operasional Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) yang dilaksanakan di sekolah, KKG/MGMP/MGBK dan Lembaga Penyelenggara Pelatihan. Setiap tim membuat laporan hasil monitoring yang telah dilaksanakan.
- b. Tim Inti Kabupaten/Kota, Provinsi dan LPMP, dan P4TK memantau pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP).

Setiap tim inti membuat laporan hasil monitoring dan mendiseminasikannya kepada pihak terkait.

- c. Tim monitoring dan evaluasi independen, jika dimungkinkan. Kegiatan monitoring dan evaluasi tim independen ini mencakup kegiatan operasional maupun kegiatan teknis akademis.

Responden yang akan menjadi subyek monitoring adalah Kepala Sekolah, Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Pembelajar (PPGP), Guru Pendamping dan pihak lain yang terkait. Sedangkan metode monitoring dan evaluasi untuk pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket, wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

2. Evaluasi Mandiri

Sekolah melakukan evaluasi mandiri sekali di akhir tahun pembelajaran terhadap pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Pembelajar (PPGP) yang telah dilaksanakan oleh sekolah. Hasil evaluasi mandiri ini merupakan bahan dan lampiran laporan sekolah terkait dengan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Pembelajar (PPGP) yang dijalankan dalam setiap tahunnya. Hasil evaluasi mandiri dapat dijadikan acuan untuk perbaikan pelaksanaan kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) untuk tahun berikutnya.

C. Pelaporan Monitoring dan Evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Setelah melakukan monitoring dan evaluasi ke sekolah, Tim/petugas menyusun laporan monitoring dan evaluasi. Sistematika laporan hasil monitoring dan evaluasi mencakup hal-hal berikut.

1. Pendahuluan

Bagian pendahuluan meliputi satu rangkaian cara berpikir yang mendasari kegiatan monitoring program pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) meliputi:

- a. Latar Belakang, berisi latar belakang suatu perencanaan kegiatan dilakukan oleh sebuah tim kerja. Apa yang mendasari kegiatan monitoring. Apa yang menjadi rujukan kegiatan monitoring program pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) dalam skala nasional.
- b. Masalah, berisi sejumlah masalah penting yang berhubungan dengan pelaksanaan, masalah pengorganisasian pelaksanaan program, mekanisme, dan pembiayaan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP).
- c. Tujuan, mencakup sejumlah modelpelaksanaan dan pengembangan program pengembangan profesi bagi guru pembelajar(PPGP) yang ingin dicapai dalam kegiatan monitoring dan evaluasi di lapangan.
- d. Manfaat, mencakup sejumlah harapan dalam tindak lanjut penerapan temuan hasil monitoring pelaksanaan program

pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar PPGP.

2. Strategi Monitoring dan Evaluasi

Menginformasikan strategi monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan terkait dengan:

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

3. Hasil Monitoring dan Evaluasi

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

4. Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan dan rekomendasi disusun dengan singkat, jelas sesuai dengan permasalahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta tidak mengandung informasi yang bersifat kuantitatif. Kesimpulan berisikan tentang temuan dan permasalahan pelaksanaan serta alternatif pemecahan masalah kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP). Sedangkan rekomendasi berisikan tentang usul perbaikan dan tindak lanjut pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) serta

pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Laporan hasil monitoring dan evaluasi disusun dan disampaikan oleh Tim pelaksana monev kepada Dinas Provinsi/Kabupaten/Kota dan Kepala Sekolah sebagai bentuk pertanggungjawaban (akuntabilitas) pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP).

BAB V

PENUTUP

Buku 1 berjudul Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar (PPGP) ini, merupakan penjelasan umum tentang apa dan bagaimana mengelola PPGP di sekolah, sehingga diharapkan dapat memudahkan pemahaman tentang pelaksanaan PPGP di sekolah serta menjadi acuan bagi semua pemangku kepentingan pendidikan yang terkait dengan kebijakan tersebut.

Buku ini juga merupakan rangkaian yang tidak terpisahkan dari buku-buku Pembinaan dan Pengembangan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi bagi Guru Pembelajar.

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

LAMPIRAN

Format 1: Evaluasi Diri Guru

Nama Sekolah:		Nomor Statistik Sekolah:
Alamat:	Kecamatan:	Kabupaten/Kota:
Nama Guru:	Tahun Ajaran:	Tanggal:
A. Kompetensi		Evaluasi diri terhadap kompetensi terkait (Kekuatan dan kelemahan yang dimiliki guru terhadap kompetensi terkait) dan jika ada eviden (bukti) terhadap kekuatan dan kelemahan tersebut
Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar yang mendidik	
3.	Pengembangan kurikulum	
4.	Kegiatan belajar yang mendidik	
5.	Pengembangan potensi peserta didik	
6.	Komunikasi dengan peserta didik	
7.	Penilaian dan evaluasi	
Kepribadian		
8.	Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional	
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi seorang guru	
Sosial		
11.	Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif	
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	
Profesional		
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang	

mendukung mata pelajaran yang diampu	
14. Pengembangan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	
A. Berbagai hal terkait dengan pemenuhan dan peningkatan kompetensi inti tersebut	
1. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan 14 kompetensi inti tersebut.	
2. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi inti tersebut.	
3. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti PPGP untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi inti tersebut	
4. Pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang masih saya butuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi inti tersebut.	
B. Kompetensi menghasilkan Publikasi Ilmiah	
1. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah	
2. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah	
3. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti PPGP untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah	
4. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah	
C. Kompetensi menghasilkan Karya Inovatif	

1. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan karya inovatif	
2. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan karya inovatif	
3. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti PPGP untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan karya inovatif	
4. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan karya inovatif	
D. Kompetensi untuk penunjang pelaksanaan pembelajaran berkualitas (TIK, Bahasa Asing, dsb)	
1. Usaha-usaha yang telah saya lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas.	
2. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas.	
3. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti PPGP untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas	
4. Pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang masih saya butuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi penunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas	
E. Kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan (misalnya Kepala Sekolah, Kepala Perpustakaan, dsb)	
1. Usaha-usaha yang telah saya lakukan	

untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut	
2. Kendala yang saya hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut	
3. Keberhasilan yang saya capai setelah mengikuti PPGP untuk memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut	
4. Pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang masih saya butuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut	
Tanda tangan Guru:	Tanda tangan Kepala Sekolah:

Format 2: Rencana Pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) Individu Guru (diisi oleh Koordinator Guru)

Nama Sekolah:		Nomor Statistik Sekolah:					
Kecamatan:	Kabupaten/Kota:	Kecamatan:					
Nama Guru:	Tahun Ajaran:	Tanggal:					
A. Kompetensi	Rencana Pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang akan dilakukan Guru untuk peningkatan kompetensi terkait	Strategi Pengembangan profesi bagi guru pembelajar(PPGP) (diisi dengan memberi tanda √)					
		1	2	3	4	5	
					a	b	
Pedagogik							
1.	Menguasai karakteristik peserta didik						
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar yang mendidik						
3.	Pengembangan kurikulum						
4.	Kegiatan belajar yang mendidik						
5.	Pengembangan potensi peserta didik						
6.	Komunikasi dengan peserta didik						
7.	Penilaian dan evaluasi						
Kepribadian							
8.	Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional						
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan						
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi seorang guru						
Sosial							
11.	Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif						
12.	Komunikasi dengan						

sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat								
Profesional								
13. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu								
14. Pengembangan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif								
B. Kompetensi menghasilkan Publikasi Ilmiah								
C. Kompetensi menghasilkan Karya Inovatif								
D. Kompetensi untuk penunjang pelaksanaan pembelajaran berkualitas (TIK, Bahasa Asing, dsb)								
E. Kompetensi untuk melaksanakan tugas tambahan (misalnya Kepala Sekolah, Kepala Perpustakaan, dsb)								
Tanda tangan Guru:	Tanda tangan Kepala Sekolah:							

Catatan:

1. Rencana pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang dilakukan oleh guru sendiri
2. Rencana pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang dilakukan bersama guru lain
3. Rencana pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang dilaksanakan di sekolah
4. Rencana pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang dilaksanakan di KKG/MGMPMGBK

5. Rencana pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang dilaksanakan oleh institusi selain sekolah atau KKG/MGMP/MGBK
6. Kebutuhan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang belum dapat dipenuhi (diajukan/dikoordinasikan oleh Dinas Pendidikan untuk dipertimbangkan).

Format 4: Format Refleksi Pengembangan Profesi Guru Pembelajar (PPGP) (diisi oleh bersama-sama antara Guru dan Koordinator PPGP)

Nama Sekolah:		Nomor Statistik Sekolah:	
Kecamatan:	Kabupaten/Kota:		Kecamatan:
Nama Guru:	Tahun Ajaran:		Tanggal:
BAGIAN A : DIISI OLEH KOORDINATOR PENGEMBANGAN PROFESI BAGI GURU PEMBELAJAR(PPGP)			
1. Apakah kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP)? Kalau tidak, apa sebabnya?			
2. Portofolio kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) ada/tidak, lengkap/tidak?			
3. Apakah guru sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri selama 1 tahun terakhir?			
4. pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang masih dibutuhkan menurut guru dan/atau berdasarkan data dari sumber lain			
BAGIAN B : DIISI OLEH KOORDINATOR PENGEMBANGAN PROFESI BAGI GURU PEMBELAJAR (PPGP) BERSAMA-SAMA DENGAN GURU			
1. Dampak positif kegiatan pengembangan profesi bagi guru			

pembelajar(PPGP) terhadap kompetensi guru	
2. Dampak positif kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar(PPGP) terhadap peningkatkan kemampuan guru untuk menghasilkan karya ilmiah dan karya inovatif	
3. Dampak Kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar(PPGP) terhadap peningkatan kinerja Guru	
4. Dampak Kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar(PPGP) terhadap peningkatan kinerja Sekolah	
5. Kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar(PPGP) dapat menunjang peningkatan kualitas peserta didik	
BAGIAN B : DIISI OLEH KOORDINATOR PENGEMBANGAN PROFESI BAGI GURU PEMBELAJAR (PPGP)	
Apakah guru sudah siap untuk mengajukan permohonan untuk kenaikan pangkat? Sudah/Belum	Penjelasan dari jawaban yang diberikan
Tanda tangan Guru:	Tanda tangan Kepala Sekolah:

 Sekolah:
5. Secara umum, permasalahan yang dihadapi dalam mengimplementasikan hasil berbagai kegiatan pengembangan diri tersebut
6. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut
7. Upaya yang dilakukan untuk mensosialisasikan/-mendiseminasikan hasil berbagai kegiatan pengembangan diri kepada teman sejawat di dalam dan/atau di luar sekolah
8. Jelaskan kegiatan atau upaya lain yang tidak termasuk unsur kegiatan pengembangan diri tetapi mendukung peningkatan kompetensi guru atau membantu memperlancar upaya peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah
Tanda tangan Guru:	

Mengetahui,
Koordinator PPGP,

Mengetahui,
Kepala Sekolah,

PETUNJUK PENGISIAN FORMAT

1. Isilah semua informasi yang dibutuhkan dengan benar pada format Pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang tersedia.
2. Format 1. merupakan instrumen evaluasi diri untuk rencana pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP).

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

3. Format 2. Merupakan instrumen rencana pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang akan dilakukan guru.

Format ini diisi oleh guru bersama dengan koordinator pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) di sekolah. Kolom Rencana Pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang akan dilakukan guru diisi dengan kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang dibutuhkan berdasarkan hasil evaluasi diri guru. Misalnya pada format 1 guru menuliskan evaluasi diri pada kompetensi pedagogik no 2 “*belum dapat membedakan model, strategi, pendekatan, metode dan teknik pembelajaran*” maka pada format 2 dijelaskan rencana guru dalam meningkatkan kompetensi tersebut. Kolom strategi Pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) diisi dengan ceklist (√) sesuai dengan rencana guru dalam melakukan pengembangan profesi

bagi guru pembelajar (PPGP). (lihat catatan di bagian bawah format 2).

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

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

5. Format 4. Merupakan format refleksi guru setelah mengikuti kegiatan pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP).

Bagian A. diisi oleh koordinator pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) sesuai program, bukti fisik/portofolio individu guru yang mengikuti pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) dan hasil pengamatan terhadap usaha guru dalam mengembangkan diri serta pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) yang masih dibutuhkan guru.

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

6. Bagian C diisi dengan kesiapan guru dalam permohonan kenaikan pangkat.Format 5. Merupakan format deskripsi diri guru sehubungan dengan kegiatan pengembangan diri

yang diukurinya selama satu tahun terakhir. Format ini diisi dan ditandatangani oleh guru.

- a. Butir 1 diisi dengan berbagai kegiatan pengembangan diri yang diikuti guru selama satu tahun terakhir. Untuk masing-masing kegiatan harus dilengkapi dengan informasi sebagai berikut:
 - Lama kegiatan (*diisi dengan lama pelaksanaan kegiatan yang diikuti*).
 - Tempat kegiatan (*diisi dengan tempat pelaksanaan kegiatan yang diikuti*).
 - Tujuan kegiatan (*diisi dengan tujuan kegiatan yang diikuti*).
 - Strategi pelaksanaannya (*diisi dengan strategi bagaimana kegiatan ini dilaksanakan, apakah secara mandiri atau kelompok, di sekolah atau di luar sekolah (KKG/MGMP), dengan bantuan kepakaran lain (Misalnya dari universitas, P4TK, penyedia jasa pelatihan/layanan lainnya)*).
 - Cakupan materi esensial dari kegiatan pengembangan diri tersebut (*diisi dengan materi esensial apa saja yang diberikan dalam kegiatan yang diikuti*).
- b. Butir 2 diisi dengan pendapat guru tentang kesesuaian materi dari berbagai kegiatan pengembangan diri tersebut terhadap mata pelajaran yang diampu, dan apa alasannya.
- c. Butir 3 diisi dengan pendapat guru dan/atau sekolah tentang manfaat dari berbagai kegiatan pengembangan

diri yang diikuti baik bagi dirinya, peserta didik, maupun bagi sekolah secara keseluruhan.

- d. Butir 4 diisi dengan pendapat guru dan/atau sekolah tentang dampak dari berbagai kegiatan pengembangan diri yang diikuti terhadap dirinya, peserta didik, maupun bagi sekolah secara keseluruhan.
- e. Butir 5 diisi dengan pendapat guru tentang permasalahan yang dihadapinya dalam mengimplementasikan hasil berbagai kegiatan pengembangan diri tersebut.
- f. Butir 6 diisi dengan pendapat guru tentang upaya yang dilakukannya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam mengimplementasikan hasil berbagai kegiatan pengembangan diri tersebut.
- g. Butir 7 diisi dengan pendapat guru tentang upaya yang dilakukannya untuk mensosialisasikan hasil berbagai kegiatan pengembangan diri tersebut kepada teman sejawat di dalam dan/atau di luar sekolah.
- h. Butir 8 diisi dengan informasi tentang kegiatan atau upaya lain yang diikuti atau dilakukan guru, tetapi kegiatan lain tersebut tersebut mendukung peningkatan kompetensi guru atau membantu memperlancar upaya peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.