



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
DIREKTORAT JENDERAL
GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**
Jalan Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta 10270
Telepon (021) 57955141, Laman www.gtk.kemdikbud.go.id

SALINAN

**PERATURAN DIREKTUR JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
NOMOR 4141/B/HK.06/2023**

**TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA BERKELANJUTAN
BAGI GURU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PERATURAN DIREKTUR JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN,

- Menimbang : a. bahwa Guru berhak memperoleh Pengembangan Kompetensi terkait dengan bidang tugasnya;
- b. bahwa Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak merupakan unit pelaksana teknis yang melaksanakan tugas pengembangan dan pemberdayaan Guru;
- c. bahwa untuk melaksanakan tugas pengembangan Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada huruf b perlu menyusun pedoman Pengembangan Kompetensi Guru;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Secara Berkelanjutan bagi Guru;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4941) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor

- 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6058);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6676) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6762);
 4. Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 156);
 5. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 963);
 6. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 373);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DIREKTUR JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA BERKELANJUTAN BAGI GURU.

Pasal 1

Dalam Peraturan Direktur Jenderal ini yang dimaksud dengan:

1. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Guru dengan standar kompetensi jabatan dan/atau rencana pengembangan karier.
3. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan pelaksanaan tugas Guru.
4. Komunitas Belajar adalah sekelompok Guru yang belajar bersama-sama dan berkolaborasi secara rutin, baik dalam sekolah, antar sekolah, maupun melalui platform pembelajaran secara daring dengan tujuan yang terukur untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga berdampak pada hasil belajar peserta didik.
5. Balai Besar Guru Penggerak adalah unit pelaksana teknis setingkat eselon II.b di bidang pengembangan dan

- pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.
6. Balai Guru Penggerak adalah unit pelaksana teknis setingkat eselon III.a dan IV.a di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.
 7. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan.
 8. Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal yang mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan Guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan.

Pasal 2

Pedoman Pengembangan Kompetensi Guru merupakan acuan bagi:

- a. Direktorat Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal;
 - b. Balai Besar Guru Penggerak; dan
 - c. Balai Guru Penggerak,
- untuk melaksanakan Pengembangan Kompetensi Guru.

Pasal 3

- (1) Pengembangan Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilaksanakan melalui pelatihan.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan dengan pola penyelenggaraan:
 - a. secara mandiri oleh Guru; dan
 - b. kemitraan dengan kementerian lain/lembaga atau institusi swasta yang memiliki kepedulian terhadap peningkatan mutu pendidikan yang searah dengan kebijakan Kementerian.
- (4) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikoordinasikan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak.

Pasal 4

- (1) Ruang lingkup pedoman Pengembangan Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 terdiri atas:
 - a. kerangka Pengembangan Kompetensi;
 - b. analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
 - c. penyediaan model Pengembangan Kompetensi;
 - d. penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi; dan
 - e. evaluasi program Pengembangan Kompetensi.
- (2) Uraian ruang lingkup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Direktur Jenderal ini.

Pasal 5
Peraturan Direktur Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal
ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal, 12 Juli 2023

DIREKTUR JENDERAL GURU
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN,

TTD

NUNUK SURYANI

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt. Sekretaris Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

TTD

Dr. Praptono, M. Ed
NIP. 196905111994031002

SALINAN
LAMPIRAN
PERATURAN DIREKTUR JENDERAL GURU
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
NOMOR
TENTANG
PEDOMAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
SECARA BERKELANJUTAN BAGI GURU

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, salah satu visi Pemerintah berfokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui peningkatan kualitas pendidikan dan talenta global. Visi tersebut terkait langsung dengan tugas Kementerian.

Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa pemberdayaan profesi Guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan Guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan Kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Pengembangan diri dimaksud menuntut Guru melakukan Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan dilaksanakan sesuai dengan minat dan kebutuhan pelaksanaan tugas Guru. Kompetensi sebagaimana dimaksud meliputi Kompetensi Pedagogik, Sosial, Kepribadian, dan Profesional yang diturunkan dalam model kompetensi teknis Guru sebagaimana tercantum dalam Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 tentang Model Kompetensi Guru.

Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru diselenggarakan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak sebagai Unit Pelaksana Teknis yang secara fungsional melaksanakan Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan khususnya melalui pelatihan mengacu pada norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal.

B. Tujuan

Tujuan dari penyusunan pedoman Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru adalah untuk memberikan pedoman bagi Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dalam menjalankan tugas dan fungsi lembaga sehingga dapat mencapai Indikator Kinerja Utama (IKU) terkait dengan Pengembangan Kompetensi Guru pada Rencana Strategis Kementerian.

C. Sasaran Pedoman

1. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan;
2. Direktorat Teknis; dan
3. Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak.

D. Sistematika Pedoman

Pedoman ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Pendahuluan, memuat latar belakang, tujuan, sasaran, dan sistematika pedoman Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru.
2. Kerangka Pengembangan Kompetensi, memuat desain besar Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan yang dimulai dari refleksi Kompetensi untuk menghasilkan profil Kompetensi individu, konfirmasi kinerja individu, perencanaan Pengembangan Kompetensi, pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi.
3. Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru dilakukan untuk memetakan kebutuhan belajar dalam rangka Pengembangan Kompetensi Guru di seluruh jenjang jabatan pada satuan pendidikan di setiap wilayah.
4. Penyediaan Model Pengembangan Kompetensi, memuat rancangan model Pengembangan Kompetensi yang disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi.
5. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi, memuat pelaksanaan Pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak yang didasarkan atas profil Kompetensi Guru dan ketersediaan model Pengembangan Kompetensi.
6. Evaluasi penyelenggaraan program Pengembangan Kompetensi, memuat uraian tentang bagaimana melakukan evaluasi penyelenggaraan dengan menggunakan pendekatan Kirkpatrick (*Kirkpatrick's Four Level Model for Evaluation of Training*). Evaluasi dilakukan empat level, yaitu Level 1 (reaksi) untuk mengetahui reaksi peserta Pengembangan Kompetensi terhadap pelatihan yang sedang diikuti, level 2 (hasil belajar) untuk mengetahui pencapaian hasil pembelajaran peserta, level 3 (perilaku) melaksanakan evaluasi aksi nyata sebagai bukti pemanfaatan hasil pelatihan, dan level 4 (dampak) untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi satuan pendidikan dan data capaian pembelajaran peserta didik. Evaluasi level 4 diharapkan juga untuk mengevaluasi program Pengembangan Kompetensi secara menyeluruh.

BAB II KERANGKA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

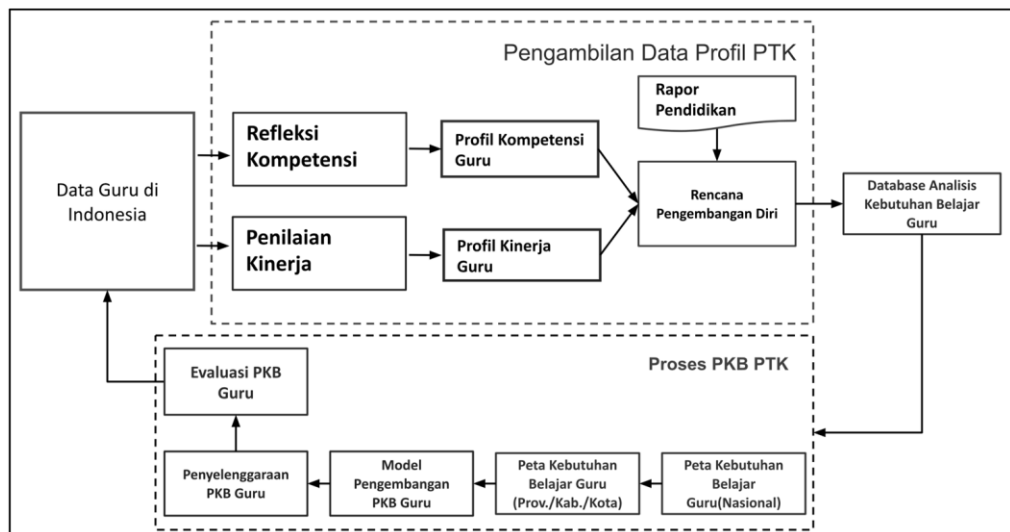
A. Desain Pengembangan Kompetensi secara Berkelanjutan bagi Guru

Desain Pengembangan Kompetensi bagi Guru merupakan kerangka kerja yang menjadi acuan bagi Ditjen GTK beserta Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak sebagai UPT Kemendikbudristek dalam menjalankan Pengembangan Kompetensi Guru secara berkelanjutan dengan uraian sebagai berikut.

1. Kerangka Kerja

Pengembangan Kompetensi Guru diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja Guru dan capaian belajar peserta didik di Satuan Pendidikan. Sangatlah esensial bahwa rencana pengembangan diri Guru didasarkan pada profil Kompetensi dan kinerja Guru serta data dukung rapor pendidikan yang terkait dengan capaian belajar peserta didik. Kondisi saat ini, data profil kinerja Guru cenderung lebih administratif dan belum mencerminkan kondisi yang sesungguhnya. Menyikapi kondisi tersebut, kerangka kerja Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan dirancang dalam dua versi, yaitu:

a. Kerangka Pengembangan Kompetensi Ideal.



Gambar 1. Kerangka Pengembangan Kompetensi Ideal

Kerangka Pengembangan Kompetensi Ideal dimulai dengan pengambilan data profil Guru. Data ini diperoleh dari profil kompetensi Guru, profil kinerja Guru, serta data kualitas pembelajaran pada rapor pendidikan melalui platform yang disiapkan oleh Direktorat Jenderal. Profil Kompetensi Guru diperoleh dari refleksi kompetensi yang dilakukan paling sedikit melalui penilaian diri. Profil kinerja Guru diperoleh dari hasil penilaian kinerja Guru.

Profil Kompetensi menunjukkan pemetaan Kompetensi Guru yang menggambarkan data mengenai jenjang jabatan fungsional Guru, kompetensi, level kompetensi. Sedangkan profil kinerja merupakan deskripsi dan indikator dari sasaran kinerja dan perilaku kerja Guru.

Data profil Guru ini selanjutnya menjadi dasar bagi Guru dalam membuat Rencana Pengembangan Diri dengan membandingkan antara profil Kompetensi individu Guru dengan (1) standar Kompetensi jabatan, (2) profil kinerja, dan (3) rapor pendidikan terkait dengan kualitas pembelajaran peserta didik. Selanjutnya Guru menentukan tujuan belajar dan memilih kegiatan Pengembangan Kompetensi yang sesuai yang disusun dalam perencanaan pengembangan diri.

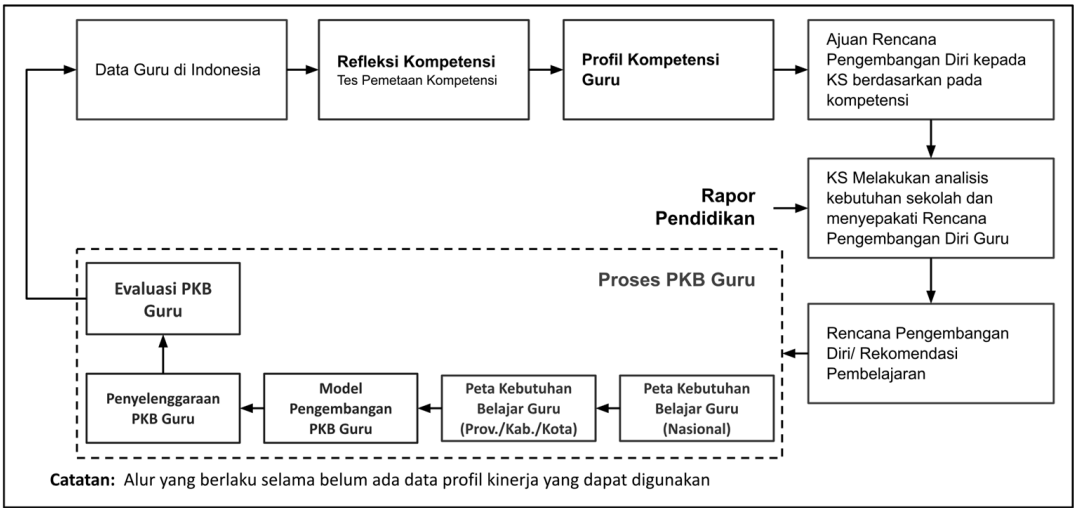
Rencana pengembangan diri yang telah disusun oleh Guru kemudian didiskusikan dengan kepala satuan pendidikan atau dengan wakil yang ditunjuk kepala satuan pendidikan untuk mendapatkan pertimbangan dan persetujuan atas Kompetensi yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan di Satuan Pendidikan. Rencana Pengembangan Diri yang telah disetujui oleh kepala satuan pendidikan disimpan dalam database nasional yang disiapkan oleh Direktorat Jenderal.

Data yang tersimpan di database nasional tersebut digunakan oleh Direktorat Jenderal, Balai Besar Guru Penggerak, dan Balai Guru Penggerak untuk menjalankan proses Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan. Proses Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui mekanisme sebagai berikut:

- 1) analisis yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal untuk menghasilkan peta kebutuhan belajar Guru secara nasional;
- 2) berdasarkan hasil analisis sebagaimana dimaksud pada angka 1), Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak sesuai dengan wilayah binaannya melakukan kajian dan analisis yang lebih spesifik untuk menghasilkan peta kebutuhan belajar Guru di kabupaten/kota/provinsi;
- 3) Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak menyediakan model Pengembangan Kompetensi Guru sesuai dengan peta kebutuhan belajar Guru sebagaimana dimaksud pada angka 2);
- 4) Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi berdasarkan model Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan belajar Guru; dan
- 5) Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak melakukan evaluasi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Guru berdasarkan model Pengembangan Kompetensi yang telah diterapkan. Tujuannya adalah untuk melihat peningkatan kompetensi yang dihasilkan dan ketepatan model yang digunakan.

Hasil dari evaluasi Pengembangan Kompetensi akan memperbaharui database profil Guru dan menjadi dasar baru untuk rangkaian Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru selanjutnya.

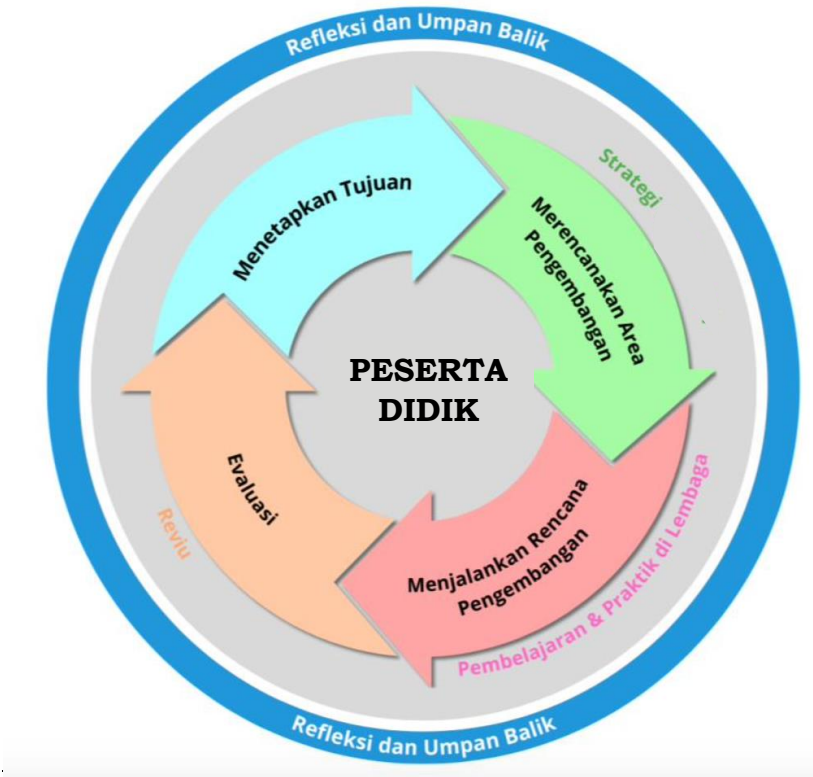
b. Kerangka Pengembangan Kompetensi Fase Transisi



Gambar 2. Kerangka Pengembangan Kompetensi Fase Transisi

Kerangka Pengembangan Kompetensi Fase Transisi pada Gambar 2 berlaku apabila belum tersedianya data valid profil kinerja individu Guru. Seluruh proses ini hanya mengandalkan data kompetensi Guru dan dilakukan melalui mekanisme yang sama sesuai dengan Pengembangan Kompetensi Ideal sebagaimana dimaksud pada huruf a, dengan kata lain tidak memperhitungkan data profil kinerja Guru yang tersedia saat ini.

Proses kerja Pengembangan Kompetensi bagi Guru memperhatikan model Pengembangan Kompetensi Guru sebagaimana pada Gambar 3.

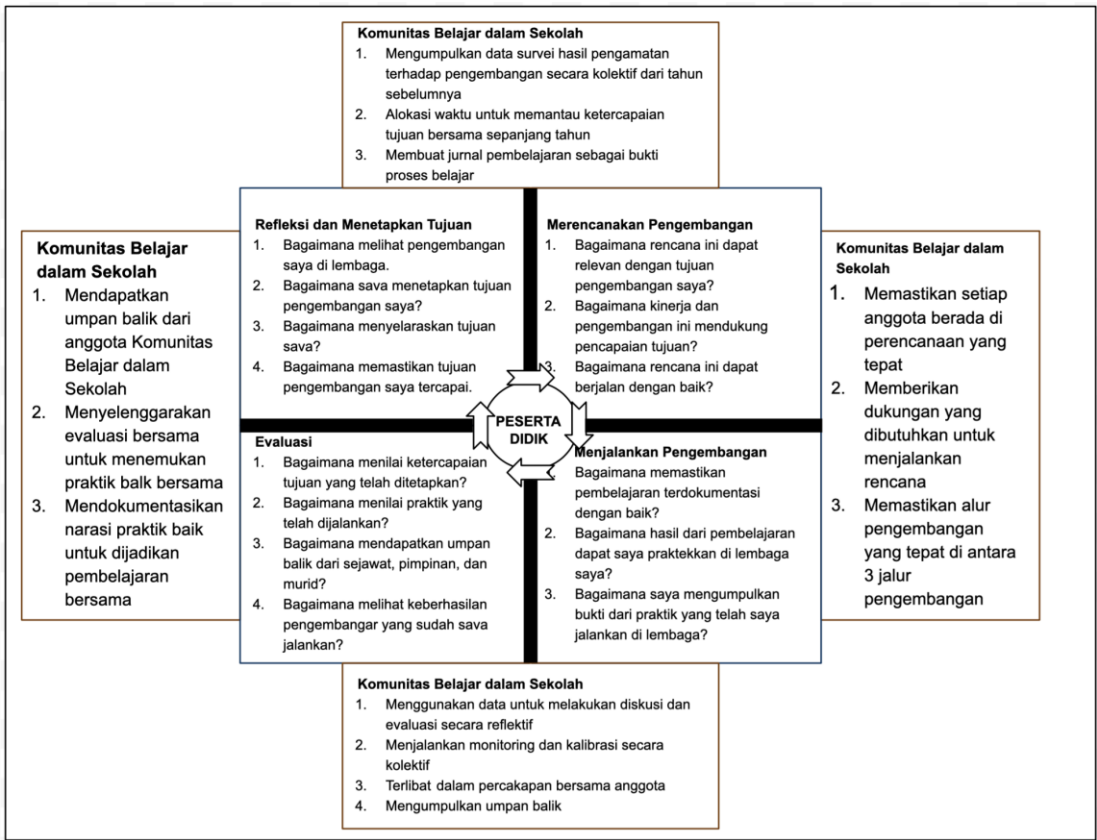


Gambar 3. Model Pengembangan Kompetensi Guru

Model di atas menunjukkan siklus Pengembangan Kompetensi yang dilakukan setiap tahun sepanjang karir Guru dengan tahapan sebagai berikut.

1. Guru menetapkan tujuan Kompetensi yang perlu dikembangkan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan melalui refleksi dan umpan balik atas kinerja dan Kompetensi yang dinilai lemah di tahun sebelumnya.
2. Guru menentukan strategi dalam perencanaan area Pengembangan Kompetensi secara rinci berdasarkan tujuan kompetensi sebagaimana dimaksud pada angka 1.
3. Guru menjalankan Pengembangan Kompetensi berdasarkan model Pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan sebagaimana dimaksud pada angka 2, termasuk pembelajaran dan/atau praktik di satuan pendidikannya.
4. Guru mengevaluasi proses dan hasil Pengembangan Kompetensi yang sudah dilakukan dan dampaknya terhadap kinerja, kualitas pengajaran, dan capaian belajar peserta didik.

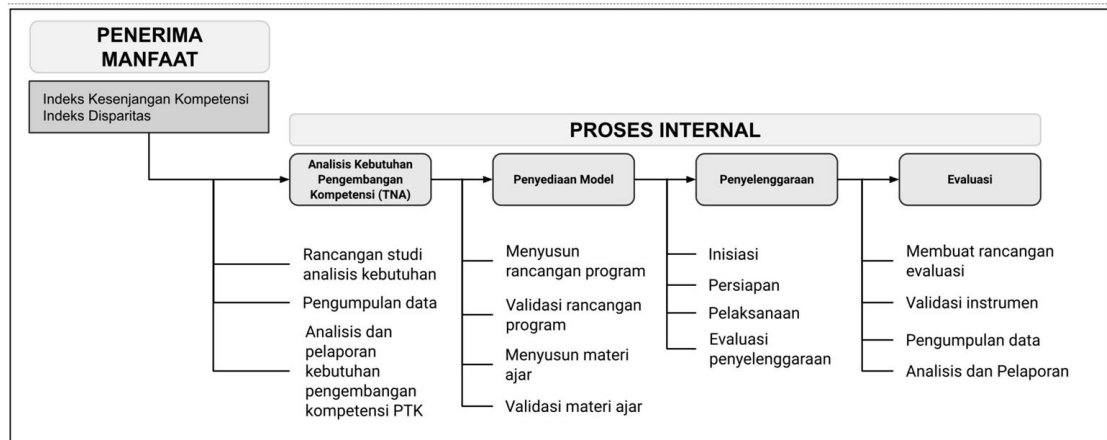
Pada konteks Satuan Pendidikan sebagai ekosistem pembelajaran bersama, Model Pengembangan Kompetensi Guru tidak selalu dilihat sebagai proses individual, namun dapat dilakukan secara kolaboratif dengan rekan sejawat melalui Komunitas Belajar di satuan pendidikan sebagaimana pada Gambar 4.



Gambar 4. Contoh Skema Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Komunitas Belajar di Sekolah

2. Indikator Keberhasilan

Indikator keberhasilan Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dalam Pengembangan Kompetensi Guru paling sedikit mencakup dua perspektif sebagai berikut:



Gambar 5. Perspektif Kinerja Pengembangan Kompetensi

a. Perspektif Penerima Manfaat

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak yang memiliki tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan untuk semua jenis, jenjang, dan bidang sesuai dengan karakteristik daerah secara merata dan berkelanjutan dengan parameter sebagai berikut:

- 1) Indeks Disparitas Layanan Pengembangan Kompetensi sebagai Parameter Pemerataan Layanan bagi seluruh Guru.

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seluruh Guru berkewajiban untuk mengembangkan Kompetensi secara berkelanjutan.

Untuk memperjelas pemenuhan layanan yang merata bagi seluruh Guru, maka Indeks Disparitas dikembangkan sebagai ukuran yang menunjukkan seberapa besar kesenjangan cakupan layanan Pengembangan Kompetensi yang dilakukan secara nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.

Untuk mengukur Indeks Disparitas, Indeks Williamson diadopsi sebagai acuan dalam mengembangkan formula. Indeks Williamson sendiri adalah sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur kesenjangan pembangunan pada suatu wilayah. Formula hasil adopsi yang digunakan sebagai berikut:

$$ID = \frac{\sqrt{\sum (Y_i - Y)^2 f_i / n}}{Y}$$

ID Indeks Disparitas

Yi	Persentase Cakupan sasaran peserta yang lulus di seluruh Kota/Kabupaten di provinsi (Lingkup BBGP/BGP)
Y	Rerata persentase Cakupan sasaran peserta yang lulus di setiap Kota/Kabupaten
fi	Populasi Guru pada Kota/Kabupaten
n	Populasi Guru pada Provinsi (Lingkup BBGP/BGP)

Sebagai nilai ukuran, indeks disparitas (ID) memiliki rentang nilai dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang diharapkan adalah mendekati 0 yang berarti hampir tidak ada kesenjangan atau layanan Pengembangan Kompetensi yang dilakukan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak relatif merata di seluruh provinsi dan kabupaten/kota yang menjadi kewenangannya. Jika nilai mendekati 1 yang berarti cakupan layanan Pengembangan Kompetensinya tidak merata dan hanya terkonsentrasi di suatu kabupaten/kota tertentu. Dengan cara yang sama dapat diketahui indeks disparitas (ID) antarprovinsi secara nasional.

- 2) Indeks Kesenjangan Kompetensi (*Competency Gap Index - CGI*) sebagai Parameter Capaian Pengembangan Kompetensi Secara Berkelanjutan

Indeks Kesenjangan Kompetensi merupakan ukuran yang menunjukkan nilai kesenjangan Kompetensi Guru aktual dengan Standar Kompetensi Guru sesuai dengan jenjang jabatannya merujuk pada Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 tentang Model Kompetensi Guru.

Dengan menggunakan Indeks Kesenjangan Kompetensi, Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dapat lebih mudah untuk melihat Kompetensi Guru yang perlu ditingkatkan. Semakin besar Indeks Kesenjangan Kompetensi, maka semakin tinggi level Kompetensi Guru yang belum memenuhi standar Kompetensi jabatannya. Hal ini akan berdampak pada Kinerja Guru. Di samping itu, Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dapat menggunakan Indeks Kesenjangan Kompetensi untuk melihat keberhasilan berbagai program Pengembangan Kompetensi Guru.

Untuk mengukur Indeks Kesenjangan Kompetensi, *Poverty Index* diadopsi sebagai acuan dalam mengembangkan formula. Formula hasil adopsi yang digunakan sebagai berikut:

$$C = (1 / n) \sum_{i=1}^q \left(\frac{M - K_i}{M} \right)$$

C : *Competency Gap Index* (CGI)

n : Jumlah Guru

M : Nilai Level Minimal Kompetensi Teknis Guru sesuai

jenjang jabatan
Ki : Nilai Kompetensi Teknis Aktual Guru
q : Jumlah Guru yang memiliki kesenjangan kompetensi

Ilustrasi:



Di salah satu provinsi di Indonesia terdapat 15 Guru Ahli Madya memiliki nilai kesenjangan Kompetensi sebesar 0,8 untuk Kompetensi pedagogik sebagaimana gambar di atas. Hal ini mengingat nilai aktual Kompetensi Guru tersebut sebesar 3,2, sedangkan nilai level minimal Kompetensi untuk Guru Ahli Madya adalah 4,0.

- b. Perspektif Kinerja Proses Internal
- Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak memiliki proses internal dalam mengembangkan Kompetensi Guru, yaitu pemetaan kebutuhan belajar, penyediaan model, penyelenggaraan, dan evaluasi. Masing-masing proses ini memiliki indikator keberhasilan yang menunjukkan kinerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak. Hal ini tercantum dalam Kamus Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dapat diakses melalui tautan https://bit.ly/doc_iku.

3. Standar Kompetensi Guru
- Standar Kompetensi Guru menggunakan model Kompetensi yang ditetapkan dalam Peraturan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 tentang Model Kompetensi Guru, yang difokuskan pada Kompetensi teknis meliputi kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Dari setiap kompetensi tersebut terdapat lima level Kompetensi yang harus dipenuhi oleh Guru sesuai dengan jenjang jabatan fungsionalnya (Ahli Pertama, Ahli Muda, Ahli Madya, dan Ahli Utama) yaitu:
- Level 1 menunjukkan tingkat penguasaan Kompetensi paham;
Level 2 menunjukkan tingkat penguasaan Kompetensi dasar;
Level 3 menunjukkan tingkat penguasaan Kompetensi menengah;
Level 4 menunjukkan tingkat penguasaan Kompetensi mumpuni; dan
Level 5 menunjukkan tingkat penguasaan Kompetensi ahli.

Setiap Kompetensi teknis Guru memuat indikator sebagaimana tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikator Model Kompetensi Guru

KOMPETENSI		INDIKATOR	
1	Pedagogik	1.1	Lingkungan pembelajaran yang aman dan nyaman bagi peserta didik
		1.2	Pembelajaran efektif yang berpusat pada peserta didik

KOMPETENSI		INDIKATOR	
		1.3	Asesmen, umpan balik, dan pelaporan yang berpusat pada peserta didik
2	Kepribadian	2.1	Kematangan moral, emosi, dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik Guru
		2.2	Pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi
		2.3	Orientasi berpusat pada peserta didik
3	Sosial	3.1	Kolaborasi untuk peningkatan pembelajaran
		3.2	Keterlibatan orang tua/wali dan masyarakat dalam pembelajaran
		3.3	Keterlibatan dalam organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk peningkatan pembelajaran
4	Profesional	4.1	Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya
		4.2	Karakteristik dan cara belajar peserta didik
		4.3	Kurikulum dan cara menggunakannya

Model Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru mengacu pada Indikator Model Kompetensi Guru sebagaimana diuraikan pada Tabel 1 di atas. Indikator Standar Kompetensi Guru juga digunakan untuk menganalisis materi yang akan diuraikan ke dalam bahan pembelajaran (modul/bahan ajar).

Modul/bahan ajar yang dikembangkan tersebut ditujukan untuk mencapai indikator dan sub-indikator pada model Kompetensi Guru. Unit pembelajaran harus menunjukkan perbedaan dari level Kompetensi yang ada pada Kompetensi Guru. Uraian indikator dan sub-indikator model Kompetensi Guru tercantum dalam Panduan Operasional Model Kompetensi Guru yang diterbitkan Direktorat Jenderal.

B. Sistem Informasi Manajemen

Layanan Pengembangan Kompetensi secara terpadu bagi Guru dilakukan melalui Sistem Informasi Terpadu Pengembangan Kompetensi. Sistem Informasi ini merupakan rangkaian prosedur, alat, dan teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menyampaikan informasi yang relevan kepada pemangku kepentingan.

Sistem Informasi Terpadu Pengembangan Kompetensi mengintegrasikan LMS Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan dengan sistem pengelolaan tugas dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan di Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak. Sistem pengelolaan tugas ini mencakup proses analisis kebutuhan, penyediaan model, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi. Sistem pengelolaan tugas ini akan terhubung dengan sistem pengelolaan SDM, keuangan/anggaran, dan pelaporan kinerja lembaga (LAKIP).

Dengan menggunakan Sistem Informasi Terpadu ini, pemangku kepentingan dapat mengakses informasi yang dibutuhkan untuk melakukan analisis, perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru.

C. Pendanaan

Program Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru didanai dari:

1. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
2. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
3. Mitra Pembangunan;
4. Masyarakat;
5. Lembaga Pengelola Dana Pendidikan; dan/atau
6. Sumber dana lain yang sah dan tidak mengikat.

D. Pelaporan

Pelaporan Program Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru dilakukan secara berkala sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak. Selanjutnya Direktorat Jenderal menyusun laporan program secara nasional. Laporan diharapkan dapat menunjukkan efektivitas dan relevansi Pengembangan Kompetensi yang telah dilaksanakan terhadap capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) terkait dengan Pengembangan Kompetensi Guru pada Rencana Strategis Kementerian.

E. Pembagian Tugas dan Peran

1. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan sebagai berikut:
 - a. mengembangkan kebijakan pelaksanaan Program Pengembangan Kompetensi secara Berkelanjutan bagi Guru;
 - b. merumuskan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan melalui pelatihan meliputi:
 - 1) kerangka Pengembangan Kompetensi;
 - 2) analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
 - 3) penyediaan model Pengembangan Kompetensi;
 - 4) penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi; dan
 - 5) evaluasi Pengembangan Kompetensi.
 - c. menyusun Pedoman Pengembangan Kompetensi secara Berkelanjutan bagi Guru;
 - d. melakukan koordinasi dengan Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak pelaksana Pengembangan Kompetensi;
 - e. melaksanakan fasilitasi, bimbingan teknis, dan/atau pendampingan kepada Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak terkait pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi;
 - f. melakukan pemetaan kompetensi berdasarkan bidang tugas atau mata pelajaran, jenjang pendidikan, jenjang jabatan;
 - g. mengelola database model Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan;
 - h. menugaskan Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak untuk mengembangkan model pembelajaran tertentu;

- i. menetapkan dan mendistribusikan target penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ke Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak sesuai kewenangannya;
 - j. menyediakan mekanisme evaluasi Pengembangan Kompetensi secara Berkelanjutan bagi Guru;
 - k. melakukan penjaminan mutu terhadap:
 - 1) model pembelajaran yang dikembangkan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak;
 - 2) penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi secara Berkelanjutan yang dilaksanakan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak;
 - 3) evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi yang telah dilaksanakan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak;
 - l. melakukan evaluasi dampak Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak;
 - m. menyusun standar analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi secara Berkelanjutan;
 - n. menyusun perangkat/instrumen (instrumen pemetaan Kompetensi pendidik, instrumen uji Kompetensi perpindahan jabatan ke dalam jabatan fungsional Guru, instrumen uji Kompetensi untuk kenaikan jenjang jabatan fungsional Guru);
2. Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak
Tugas dan fungsi Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak sebagai berikut:
- a. melakukan koordinasi persiapan dan pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi secara Berkelanjutan bagi Guru dengan Direktorat Jenderal selaku pembina program, dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota, mitra pembangunan, dan pihak terkait lainnya;
 - b. melakukan sosialisasi program Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru;
 - c. melaksanakan pemetaan Kompetensi Guru berdasarkan jabatan, jenjang pendidikan, bidang tugas atau mata pelajaran;
 - d. mengembangkan model Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru;
 - e. melakukan perencanaan implementasi Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru;
 - f. melaksanakan model Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru melalui pelatihan sesuai dengan wilayah tugasnya masing-masing;
 - g. menyediakan fasilitas pelaksanaan Pengembangan Kompetensi secara Berkelanjutan bagi mitra pembangunan atau penyelenggara pelatihan lainnya;
 - h. melaksanakan kemitraan di bidang Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan;
 - i. melakukan evaluasi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru;
 - j. melakukan penyiapan, melaksanakan, mengolah, dan menindaklanjuti hasil evaluasi;
 - k. melakukan pemantauan dan evaluasi program Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru; dan

1. menyusun laporan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru per akhir tahun anggaran kepada Direktorat Jenderal.

F. Peran Pemangku Kepentingan

1. Dinas Pendidikan provinsi, Dinas Pendidikan kabupaten/kota, dan penyelenggara satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat.
Peran dan tugasnya sebagai berikut:
 - a. melakukan koordinasi program Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru dengan Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak;
 - b. memfasilitasi sosialisasi program Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru dan analisis kebutuhan Guru yang akan dilaksanakan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak;
 - c. menugaskan Guru untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan;
 - d. memastikan Guru yang ditugaskan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi hingga selesai;
 - e. melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap Guru yang terlibat dalam Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru di wilayahnya;
 - f. memberdayakan Guru yang telah selesai melakukan Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan dalam:
 - 1) menyosialisasikan dan/atau mendiseminasikan hasil Pengembangan Kompetensi kepada Guru;
 - 2) menerapkan dan berbagi hasil Pengembangan Kompetensi dalam Komunitas Belajar di sekolah, antarsekolah dan daring;
 - 3) memberikan dukungan dan/atau pendampingan kepada rekan sejawat atau Komunitas Belajar dalam mengimplementasikan hasil Pengembangan Kompetensi;
 - 4) menggerakkan Guru untuk melakukan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan kebutuhan berdasarkan refleksi Kompetensi;
 - g. memberikan data dampak ketercapaian dari Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru kepada pemangku kepentingan terkait.
2. Satuan Pendidikan
Peran dan tugasnya sebagai berikut:
 - a. mengizinkan dan merekomendasikan Guru;
 - b. memantau Guru yang bertugas sebagai peserta Pengembangan Kompetensi secara Berkelanjutan bagi Guru;
 - c. memberikan dukungan kepada Guru peserta Pengembangan Kompetensi selama kegiatan Pengembangan Kompetensi berlangsung;
 - d. mengikuti sosialisasi dan advokasi analisis kebutuhan Guru; dan
 - e. menyediakan data evaluasi hasil dan dampak peserta Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan.
3. Komunitas Belajar
Peran dan tugasnya sebagai berikut:
 - a. menjadi wadah bagi Guru untuk berbagi dan berkolaborasi dalam penerapan hasil Pengembangan Kompetensi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang aman, menyenangkan, dan berpihak

- pada peserta didik dalam rangka mewujudkan profil pelajar Pancasila;
- b. menjadi wadah pengembangan dan pemberdayaan bagi Guru dalam analisis kebutuhan Guru; dan
- c. menyediakan data evaluasi hasil dan dampak peserta Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan dalam komunitas.

G. Penjaminan Mutu

1. Tujuan

Penjaminan mutu bertujuan untuk memastikan proses pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi secara Berkelanjutan bagi Guru berdasarkan kerangka pengembangan Kompetensi yang mencakup:

- a. analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
- b. penyediaan model Pengembangan Kompetensi;
- c. penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi; dan
- d. evaluasi Pengembangan Kompetensi.

2. Alur Kerja

Alur kerja penjaminan mutu pada Program Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru sebagai berikut.

- a. Perencanaan, yang meliputi program, materi, skenario, dan strategi kegiatan.
- b. Pelaksanaan, yang meliputi penyelenggara, fasilitator, proses pembelajaran, dan sarana prasarana.
- c. Evaluasi dan pelaporan, yang meliputi penilaian, sertifikat, dan pelaporan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tahapan penjaminan mutu program pengembangan Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru sebagaimana pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Alur Kerja Penjaminan Mutu Program Pengembangan Kompetensi

No.	Kegiatan	Penanggung Jawab
A. Persiapan		
1	Penyiapan sumber daya	Direktorat Jenderal
2	Pengembangan desain dan instrumen penjaminan mutu	Tim Penjaminan Mutu
B. Pelaksanaan		
1	Pengumpulan data penjaminan mutu	Tim Penjaminan Mutu
2	Pengolahan dan analisis data hasil penjaminan mutu	Tim Penjaminan Mutu
C. Pelaporan		
1	Penyusunan laporan penjaminan mutu	Tim Penjaminan Mutu

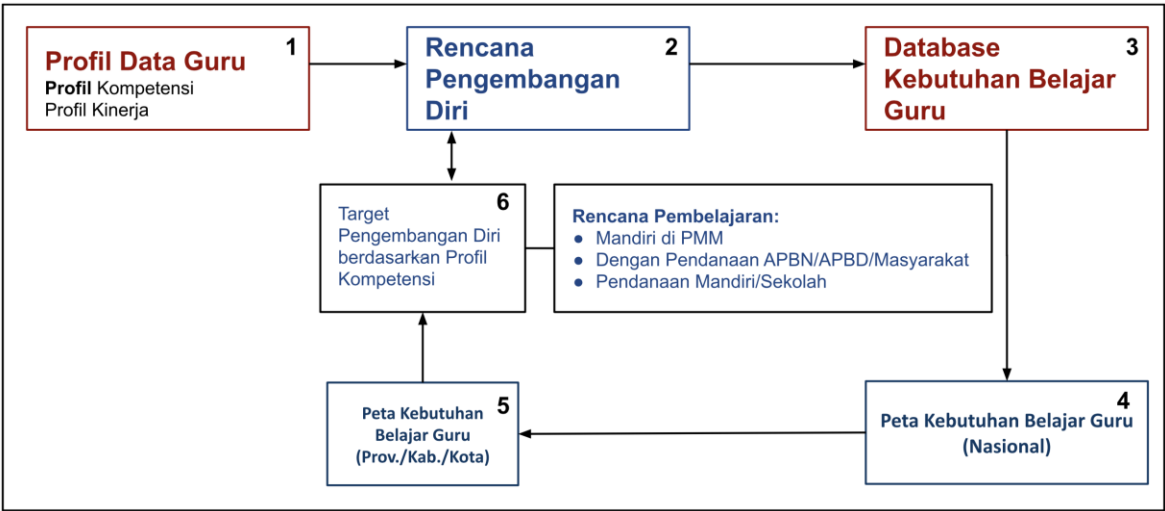
3. Tim Penjaminan Mutu

Tim penjaminan mutu program Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru berasal dari Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dan Direktorat Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal.

BAB III
ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Salah fungsi Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak adalah melaksanakan pemetaan kompetensi guru untuk menghasilkan kebutuhan Pengembangan Kompetensi dan informasi peta kebutuhan belajar Guru di seluruh jenjang jabatan pada satuan pendidikan di wilayah yang menjadi kewenangannya.

- A. Tujuan
- Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru bertujuan untuk mengetahui kesenjangan Kompetensi yang dimiliki dengan Kompetensi yang diharapkan sesuai dengan standar Kompetensi. Hasil analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi menghasilkan peta kebutuhan belajar dan menentukan prioritas Kompetensi yang perlu ditingkatkan.
- B. Kerangka Kerja
- Analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru merupakan suatu proses untuk mendapatkan informasi terkait dengan Pengembangan Kompetensi Guru yang diperlukan. Data yang digunakan untuk melakukan analisis sebagai berikut:
1. database analisis kebutuhan belajar Guru yang lengkap terdiri atas: profil kompetensi, profil kinerja yang dapat diperoleh dari data survei kinerja (diri, rekan sejawat, atasan) dan rapor pendidikan, data demografis Guru, dan rencana pengembangan diri;
 2. peta kebutuhan belajar Guru tingkat nasional; dan
 3. peta kebutuhan belajar Guru tingkat provinsi berkaitan dengan profil kebutuhan belajar yang menjadi dasar dalam menentukan Model Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan yang tepat bagi Guru.
- C. Alur Proses
- Analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi Guru dilakukan melalui beberapa tahapan dimulai dari analisis profil data Guru untuk menghasilkan peta kebutuhan belajar Guru. Peta kebutuhan belajar merupakan area belajar Guru yang menjadi bahan bagi Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dalam menyediakan model Pengembangan Kompetensi Guru. Alur proses dari analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi Guru tercantum pada Gambar 6.



Gambar 6. Alur Pengembangan Peta Kebutuhan Belajar

Alur proses pada Gambar 6 dijelaskan lebih rinci dalam Bisnis Proses Pengembangan Analisis Kebutuhan Belajar Guru sebagaimana tercantum pada Tabel 3. Di dalam melakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi Guru sebagaimana tercantum pada Tabel 3 perlu memperhatikan Kerangka Pengembangan Kompetensi. Untuk Kerangka Pengembangan Kompetensi Ideal (Gambar 1), uraian proses Tabel 3 menggunakan profil kompetensi dan profil kinerja. Sedangkan untuk Kerangka Pengembangan Kompetensi Fase Transisi (Gambar 2), uraian proses Tabel 3 hanya menggunakan profil kompetensi.

Tabel 3. Bisnis Proses Pengembangan Analisis Kebutuhan Belajar Guru

PENYEDIA (Supplier)	MASUKAN (Input)	PROSES (Process)	LUARAN (Output/ Outcome)	PENGUNA (Customer)
1. Direktorat Jenderal 2. Pusdatin	1. Data Guru 2. Profil Kompetensi Guru 3. Profil Kinerja Guru 4. Data Demografis Guru	1. Analisis Profil Data Guru 2. Pengumpulan Rencana Pengembangan Diri Guru 3. Pengelolaan Database Kebutuhan Belajar Guru 4. Analisis kebutuhan Guru menjadi peta kebutuhan belajar tingkat nasional 5. Analisis kebutuhan belajar Guru tingkat provinsi	1. Peta Kebutuhan Belajar Guru Nasional 2. Peta kebutuhan belajar Guru Provinsi	1. Direktorat Teknis 2. UPT 3. Dinas Pendidikan 4. Satuan Pendidikan

Penjelasan kolom proses pada Tabel 3 sebagai berikut.

1. Analisis Profil Data Guru

Analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi Guru dilakukan dalam rangka pemenuhan database Guru berupa peta Kompetensi dan profil kinerja dari masing-masing Guru yang menggambarkan Rencana Pengembangan Diri Guru.

Dari hasil pemetaan Kompetensi ini tergambarkan penguasaan Kompetensi Guru dari dua belas indikator Kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional lengkap dengan level kompetensinya. Dari setiap Kompetensi tersebut terdapat lima level Kompetensi yang harus dipenuhi oleh Guru sesuai dengan jenjang jabatan fungsionalnya (Pertama, Muda, Madya, dan Utama) yaitu:

- Level 1 menunjukkan tingkat penguasaan Kompetensi paham ;
- Level 2 menunjukkan tingkat penguasaan Kompetensi dasar;
- Level 3 menunjukkan tingkat penguasaan Kompetensi menengah;
- Level 4 menunjukkan tingkat penguasaan Kompetensi mumpuni; dan
- Level 5 menunjukkan tingkat penguasaan Kompetensi ahli.

Selanjutnya untuk mendapatkan profil Kompetensi Guru dilakukan survei penilaian diri setiap tahun melalui platform yang disiapkan oleh Direktorat Jenderal. Survei penilaian diri mengacu pada Peraturan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 tentang Model Kompetensi Guru.

Sedangkan profil kinerja didapatkan dari hasil evaluasi kinerja Guru yang dilaksanakan secara berkala setiap triwulan. Pengisian data profil kinerja pada platform analisis kebutuhan Guru yang telah disiapkan oleh Direktorat Jenderal dilaksanakan di awal tahun oleh setiap Guru dengan melengkapi data SKP pada satu tahun sebelumnya beserta portofolio. Analisis profil kinerja dilakukan dengan menyandingkan data perencanaan kinerja yang berorientasi pada pembelajaran dengan pencapaian kinerja pada tahun berjalan.

2. Pengumpulan Rencana Pengembangan Diri Guru
Data profil Kompetensi Guru, profil kinerja Guru, dan capaian hasil peserta didik pada rapor pendidikan menjadi acuan untuk membuat Rencana Pengembangan Diri Guru setiap tahun.

Berdasarkan data di atas, Guru sesuai dengan jenjang jabatannya akan mengetahui kesenjangan profil Kompetensi diri dengan standar Kompetensi Guru serta mengetahui area Kompetensi yang perlu ditingkatkan. Demikian pula profil kinerja yang perlu dikembangkan. Dengan demikian, Guru menentukan prioritas kebutuhan belajar pada tahun berjalan dan tahun berikutnya.

Rencana Pengembangan Diri harus mendapatkan persetujuan dari kepala satuan pendidikan.

3. Pengelolaan Database Kebutuhan Belajar Guru
Database ini menggambarkan kebutuhan belajar dari setiap Guru sesuai dengan profil Kompetensi dan profil kinerja Guru.
4. Analisis kebutuhan belajar Guru menjadi peta kebutuhan belajar tingkat nasional

Data yang tersimpan dalam database dianalisis untuk menghasilkan informasi kesenjangan kompetensi. Analisis ini merupakan Indeks Kesenjangan Kompetensi tingkat nasional. Hasil analisis ini sebagai dasar untuk penyusunan peta kebutuhan belajar Guru tingkat nasional.

Peta kebutuhan belajar menggambarkan kategori penguasaan Kompetensi pada lima level dari 12 indikator dan 42 sub-indikator Kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Peta ini menggambarkan indikator dan sub-indikator mana yang sudah terpenuhi serta indikator dan sub-indikator mana yang masih perlu ditingkatkan dari masing-masing Kompetensi. Peta ini juga menunjukkan analisis yang mengurutkan prioritas kesenjangan Kompetensi dari yang tertinggi sampai yang terendah dan menjadi pertimbangan di dalam penyusunan kebijakan prioritas area Pengembangan Kompetensi oleh Direktorat Jenderal pada tahun berikutnya.

5. Analisis Kebutuhan Belajar Guru Tingkat Provinsi
Hasil kebijakan prioritas area Pengembangan Kompetensi oleh Direktorat Jenderal tahun berikutnya menjadi dasar bagi Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dalam melakukan analisis kebutuhan belajar Guru di masing-masing wilayah untuk menjadi peta kebutuhan belajar di tingkat provinsi/kabupaten/kota. Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak berperan dalam memperdalam analisis komponen dari indikator/sub-indikator yang menjadi prioritas pengembangan supaya lebih sesuai dengan konteks kebutuhan Guru, seperti jenis mata pelajaran, jenjang pendidikan,

dan wilayah kabupaten/kota. Hal ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

- a. Penyusunan rancangan kajian;
- b. Pengumpulan data; dan
- c. Analisis dan pelaporan kebutuhan belajar Guru.

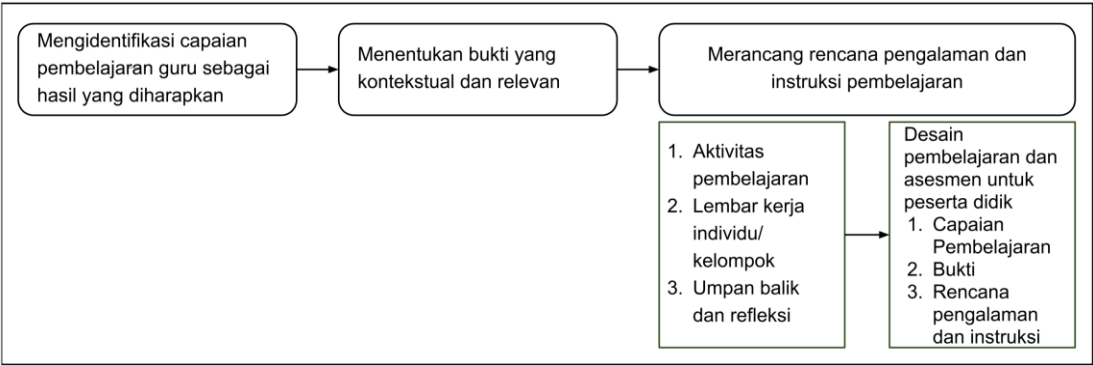
BAB IV
PENYEDIAAN MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak memiliki fungsi menyediakan model Pengembangan Kompetensi Guru berdasarkan hasil analisis kebutuhan belajar Guru di tingkat provinsi. Penyediaan model ditujukan bagi Guru agar sesuai dengan rencana pengembangan diri dan area prioritas Kompetensi yang perlu perbaikan atau pengembangan.

Model Pengembangan Kompetensi perlu memperhatikan standar kualitas yang memuat beberapa hal di bawah ini:

- A. Tujuan
Tujuan penyediaan model Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak yaitu menyediakan model Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan Guru di semua jenjang jabatan, level kompetensi, dan jenjang pendidikan pada satuan pendidikan di setiap wilayah binaannya. Model Pengembangan Kompetensi yang akan diterapkan telah melalui proses validasi untuk menjamin kualitas secara nasional sehingga dapat menjadi rujukan bagi Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak lainnya.
- B. Kerangka Kerja Penyediaan Model Pengembangan Kompetensi
Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam penyediaan Model Pengembangan Kompetensi, sebagai berikut:
 - 1. Desain Program Model Pengembangan Kompetensi
Desain model Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan disusun oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak. Desain program memuat:
 - a. Bab I Pendahuluan;
 - b. Bab II Rencana Kegiatan;
 - c. Bab III Penutup;
 - d. Daftar Pustaka;

Dengan penjelasan sebagaimana tercantum dalam Format 1: Desain Program Pelatihan.



Gambar 7. Skema Pengembangan Model Pembelajaran

Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak melakukan pengembangan model Pengembangan Kompetensi Guru melalui pelatihan diawali dengan mengidentifikasi capaian pembelajaran Guru sebagai hasil yang diharapkan, menentukan bukti yang kontekstual dan relevan dari kondisi guru dan kebutuhan yang ada di lapangan.

Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak kemudian akan merancang rencana pengalaman dan instruksi pembelajaran yang ada dalam model Pengembangan Kompetensi Guru.

Terdapat dua model Pengembangan Kompetensi Guru, 1. untuk pemenuhan mencapai level Kompetensi minimal sesuai jenjang jabatan Guru berdasarkan standar kompetensi Guru; dan 2. untuk pengayaan peningkatan level Kompetensi dalam rangka kenaikan jenjang jabatan setingkat lebih tinggi.

2. Kurikulum Pelatihan

Kurikulum pelatihan memuat:

- a. struktur program
Struktur program memuat materi inti dan dapat ditambah materi umum dan/atau materi penunjang, serta durasi setiap materi (Jam Pelajaran).
- b. deskripsi materi
Deskripsi materi merupakan uraian singkat dari materi yang disampaikan, termasuk tujuan dan Kompetensi yang akan dicapai.
- c. strategi pelatihan
strategi pelatihan memuat urutan aktivitas pembelajaran termasuk moda yang digunakan.
- d. penilaian (asesmen)
Penilaian merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengetahui capaian perkembangan atau hasil belajar yang mengacu pada tujuan pembelajaran. Penilaian ini meliputi penilaian formatif dan sumatif.

3. Rancangan Moderasi

Pengembangan rancangan moderasi menggambarkan aktivitas pembelajaran yang berurutan (*learning sequence*) sebagai panduan operasional interaksi pemateri (narasumber/aktor pendukung lainnya) dengan peserta.

Dalam pengembangan pembelajaran mandiri, maka rancangan moderasi berisikan alur pembelajaran yang terstruktur dan merujuk pada Kompetensi yang akan dicapai dalam bahan ajar/modul.

Rencana moderasi disesuaikan dengan pola atau jalur dari penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

Kerangka rancangan moderasi dapat dilihat pada Format 2: Rancangan Moderasi.

4. Desain Pengembangan Bahan ajar/Modul

Desain Pengembangan Bahan ajar/Modul yang akan digunakan pada program pelatihan dikembangkan dengan mengacu pada ketentuan sebagai berikut.

- a. Materi pembelajaran sesuai dengan capaian pembelajaran umum dan khusus program pelatihan.
- b. Materi pembelajaran yang dikembangkan berbasis bukti, kontekstual, relevan, dan tidak miskonsepsi.
- c. Materi yang diberikan sesuai dengan *entry level* peserta program pelatihan pada level Kompetensinya.

Dalam pengembangan bahan ajar/modul agar memperhatikan aktivitas pembelajaran kontekstual dengan mengadopsi konsep *backward design*, sebagaimana tergambar pada Gambar 6 diatas.

Penjelasan skema pengembangan bahan ajar/modul sebagai berikut.

- a. Capaian Pembelajaran
Pengembangan bahan ajar/modul diawali dengan identifikasi Kompetensi yang akan dituju dengan menetapkan capaian pembelajaran sesuai standar Kompetensi Guru. Capaian pembelajaran ini disesuaikan dengan capaian pembelajaran yang telah ditentukan di struktur program dengan mengidentifikasi capaian pembelajaran Guru sebagai hasil yang diharapkan.
- b. Berbasis bukti, Kontekstual, dan relevan
Pemilihan konten bahan ajar/modul dikaitkan dengan menentukan bukti yang kontekstual dan relevan. Situasi dunia nyata yang mendorong Guru mampu membuat analisis keterhubungan antara pengetahuan yang dimilikinya dengan penerapannya dalam kehidupan nyata. Hal ini memungkinkan Guru melihat relevansi dan manfaat praktis dari yang dipelajari sehingga mereka lebih termotivasi dan terlibat dalam pembelajaran.
- c. Pembelajaran berbasis aktivitas
Proses pembelajaran dilanjutkan dengan merancang rencana pengalaman dan instruksi pembelajaran dengan menggunakan pendekatan aktivitas.
 - 1) Aktivitas Pembelajaran
Aktivitas ini didukung dengan penggunaan lembar kerja individu dan/atau kelompok. Aktivitas dimaksudkan agar peserta dapat membuktikan dan menarik kesimpulan sederhana yang nantinya akan dikonfirmasi dengan teori/konsep yang akan diselaraskan dengan referensi/rujukan yang relevan.
 - 2) Desain Pembelajaran dan asesmen untuk Peserta Didik
Pengembangan bahan ajar/modul mengarahkan peserta yang telah melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk mengembangkan desain pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik beserta teknik atau pendekatan asesmen yang akan digunakan. Desain pembelajaran dan asesmen untuk peserta didik dimulai dengan Capaian Pembelajaran, bukti, dan rencana pengalaman dan instruksi pembelajaran.

Desain bahan ajar/modul selanjutnya dikembangkan sesuai dengan desain model Pengembangan Kompetensi. Desain bahan ajar/modul menggunakan Format 3: Desain Bahan Ajar/Modul.

Pengembangan desain pembelajaran dilakukan berdasarkan capaian pembelajaran yang akan dituju. Demikian halnya asesmen dirancang untuk memastikan aktivitas pembelajaran yang sesuai.

- C. Alur Proses
- Proses bisnis penyediaan model Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru sebagaimana tercantum pada Tabel 4 dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4. Proses Bisnis Penyediaan Model

PENYEDIA (Supplier)	MASUKAN (Input)	PROSES (Process)	LUARAN (Output/ Outcome)	PENGUNA (Customer)
1. Unit kerja terkait pemetaan kebutuhan di BBGP/BGP 2. Direktorat Jenderal	Peta kebutuhan Pengembangan Kompetensi	1. Menyusun rancangan program 2. Validasi desain program pelatihan 3. Penyusunan kurikulum, rancangan moderasi, bahan ajar/modul 4. Melakukan validasi kurikulum, rancangan moderasi, bahan ajar/modul	Model pengembangan Kompetensi berkelanjutan bagi Guru	1.Direktorat Jenderal 2.Unit kerja terkait penyelenggaraan program di BBGP/BGP 3.Dinas Pendidikan 4.Satuan Pendidikan 5.Komunitas Belajar 6.Mitra Pembangunan

Penyediaan model Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru, berikut adalah beberapa prosedur dalam proses bisnis pengembangan model Pengembangan Kompetensi pada penyediaan model Pengembangan Kompetensi Guru.

1. Menyusun desain program pelatihan
Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak merancang dan mengembangkan model Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru sesuai dengan standar Kompetensi yang telah ditentukan dengan menggunakan Format 1 Desain Program Pelatihan.
2. Validasi desain program pelatihan
Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak berkoordinasi dengan Direktorat Jenderal melalui Direktorat teknis untuk melakukan validasi desain dengan cara penilaian yang akan digunakan sebagai dasar pertimbangan di dalam menentukan apakah suatu program pelatihan telah memenuhi kualitas minimal untuk ditindaklanjuti pada tahap selanjutnya. Validasi konten dilakukan oleh tim ahli yang memahami konten model Pengembangan Kompetensi dan ditetapkan Direktur Jenderal.
3. Penyusunan kurikulum, rancangan moderasi, bahan ajar/modul
Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak membentuk tim pengembang dalam menyusun kurikulum, rancangan moderasi untuk narasumber dan aktor pendukung, dan bahan ajar/modul untuk peserta.
4. Melakukan validasi kurikulum, rancangan moderasi, bahan ajar/modul
Kurikulum, rancangan moderasi, bahan ajar/modul yang dikembangkan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak perlu divalidasi tim ahli untuk memastikan kualitas model dan layak untuk diselenggarakan.

Validasi desain program sebagaimana dimaksud pada angka 2 dan validasi kurikulum, rancangan moderasi, dan bahan ajar/modul sebagaimana dimaksud pada angka 4 mengacu pada perhitungan *content validity index* (CVI) dengan menggunakan skala “Tidak Sesuai”, “Kurang Sesuai”, “Cukup Sesuai”, dan “Sesuai”.

Perhitungan CVI dilakukan sebagai berikut:

- a. Pada setiap *item review*, item CVI (I-CVI) dihitung dengan menghitung jumlah *reviewer* yang memberikan penilaian “Cukup Sesuai” atau “Sesuai” diberi skor 1, sedangkan “Tidak Sesuai”, “Kurang Sesuai” diberi skor 0.
- b. Total nilai pada langkah a dibagi dengan jumlah *reviewer* yang memberikan penilaian pada setiap item/aspek penilaian (I-CVI).
- c. Penilaian tingkat kesesuaian secara keseluruhan (*Scale CVI* (S-CVI)/*Average*) dihitung dengan merata-ratakan seluruh I-CVI.

Interpretasi dilakukan dengan tujuan menetapkan apakah suatu model yang diusulkan memenuhi kualitas dan layak untuk diselenggarakan. Berikut adalah langkah untuk melakukan interpretasi.

- a. Bandingkan nilai I-CVI dan S-CVI/*Average* dengan ambang batas ditetapkan 0.80 (kualitas dan layak diselenggarakan).

> 0.79	Aspek model pelatihan memenuhi ambang batas.
0.70 – 0,79	Aspek model pelatihan penilaian memerlukan revisi
< 0.70	Aspek model pelatihan tidak memenuhi ambang batas

- b. Nilai I-CVI pada suatu item yang kurang dari ambang batas 0.80 menunjukkan hasil penilaian pada aspek tersebut dianggap tidak memenuhi ambang batas dari suatu model pelatihan.
- c. Nilai S-CVI/*Average* review yang kurang dari 0.80 mengindikasikan bahwa model pelatihan tidak memenuhi ambang batas dan perlu dieliminasi untuk tahapan selanjutnya.

Jika terdapat salah satu aspek model pelatihan yang tidak memenuhi ambang batas maka model pelatihan perlu direvisi sebelum dilanjutkan ke tahap penyelenggaraan.

BAB V PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pengembangan Kompetensi Guru dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, dan berkelanjutan untuk meningkatkan Kompetensi 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.

A. Tujuan

Tujuan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru adalah terlaksananya program Pengembangan Kompetensi untuk Guru sesuai dengan model yang telah dikembangkan dan divalidasi, serta sumberdaya yang dimiliki dan sasaran yang telah direncanakan.

B. Kerangka Kerja

1. Pola Penyelenggaraan

Terdapat tiga pola penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan yaitu penyelenggaraan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak, mandiri oleh Guru, atau kemitraan. Pola penyelenggaraan tersebut memperhatikan tugas pokok dan fungsi Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak, serta enam Balai Besar Guru Penggerak sebagai pengampu Pengembangan Kompetensi berbasis bidang/mata pelajaran. Penyelenggaraan model pengembangan Kompetensi memperhatikan ketersediaan sumberdaya agar tujuan dan sasaran tercapai secara berkelanjutan, efektif, dan efisien.

a. Pola Penyelenggaraan mandiri.

Pola penyelenggaraan mandiri mengacu pada pelatihan non klasikal yang dilaksanakan secara daring melalui platform *e-learning*, membaca buku, menonton video tutorial, atau menggunakan aplikasi pembelajaran mandiri yang lebih dikenal dengan *Massive Open Online Course* (MOOC). Selain itu, dapat juga dilakukan dengan integrasi webinar yang terstruktur. Pola pelatihan ini mendorong Guru belajar secara mandiri atau kelompok tanpa keterlibatan fasilitator atau narasumber. Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak, sebagai penyelenggara menyiapkan platform pembelajaran dan memberikan akses ke sumber belajar, seperti buku digital, modul pembelajaran, atau video pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan belajar Guru. Portofolio hasil belajar pada pola penyelenggaraan mandiri ini akan terdata sesuai dengan pola yang telah dikembangkan oleh Kementerian.

b. Pola penyelenggaraan pengembangan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak.

Pola penyelenggaraan ini dapat dilakukan secara klasikal maupun non klasikal, sesuai moda pelatihan yang diselenggarakan. Pola ini menitikberatkan pada pentingnya kolaborasi dan koordinasi antar Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak.

Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dapat saling berkoordinasi dan kolaborasi untuk membangun pemahaman yang sama atau pertukaran pengetahuan dalam rangka Pengembangan Kompetensi Guru sesuai keunggulan program pelatihan yang dimiliki masing-masing. Hal ini bertujuan agar kebutuhan Pengembangan Kompetensi Guru di wilayahnya terfasilitasi dengan baik dan sesuai kebutuhan belajar.

c. Pola penyelenggaraan melalui kemitraan.

Pola penyelenggaraan ini dapat dilakukan secara klasikal atau nonklasikal dengan melibatkan lembaga mitra seperti kementerian lain, organisasi non-pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat untuk mencapai tujuan pengembangan kompetensi. Melalui kemitraan, berbagai sumber daya, pengetahuan, dan keahlian dapat diberdayakan untuk merancang dan melaksanakan program Pengembangan Kompetensi. Kemitraan ini dapat melibatkan berbagai bentuk kolaborasi, seperti pengembangan proyek bersama, pertukaran pengetahuan dan keahlian, dan alokasi sumber daya bersama. Rancangan model Kompetensi yang dikembangkan sesuai dengan sasaran dan kebutuhan Pengembangan Kompetensi di kabupaten/kota di provinsi yang menjadi kewenangan Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak. Rancangan model tersebut dilakukan validasi oleh Direktorat Jenderal atas usul Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak.

2. Moda Penyelenggaraan

Moda penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi merujuk pada cara menyelenggarakan pembelajaran. Ada tiga moda pembelajaran yang menjadi opsi yaitu:

- a. Moda tatap muka (*luring*): Moda ini melibatkan interaksi langsung antara narasumber/aktor pendukung lainnya dan peserta di ruang kelas. Moda ini dilaksanakan secara klasikal dengan bentuk pelatihan teknis, sosialisasi, kursus, atau workshop yang dilakukan secara *luring* di dalam kelas. Pendekatan ini akan dilaksanakan di seluruh jenjang jabatan pada satuan pendidikan di setiap wilayah Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak.
- b. Moda *tatap maya* (*daring*): Moda *online* adalah moda pelatihan yang berkembang pesat. Moda ini melibatkan penggunaan teknologi untuk mengirimkan materi pelajaran dan memfasilitasi interaksi antara narasumber, aktor pendukung, dan peserta tanpa batas waktu dan ruang. Penyelenggaraan pembelajaran dengan moda online ini dilaksanakan secara non klasikal melalui kegiatan belajar baik sinkron maupun asinkron. Pendekatan ini tidak terbatas waktu dan ruang, sehingga dapat dilaksanakan di seluruh jenjang jabatan pada satuan pendidikan di lintas wilayah Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak.
- c. Moda Kombinasi (*Blended*), Pembelajaran yang menggabungkan pembelajaran daring dan *luring* dengan komposisi yang didesain sesuai kebutuhan. Pendekatan ini dapat dilakukan dengan menggabungkan moda tatap muka dan online sehingga dapat dilaksanakan di seluruh jenjang jabatan pada satuan pendidikan baik di lintas maupun wilayah binaan Balai Besar Guru

Penggerak dan Balai Guru Penggerak sesuai dengan desain model Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru.

Selain tiga moda di atas, pembelajaran dapat dilakukan secara:

- a. Klasikal dengan pembelajaran Jarak Jauh
Pembelajaran ini mirip dengan pembelajaran online, namun tanpa penggunaan teknologi internet. Peserta menerima materi pelajaran melalui buku, modul, unit pembelajaran, surat, atau Flash-Disk/CD-ROM, dan mereka kemudian mengerjakan tugas dan mengirimkannya kembali ke Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak atau Komunitas Belajar yang ditunjuk untuk dinilai. Pembelajaran jarak jauh ini tepat digunakan oleh daerah-daerah khusus yang telah ditentukan.
- b. Klasikal dan non klasikal
Pembelajaran ini lebih dikenal dengan *in 1 - on the job learning - in 2*. Pada pelatihan *in 1* Guru melaksanakan pembelajaran secara klasikal bersama narasumber dan aktor pendukung lainnya dengan pengembangan berbagai aktivitas belajar misalnya mempelajari materi pelatihan, *outbond*, diskusi, dan unjuk kerja. Kemudian mereka akan melaksanakan pembelajaran non klasikal, *on the job learning*, dengan aktivitas praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas, *coaching*, mentoring, *elearning*, *benchmarking*, *outbond*, Komunitas Belajar, magang/praktek kerja, atau kegiatan lainnya pada pembelajaran *on the job learning*. Selanjutnya, pada *in 2* Guru melakukan pembelajaran klasikal kembali dengan aktivitas pelaporan hasil *on the job learning*, refleksi, penguatan atau kegiatan lainnya.

Sebagai satuan unit kerja pelaksana Pengembangan Kompetensi Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dapat menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi Guru di wilayahnya dengan memilih moda pembelajaran yang tepat dengan mempertimbangkan pada:

- a) Jenis pengetahuan dan keterampilan yang ingin dilatih;
- b) Tujuan pelatihan;
- c) Ketersediaan daya dukung, seperti SDM, pembiayaan, dan teknologi pendukung;
- d) Preferensi Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak terkait.

3. Pengelolaan Proyek

Dalam Perspektif *Project Management Body of Knowledge* (PMBOK), proses pengelolaan program memiliki sepuluh *Body of Knowledge* yang menjadi tolok ukur efektivitas proses pelaksanaan proyek atau program.

- a. Integrasi
Area ini mencakup proses dan kegiatan secara keseluruhan untuk mengidentifikasi, mendefinisikan, menggabungkan, dan mengkoordinasikan berbagai proses serta kegiatan pengelolaan program di dalamnya.
- b. Pengelolaan Kualitas
Area ini mencakup proses menggabungkan dan pengendalian kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh program yang dijalankan untuk memenuhi harapan/keinginan dari pemangku kepentingan.

- c. **Pengelolaan Cakupan**
Area ini berfokus pada proses yang diperlukan untuk memastikan seluruh kegiatan program mencakup semua pekerjaan yang diperlukan.
- d. **Pengelolaan Waktu/Jadwal**
Area ini berfokus pada proses yang diperlukan untuk mengelola pengembangan jadwal/target waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan program tepat waktu. Waktu penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi merujuk pada siklus anggaran dan model Pengembangan Kompetensi yang digunakan. Waktu pelaksanaan pelatihan disusun dalam susunan jadwal yang terdiri atas unsur waktu (hari, tanggal, dan jam); judul mata diklat; narasumber/aktor pendukung lainnya. Penjadwalan dilakukan dengan asumsi 1 hari setara dengan 10 jam pelatihan moda luring, 5 jam pelatihan pada moda daring, dengan durasi waktu 45 menit per jam pelatihan.
- e. **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**
Area ini berfokus pada proses untuk mengidentifikasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan dan mendukung keberhasilan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
Penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) disesuaikan dengan kebutuhan penyelenggaraan berdasarkan moda dan metode pembelajaran. SDM yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan antara lain:
 - 1) **Panitia Penyelenggara**
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan didukung oleh Tim Pengelola penyelenggaraan yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelaksanaan pelatihan. Pembentukan Tim dimaksud memperhatikan model Pengembangan Kompetensi.
 - 2) **Narasumber**
Narasumber adalah setiap individu baik mewakili pribadi maupun lembaga, yang memiliki Kompetensi dalam memberikan wawasan pengetahuan dan/ atau *sharing experience* sesuai dengan keahliannya kepada peserta pelatihan pada kegiatan pelatihan.
 - 3) **Aktor Pendukung**
Aktor Pendukung adalah individu yang memiliki ragam peran dan mempunyai tugas tertentu sesuai kebutuhan suatu pelatihan. Sebutan aktor pendukung yang lazim pada suatu pelatihan yaitu instruktur, fasilitator, pelatih ahli, pendamping dan lain sebagainya.
- f. **Pengelolaan Biaya**
Area ini berfokus pada proses yang terlibat dalam perencanaan, estimasi, pendanaan, dan pengelolaan anggaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Komponen pembiayaan memperhatikan tiga pola penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
 - 1) **Mandiri;**
 - 2) **Biaya program pelatihan dibebankan pada anggaran unit utama atau satuan kerja di bawahnya. Indeks biaya program**

pelatihan ditetapkan berdasarkan DIPA lembaga masing-masing; Indeks biaya yang timbul dalam pembelajaran non klasikal pada pelaksanaan pembelajaran aktualisasi di tempat kerja tidak termasuk dalam biaya program pelatihan unit utama atau satuan kerja di bawahnya;

3) Kemitraan *sharing* dana dengan lembaga mitra.

- g. Pengadaan Barang/Jasa
Area ini mencakup berbagai proses yang diperlukan untuk membeli atau mendapatkan sebuah produk/layanan dari luar untuk mendukung keberhasilan program.
- h. Pengelolaan Pemangku Kepentingan
Area manajemen *stakeholder* mencakup proses yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis harapan serta dampak dari *stakeholder* terhadap program yang dijalankan.
- i. Pengelolaan Komunikasi
Area manajemen komunikasi mencakup proses yang diperlukan untuk pengelolaan komunikasi di dalam sebuah program. Proses ini mencakup perencanaan, pembuatan, pengumpulan, pengelolaan, kontrol, pemantauan, hingga pengendalian komunikasi dan distribusi informasi.
- j. Pengelolaan Risiko
Area ini mencakup proses pengelolaan risiko di dalam sebuah project. Hal ini mencakup seperti perencanaan resiko, identifikasi, analisis, pengendalian, dan pemantauan risiko pada sebuah program.

4. Pengampu Pengembangan Kompetensi Berbasis Bidang/Mata Pelajaran
- Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak, salah satu fungsi Balai Besar Guru Penggerak adalah pengembangan media pembelajaran Guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. Dengan mempertimbangkan sumber daya dan pengalaman dalam mengelola media pembelajaran, Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak sebagaimana Tabel 5 merupakan pengampu dalam mengembangkan media pembelajaran di bidang/ mata pelajaran tertentu.

Tabel 5. Pengampu Pengembangan Kompetensi Bidang/Mata Pelajaran pada Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak

Mata Pelajaran	Pengampu
Matematika Teknologi Informasi dan Komunikasi	BBGP DI Yogyakarta
Ilmu Pengetahuan Alam Fisika Kimia Biologi Pendidikan Luar Biasa	BBGP Jawa Barat
Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Ilmu Pengetahuan Sosial Sejarah	BBGP Jawa Timur

Sosiologi Antropologi Geografi Akuntansi	
Bahasa Indonesia Bahasa Inggris Bahasa Asing lainnya PJOK Bimbingan Konseling	BGP Banten
Pendidikan Anak Usia Dini	BBGP Sumatera Utara BBGP Sulawesi Selatan BBGP Jawa Barat

Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak saling berkoordinasi dalam penyelenggaraan model dan media pembelajaran untuk mata pelajaran yang ditentukan di atas.

Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dalam mengembangkan model dan melaksanakan model Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi guru tidak diperkenankan untuk mengunci keterlaksanaan hanya oleh salah satu Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak.

- C. Alur Proses
- Alur penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan bagi Guru dimulai dengan proses inisiasi, persiapan, pelaksanaan hingga evaluasi dengan luaran utama di masing-masing proses seperti tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Alur Proses Pelaksanaan Program

PENYEDIA (Supplier)	MASUKAN (Input)	PROSES (Process)	LUARAN (Output/ Outcome)	PENGGUNA (Customer)
1. Unit kerja terkait pemetaan kebutuhan dan penyediaan model di BBGP/BGP 2. Ditjen GTK	1. Peta kebutuhan pengembangan kompetensi guru 2. Model program	1. Inisiasi 2. Persiapan 3. Pelaksanaa 4. Evaluasi Penyelengga raan	Laporan Kegiatan/ Penyelenggara an	1. Unit kerja terkait evaluasi program di BBGP/BG 2. Ditjen GTK 3. Dinas Pendidikan

1. Inisiasi
- Tahapan inisiasi terbagi menjadi dua aktivitas utama, yaitu analisis target dan strategi pelaksanaan serta penyusunan KAK.
- a. Analisis target dan strategi pelaksanaan, bertujuan untuk menentukan target cakupan dan waktu pelaksanaan program. Luanan dari aktivitas ini adalah *timeline* estimasi program, dengan elemen utama sebagai berikut:
- 1) Waktu mulai dan selesai program, adalah kurun waktu yang ditentukan mulai dari inisiasi hingga laporan akhir selesai.

- 2) Jumlah peserta, pelaksana, dan narasumber/ aktor pendukung lainnya merupakan target untuk menghitung estimasi anggaran yang dibutuhkan.
 - b. Penyusunan KAK Program, bertujuan untuk menetapkan landasan umum dalam menentukan ruang lingkup program dan menurunkan perancangan panduan kegiatan. Elemen penting dalam proposal program sebagai berikut:
 - 1) Judul
Penjelasan mengenai nama program yang dituliskan secara spesifik.
 - 2) Latar Belakang
Penjelasan mengenai rasional yang mendasari dilaksanakannya program.
 - 3) Tujuan
Penjelasan mengenai target pencapaian cakupan dan waktu terkait sasaran program.
 - 4) Sasaran
Penjelasan mengenai jumlah target Guru per kabupaten/kota.
 - 5) Waktu Pelaksanaan
Penjelasan mengenai kurun waktu pelaksanaan program.
 - 6) Anggaran
Penjelasan mengenai kebutuhan anggaran dalam pencapaian seluruh aktivitas program.
 - 7) Pengesahan
Penjelasan mengenai persetujuan penanggung jawab program.
2. Persiapan
- Tahapan persiapan terbagi menjadi tiga aktivitas utama, yaitu penentuan aktivitas dan luaran, penyusunan jadwal kegiatan, dan penyusunan panduan kegiatan.
- a. Penentuan aktivitas dan luaran, dilakukan untuk menjadi dasar utama dalam pembuatan panduan kegiatan. Elemen utama dalam aktivitas ini adalah:
 - 1) Daftar aktivitas, berisikan daftar aktivitas yang mempunyai luaran yang terukur.
 - 2) Tim pelaksana, berisikan daftar pelaksana setiap aktivitas dengan rincian nama, nomor induk, jabatan, dan peran dalam program.
 - 3) Narasumber/aktor pendukung lainnya, berisikan daftar narasumber atau aktor pendukung lainnya pada setiap aktivitas dengan rincian nama, nomor induk, jabatan dalam organisasi.
 - 4) Sarana dan prasarana, berisikan rincian kebutuhan sarana dan prasarana setiap aktivitas. Rincian ini bisa berupa gambaran lokasi untuk kegiatan luring, media yang digunakan untuk kegiatan daring, dan perlengkapan tambahan yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan.

- b. Penyusunan jadwal kegiatan, dilakukan untuk menentukan estimasi penjadwalan mulai pelaksanaan kegiatan sampai dengan penyusunan laporan kegiatan.
 - c. Penyusunan panduan teknis pelaksanaan kegiatan dengan sistematika paling sedikit memuat:
 - 1) Judul
 - 2) Latar Belakang
 - 3) Tujuan
 - 4) Sasaran
 - 5) Jadwal Pelaksanaan
 - 6) Kegiatan
 - 7) Lokasi
 - 8) Pelaksana
 - 9) Narasumber
3. Pelaksanaan
- Tahapan pelaksanaan terbagi menjadi dua aktivitas utama, yaitu pelaksanaan kegiatan dan pemantauan capaian target Guru dan waktu.
- a. Pelaksanaan kegiatan dilakukan berdasarkan panduan yang telah dibuat pada tahap persiapan.
 - b. Pengisian data kehadiran peserta, pelaksana, dan narasumber dilakukan di dalam sistem digital pengelolaan program.
 - c. Laporan kegiatan paling sedikit memuat sebagai berikut:
 - 1) Judul
Penjelasan mengenai nama program yang dituliskan secara spesifik.
 - 2) Latar Belakang
Penjelasan mengenai konteks atau alasan mengapa kegiatan tersebut dilaksanakan, mencakup latar belakang, isu, atau masalah yang menjadi dasar pelaksanaan kegiatan.
 - 3) Landasan Hukum
Penjelasan mengenai regulasi dan pedoman teknis yang menjadi dasar penyelenggaraan kegiatan.
 - 4) Tujuan
Penjelasan mengenai target pencapaian cakupan dan waktu terkait sasaran program.
 - 5) Sasaran
Penjelasan mengenai rincian spesifik tentang kelompok atau individu yang menjadi fokus kegiatan, termasuk kriteria atau indikator keberhasilan yang diharapkan.
 - 6) Moda Penyelenggaraan
Penjelasan mengenai moda penyelenggaraan yang digunakan dalam Pengembangan Kompetensi.
 - 7) Pola Penyelenggaraan
Penjelasan mengenai pola penyelenggaraan yang digunakan dalam Pengembangan Kompetensi.
 - 8) Capaian Kegiatan
Penjelasan mengenai hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan kegiatan, mencakup pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan dalam kegiatan tersebut.

- 9) Penanggung Jawab
Penjelasan mengenai nama atau pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan.
- 10) Lampiran
Berisi dokumen, data, atau informasi relevan yang dilampirkan sebagai referensi atau bukti dalam laporan.

Laporan penyelenggaraan program pengembangan Kompetensi disusun sesuai dengan Format 4: Laporan Penyelenggaraan Program Pengembangan Kompetensi.

- d. Pemantauan data capaian target Guru yang dilatih dan waktu penyelenggaraan dilakukan dalam *dashboard* capaian kinerja.

Pada proses ini, Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak secara berkala memantau kinerja penyelenggaraan program Pengembangan Kompetensi. Gambaran capaian kinerja menjadi dasar untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan. Luaran dari aktivitas ini adalah *dashboard* capaian, yang memiliki elemen utama:

- 1) persentase target capaian cakupan sasaran, cakupan kerja (tahapan pembelajaran), dan target waktu; dan
- 2) perkembangan capaian penyelenggaraan program Pengembangan Kompetensi yang sedang berjalan, selesai, dan akan dilaksanakan.

4. Evaluasi Penyelenggaraan

Evaluasi Penyelenggaraan dilakukan untuk melihat:

- a. kepuasan peserta terhadap pelatihan yang diikuti dengan mengacu pada Evaluasi Level 1 (Reaksi) mengacu teori evaluasi pelatihan dari Kirkpatrick.
Evaluasi Level 1 dilakukan pada saat kegiatan pelatihan telah berakhir dengan menggunakan instrumen yang mencakup: model pembelajaran, ketersediaan media pembelajaran, fasilitas pembelajaran, narasumber, dan aktor pendukung.
- b. pemenuhan target cakupan dan waktu seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan dengan mengacu pada kerangka PMBOK. Analisis dilakukan berdasarkan target yang telah ditentukan pada tahap inisiasi. Analisis juga dilakukan terkait capaian waktu setiap aktivitas selama proses penyelenggaraan model pengembangan kompetensi. Hasil analisis ini akan dijadikan acuan dalam penyusunan laporan penyelenggaraan program.

Luaran Evaluasi Penyelenggaraan berbentuk laporan penyelenggaraan program yang mencakup elemen-elemen utama seperti:

- 1) Judul
Penjelasan mengenai nama program yang dituliskan secara spesifik.
- 2) Latar Belakang
Penjelasan mengenai konteks atau alasan mengapa program tersebut dilaksanakan.

- 3) Tujuan
Penjelasan mengenai tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan program.
- 4) Sasaran
Penjelasan mengenai rincian spesifik tentang kelompok atau individu yang menjadi fokus program, termasuk kriteria atau indikator keberhasilan yang diharapkan.
- 5) Capaian Target Cakupan dan Waktu
Penjelasan mengenai hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan program yang mencakup pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan dalam program.
- 6) Penanggung Jawab
Penjelasan mengenai nama atau pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program.
- 7) Lampiran
Berisi dokumen, data, atau informasi tambahan yang relevan dengan pelaksanaan program.

BAB VI EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Evaluasi program Pengembangan Kompetensi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk melihat keberhasilan suatu program Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan dalam Pengembangan Kompetensi Guru.

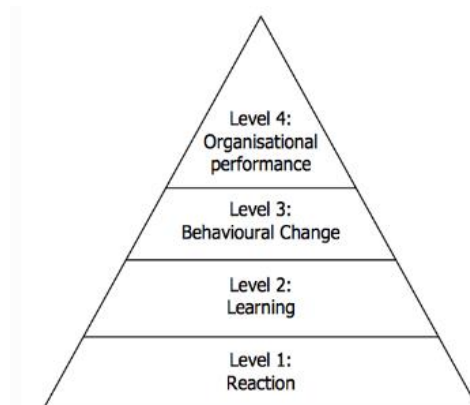
A. Tujuan

Tujuan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi secara Berkelanjutan melalui pelatihan bagi Guru yang dilaksanakan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dilakukan untuk mengukur:

1. disparitas layanan pelatihan; dan
2. efektivitas pembelajaran dalam meningkatkan Kompetensi Guru.

B. Kerangka Kerja

1. Evaluasi disparitas layanan pelatihan dilakukan dengan memperhatikan parameter sebagai berikut:
 - a. Persentase cakupan sasaran peserta Guru yang lulus di seluruh Kota / Kabupaten di provinsi (Lingkup Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak)
 - b. Rerata persentase cakupan sasaran peserta Guru yang lulus di setiap Kota / Kabupaten
 - c. Populasi Guru di setiap Kota / Kabupaten
 - d. Populasi Guru di setiap Provinsi
2. Evaluasi efektivitas pembelajaran dalam meningkatkan Kompetensi Guru dilakukan dengan menggunakan teori evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick (*Kirkpatrick's Four Level Model for Evaluation of Training*) sebagaimana tercantum dalam Gambar 8 di bawah ini:



Gambar 8. Model Evaluasi Kirkpatrick

Berikut uraian ringkas evaluasi setiap level tersebut.

- a. Level 1 (*reaction*)

Evaluasi di level 1 bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan yang akan berimplikasi terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelaksanaan pelatihan. Evaluasi ini dilaksanakan pada saat berlangsungnya pelatihan. Evaluasi ini digunakan untuk perbaikan proses penyelenggaraan.
- b. Level 2 (*learning*)

Evaluasi di level 2 bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan atau sejauh mana daya serap peserta terhadap materi pelatihan yang telah

diberikan. Program pelatihan dikatakan berhasil ketika peserta mengalami perbaikan atau peningkatan pengetahuan, sikap, dan atau keterampilan sesuai dengan tujuan dan hasil yang diharapkan dari pelatihan.

- c. Level 3 (*Behavior*)
Evaluasi di level 3 bertujuan untuk mengukur apakah Guru sebagai peserta menunjukkan perubahan perilaku dalam pelaksanaan pembelajaran di satuan pendidikan yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja, perubahan dalam prosedur kerja, atau perbaikan dalam interaksi kerja di Satuan Pendidikan.
- d. Level 4 (*Result*)
Evaluasi pada level 4 dilakukan untuk mengetahui dampak atau perubahan pada capaian pembelajaran peserta didik di satuan pendidikan terkait dengan perubahan Kinerja dan Kompetensi Guru.

Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak berfokus pada evaluasi level 1 dan level 2.

- 3. Prinsip Evaluasi Pembelajaran:
 - a. Sahih dan objektif, evaluasi didasarkan pada data pencapaian Kompetensi yang mengacu pada standar Kompetensi.
 - b. Sistematis, evaluasi dilakukan secara terencana sesuai dengan kaidah ilmiah.
 - c. Akuntabel, evaluasi dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi mekanisme, prosedur, teknik, maupun hasilnya.
- 4. Sistem Informasi Evaluasi
Sistem informasi evaluasi merupakan sub-sistem yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Terpadu Pengembangan Kompetensi sebagaimana yang diuraikan pada Bab II Kerangka Pengembangan Kompetensi. Sistem informasi evaluasi dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pelatihan dengan memberikan wawasan yang lebih baik tentang proses atau aktivitas yang sedang dievaluasi. Dengan menggunakan sistem ini, organisasi dapat lebih mudah menentukan kebijakan atau tindakan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

C. Alur Proses
Sebagaimana telah diuraikan pada tujuan evaluasi bahwa Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak melaksanakan evaluasi terhadap disparitas layanan pelatihan dan efektivitas pembelajaran dalam meningkatkan Kompetensi Guru di masing-masing provinsi sesuai dengan kewenangannya.

Evaluasi terhadap Pengembangan Kompetensi peserta (Level 2 Kirkpatrick) dilaksanakan setelah terselenggaranya model Pengembangan Kompetensi. Tahapan proses bisnis evaluasi tersebut merujuk pada Tabel 7.

Tabel 7. Proses Bisnis Evaluasi

PENYEDIA (Supplier)	MASUKAN (Input)	PROSES (Process)	LUARAN (Output/ Outcome)	PENGGUNA (Customer)
1. Unit kerja di BBGP/BGP	Model program	1. Penyusunan desain evaluasi 2. Penyusunan	Laporan evaluasi program	1. Unit kerja di BBGP/BGP terkait pemetaan

yang terkait penyediaan model 2. Ditjen GTK		dan validasi instrument 3. Pengambilan data evaluasi 4. Analisis dan pelaporan evaluasi program		pengembangan kompetensi, dan bagian/sub bagian umum 2. Ditjen GTK 3. Dinas Pendidikan Kab/Kota/ Provinsi
------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1. **Penyusunan Desain Evaluasi**
Desain evaluasi Pengembangan Kompetensi Guru merupakan rencana yang sistematis dan komprehensif, mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian suatu program atau pelatihan dengan tujuan untuk mengetahui apakah tujuan program telah tercapai sesuai dengan perencanaan, dan bagaimana hasil evaluasi dapat digunakan untuk perbaikan selanjutnya.
Evaluasi yang dimaksud di dalam desain evaluasi ini adalah pengukuran hasil pembelajaran yang diperoleh peserta selama pelatihan melalui uji pengetahuan atau keterampilan. Ini bisa mencakup pemahaman baru, peningkatan pengetahuan, dan/atau keterampilan baru.
Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak menyusun desain evaluasi dilakukan di awal proses evaluasi program dengan memperhatikan model Pengembangan Kompetensi Guru yang diselenggarakan. Desain evaluasi mencakup:
 - a. Judul;
 - b. Latar Belakang;
 - c. Tujuan dan Indikator Evaluasi;
 - d. Kerangka Teoritik;
 - e. Jenis dan Kisi-kisi Instrumen;
 - f. Metode Pengambilan Data;
 - g. Metode Analisis Data, dan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi;
 - h. Sumber Daya yang Diperlukan; dan
 - i. Linimasa Pelaksanaan Proses Evaluasi.
2. **Penyusunan Kisi-Kisi dan Instrumen**
Desain evaluasi digunakan sebagai acuan dalam menyusun instrumen. Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak melakukan validasi instrumen dengan menggunakan kaidah ilmiah agar instrumen layak (*valid dan reliabel*) digunakan untuk mengukur indikator yang ditetapkan dalam desain evaluasi.
Penyusunan instrumen evaluasi mencakup:
 - a. Judul Instrumen;
 - b. Petunjuk Pelaksanaan Pengisian Instrumen;
 - c. Tujuan dan Aspek Evaluasi
 - d. Kisi-Kisi Instrumen dan Indikator Evaluasi;
 - e. Pedoman Penskoran; dan
 - f. Butir-Butir Pertanyaan.
3. **Pengambilan Data**
Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak melakukan
Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak melakukan pengambilan data dengan menggunakan instrumen dengan menggunakan metode pengambilan data yang telah ditetapkan dalam desain evaluasi.

4. Analisis dan Pelaporan Evaluasi Program
Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak melakukan analisis terhadap data yang diperoleh untuk menghasilkan:

- a. Analisis dan Pelaporan per Program
1) Capaian Target Cakupan Peserta Yang Lulus
Ada dua aspek untuk menentukan capaian target cakupan, yaitu:

- a) Kriteria kelulusan
Data yang dianalisis mengacu terhadap aspek Kompetensi yang dilatihkan di model pengembangan kompetensi. Aspek yang dievaluasi antara lain pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Evaluasi terhadap aspek Kompetensi yang dilatihkan digunakan untuk menentukan kelulusan peserta pelatihan. Pengolahan nilai dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

$$NA = N1(B1\%) + N2(B2\%) + Nk(Bk\%)$$

- NA nilai akhir pembelajaran
- N1-k nilai aspek 1 sampai aspek lainnya yang digunakan sesuai model
- B1-k bobot aspek 1 sampel aspek lainnya yang digunakan sesuai model
- Total penjumlahan bobot yang digunakan harus 100%

Adapun kategori penilaiannya sebagai berikut:

Rentang	Predikat	Kategori
> 90 - 100	Amat Baik	Lulus
> 80 - 90	Baik	Lulus
> 70 - 80	Cukup	Lulus
> 60 - 70	Sedang	Belum Lulus
≤ 60	Kurang	Belum Lulus

- b) Perbandingan antara target peserta dengan hasil lulusan

Target peserta/aktual peserta yang lulus X 100%

Rentang (dalam %)	Predikat
> 90 - 100	Amat Baik
> 80 - 90	Baik
> 70 - 80	Cukup
> 60 - 70	Sedang
≤ 60	Kurang

2) Uji Signifikansi Pengembangan Kompetensi

Signifikansi Pengembangan Kompetensi diperoleh dengan cara melakukan analisis statistik terhadap capaian pembelajaran yang dilatihkan. Uji signifikansi yang digunakan disesuaikan dengan desain evaluasi dan kaidah ilmiah.

b. Analisis dan Pelaporan Tahunan

1) Capaian target penurunan indeks disparitas layanan

$$Capaian\ Target = 200\% - ((Aktual/Target) \times 100\%)$$

Perhitungan capaian target penurunan indeks disparitas layanan dengan nilai Aktual dan Target tidak boleh sama dengan 0

Rentang (dalam %)	Predikat
> 90 - 100	Amat Baik
> 80 - 90	Baik
> 70 - 80	Cukup
> 60 - 70	Sedang
≤ 60	Kurang

2) Capaian target penurunan indeks kesenjangan kompetensi

$$Capaian\ Target = 200\% - ((Aktual/Target) \times 100\%)$$

Perhitungan capaian target penurunan indeks kesenjangan Kompetensi dengan nilai Aktual dan Target tidak boleh sama dengan 0

Rentang (dalam %)	Predikat
> 90 - 100	Amat Baik
> 80 - 90	Baik
> 70 - 80	Cukup
> 60 - 70	Sedang
≤ 60	Kurang

Pelaporan hasil evaluasi terintegrasi dengan laporan penyelenggaraan pelatihan melalui Sistem Informasi Terpadu Pengembangan Kompetensi. Laporan hasil evaluasi menggunakan Format 5: Laporan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi. Tindak lanjut hasil evaluasi digunakan sebagai rekomendasi perbaikan model Pengembangan Kompetensi selanjutnya.

Format 1: Desain Program Pelatihan

DESAIN PROGRAM MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Latar belakang program yang akan dilaksanakan, rasional pengembangan model pelatihan yang didasarkan pada hasil analisis kebutuhan belajar sebagaimana dimaksud pada Bab III dikaitkan dengan kebijakan yang berlaku, CGI dan disparitas layanan, dan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program pelatihan

B. Dasar Hukum

Dasar hukum yang dijadikan rujukan pelaksanaan program, gunakan rujukan regulasi terkini

C. Tujuan Program

Tujuan program sekurang-kurangnya memuat:

1. kompetensi yang akan dicapai; dan
2. nilai CGI dan disparitas layanan yang ingin dicapai.

D. Manfaat Program

Manfaat program pelatihan bagi pemangku kepentingan adalah sebagai berikut:

1. Guru (peserta pelatihan);
2. satuan pendidikan; dan
3. Dinas Pendidikan.

E. Sasaran Program

Sasaran program pelatihan adalah:

1. Guru ...(jenjang jabatan..., jenjang di satuan pendidikan) dalam area sasaran program;
2. Jumlah dan sebaran peserta di wilayah provinsi.

F. Dampak Perubahan yang Diharapkan

Memuat kinerja yang diharapkan dan berdampak perubahan terhadap kinerja Guru dan capaian hasil belajar peserta didik.

BAB II. RENCANA KEGIATAN

A. Kerangka Berpikir

Deskripsi sistematis yang menjelaskan secara komprehensif bagaimana suatu perubahan yang diharapkan akan diintervensi melalui pelatihan dengan mengembangkan empat elemen (*input-process-output-outcome*) secara runut.

B. Strategi Pelatihan

Deskripsi proses pelatihan pada kerangka berpikir untuk mencapai output dan outcome yang diharapkan

1. Deskripsi Program

Deskripsikan proses secara lebih teknis dengan menjabarkan langkah-langkah dan bukti-bukti yang ingin didapatkan selama pelatihan berlangsung.

2. Struktur Program

Bagian ini merupakan ringkasan mata ajar dan JP, serta moda yang dijadikan rujukan pada suatu pelatihan

3. Deskripsi Materi

Deskripsikan setiap materi yang akan diberikan sesuai dengan struktur program yang didesain

4. Moda Pelatihan

Moda yang digunakan pada pelatihan, deskripsikan apakah pola yang digunakan secara luring, daring, blended, jarak jauh, atau mandiri.

C. Evaluasi

menggambarkan rancangan evaluasi yang memberikan umpan balik dan memperbaiki kekurangan atau masalah pembelajaran peserta selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan struktur program yang ditentukan.

D. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

Berisi ringkasan informasi tentang peserta pelatihan, narasumber/Aktor pendukung lainnya, waktu dan tempat pelaksanaan, jadwal pelaksanaan, struktur pelaksana, dan sumber pembiayaan

BAB III. PENUTUP

DAFTAR PUSTAKA

Gunakan format penulisan daftar pustaka yang baku

Format 2: Rancangan Moderasi

A. IDENTITAS		
Judul Materi	(judul materi sesuai struktur program)	
Jam Pelajaran	X JP (X x 45 Menit = XX Menit)	
Pengajar	Narasumber/Aktor Pendukung	
Tujuan	(Tujuan dari materi disampaikan sesuai capaian pembelajaran yang dirancang)	
Tagihan	(Tagihan dari materi yang ditujukan kepada peserta)	
B. AKTIVITAS BELAJAR		
Nama Aktivitas	Aktivitas Pengajar Alat dan Bahan	Aktivitas Peserta
Pembuka (XX”) (alokasi waktu)	(detail aktivitas pengajar dari kegiatan pembuka, alat dan bahan yang digunakan)	(detail aktivitas peserta dari kegiatan pembuka)
Inti (XX”) (alokasi waktu)	(detail aktivitas pengajar dari kegiatan inti, aktivitas ini dapat dalam bentuk poin-poin dan terukur waktu, alat dan bahan yang digunakan)	(detail aktivitas peserta dari kegiatan inti pada setiap pembelajarannya)
Penutup (XX”) (alokasi waktu)	(detail aktivitas pengajar dari kegiatan penutup, alat dan bahan yang digunakan)	(detail aktivitas peserta dari kegiatan penutup)

Format 3: Desain Bahan Ajar/Modul

PENGANTAR

Berisi pengantar bahan ajar / modul, dan hasil yang diharapkan dari setiap bahan ajar/modul.

A. CAPAIAN PEMBELAJARAN BAHAN AJAR/MODUL

1. Capaian Umum

Pengembangan bahan ajar/modul diawali dengan identifikasi kompetensi yang akan dituju dengan menetapkan capaian pembelajaran sesuai standar kompetensi Guru. Capaian pembelajaran ini disesuaikan dengan capaian pembelajaran yang telah ditentukan di struktur program dengan mengidentifikasi capaian pembelajaran Guru sebagai hasil yang diharapkan.

2. Capaian Khusus

Capaian pembelajaran secara khusus yang akan dicapai oleh pembelajaran yang disajikan oleh bahan ajar/modul, jabaran lebih operasional dari indikator kompetensi Guru

3. Alur Isi Bahan Ajar/Modul

Diberikan alur belajar dari setiap substansi materi yang diberikan pada unit pembelajaran, dapat diberikan dalam bentuk tabel materi dan substansi materi

4. Petunjuk Penggunaan Bahan Ajar/Modul

Diberikan petunjuk penggunaan unit pembelajaran, yang berupa diagram materi dan substansi materi, mind map, ringkasan materi dan substansi materi yang akan dipelajari, didalamnya sudah ada materi hingga tujuan dari setiap materi

B. BERBASIS BUKTI, KONTEKSTUAL, DAN RELEVAN

Materi dan substansi materi yang disampaikan dikaitkan dengan kehidupan dunia nyata atau pembelajaran yang berbasis kontekstual, dan relevan serta berikan contoh dan peran materi dan substansi materi dalam kehidupan sehari-hari

C. PEMBELAJARAN BERBASIS AKTIVITAS

1. Aktivitas Pembelajaran

dikembangkan aktivitas pembelajaran dengan berbasis aktivitas yang nantinya akan meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan

2. Lembar Kerja Peserta

dikembangkan lembar aktivitas peserta yang mengimplementasikan pembelajaran berbasis aktivitas

3. Bahan Bacaan

bahan bacaan yang mendukung bahan ajar/modul, bahan bacaan ini adalah detail materi dan submateri secara konseptual

D. DESAIN PEMBELAJARAN DAN ASESMEN UNTUK PESERTA DIDIK

1. Desain Pembelajaran

Peserta diarahkan dalam mengembangkan desain pembelajaran yang nantinya akan diimplementasikan dalam pembelajaran di kelas

2. Desain Penilaian

Peserta diarahkan dalam mengembangkan desain asesmen atau penilaian pembelajaran yang nantinya akan diimplementasikan dalam pembelajaran di kelas

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Kesimpulan dari bahan ajar/modul

2. Umpan Balik

Guru diarahkan untuk memberikan umpan balik pada bahan ajar/modul dengan memberikan pertanyaan pemantik

3. Refleksi

Pengajar dan Guru diarahkan untuk melakukan refleksi dalam proses pembelajaran, diberikan pertanyaan pemantik dalam melakukan refleksi

Format 4: Desain Laporan Penyelenggaraan Program Pengembangan Kompetensi

Judul Laporan

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Gambaran dasar mengenai latar belakang dilaksanakannya kegiatan sesuai dengan penjelasan yang telah dibuat dalam dokumen Rencana Kegiatan. Dilengkapi dengan gambaran mengenai pembuatan laporan kegiatan ini sebagai dokumen yang akan menggambarkan hasil pelaksanaan kegiatan.

2. Landasan Hukum

Diisi dengan undang-undang, peraturan menteri, atau landasan hukum lain yang menjadi dasar pelaksanaan program.

3. Tujuan

Hasil atau tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan kegiatan tersebut

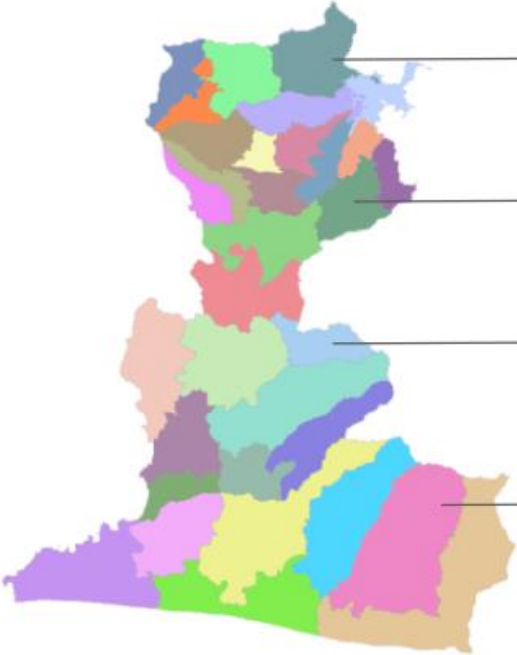
4. Sasaran

Deskripsi mengenai jumlah Guru per kota/kabupaten yang menjadi sasaran pelaksanaan kegiatan.
Diisi dengan gambaran indikator capaian cakupan dan target waktu pelaksanaan sesuai dengan dokumen Rencana Kegiatan

B. Rencana Pelaksanaan

1. Target Pelaksanaan

Gambaran rencana pelaksanaan kegiatan pada target peserta per kota/kabupaten.
Bisa menggunakan tabel atau gambaran seperti ini:



Cikalong Kulon	3 model pelatihan	300 PTK
Bojong Picung	2 model pelatihan	200PTK
Campak Mulya	2 model pelatihan	200PTK
Naringguk	3 model pelatihan	300 PTK

2. Rincian Luaran

Rincian hasil dekomposisi luaran utama hingga aktivitas pendukung yang telah dirancang di dokumen Rencana Kegiatan

3. Jadwal Kegiatan

Gambaran jadwal utama yang telah dirancang di Rencana

Kegiatan. Berisikan daftar luaran, aktivitas pendukung, dan target waktu pelaksanaan.

- 4. Moda Penyelenggaraan
Moda penyelenggaraan yang digunakan
- 5. Pola Penyelenggaraan
Pola penyelenggaraan yang digunakan.

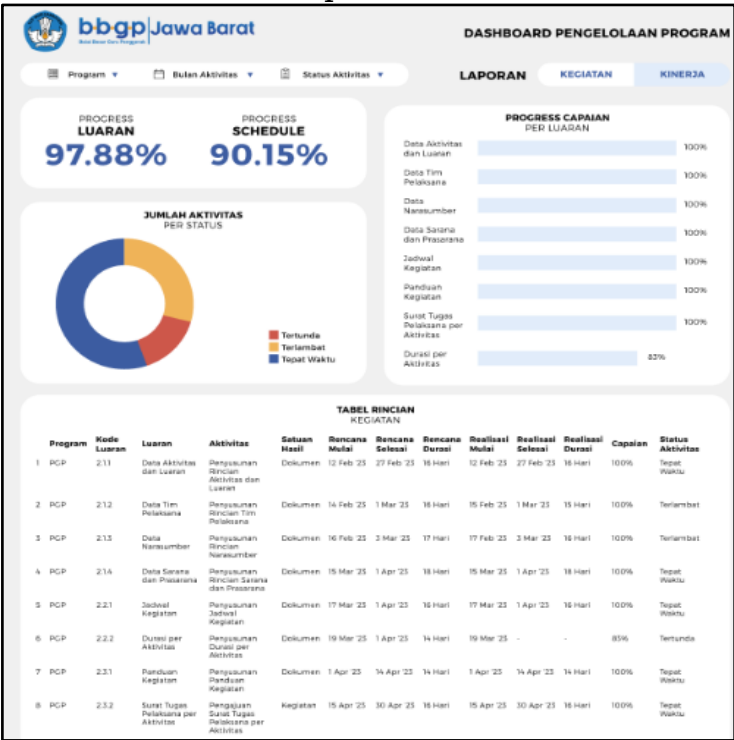
C. Capaian Kegiatan

- 1. Capaian Target Cakupan
Rincian capaian cakupan dari hasil pelaksanaan kegiatan. Gambaran hasil dijabarkan berdasarkan capaian target cakupan pelaksanaan secara keseluruhan, serta capaian per luaran utama. Penggambaran bisa dilengkapi dengan visualisasi diagram seperti ini:

Rincian Capaian Luaran



- 2. Capaian Target Waktu
Deskripsi tentang penjabaran luaran utama menjadi luaran yang diukur berdasarkan capaian pelaksanaan aktivitas pendukung dan target waktu. Penjelasan bisa dilengkapi dengan contoh gambar dari hasil pemantauan *dashboard* seperti ini:



3. Penanggung jawab kegiatan

Nama atau pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan.

D. Lampiran (Kegiatan dengan pelaksanaan menggunakan dana APBN/APBD)

1. Kerangka acuan kegiatan
2. Rencana/Panduan pelaksanaan kegiatan
3. SK panitia, narasumber, dan peserta
4. Undangan peserta, narasumber
5. Daftar hadir peserta, narasumber, panitia
6. Sertifikat narasumber
7. Materi narasumber
8. Hasil evaluasi penyelenggaraan kegiatan
9. Dokumentasi penyelenggaraan kegiatan

Format 5. Laporan Evaluasi Pengembangan Kompetensi

- A. Pendahuluan
 - 1. Konteks Laporan
 - 2. Tujuan Laporan
- B. Kajian teori
 - 1. Pendekatan Evaluasi
 - 2. Sasaran Evaluasi
- C. Metodologi
 - 1. Desain Evaluasi
 - 2. Desain dan subyek penelitian
 - 3. Teknik pengumpulan data
 - 4. Metode analisis data
 - 5. Waktu dan tempat
- D. Hasil Evaluasi dan Pembahasan
 - 1. Level 1: Evaluasi Reaksi
 - 2. Level 2: Evaluasi Pembelajaran
- E. Penutup
 - 1. Simpulan
 - 2. Rekomendasi
- Referensi
- Lampiran
 - 1. Instrumen Evaluasi
 - 2. Hasil Pengolahan Evaluasi Level 1 dan Level 2

DIREKTUR JENDERAL GURU
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN,

TTD

NUNUK SURYANI

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt. Sekretaris Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

TTD

Dr. Praptono, M. Ed
NIP. 196905111994031002