



## **BUPATI LUWU UTARA**

### **PERATURAN BUPATI LUWU UTARA NOMOR 30 TAHUN 2013**

#### **TENTANG**

#### **PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME PENDIDIK/ TENAGA KEPENDIDIKAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI LUWU UTARA,**

- Menimbang : a. bahwa dalam komitmen nasional untuk meningkatkan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia hasil pendidikan memerlukan pembinaan dan pengembangan profesi Pendidik/Tenaga Kependidikan secara utuh;
- b. bahwa dalam upaya peningkatan kompetensi, profesionalisme dan peningkatan sumber daya manusia dan mutu pendidikan pada satuan pendidikan formal dan nonformal di Kabupaten Luwu Utara, perlu dilakukan pembinaan dan pengembangan kemampuan profesi pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pembinaan dan Pengembangan Profesionalisme Pendidik/Tenaga Kependidikan.
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Pasal 28C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Luwu Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3826);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);

5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4536);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 71, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5410);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Provinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4864);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4941);
11. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah;

12. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;
13. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya;
14. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/V/PB/2010 dan Nomor 14 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
15. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2010 tentang Program Induksi Bagi Guru Pemula (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 526);
16. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya;
17. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 38 Tahun 2010 tentang Penyesuaian Jabatan Fungsional Guru;

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME PENDIDIK/ TENAGA KEPENDIDIKAN.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Luwu Utara.
2. Bupati adalah Bupati Luwu Utara.
3. Pemerintah Daerah adalah bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah Kabupaten Luwu Utara.
4. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan.
5. Dinas adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara sebagai

organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang pendidikan.

6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Pendidikan KabupatenLuwu Utara.
7. 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 menyelenggarakan pendidikan.
8. Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal.
9. Satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan.
10. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.
11. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.
12. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh Pendidik/Tenaga Kependidikan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
13. Sertifikat adalah bukti formal sebagai wujud pengakuan yang diberikan kepada Pendidik/Tenaga Kependidikan sebagai tenaga profesional atas keikut sertaannya dalam kegiatan yang bersesuaian.
14. Organisasi profesi adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh pendidik atau tenaga kependidikan untuk mengembangkan profesionalitasnya.
15. Lembaga pendidikan dan pelatihan adalah lembaga yang diberi tugas oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan formal dalam pengembangan ilmu kependidikan dan nonkependidikan.
16. Pembinaan Pendidik/Tenaga Kependidikan adalah proses, cara, dan perbuatan dalam membina guru yang dilakukan melalui alur sistematis dan terarah untuk meningkatkan kompetensi sesuai jabatan fungsionalnya dan atau jabatan lainnya melalui alur karir vertikal, horisontal, atau diagonal.

17. Pengembangan profesionalisme Pendidik/Tenaga Kependidikan adalah pertumbuhan profesional yang dicapai seorang Pendidik/Tenaga Kependidikan sebagai hasil dari bertambahnya kompetensi, pengalaman, dan pengamataninovasi dalam pembelajaran informal dan formal yang direncanakan secara sistematis untuk mencapai kemajuan dan pengembangan dalam profesinya.
18. Program induksi adalah kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pembimbingan, dan praktik pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh CPNS dan atau PNS untuk diangkat dalam jabatan fungsional guru serta bagi guru pemula bukan PNS yang ditugaskan pada sekolah/madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat.
19. Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah kegiatan pengembangan kompetensi Guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.
20. Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya.
21. Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, merupakan kompetensi khas yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya.

## **BAB II**

### **RUANG LINGKUP**

#### **Pasal 2**

- (1) Pembinaan dan pengembangan Pendidik/Tenaga Kependidikan yang diatur dalam peraturan bupati ini adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru.
- (2) Pendidik/Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah guru pada satuan pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah di daerah.

#### **Pasal 3**

Kegiatan pembinaan dan pengembangan Pendidik/Tenaga Kependidikan meliputi:

- a. Program Induksi Guru Pemula (PIGP);
- b. Penilaian Kinerja Guru (PK Guru); dan
- c. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

#### **Pasal 4**

- (1) Pembinaan dan pengembangan Pendidik/Tenaga Kependidikan diselenggarakan dengan prinsip:
  - a. setiap Pendidik/Tenaga Kependidikan berkesempatan dan berkewajiban mengembangkan diri secara teratur, sistematis dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesinya; dan
  - b. pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dapat dilaksanakan secara individu dan/atau berbasis kelompok kerja.
- (2) Pembinaan dan pengembangan profesi Pendidik/Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk meningkatkan mutu kinerja yang bersangkutan serta untuk mendukung pengembangan karir yang lebih transparan dan akuntabel.
- (3) *Transparan* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan pelaksanaan pembinaan yang terbuka bagi semua guru PNS maupun non PNS untuk mengikuti kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di kelompok kerja atau musyawarah guru yang ada di kabupaten.
- (4) *Akuntabel* sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) merupakan pembinaan bagi semua PNS maupun non PNS yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan dalam mengikuti kelompok kerja atau musyawarah Guru yang ada di daerah.

### **BAB III**

#### **PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PENDIDIK/TENAGA KEPENDIDIKAN**

#### **Pasal 5**

- (1) Pembinaan dan pengembangan pendidik meliputi kegiatan pembinaan dan pengembangan profesinya.
- (2) Pembinaan dan pengembangan profesi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- (3) Pembinaan dan pengembangan profesi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional.

### **Pasal 6**

- (1) Pemerintah Daerah wajib melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Penyelenggara pendidikan oleh masyarakat berkewajiban melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakannya.
- (3) Pemerintah Daerah wajib memberikan dukungan, pembinaan dan pengembangan profesi Pendidik/Tenaga Kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

### **Pasal 7**

- (1) Pendidik dan tenaga kependidikan wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan penjenjangan jabatan fungsional.
- (2) Pendidik dan tenaga kependidikan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan diberikan sertifikat sebagai bukti penyelesaian mengikuti pendidikan dan pelatihan penjenjangan.
- (3) Pendidik dan tenaga kependidikan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan berkewajiban untuk melakukan pengimbasan di lingkungan satuan pendidikan setempat dan menyusun laporan pertanggungjawaban atas keikutsertaannya dalam pendidikan dan pelatihan terkait.

## **BAB IV PROGRAM INDUKSI BAGI GURU PEMULA**

### **Pasal 8**

- (1) Pembinaankarir guru CPNS untuk menjadi guru PNS diawali dengan memberikan program induksi dan pendidikan dan pelatihan prajabatan.
- (2) Program induksi bagi guru pemula wajib dilaksanakan oleh satuan pendidikan tempat guru pemula bertugas selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) Program induksi bagi guru pemula sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakansesuai pedoman sebagaimana tercantum dalam lampiranyang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Peraturan Bupati ini.

## **Pasal 9**

Peserta program induksi adalah:

- a. guru pemula berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang ditugaskan pada sekolah/madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah;
- b. guru pemula berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) mutasi dari jabatan lain; dan
- c. guru pemula bukan PNS yang ditugaskan pada sekolah/madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat.

## **Pasal 10**

- (1) Guru pemula berhak memperoleh bimbingan dalam hal:
  - a. pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru kelas dan guru mata pelajaran;
  - b. pelaksanaan proses bimbingan dan konseling bagi guru bimbingan dan konseling; dan
  - c. pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- (2) Guru pemula yang telah menyelesaikan program induksi dengan nilai kinerja paling kurang kategori baik berhak memperoleh sertifikat program induksi yang dikeluarkan oleh satuan pendidikan penyelenggara program induksi.

## **BAB V PENILAIAN KINERJA GURU**

### **Pasal 11**

- (1) Penilaian kinerja guru (PKG) sebagai bagian dari pembinaan guru profesional terkait dengan Uji Kompetensi Guru (UKG) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).
- (2) Uji Kompetensi Guru (UKG) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengujian terhadap penguasaan kompetensi profesional dan pedagogik dalam ranah kognitif sebagai dasar penetapan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan bagian dari Penilaian Kinerja Guru (PKG).
- (3) Uji Kompetensi Guru (UKG) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk pemetaan kompetensi dan sebagai dasar kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) secara periodik.

## **Pasal 12**

Unsur yang dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG), difokuskan pada penguasaan 4 (empat) kompetensi guru yaitu kompetensi Pedagogik, kompetensi Kepribadian, kompetensi Sosial, dan kompetensi Profesional yang dikaitkan dengan pelaksanaan tugas utama guru.

## **Pasal 13**

- (1) Penilaian kinerja guru dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Proses Penilaian kinerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.
- (3) Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah 2 (dua) semester.
- (4) Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester.
- (5) Diantara kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru dilakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

## **Pasal 14**

- (1) Kegiatan penilaian kinerja guru di tingkat satuan pendidikan dilaksanakan dalam 4 (empat) tahapan, yaitu persiapan, pelaksanaan, penilaian, dan pelaporan.
- (2) Penilaian kinerja guru sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan oleh kepala satuan pendidikan.
- (3) Apabila kepala satuan pendidikan tidak dapat melaksanakan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kepala satuan pendidikan dapat menunjuk Guru Pembina atau Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau guru lain yang memenuhi kriteria sebagai penilai.

**BAB VI**  
**PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN**

**Pasal 15**

- (1) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan untuk meningkatkan keprofesian guru.
- (2) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan didasarkan pada 2(dua) hal, yaitu hasil Uji Kompetensi Guru dan hasil Penilaian Kinerja Guru.
- (3) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan paling sedikit satu kali dalam masa jabatan guru dan dilaksanakan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun yang dilaksanakan pada akhir semester kedua.

**Pasal 16**

- (1) Pengembangan keprofesian berkelanjutan, meliputi kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.
- (2) Kegiatan pengembangan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru untuk mencapai dan/atau meningkatkan kompetensi profesi guru yang mencakup: kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional.
- (3) Publikasi ilmiah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan 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.
- (4) Publikasi ilmiah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas:
  - a. presentasi pada forum ilmiah;
  - b. publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan ilmu di bidang pendidikan formal; dan
  - c. publikasi buku pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru.
- (5) Karya inovatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan 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.
- (6) Karya inovatif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas:
  - a. menemukan teknologi tepat guna;
  - b. menemukan/menciptakan karya seni;
  - c. membuat/memodifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum; dan

- d. mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

## **BAB VII**

### **SUMBER DAYA PENDIDIKAN**

#### **Bagian Kesatu** **Kelembagaan**

##### **Pasal 17**

- (1) Kelembagaan penyelenggara Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di daerah meliputi satuan pendidikan, kelompok kerja dan musyawarah kerja.
- (2) Kelembagaan penyelenggara Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerjasama dengan LPMP, PPPPTK, LPTK, dan lembaga lainnya yang sesuai dengan kebutuhan pembinaan dan pengembangan keprofesian pendidik.

#### **Bagian Kedua** **Ketenagaan**

##### **Pasal 18**

Ketenagaan dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional Pendidik/Tenaga Kependidikan mencakup:

- a. Kepala Satuan Pendidikan;
- b. Pengawas Sekolah;
- c. Guru Pemandu;
- d. Kepala Sekolah Pemandu;
- e. Pengawas Sekolah Pemandu;
- f. Guru Pembimbing; dan
- g. Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

#### **Bagian Ketiga** **Sarana dan Prasarana**

##### **Pasal 19**

Pemerintah Daerah berkewajiban menyediakan dan memfasilitasi sarana dan prasarana penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan

keprofesian guru, antara lain tempat pertemuan, jaringan internet, sumber belajar.

## **Bagian Keempat**

### **Pendanaan**

#### **Pasal 20**

- (1) *Pemerintah Daerah mengalokasikan anggaran untuk pengembangan keprofesian berkelanjutan Pendidik/Tenaga Kependidikan di daerah melalui APBD.*
- (2) *Pendanaan penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan keprofesian Pendidik/Tenaga Kependidikan selain bersumber dari APBD dapat menggunakan sumber lain yang sah.*
- (3) *Guru dapat secara mandiri mendanai kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk dirinya.*

## **Bagian Kelima**

### **Manajemen**

#### **Pasal 21**

- (1) *Satuan pendidikan melakukan perencanaan kebutuhan pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan Pendidik/Tenaga Kependidikan berdasarkan evaluasi diri satuan pendidikan.*
- (2) *Kepala dinas menetapkan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan Pendidik/Tenaga Kependidikan berdasarkan usulan dari satuan pendidikan.*
- (3) *Kepala satuan pendidikan, Pengawas sekolah, Guru Pemandu, Kepala sekolah Pemandu, Pengawas sekolah Pemandu, Guru Pembimbing, dan Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) melaksanakan pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan.*
- (4) *Satuan pendidikan menjamin bahwa guru menerima dukungan untuk meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesiannya sesuai dengan profil kinerjanya di tingkat sekolah maupun kabupaten.*
- (5) *Kepala satuan pendidikan merencanakan, melaksanakan dan melaporkan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di sekolah.*
- (6) *KKG/MGMP kecamatan/gugus merencanakan, melaksanakan dan melaporkan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian*

Berkelanjutan (PKB) di gugus serta membantu dan membimbing pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di sekolah.

- (7) Dinas Pendidikan mengelola Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) tingkat Kabupaten untuk menjamin PKG dilaksanakan secara efektif, efisien, adil, akuntabel, serta membantu dan memonitor pelaksanaan PKB di sekolah dan Gugus.

## **BAB VIII**

### **KETENTUAN PENUTUP**

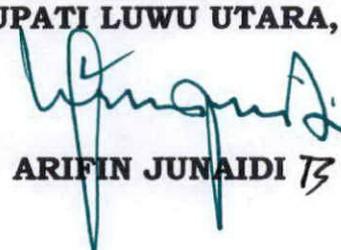
#### **Pasal 22**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dalam berita daerah Kabupaten Luwu Utara.

Ditetapkan di Masamba  
pada tanggal 22 Nopember 2013

**BUPATI LUWU UTARA,**

  
M ARIFIN JUNAIDI TS

Diundangkan di Masamba  
pada tanggal 22 Nopember 2013

**SEKRETARIS DAERAH,**

  
**MUDJAHIDIN IBRAHIM**

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI LUWU UTARA  
NOMOR 30 TAHUN 2013  
TENTANG  
PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME PENDIDIK/  
TENAGA KEPENDIDIKAN

**PEDOMAN PELAKSANAAN PROGRAM INDUKSI BAGI GURU PEMULA**

Program Induksi dapat dilaksanakan dalam beberapa model. Pihak sekolah menggunakan Panduan Kerja yang disediakan Direktorat Jenderal untuk memandu guru pemula dalam melaksanakan program induksi. Berikut ini diberikan salah satu model pelaksanaan program Induksi melalui tahapan-tahapan:

**A. Persiapan**

Sekolah/madrasah yang akan melaksanakan program induksi bagi guru pemula perlu melakukan hal-hal berikut:

1. Analisis kebutuhan dengan mempertimbangkan faktor-faktor antara lain: ciri khas sekolah/madrasah, latar belakang pendidikan dan pengalaman guru pemula, ketersediaan pembimbing yang memenuhi syarat, penyediaan buku pedoman, dan keberadaan organisasi profesi yang terkait.
2. Pelatihan program induksi bagi guru pemula yang diikuti oleh kepala sekolah/madrasah dan calon pembimbing dengan pelatih seorang pengawas yang telah mengikuti program pelatihan bagi pelatih program induksi.
3. Penyiapan buku pedoman bagi guru pemula yang memuat kebijakan sekolah/madrasah, prosedur kegiatan sekolah/madrasah, format administrasi pembelajaran/pembimbingan, dan informasi lain yang dapat membantu guru pemula belajar menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah/madrasah.
4. Penunjukan seorang pembimbing bagi guru pemula yang memiliki kriteria sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**B. Pengenalan Sekolah/Madrasah dan Lingkungannya**

Pengenalan sekolah/madrasah dan lingkungannya dilaksanakan pada bulan pertama setelah guru pemula melapor kepada kepala sekolah/madrasah tempat guru pemula bertugas. Pada bulan pertama ini, dilakukan hal-hal berikut:

1. Pembimbing:
  - a. memperkenalkan situasi dan kondisi sekolah/madrasah kepada guru pemula;

- b. memperkenalkan guru pemula kepada siswa;
  - c. melakukan pembimbingan dalam penyusunan perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran dan tugas terkait lainnya;
2. Guru pemula:
- a. mengamati situasi dan kondisi sekolah serta lingkungannya, termasuk melakukan observasi di kelas sebagai bagian pengenalan situasi;
  - b. mempelajari buku pedoman dan panduan kerja bagi guru pemula, data-data sekolah/madrasah, tata tertib sekolah/madrasah, dan kode etik guru;
  - c. mempelajari ketersediaan dan penggunaan sarana dan sumber belajar di sekolah/madrasah;
  - d. mempelajari kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP).

### **C. Pelaksanaan Pembimbingan**

Pelaksanaan pembimbingan dilakukan pada bulan kedua sebagai berikut:

1. guru pemula bersama pembimbing menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran/pembimbingan (RPP) yang akan digunakan pada pertemuan minggu-minggu pertama.
2. guru pemula bersama pembimbing menyusun rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk tahun pertama masa induksi;

Bimbingan yang diberikan kepada guru pemula meliputi proses pembelajaran dan pelaksanaan tugas lain yang terkait dengan tugasnya sebagai guru, seperti pembina ekstra kurikuler.

Bimbingan dalam proses pembelajaran dapat dilakukan dengan cara:

1. memberi motivasi tentang pentingnya tugas guru;
2. memberi arahan tentang perencanaan pembelajaran/pembimbingan, pelaksanaan pembelajaran/pembimbingan dan penilaian hasil belajar/bimbingan siswa;
3. memberi kesempatan untuk melakukan observasi pembelajaran di kelas dengan menggunakan lembar observasi pembelajaran;

Bimbingan pelaksanaan tugas lain dilakukan dengan cara:

1. melibatkan guru pemula dalam kegiatan-kegiatan di sekolah;
2. memberi arahan dalam menyusun rencana dan pelaksanaan program pada kegiatan yang menjadi tugas tambahan

Selanjutnya guru pemula melaksanakan proses pembelajaran/pembimbingan dengan diobservasi oleh pembimbing sekurang-kurangnya 1 (satu) kali setiap bulan pada masa pelaksanaan program induksi dari bulan kedua sampai dengan bulan kesembilan.

## D. Penilaian

### 1. Metode Penilaian

Penilaian guru pemula merupakan penilaian kinerja berdasarkan kompetensi guru: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut dapat dinilai melalui observasi pembelajaran dan observasi pelaksanaan tugas lain. Observasi pembelajaran dan pembimbingan ini diawali dengan pertemuan praobservasi yang dilaksanakan untuk menentukan fokus sub-kompetensi guru yang akan diobservasi (maksimal 5 sub-kompetensi), kemudian pelaksanaan observasi yang dilakukan terhadap fokus sub-kompetensi yang telah disepakati, dan diakhiri pertemuan pascaobservasi untuk membahas hasil observasi dan memberikan umpan balik berdasarkan fokus sub-kompetensi yang telah disepakati bersama, berupa ulasan tentang hal-hal yang sudah baik dan hal yang perlu dikembangkan.

Hasil penilaian setiap sub-kompetensi dicantumkan dengan memberikan tanda cek (√) dan deskripsinya berdasarkan observasi. Deskripsi hasil penilaian menjadi masukan atau umpan balik untuk perbaikan pada pelaksanaan pembelajaran dan pembimbingan berikutnya.

Penilaian dilakukan dengan 2 (dua) tahap, yaitu:

1. Tahap pertama, penilaian dilakukan oleh pembimbing pada bulan kedua sampai dengan bulan kesembilanyang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran dan pembimbingan dan tugas lainnya;
2. Tahap kedua, penilaian dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah dan pengawas yang bertujuan untuk menentukan nilai kinerja guru pemula.

Setiap hasil penilaian tahap pertama dan tahap kedua memuat penjelasan mengenai kemajuan pelaksanaan pembelajaran dan pembimbingan oleh guru pemula yang dapat menjadi bahan masukan bagi perbaikan guru pemula untuk memperoleh nilai kinerja baik.

Tabel : Komponen Penilaian Kinerja Guru Pemula

Kompetensi
1. Kompetensi pedagogis
1.1. Memahami latar belakang siswa
1.2. Memahami teori belajar
1.3. Pengembangan kurikulum

1.4. Aktivitas pengembangan pendidikan
1.5. Peningkatan potensi siswa
1.6. Komunikasi dengan siswa
1.7. Assesmen & evaluasi
2. Kompetensi kepribadian
2.1. Berperilaku sesuai dengan norma, kebiasaan, dan hukum di Indonesia
2.2. Kepribadian matang dan stabil
2.3. Memiliki etika kerja dan komitmen serta kebanggaan menjadi guru
3. Kompetensi sosial
3.1. Berperilaku inklusif, objektif, dan tidak pilih kasih
3.2. Komunikasi dengan guru, pegawai sekolah, orang tua, dan masyarakat
4. Kompetensi profesional
4.1. Pengetahuan dan pemahaman tentang struktur, isi dan standar kompetensi mata pelajaran dan tahap-tahap pengajaran
4.2. Profesionalisme yang meningkat melalui refleksi diri

Lembar Penilaian dan Kriteria Penilaian:

Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan lembar penilaian kinerja bagi guru. Skor hasil penilaian selanjutnya dikonversi ke rentang 0-100, sebagai berikut:

Skor yang diperoleh

----- X 100 = ..... (Skor Akhir)

Total skor

Hasil skor akhir selanjutnya dimasukkan dalam kriteria sebagai berikut:

- 91 - 100 = Amat Baik
- 76 - 90 = Baik
- 61 - 75 = Cukup
- 51 - 60 = Sedang
- < 50 = Kurang

## **2. Proses Penilaian Tahap Pertama**

Penilaian tahap pertama dilaksanakan pada bulan kedua sampai dengan kesembilan berupa penilaian kinerja guru melalui observasi pembelajaran dan pembimbingan, ulasan, dan masukan oleh guru pembimbing. Penilaian tahap pertama merupakan penilaian proses (*assessment for learning*) sebagai bentuk pembimbingan guru pemula dalam melaksanakan proses pembelajaran dan pembimbingan yang meliputi menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran dan pembimbingan, melaksanakan pembelajaran dan pembimbingan, menilai hasil pembelajaran dan pembimbingan, dan melaksanakan tugas tambahan.

Penilaian tahap ini dilakukan oleh pembimbing melalui observasi pembelajaran dan pembimbingan dan observasi kegiatan yang menjadi beban kerja guru pemula, dilaksanakan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam setiap bulan selama masa penilaian tahap pertama. Tujuan penilaian tahap pertama ini adalah untuk mengidentifikasi bagian-bagian yang perlu dikembangkan, memberikan umpan balik secara reguler, dan memberikan saran perbaikan dengan melakukan diskusi secara terbuka tentang semua aspek mengajar dengan suatu fokus spesifik yang perlu untuk dikembangkan. Pembimbing dapat memberikan contoh proses pembelajaran dan pembimbingan yang baik di kelasnya atau di kelas yang diajar oleh guru lain.

Proses observasi pembelajaran dan pembimbingan memiliki tahapan sebagai berikut:

### **1. Praobservasi**

Guru pemula dan pembimbing mendiskusikan, menentukan, dan menyepakati fokus observasi pembelajaran dan pembimbingan yang meliputi paling banyak 5 (lima) sub-kompetensi dari keseluruhan kompetensi sebagaimana yang tertulis dalam lembar observasi pembelajaran yang akan diisi oleh pembimbing dan lembar refleksi diri yang akan diisi oleh guru pemula. Lima sub-kompetensi yang menjadi obyek dalam fokus observasi dapat ditentukan secara berbeda pada setiap pelaksanaan observasi yang didasarkan pada hasil observasi sebelumnya.

### **2. Pelaksanaan Observasi**

Pembimbing mengisi lembar observasi pembelajaran dan pembimbingan secara objektif pada saat seketika pelaksanaan observasi dilakukan.

### **3. Pascaobservasi**

Kegiatan yang dilakukan pascaobservasi adalah:

- a. Guru pemula mengisi lembar refleksi pembelajaran dan pembimbingan setelah selesai pelaksanaan pembelajaran dan pembimbingan.
- b. Pembimbing dan guru pemula mendiskusikan proses pembelajaran dan pembimbingan yang telah dilaksanakan.
- c. Pembimbing memberikan salinan lembar observasi pembelajaran dan pembimbingan kepada guru pemula yang telah ditandatangani oleh guru pemula, pembimbing, dan kepala sekolah/madrasah untuk diarsipkan sebagai dokumen portofolio penilaian proses (*assessment for learning*).

Penilaian tahap pertama ini dilaksanakan selama pelaksanaan kegiatan pokok proses pembelajaran/pembimbingan dan tugas lainnya. Selama berlangsungnya penilaian tahap pertama kepala sekolah/madrasah memantau pelaksanaan bimbingan dan penilaian tahap pertama terhadap guru pemula. Dalam penilaian tahap pertama ini pengawas melakukan pemantauan, pembinaan, dan pemberian dukungan dalam pelaksanaan bimbingan dan penilaian guru pemula.

### **3. Proses Penilaian Tahap Kedua**

Penilaian tahap kedua dilaksanakan pada bulan kesepuluh sampai dengan bulan kesebelas berupa observasi pembelajaran/pembimbingan, ulasan, dan masukan oleh kepala sekolah/madrasah dan pengawas, yang mengarah pada peningkatan kompetensi dalam pembelajaran/pembimbingan. Penilaian tahap kedua merupakan penilaian hasil (*assessment of learning*) yang bertujuan untuk menilai kompetensi guru pemula dalam melaksanakan proses pembelajaran/pembimbingan dan tugas lainnya.

Observasi pembelajaran/pembimbingan pada penilaian tahap kedua dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali, sedangkan oleh pengawas sekolah/madrasah sekurang-kurangnya 2 (dua) kali. Observasi pembelajaran/pembimbingan dalam penilaian tahap kedua oleh kepala sekolah/madrasah dan pengawas disarankan untuk tidak dilakukan secara bersamaan, dengan pertimbangan agar tidak mengganggu proses pembelajaran dan pembimbingan. Apabila kepala sekolah/madrasah dan pengawas menemukan adanya kelemahan dalam pelaksanaan proses pembelajaran dan pembimbingan oleh guru pemula, maka kepala sekolah/madrasah dan/atau pengawas wajib memberikan umpan balik dan saran perbaikan kepada guru pemula. Langkah observasi pembelajaran/pembimbingan yang dilakukan kepala sekolah dan pengawas dalam tahap kedua adalah sebagai berikut:

### 1. Praobservasi

Kepala sekolah atau pengawas sekolah/madrasah bersama guru pemula menentukan dan menyepakati fokus observasi pembelajaran dan pembimbingan yang meliputi paling banyak 5 (lima) sub-kompetensi dari keseluruhan kompetensi sebagaimana yang tertulis dalam lembar observasi pembelajaran yang akan diisi oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah/madrasah dan lembar refleksi diri yang akan diisi oleh guru pemula.

### 2. Pelaksanaan Observasi

Kepala sekolah atau pengawas sekolah/madrasah mengisi lembar observasi pembelajaran dan pembimbingan secara objektif dengan *memberikan nilai pada saat seketika pelaksanaan observasi dilakukan.*

### 3. Pascaobservasi

Kegiatan yang dilakukan pascaobservasi adalah:

- a. Guru pemula mengisi lembar refleksi pembelajaran/pembimbingan setelah pembelajaran/pembimbingan dilaksanakan.
- b. Kepala sekolah/madrasah, pengawas sekolah/madrasah dan guru pemula mendiskusikan hasil penilaian pada setiap tahap pembelajaran/pembimbingan.
- c. Kepala sekolah/madrasah dan pengawas sekolah/madrasah memberikan masukan kepada guru pemula setelah observasi selesai.
- d. Guru pemula dan kepala sekolah/madrasah atau pengawas sekolah/madrasah menandatangani lembar observasi pembelajaran dan pembimbingan. Kepala sekolah memberikan salinan lembar observasi pembelajaran dan pembimbingan kepada guru pemula.

Hasil penilaian kinerja guru pemula pada akhir program induksi ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pembimbing, kepala sekolah/madrasah dan pengawas dengan mengacu pada prinsip profesional, jujur, adil, terbuka, akuntabel, dan demokratis. Peserta program induksi dinyatakan berhasil, jika semua sub-kompetensi pada penilaian tahap kedua paling kurang memiliki nilai baik.

## A. Pelaporan

Penyusunan laporan dilaksanakan pada bulan kesebelas setelah penilaian tahap kedua, dengan prosedur sebagai berikut:

1. Penentuan keputusan pada Laporan Hasil Penilaian Kinerja Guru Pemula berdasarkan pengkajian penilaian tahap kedua dengan mempertimbangkan penilaian tahap pertama, yang selanjutnya guru

pemula dinyatakan memiliki nilai kinerja dengan kategori amat baik, baik, cukup, sedang dan kurang.

- amat baik, jika skor penilaian antara 91-100;
  - baik, jika skor penilaian antara 76-90;
  - cukup, jika skor penilaian antara 61-75;
  - sedang, jika skor penilaian antara 51-60;
  - kurang, jika skor penilaian kurang dari 50;
2. Penyusunan draft Laporan Hasil Penilaian Kinerja Guru Pemula oleh kepala sekolah/madrasah berdasarkan pembahasan dengan pembimbing dan pengawassekolah/madrasah.
  3. Penandatanganan Laporan Hasil Penilaian Kinerja Guru Pemula dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah dan pengawassekolah/madrasah.
  4. Pengajuan penerbitan sertifikat program induksi dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah yang disampaikan kepada kepala dinas pendidikan atau kepala kantor kementerian agama kabupaten bagi guru pemula yang telah memiliki Laporan Hasil Penilaian Kinerja Guru Pemula dengan nilai baik. Sertifikat tersebut menyatakan bahwa peserta program induksi telah berhasil menyelesaikan program induksi dengan nilai baik.

Isi laporan hasil pelaksanaan program induksi meliputi:

1. Data sekolah/madrasah;
2. Waktu pelaksanaan program induksi;
3. Data guru pemula peserta program induksi;
4. Deskripsi pelaksanaan pembimbingan oleh pembimbing;
5. Deskripsi pelaksanaan dan hasil penilaian tahap pertama;
6. Deskripsi pelaksanaan dan hasil penilaian tahap kedua;
7. Hasil Penilaian Kinerja Guru Pemula yang menyatakan kategori nilai kinerja guru pemula (amat baik, baik, cukup, sedang dan kurang) ditandatangani kepala sekolah/madrasah.
8. Pengawas sekolah ikut menandatangani Hasil Penilaian Kinerja Guru Pemula.

Penyampaian laporan hasil pelaksanaan program induksi:

1. Laporan hasil pelaksanaan program induksi bagi guru pemula yang berstatus CPNS/PNS mutasi dari jabatan lain dalam lingkup pemerintah daerah disampaikan oleh Kepala sekolah kepada kepala dinas pendidikan, untuk diteruskan ke badan kepegawaian daerah.
2. Laporan hasil pelaksanaan program induksi guru pemula yang berstatus CPNS/PNS mutasi dari jabatan lain dalam lingkup Kementerian Agama disampaikan oleh kepala madrasah kepada

kepala kantor kementerian agama kabupaten sesuai tingkat kewenangannya.

3. Laporan hasil pelaksanaan program induksi guru pemula yang berstatus bukan PNS disampaikan oleh Kepala sekolah/madrasah kepada penyelenggara pendidikan dan kepala dinas pendidikan atau kepala kantor kementerian agama kabupaten.

## **PENILAIAN KINERJA GURU**

### **A. Pengertian PKG**

Permenegpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 mendefinisikan Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Lebih lanjut, pada Permendikbud Nomor 57 Tahun 2012 dijelaskan bahwa PKG adalah proses pengukuran setiap butir kegiatan tugas utama guru yang dilakukan melalui uji kompetensi dan proses penilaian berbasis bukti.

### **B. Tujuan dan Fungsi PKG**

PKG dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut.

1. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya secara profesional;
2. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
3. Menyediakan informasi sebagai dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya;

Berdasarkan tujuan tersebut, PKG memiliki 2 fungsi utama yakni:.

1. Untuk menilaikemampuan gurudalam menerapkansemuakompetensiyang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahanyangrelevandengan fungsisekolah/madrasah.
2. Untukmenentukan presentase perolehan hasil penilaian kinerja untuk perhitungangan kredityangdiperolehguruataskinerjapembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun berjalan.

### **C. Prinsip PKG**

PKG dilaksanakan secara konsisten dan teratur setiap tahun dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

#### **1. Obyektif.**

Semua nilai yang diperoleh harus berdasarkan pada kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari melalui pengumpulan

<b>Tahun Ajaran Sekolah</b>	<b>PKB</b>	<b>PKG</b>
	<p>pelaksanaan PKB oleh setiap guru.</p> <p>4. Rapat pengkajian ulang dengan Koordinator PKB untuk memeriksa perkembangan pelaksanaan PKB.</p>	
<b>Semester 2</b>	<p>5. Melanjutkan pelaksanaan PKB seperti pada semester 1.</p> <p>6. Pertemuan akhir PKB antara guru &amp; Koordinator PKB untuk mengkaji ulang hasil-hasil penilaian.</p> <p>7. Penyerahan laporan kegiatan PKB &amp; Produk (Publikasi/Inovasi) untuk dinilai oleh Tim Penilai Angka Kredit.</p>	<p>2. Pertemuan pertama: Pengenalan singkat dengan guru dan penilai &amp; kewajiban guru terhadap penilai.</p> <p>3. Wawancara sebelum pengamatan dan kesepakatan waktu pengamatan.</p> <p>4. Pengamatan dan pemantauan</p> <p>5. Pelaksanaan pengendalian internal</p> <p>6. Pertemuan persetujuan antara guru &amp; penilai.</p> <p>7. Tindak lanjut oleh kepala sekolah/madrasah untuk skor yang tidak disepakati</p> <p>8. Melaporkan hasil penilaian dengan cara <i>on-line</i> atau <i>off-line</i>.</p>

data dengan cara pengamatan dan pemantauan sesuai dengan kriteria penilaian.

**2. Adil**

Memastikan bahwa semua guru dinilai dengan syarat, ketentuan dan prosedur yang sama. Penilai dan guru membahas dan menyepakati hasil penilaian berikut alasannya.

**3. Akuntabel**

Penilai dapat mempertanggungjawabkan hasil penilaian yang diberikan berdasarkan bukti dalam proses pengendalian.

**4. Transparan.**

Proses PKG memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan untuk memperoleh informasi tentang apa yang akan dinilai, bagaimana proses penilaian dilakukan, dan hasil penilaian.

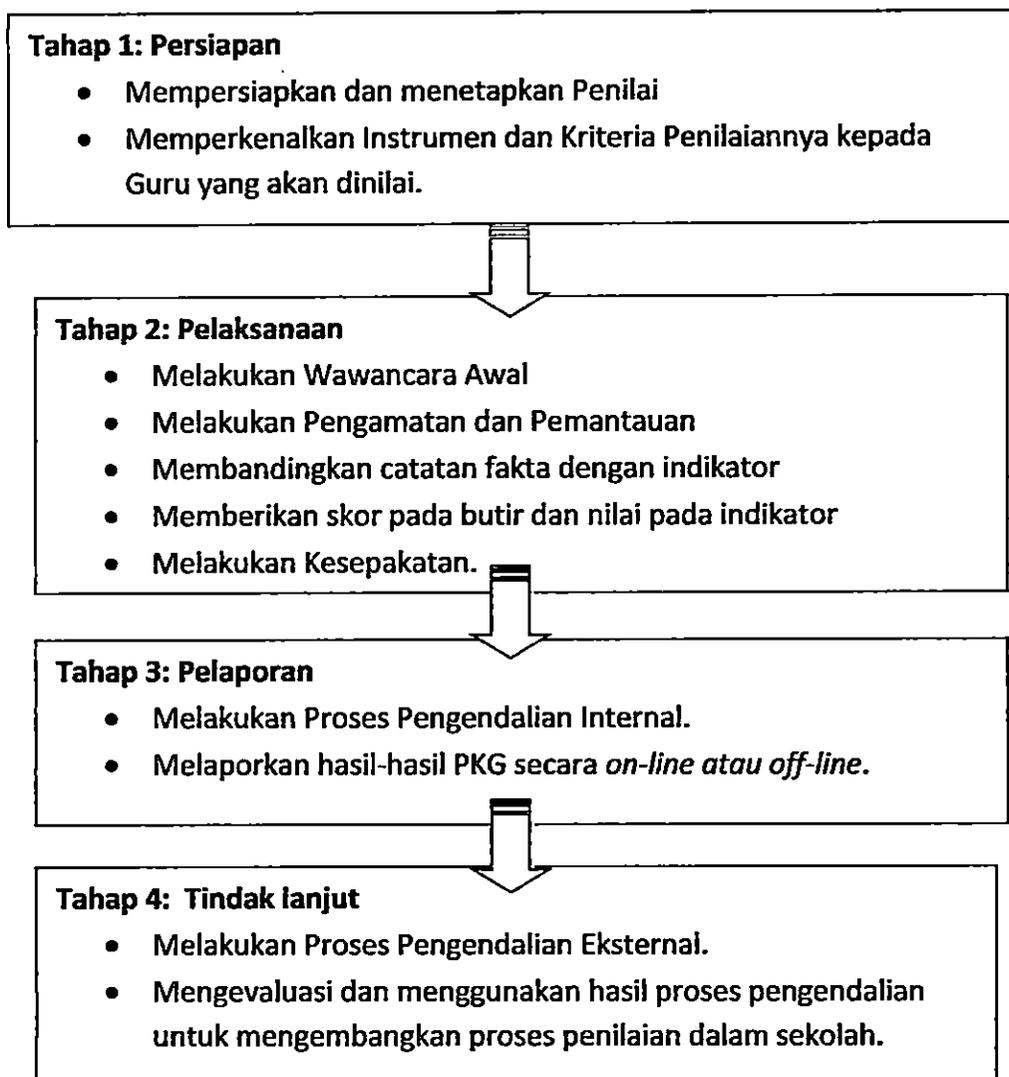
**D. Unsur PKG**

Unsur yang dinilai dalam PKG, difokuskan pada penguasaan 4 (empat) kompetensi guru yaitu: Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional yang dikaitkan dengan pelaksanaan tugas utama guru. Tugas utama guru mata pelajaran/kelas, mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, sedangkan tugas utama guru BK/Konselor mencakup perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelaporan dan tindak lanjut pembimbingan. Selain pelaksanaan tugas utama, guru juga akan dinilai karakteristik profesionalnya yang lebih menekankan kepada penguasaan materi dan sikap profesional seorang guru.

**Pelaksanaan PKG dan PKB di Sekolah**

PKG berkaitan dengan perencanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru di sekolah. PKG dan PKB guru berlangsung sepanjang tahun ajaran sekolah. Semua kegiatan dalam PKG dan PKB harus dilaksanakan dalam sepanjang tahun ajaran dengan jadwal seperti dijelaskan dalam tabel berikut.

<b>Tahun Ajaran Sekolah</b>	<b>PKB</b>	<b>PKG</b>
<b>Semester 1</b>	1. Pertemuan pertama: refleksi/evaluasi diri dan Perencanaan awal PKB (menggunakan hasil UKG & PKG tahun sebelumnya). 2. Pertemuan untuk mengkonfirmasi rencana PKB. 3. Semester 1 & Semester 2:	1. Persiapan penilai.



## A. TAHAP PERSIAPAN

Dalam tahapan ini, ada beberapa kegiatan dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk dilakukan.

### 1. Mempersiapkan dan Menetapkan Penilai

Proses PKG harus berlangsung objektif, adil, akuntabel dan transparan. Oleh karena itu semua pihak yang terlibat dalam penilaian (Kepala Sekolah dan Guru) harus memiliki persepsi dan penetapan kesimpulan penilaian yang sama. Guru harus mengerti kriteria penilaian dan semua penilai harus memberikan nilai yang sama pada kinerja yang sama di waktu penilaian yang berbeda dan memberikan nilai akhir yang sama pada semua kinerja yang sama. Pelaksanaan pelatihan yang dapat dipercaya bagi penilai merupakan kunci sukses terlaksananya PKG.

#### a. Persyaratan Penilai

Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi penilai PKG adalah:

- 1) memiliki sertifikat pendidik.
- 2) memiliki pangkat, golongan, dan jabatan minimal sama dengan guru yang dinilai.
- 3) telah dinilai kinerjanya dan hasilnya memenuhi standar.

- 4) memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan/atau menguasai bidang kajian Guru/Kepala Sekolah yang akan dinilai.
- 5) Telah lulus dalam diklat penilai kinerja guru dengan masa berlaku sertifikat penilai 4 tahun.
- 6) Mampu menunjukkan kemampuan mencatat dan mengevaluasi secara objektif, adil dan transparan kinerja teman sejawat. Misalnya hasil kegiatan KKG MGMP yang relevan seperti Lesson Study atau observasi teman sejawat.

#### **b. Tanggung Jawab Penilai**

Dalam pelaksanaan PKG, penilai memiliki tanggung jawab sebagai berikut.

- 1) Menilai maksimal 10 guru.
- 2) Memastikan guru yang dinilai mengetahui bagaimana proses pelaksanaan PKG dan instrumen yang digunakan.
- 3) Melaksanakan penilaian kinerja guru melalui wawancara, pengamatan dan pemantauan.
- 4) Memastikan guru yang dinilai sepakat dengan hasil penilaian yang telah dilakukan.
- 5) Menyampaikan hasil penilaian beserta bukti-bukti pelaksanaan penilaian kepada kepala sekolah.

Dalam hal sekolah tidak memiliki penilai sesuai dengan persyaratan di atas (misal daerah terpencil) kepala sekolah wajib melaporkan hal tersebut kepada Kepala Dinas untuk menugaskan penilai pengganti yang sesuai dengan persyaratan.

Penugasan penilai ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala Sekolah dengan diketahui oleh Kepala Dinas atau Surat Keputusan Kepala Dinas bagi penilai yang ditugaskan oleh Dinas Pendidikandengan masa kerja selama 4 tahun.

#### **c. Tanggung Jawab Kepala Sekolah/Madrasah**

Kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab pada pelaksanaan seluruh aspek PKG. Namun hal ini tidak berarti bahwa Kepala sekolah/madrasah harus menilai kinerja semua guru di sekolah. Kepala sekolah/madrasah hanya wajib menilai kinerja guru dengan tugas tambahan yang bertanggungjawab langsung kepada kepala sekolah/madrasah, misalnya wakil kepala sekolah/madrasah, kepala laboratorium, dan kepala perpustakaan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja tugas tambahan. Sedangkan semua penilaian kinerja sebagai guru (kelas/mapel) boleh dilaksanakan oleh penilai lain sesuai dengan persyaratan pelaksanaan penilaian.

Tanggung jawab utama kepala sekolah/madrasah adalah pada pengelolaan PKG dengan memastikan bahwa semua prosedur PKG dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu kepala sekolah/madrasah harus memastikan bahwa:

- Semua guru memahami proses PKG, apa yang dinilai dan bagaimana penilaiannya.
- Semua guru mengikuti langkah-langkah PKG
- Sekolah memiliki jumlah penilai sesuai persyaratan yang cukup untuk melaksanakan keseluruhan penilaian dalam waktu tertentu, biasanya setengah semester tetapi tetap tergantung pada jumlah guru yang dinilai.
- Setiap penilai hanya berhak menilai 10 orang guru.
- Memastikan semua proses kegiatan PKG diselesaikan dan dilaporkan pada waktu yang telah ditentukan agar semua hasil PKG dapat segera digunakan untuk penghitungan Angka Kredit.
- Memantau penggunaan waktu penilaian kinerja untuk setiap guru sehingga semua guru dapat dinilai dalam rentang waktu yang telah disetujui.
- Semua penilai mengikuti petunjuk teknis pelaksanaan PKG.
- Semua penilai menerapkan standar yang sama secara konsisten dan akurat pada setiap guru yang dinilai.
- Melaksanakan proses pengendalian internal.
- Memastikan hasil penilaian diperoleh mencerminkan kinerja yang standar untuk setiap guru.
- Semua guru mendapat kesempatan untuk membahas dan menyetujui hasil penilaiannya.
- Memastikan prosedur tindak lanjut pengendalian internal dilaksanakan dengan baik.
- Memastikan laporan hasil penilaian disampaikan secara online dan offline dalam waktu yang telah ditentukan.

## **2. Memperkenalkan Instrumen dan Kriteria Penilaian kepada Guru yang Akan Dinilai.**

Pemberian informasi secara lengkap dan jelas kepada guru tentang instrumen dan kriteria PKG merupakan hal yang sangat penting. *Pemahaman instrumen dan kriteria akan membantu terhadap proses pelaksanaan PKG.* Pemahaman instrumen dan kriteria penilaian dapat dilakukan melalui pertemuan.

Di setiap sekolah/madrasah, kepala sekolah harus melakukan pertemuan persiapan dengan guru dan penilai minimal satu kali pada awal semester. Bila sekolah memiliki jumlah guru yang banyak maka pertemuan tersebut diadakan berdasarkan kelas/mata pelajaran yang diampu.

Pertemuan persiapan terdiri dari dua tahap sebagai berikut.

### **a. Klarifikasi**

Pada tahap ini, semua guru diberikan satu instrumen lengkap PKG (termasuk prosedur penilaian). Kemudian mereka diberi penjelasan mengenai langkah-langkah penilaian, indikator dan butir indikatornya. Setelah itu mereka diberi waktu untuk mendiskusikan berbagai hal sehingga mereka mengerti dimensi tugas utama yang akan dinilai dari kinerja guru, yaitu:

perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran dan karakteristik profesional.

Kemudian satu orang penilai menjelaskan langkah-langkah dalam prosedur penilaian. Diskusi terbuka dilakukan untuk memberi kesempatan guru-guru untuk memahami proses penilaian yang akan berlangsung dengan sebaik-baiknya. Proses ini penting untuk dipahami oleh semua guru yang belum mengenal PKG.

#### **b. Administrasi**

Ada empat hal penting yang perlu diputuskan dalam pertemuan persiapan, yakni: a) rentang waktu pelaksanaan PKG (pelaksanaan tersebut berlangsung sekitar 6 minggu); b) Penentuan penilai bagi guru-guru yang dinilai; c) Tanggal dilaksanakannya wawancara sebelum pengamatan; d) kesepakatan rentang waktu pengamatan.

### **B. TAHAP PELAKSANAAN**

Proses kegiatan PKG dilakukan melalui 3 langkah yakni wawancara, pengamatan & pemantauan dan pertemuan persetujuan nilai. Agar pelaksanaan PKG dapat dipantau dan dikendalikan semua kegiatan selama proses penilaian harus (misal: pengamatan, pemantauan, pengendalian internal) dicatat dengan segera ke dalam format yang disediakan.

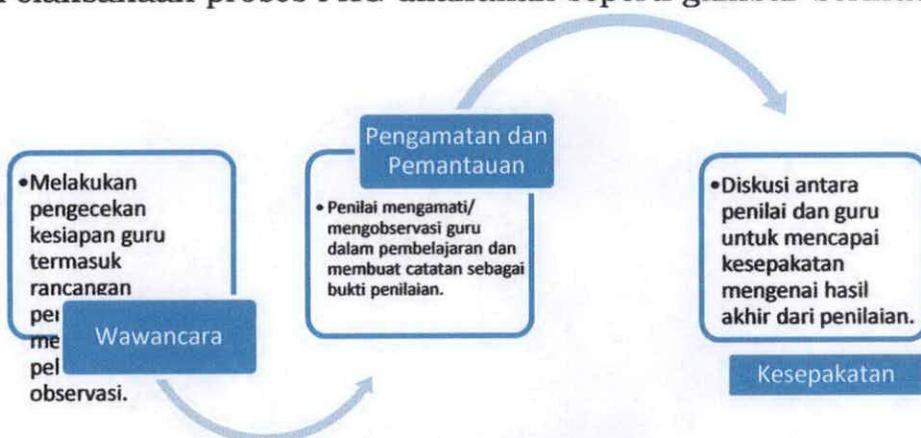
Agar jalannya pelaksanaan PKG mudah ditelusuri dan diperiksa oleh tim pengendalian eksternal maka tanggal dan waktu setiap kegiatan harus dicatat dalam format yang disediakan.

Proses PKG terdiri dari tiga langkah dan setiap langkah harus dilaksanakan. Setiap langkah dilaksanakan dalam waktu sesingkat mungkin tanpa mengurangi kualitas pelaksanaannya.

Perkiraan waktu yang diperlukan selama pelaksanaan proses PKG sebagai berikut.

- a. Wawancara awal sebelum pengamatan/pemantauan antara guru dan penilai berlangsung kurang lebih 1 atau 2 jam dan maksimal 4 jam.
- b. Pengamatan berlangsung selama minimal 2 jam pelajaran, yakni antara 70-90 menit.
- c. Penetapan skor dan pertemuan persetujuan diperkirakan berlangsung selama 4 jam (pertemuan persetujuan kurang lebih 1 jam)
- d. Perkiraan rata-rata waktu penilaian yang diperlukan untuk setiap guru adalah 7 jam, kecuali bila pengamatan perlu diulangi.

Pelaksanaan proses PKG dilakukan seperti gambar berikut:



### 3.2 Pelaksanaan Proses PKG.

**BUPATI LUWU UTARA,**

*Handwritten signature*  
**M ARIFIN JUNAIDI 13**