



BUPATI CIAMIS

PERATURAN BUPATI CIAMIS
NOMOR 49 TAHUN 2013

TENTANG

PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIAMIS,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia, diperlukan Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan secara utuh;
- b. bahwa dalam upaya peningkatan kompetensi, profesionalisme dan peningkatan sumber daya manusia dan mutu pendidikan pada satuan pendidikan formal dan nonformal, perlu dilakukan pengembangan kemampuan profesi pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu mengatur Pembinaan dan Pengembangan Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat;
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008

- tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan;
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
 11. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pengawas Sekolah;
 12. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah;
 13. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;
 14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
 15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya;
 16. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/V/PB/2010 dan Nomor 14 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
 17. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2010 tentang Program Induksi Bagi Guru Pemula;
 18. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
 19. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 38 Tahun 2010 tentang Penyesuaian Jabatan Fungsional Guru;
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 25 Tahun 2013 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis;

21. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 23 Tahun 2011, tentang Penyelenggaraan Pendidikan;
22. Peraturan Bupati Ciamis Nomor 40 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Ciamis.
2. Bupati adalah Bupati Ciamis.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Pemerintah Pusat selanjutnya disebut Pemerintah adalah Menteri Pendidikan Nasional.
5. Menteri adalah Menteri yang bertanggungjawab dalam Bidang Pendidikan Nasional.
6. Dinas adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ciamis sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang bertanggungjawab di Bidang Pendidikan.
7. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ciamis.
8. Pendidik adalah Tenaga Kependidikan yang berkualifikasi sebagai Guru, Dosen, Konselor, Pamong Belajar, Widyaiswara, Tutor, Instruktur, Fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.
9. Tenaga Kependidikan adalah Anggota Masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan antara lain Tenaga Laboran, Pustakawan, Perencana Pendidikan, Peneliti Pendidikan, pengelola Satuan Pendidikan, Pengawas, Teknisi Sumber Belajar, Tenaga Administrasi Pendidikan.
10. Penyelenggara Pendidikan adalah Pemerintahan, Pemerintah Daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan nonformal.
11. Satuan Pendidikan adalah Kelompok Layanan Pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan nonformal dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan.
12. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian,

kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

13. Kualifikasi Akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh Pendidik dan Tenaga Kependidikan sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.
14. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
15. Sertifikat adalah bukti formal sebagai wujud pengakuan yang diberikan kepada Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebagai tenaga profesional atas keikutsertaannya dalam kegiatan yang bersesuaian.
16. Organisasi Profesi adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh Pendidik atau Tenaga Kependidikan untuk mengembangkan profesionalitasnya.
17. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan adalah Lembaga yang diberi tugas oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan formal dalam pengembangan ilmu kependidikan dan non kependidikan.
18. Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah proses, cara, dan perbuatan dalam membina guru yang dilakukan melalui alur sistematis dan terarah untuk meningkatkan kompetensi sesuai jabatan fungsionalnya dan/atau jabatan lainnya melalui alur karier vertikal, horisontal, atau diagonal.
19. Alur Karier Vertikal Pendidik adalah proses pengembangan karier pendidik sesuai jenjang jabatan fungsionalnya. Alur karier vertikal adalah pemindahan pendidik Pegawai Negeri Sipil dari jabatannya ke jenjang jabatan pendidik yang setingkat lebih tinggi.
20. Alur Karier Horisontal Pendidik adalah pemindahan pendidik Pegawai Negeri Sipil dari Jabatan Fungsional pendidik ke dalam jabatan fungsional lainnya, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
21. Alur Karier Diagonal Pendidik adalah pemindahan Pegawai Negeri Sipil dari jabatan fungsional pendidik ke dalam jabatan fungsional lainnya.
22. Pengembangan Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah pertumbuhan profesional yang dicapai seorang Pendidik atau Tenaga Kependidikan sebagai hasil dari bertambahnya kompetensi, pengalaman, dan pengamatan secara seksama atas cara mengajarnya/cara kerjanya yang mencakup pembelajaran informal dan formal yang direncanakan secara sistematis untuk mencapai kemajuan dan pengembangan dalam profesinya.
23. Program Induksi adalah kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pembimbingan, dan praktik pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh CPNS dan atau PNS untuk diangkat dalam jabatan fungsional guru serta bagi guru pemula bukan PNS yang ditugaskan pada sekolah/madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat.
24. Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan adalah kegiatan pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.
25. Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

26. Terbuka adalah pembinaan bagi semua Guru Pegawai Negeri Sipil maupun non PNS untuk mengikuti kegiatan PKB di kelompok kerja atau musyawarah guru yang ada di Kabupaten Ciamis.
27. Adil adalah pembinaan bagi semua Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pegawai Negeri Sipil maupun non Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti PKB dengan tidak diskriminatif, jujur, profesional dan sesuai dengan standar hukum serta peraturan yang berlaku.
28. Akuntabel adalah penyelenggara pembinaan bagi semua Tenaga Pendidik dan Kependidikan PNS maupun non PNS dapat dipertanggungjawabkan baik secara administrasi, tindakan, produk, keputusan maupun kebijakan.
29. Objektif adalah pembinaan bagi semua Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pegawai Negeri Sipil maupun non Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti PKB secara ideal, tidak berpihak, dapat diterima oleh semua pihak, tidak menimbulkan asumsi dan prasangka.
30. Transparan adalah pembinaan bagi semua Tenaga Pendidik dan Kependidikan PNS maupun non PNS untuk mengikuti PKB dilakukan secara terbuka dan bertanggungjawab.
31. Kompetensi Pedagogik adalah meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
32. Kompetensi Kepribadian adalah merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
33. Kompetensi Sosial adalah merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
34. Kompetensi Profesional adalah merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

1. Sasaran pembinaan dan pengembangan profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan meliputi Guru Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.
2. Satuan pendidikan dalam pembinaan dan pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
3. Pola pembinaan dan pengembangan profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan meliputi:
 - a. program induksi bagi guru pemula;
 - b. penilaian kinerja;
 - c. pengembangan keprofesian berkelanjutan;

- d. pendidikan dan pelatihan (baik teknis maupun fungsional);
- e. tugas belajar;
- f. penghargaan dan sanksi;
- g. peningkatan kesejahteraan pegawai.

BAB III
PRINSIP-PRINSIP PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL TENAGA
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Pasal 3

- (1) Pembinaan dan pengembangan profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan diselenggarakan dengan prinsip :
 - a. pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (*Continous Professional Development*) bagi pendidik/guru dan tenaga kependidikan lainnya yang berbasis kelompok kerja;
 - b. peningkatan Sistem CPD (*Continous Professional Development*) bagi guru bersertifikat;
 - c. pengembangan sistem insentif dan promosi atau peningkatan karier guru yang berbasis peningkatan kompetensi dan kinerja.
- (2) Pembinaan dan pengembangan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) bersifat terbuka, adil, akuntabel, transparan, dan partisipatif.

BAB IV
PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER DAN PROFESI

Bagian Kesatu

Bentuk dan Standar Pembinaan dan Pengembangan

Pasal 4

- (1) Pembinaan dan pengembangan karier guru Pegawai Negeri Sipil, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi serta pemberian *reward* (penghargaan) atas prestasi kinerja yang diraihinya, termasuk pemberian *punishmen* sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pelaksanaan Pembinaan dan pengembangan profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan yang bersangkutan.
- (3) Untuk kepentingan kegiatan dimaksud pada ayat (2) dalam pelaksanaannya dibantu oleh Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua

Pola Pembinaan Dan Pengembangan

Paragraf 1

Program Induksi Bagi Guru Pemula

Pasal 5

- (1) Pembinaan karier Guru CPNS untuk menjadi Guru PNS diawali dengan memberikan program induksi dan pendidikan dan pelatihan prajabatan.
- (2) Program induksi bagi guru pemula wajib dilaksanakan oleh satuan pendidikan tempat guru pemula bertugas selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.

- (3) Program induksi bagi guru pemula dilakukan melalui tahapan persiapan, pengenalan sekolah/lingkungan, pelaksanaan pembimbingan, penilaian, dan pelaporan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati.

Pasal 6

Peserta program induksi guru :

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

Pasal 7

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

Paragraf 2

Penilaian Kinerja

Pasal 8

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

Pasal 9

Unsur yang dinilai dalam PKG, difokuskan pada penguasaan 4 (empat) kompetensi guru yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang dikaitkan dengan pelaksanaan tugas utama guru.

Pasal 10

- (1) Penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang setahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

- (2) Rentang waktu antara pelaksana kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah dua semester.
- (3) Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester.
- (4) Diantara kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru dilakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Selain penilaian kinerja sebagaimana dimaksud Pasal 9 setiap Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan wajib menyusun sasaran kerja pegawai sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan tugas pokok jabatan berdasarkan rincian tugas, tanggung jawab dan wewenangnya sesuai dengan struktur dan tata kerja organisasi.
- (2) Sasaran Kerja Pegawai disusun dan ditetapkan sebagai rencana operasional pelaksanaan tugas pokok jabatan dengan mengacu pada Renstra dan Renja.
- (3) Sasaran Kerja Pegawai yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai.
- (4) Sasaran Kerja Pegawai ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari dan digunakan sebagai dasar penilaian prestasi kerja di akhir tahun.

Pasal 13

- (1) Penilaian Sasaran Kerja Pegawai meliputi aspek-aspek:
 - a. kuantitas;
 - b. kualitas;
 - c. waktu dan/atau biaya.
- (2) Penilaian perilaku kerja meliputi :
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. integritas;
 - c. komitmen;
 - d. disiplin;
 - e. kerjasama; dan
 - f. kepemimpinan.
- (3) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun dan disetujui bersama antara atasan langsung dengan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang bersangkutan, ditetapkan sebagai kontrak prestasi kerja, selanjutnya pada akhir tahun SKP tersebut digunakan sebagai standar/ukuran penilaian prestasi kerja.
- (4) Penilaian prestasi kerja berdasarkan SKP ini bersifat obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Paragraf 3
Bagian Ketiga
Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Pasal 14

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

Pasal 15

- (1) Pengembangan keprofesian berkelanjutan, meliputi kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.
- (2) Kegiatan pengembangan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru untuk mencapai dan/atau meningkatkan kompetensi profesi guru yang mencakup : kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional.
- (3) Publikasi ilmiah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum.
- (4) Publikasi ilmiah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas :
 - a. presentasi pada forum ilmiah;
 - b. publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan ilmu di bidang pendidikan formal;
 - c. publikasi buku pelajaran, buku pengayaan dan pedoman guru.
- (5) Karya inovatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni.
- (6) Karya inovatif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas :
 - a. menemukan teknologi tepat guna;
 - b. menemukan/menciptakan karya seni;
 - c. membuat/memodifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum;
 - d. mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

Paragraf 4
Pendidikan dan Pelatihan

Pasal 16

- (1) Pendidik dan Tenaga Kependidikan wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan penjenjangan dalam jabatan fungsional tertentu.
- (2) Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan diberikan sertifikat sebagai bukti penyelesaian mengikuti pendidikan dan pelatihan penjenjangan.

- (3) Pendidikan dan Tenaga Kependidikan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan berkewajiban untuk melakukan pengimbasan di lingkungan satuan pendidikan setempat dan menyusun laporan pertanggungjawaban atas keikutsertaannya dalam pendidikan dan pelatihan terkait.

Paragraf 5
Pemberian Tugas Belajar

Pasal 17

- (1) Ketentuan Pemberian Tugas Belajar :
- a. Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki masa kerja paling kurang 1 (satu) tahun terhitung sejak diangkat sebagai Pegawai Nilai Sipil;
 - b. untuk bidang ilmu yang langka serta diperlukan oleh organisasi dapat diberikan sejak diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil sesuai kriteria kebutuhan yang ditetapkan oleh masing-masing instansi;
 - c. mendapatkan surat tugas dari pejabat berwenang;
 - d. bidang ilmu yang akan ditempuh sesuai dengan pengetahuan atau keahlian yang dipersyaratkan dalam jabatan pada organisasi dan sesuai dengan analisis beban kerja dan perencanaan SDM instansi masing-masing;
 - e. usia Maksimal :
 - 1) Program Strata I (S-1) atau setara berusia paling tinggi 25 (dua puluh lima) tahun;
 - 2) Program Strata II (S-2) atau setara berusia paling tinggi 37 (tiga puluh tujuh) tahun;
 - 3) Program Strata III (S-3) atau setara berusia paling tinggi 40 (empat puluh) tahun.
 - f. untuk daerah terpencil, tertinggal dan terluar atau jabatan sangat diperlukan, usia maksimal dapat ditetapkan menjadi :
 - 1) Program Strata I (S-1) atau setara berusia paling tinggi 37 (tiga puluh tujuh) tahun;
 - 2) Program Strata II (S-2) atau setara berusia paling tinggi 42 (empat puluh dua) tahun;
 - 3) Program Strata III (S-3) atau setara berusia paling tinggi 47 (empat puluh tujuh) tahun.
 - g. program studi di dalam negeri yang akan diikuti telah mendapatkan persetujuan/akreditasi minimal B dari lembaga yang berwenang;
 - h. bagi PNS yang menduduki jabatan struktural dibebaskan dari jabatannya;
 - i. bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dibebaskan sementara dari jabatannya;
 - j. setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam 1 (satu) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - k. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - l. tidak sedang menjalani pemberhentian sementara sebagai PNS;
 - m. jangka waktu pelaksanaan :
 - 1) Program Strata I (S-1) atau setara, paling lama 4 (empat) tahun;
 - 2) Program Strata II (S-2) atau setara paling lama 2 (dua) tahun;
 - 3) Program Strata III (S-3) atau setara paling lama 4 (empat) tahun.
 - n. jangka waktu pelaksanaan tugas belajar sebagaimana dimaksud pada huruf m masing-masing dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun (2 semester) sesuai kebutuhan instansi dan persetujuan sponsor dan/atau instansi;

- o. bagi Pegawai Negeri Sipil yang belum dapat menyelesaikan tugas belajar setelah diberikan perpanjangan waktu 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada huruf n, dapat diberikan perpanjangan kembali paling lama 1 (satu) tahun, dengan perubahan status menjadi ijin belajar;
 - p. dalam melaksanakan ijin belajar sebagaimana dimaksud pada huruf o Pegawai Negeri Sipil tetap dapat meninggalkan tugasnya sebagaimana berlaku bagi tugas belajar;
 - q. dalam memberikan tugas belajar, setiap instansi harus memberikan kesempatan yang sama bagi semua Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan bidang tugasnya;
 - r. Pegawai Negeri Sipil yang telah selesai melaksanakan tugas belajar wajib bekerja kembali untuk negara pada unit kerja pada instansi tempat pegawai bersangkutan bekerja semula (Kewajiban Kerja) dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 1) pemberian tugas belajar di dalam negeri, kewajiban kerja yang harus dijalani adalah dua kali masa tugas belajar (n) atau dalam rumus $(2 \times n)$ Sebagai contoh, untuk masa belajar 4 (empat) tahun, maka kewajiban kerja adalah sebagai berikut :
Kewajiban Kerja = $2 \times 4 = 8$ (delapan) tahun
 - 2) pemberian tugas belajar di luar negeri, kewajiban kerja yang harus dijalani adalah dua kali masa tugas belajar (n) atau dalam rumus $(2 \times n)$ Sebagai contoh, untuk masa belajar 4 (empat) tahun, maka kewajiban kerja adalah sebagai berikut :
Kewajiban Kerja = $2 \times 4 = 8$ (delapan) tahun
 - 3) dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan pelayanan kepada masyarakat, pelaksanaan perhitungan waktu kewajiban kerja pada suatu unit kerja disuatu instansi sebagaimana dimaksud pada angka 1) dan angka 2) dapat dikurangi atau ditambah berdasarkan kebijakan dari pimpinan tertinggi instansi yang bersangkutan
 - s. Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugas belajar berkelanjutan secara berturut-turut dengan persyaratan :
 - 1) mendapat ijin dari pimpinan instansinya;
 - 2) prestasi pendidikan sangat memuaskan;
 - 3) jenjang pendidikan bersifat linier;
 - 4) dibutuhkan oleh organisasi.
 - t. kewajiban kerja bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana huruf r, diakumulasikan setelah PNS selesai melaksanakan tugas belajar pada jenjang pendidikan terakhir;
 - u. Pegawai Negeri Sipil tidak berhak menuntut penyesuaian ijazah ke dalam pangkat yang lebih tinggi, kecuali terdapat formasi.
- (2) Ketentuan pemberian ijin belajar :
- a. Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki masa kerja paling kurang 1 (satu) tahun terhitung sejak diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil;
 - b. mendapat ijin secara tertulis dari pejabat yang berwenang;
 - c. tidak meninggalkan tugas jabatannya, dikecualikan sifat pendidikan yang sedang diikuti, Pegawai Negeri Sipil dapat meninggalkan jabatan sebagian waktu kerja atas ijin pimpinan instansi;
 - d. unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam 1 (satu) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - e. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;

- f. tidak pernah melanggar kode etik Pegawai Negeri Sipil tingkat sedang atau berat;
 - g. tidak sedang menjalani pemberhentian sementara sebagai Pegawai Negeri Sipil;
 - h. pendidikan yang akan ditempuh dapat mendukung pelaksanaan tugas jabatan pada unit organisasi;
 - i. biaya pendidikan ditanggung oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;
 - j. program studi di dalam negeri yang akan diikuti telah mendapatkan persetujuan/akreditasi minimal B dari lembaga yang berwenang;
 - k. Pegawai Negeri Sipil tidak berhak untuk menuntut penyesuaian ijazah ke dalam pangkat yang lebih tinggi kecuali terdapat formasi.
- (3) Untuk Pegawai Negeri Sipil yang pada saat ketentuan ini ditetapkan telah memperoleh pendidikan setingkat lebih tinggi atau sedang melaksanakan tugas belajar berlaku ketentuan sebagai berikut:
- a. bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional mengikuti program tugas belajar atau ijin belajar untuk Program Strata II (S-2) atau setara dan Program Strata III (S-3) atau setara, usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun, sampai dengan tahun 2015;
 - b. bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional mengikuti program tugas belajar untuk program strata I (S-1) atau setara usia paling tinggi 45 (empat puluh lima) tahun, sampai dengan tahun 2015.
- (4) Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas belajar atau ijin belajar wajib membuat laporan kepada pimpinan instansi pemberi tugas belajar atau ijin belajar sebagai berikut :
- a. laporan kemajuan pendidikan yang sedang dijalani, paling kurang 1 (satu) kali setiap tahun;
 - b. laporan hasil pelaksanaan tugas belajar atau ijin belajar, pada akhir melaksanakan tugas belajar atau ijin belajar.

Paragraf 6 Penghargaan dan Sanksi

Pasal 18

- (1) Penghargaan :
- a. penghargaan kepada Pendidik dan Tenaga Kependidikan diberikan atas dasar prestasi kerja, pengabdian, kesetiaan pada negara, berjasa terhadap Negara, karya luar biasa dan/atau meninggal dalam melaksanakan tugas;
 - b. penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diberikan Pemerintah Daerah dan/atau dunia usaha dan/atau penyelenggara dan pengelola pendidikan berupa kenaikan pangkat, tanda jasa dalam bentuk piagam, bintang lencana, dan penghargaan lainnya;
 - c. ketentuan mengenai pemberian penghargaan kepada Pendidik dan atau Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi :
- a. sanksi kepada pendidik dan tenaga kependidikan dikenakan pelanggaran yang dilakukan dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- b. sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, hukuman disiplin berat, diberhentikan dengan hormat dan atau diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri serta diberhentikan tidak dengan hormat;

Paragraf 7

Peningkatan Kesejahteraan Pegawai

Pasal 19

- (1) Yang dimaksud kesejahteraan meliputi kesejahteraan materiil dan spiritual, seperti jaminan hari tua, bantuan perawatan kesehatan, bantuan kematian, ceramah keagamaan dan lain-lain.
- (2) Peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil diusahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan, sehingga pada Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan perhatian sepenuhnya untuk melaksanakan tugas.

BAB V

SUMBER DAYA PENDIDIKAN

Bagian Kesatu

Kelembagaan

Pasal 20

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

Bagian Kedua

Ketenagaan

Pasal 21

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

- a. Kepala Satuan Pendidikan;
- b. Pengawas Sekolah;
- c. Guru Pemandu;
- d. Kepala Sekolah Pemandu;
- e. Pengawas Sekolah Pemandu;
- f. Guru Pembimbing;
- g. Koordinator PKB.

Bagian Ketiga
Sarana dan Prasarana
Pasal 22

Pemerintah Daerah dapat menyediakan dan memfasilitasi sarana dan prasarana penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan keprofesian guru, antara lain tempat pertemuan, jaringan internet, sumber belajar dan media pembelajaran.

Bagian Keempat
Pendanaan
Pasal 23

- (1) Untuk kepentingan pengembangan keprofesian berkelanjutan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, didukung dengan ketersediaan pengalokasian anggaran dalam APBD.
- (2) Pendanaan penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan keprofesian Pendidik dan Tenaga Kependidikan selain bersumber dari APBD dapat menggunakan sumber lain yang sah.
- (3) Guru dapat secara mandiri mendanai kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk dirinya.

Bagian Kelima
Manajemen

Pasal 24

- (1) Satuan pendidikan melakukan perencanaan kebutuhan pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan Pendidik dan Tenaga Kependidikan berdasarkan evaluasi diri satuan pendidikan.
- (2) Kepala Dinas menetapkan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan Pendidik dan Tenaga Kependidikan berdasarkan usulan dari satuan kependidikan.
- (3) Kepala Satuan Kependidikan, Pengawas Sekolah, Guru Pemandu, Kepala Sekolah Pemandu, Pengawas Sekolah Pemandu, Guru Pembimbing, dan Koordinator PKB melaksanakan pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- (4) Satuan pendidikan menjamin bahwa guru menerima dukungan untuk meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesiannya sesuai dengan profil kinerjanya di tingkat sekolah maupun Kabupaten.
- (5) Kepala satuan pendidikan merencanakan, melaksanakan dan melaporkan pelaksanaan kegiatan PKB di sekolah.
- (6) KKG/MGMP Kecamatan/gugus merencanakan, melaksanakan dan melaporkan pelaksanaan kegiatan PKB di gugus serta membantu dan membimbing pelaksana PKB di sekolah.
- (7) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ciamis mengelola PKB tingkat Kabupaten untuk menjamin PKG dilaksanakan secara efektif, efisien, objektif, adil, akuntabel, dsb, serta membantu dan memonitor pelaksanaan PKB di sekolah dan gugus.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 25

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Ciamis.

Ditetapkan di Ciamis
pada tanggal 31 Desember 2013

BUPATI CIAMIS,

cap/ttd

H. ENKON KOMARA

Diundangkan di Ciamis
pada tanggal 31 Desember 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,

Cap/ttd

H. HERDIAT S.

BERITA DAERAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2013 NOMOR 49