



**b.g.p**  
Balai Guru Penggerak

**Maluku  
Utara**

**RENCANA STRATEGI  
BALAI GURU PENGGERAK  
PROVINSI MALUKU UTARA  
2022-2024**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
BALAI GURU PENGGERAK PROVINSI MALUKU UTARA  
TAHUN 2022**

## KATA PENGANTAR

Sebagai salah satu unit pelaksana teknis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbudristek, Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Maluku Utara mempunyai tugas pokok melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. Pelaksanaan tugas fungsi tersebut merujuk kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbudristek yang merupakan bahan perumusan Rencana Strategis Balai Guru Penggerak Provinsi Maluku Utara Tahun 2022/2024.

Rencana Strategis merupakan dokumen utama yang memuat visi, misi, kebijakan, tujuan strategis, sasaran kegiatan (SK) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) pembangunan pada bidang Guru dan Tenaga Kependidikan, menjadi salah satu pedoman pelaksanaan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Selain itu, Rencana Strategis ini lebih lanjut dijabarkan ke dalam rencana kinerja atau program kerja tahunan yang sekaligus juga menjadi rujukan untuk mengevaluasi capaian program dan kegiatan dalam periode lima tahunan.

Rencana Strategis ini akan dikaji ulang secara periodik untuk disempurnakan dan dilakukan perubahan-perubahan yang diperlukan terkait dengan kebijakan internal dan capaian target tahunan. Oleh karena itu, saran perbaikan dari semua pihak yang berkepentingan sangat diharapkan untuk sempurnanya Rencana Strategis Balai Guru Penggerak Provinsi Maluku Utara agar sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan jaman.

Ternate, Agustus 2022

Kepala Balai Guru Penggerak  
Provinsi Maluku Utara



**Subagiyana, S.Pd., M.Pd.**  
NIP. 196705241993031006

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Gambaran .....	1
C. Kondisi Umum Guru dan Tenaga Kependidikan .....	2
D. Potensi dan Permasalahan terkait Guru dan Tenaga Kependidikan.....	3
<b>BAB II TUJUAN DAN SASARAN</b>	
A. Visi dan Misi BGP Provinsi Maluku Utara.....	7
A.1. Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan .....	8
A.2. Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran.....	8
<b>BAB III ARAHAN KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN</b>	
A. Arahan Kebijakan dan Strategi.....	10
A.1. Arahan Kebijakan dan Strategi Kemendikbudristek .....	10
A.2. Arahan Kebijakan dan Strategi Direktorat Jenderal GTK.....	11
A.3. Arah Kebijakan Strategi BGP Provinsi Maluku Utara.....	13
B. Kerangka Regulasi .....	16
C. Kerangka Kelembagaan .....	18
D. Reformasi Birokrasi .....	19
<b>BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN</b>	
A. Target Kinerja.....	22
B. Kerangka Pendanaan .....	24
<b>BAB V PENUTUP</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Transformasi Guru dan Tenaga Kependidikan .....	13
Gambar 3.2. Skema Utama Pencapaian Tujuan Strategis.....	17
Gambar 3.3. Struktur Organisasi .....	21

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan .....	11
Tabel 2.2. Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran .....	11
Tabel 3.1. Kerangka Regulasi .....	18
Tabel 3.2. Program Kerja Reformasi Birokrasi .....	21
Tabel 4.1. Sasaran Program BGP Provinsi Maluku Utara Tahun 2022-2024 .....	24
Tabel 4.2. Kerangka Acuan .....	26

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tahun 2022 – 2024 Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Ristek dan Teknologi (Kemendikbudristek) memiliki visi yaitu mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya profil pelajar pancasila yang bernalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertaqwa kepada tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia , bergotong royong dan kebhinekaan global. Untuk mewujudkan visi tersebut misi yang di bangun adalah 1) mewujudkan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan di dukung oleh infrastruktur dan teknologi, 2) Mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan bahasa dan sastra, dan 3) Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pendidikan dan kebudayaan. Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024.

Untuk mewujudkan visi , misi dan tujuan Kemendikbudristek, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan memiliki tujuan peningkatan kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan di seluruh jenjang. Balai Besar Guru Penggerak merupakan salah satu dari pengembangan ekosistem belajar guru di setiap provinsi dan menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) yang akan memiliki tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah dan pengawas sekolah sesuai dengan . Permendikbudristek no.14 tahun 2022. Sebagai UPT baru di bawah naungan Ditjen GTK , Balai Guru Peneggerak (BGP) Provinsi Maluku Utara perlu menyusun rencana kerja yang strategis baik jangka pendek dan jangka panjang. Sebagai UPT yang akan melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan dan calon kepala sekolah dan calon pengawas. Balai Besar Guru Penggerak memiliki rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang 9.

### **B. Gambaran**

Arah Kebijakan atau Program Prioritas yang mendukung Agenda Pembangunan di atas (1) Peningkatan pemerataan layanan pendidikan berkualitas (2) Meningkatkan produktibitas dan Daya saing, (3) Revolusi mental dan pembinaan Ideologi Pancasila untuk memperkuat ketahanan budaya bangsa dan membentuk mentalitas bangsa yang maju, modern, dan

berkarakter, (4) Meningkatkan pemajuan dan pelestarian kebudayaan untuk memperkuat karakter dan memperteguh jati diri bangsa, meningkatkan kesejahteraan rakyat, dan mempengaruhi arah perkembangan peradaban dunia, (5) Peningkatan Literasi, Inovasi, dan Kreativitas, dan (6) Reformasi birokrasi dan tata kelola.s

Menengah lingkup tugas dan fungsi BGP Provinsi Maluku Utara untuk periode 3 (tiga) tahun yakni tahun 2022 sampai dengan tahun 2024. Renstra BGP Provinsi Maluku Utara merupakan penjabaran dari Renstra Ditjen GTK yang memuat visi, misi, tujuan dan sasaran strategis, arah kebijakan Ditjen GTK, strategi pencapaian tujuan dan kerangka kelembagaan serta target kinerja yang telah ditetapkan untuk dilaksanakan oleh BGP Provinsi Maluku Utara berdasarkan amanat dari Ditjen GTK yang disesuaikan dengan Permendikbudristek No. 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak. Renstra BGP Provinsi Maluku Utara merupakan pedoman bagi seluruh jajaran pimpinan dan staf serta dipahami oleh para pemangku kepentingan atau *stakeholders* dalam merencanakan dan melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah serta mengevaluasi hasilnya.

### **C. Kondisi Umum Guru dan Tenaga Kependidikan**

Pembangunan pada hakekatnya merupakan upaya sistematis dan terencana oleh masing-masing maupun seluruh komponen bangsa untuk mengubah suatu keadaan menjadi keadaan yang lebih baik dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia secara optimal, efisien, efektif, dan akuntabel, dengan tujuan akhirnya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat secara berkelanjutan. Komponen pembangunan yang dapat menjadi tumpuan dasar dari berbagai cita-cita bangsa terdiri dari Pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sesuai dengan yang tercantum pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jelas mengamanatkan cita-cita kemerdekaan untuk menjadi bangsa maju yang sejahtera, cerdas, tertib dan berkarakter, damai abadi, serta berkeadilan sosial. Selain itu sasaran pembangunan RPJMN 2020-2025 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Untuk itu penguatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting, tidak hanya terbatas pada kecerdasan dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan sains, tetapi juga pembangunan SDM yang berakhlak mulia, berkarakter kuat, toleran, mandiri, bernalar kritis, kreatif, dan selalu siap bekerja sama.

Kualitas SDM berpengaruh terhadap kemampuan suatu bangsa untuk berkompetisi di tengah gloMaluku Utarasasi dan inovasi teknologi. Dengan pembangunan SDM yang sesuai dengan tuntutan kemajuan iptek dan perkembangan dunia global, Indonesia akan siap menyongsong cita-cita kemerdekaan sebagai bangsa berkarakter dan cerdas, yang mampu bersaing dan bahkan berdiri sama tinggi dengan bangsa-bangsa maju lainnya di dunia. Sejalan dengan pemikiran tersebut, penyusunan Rencana Strategis Balai Guru Penggerak Provinsi Maluku Utara Tahun 2022-2024 memperhatikan hal-hal yang telah dicapai pada periode perencanaan tahun 2015 - 2019 melalui evaluasi pelaksanaan yang seksama, mengkaji kendala-kendala yang dihadapi, memperhatikan kesinambungan, dan keberlanjutan pembangunan dalam arti yang seluas-luasnya.

Tantangan utama pembangunan nasional tahun 2015-2019 yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai modal utama dalam pembangunan nasional perlu terus ditingkatkan sehingga mampu memberikan daya saing yang tinggi. Pencapaian pembangunan selama periode tahun 2015-2019 menjadi modal penting untuk memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pada SDM yang berkualitas serta kemampuan IPTEK yang terus meningkat. Memasuki periode tahun 2022-2024, pembangunan SDM terutama guru dan tenaga kependidikan Balai Guru Penggerak Provinsi Maluku Utara akan melakukan upaya-upaya menekan dampak turunnya kualitas belajar siswa yang disebabkan proses belajar mengajar yang tidak optimal selama pandemi. Upaya ini akan dilakukan salah satunya dengan melakukan akselerasi transformasi pendidikan. Transformasi pendidikan ini diharapkan membuka kesempatan bagi semua satuan pendidikan, guru dan peserta didik dapat secara mandiri melakukan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan.

Sebagai unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia, Balai Guru Penggerak Provinsi Maluku Utara harus mendukung kebijakan dan Rencana Strategis (Renstra) Kemendikbudristek Tahun 2020-2024 dengan berfokus pada kebijakan Merdeka Belajar. Pembangunan guru dan tenaga kependidikan dituangkan ke dalam Renstra BGP Provinsi Maluku Utara Tahun 2022-2024 memperhatikan tantangan dan peluang yang ada, baik yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap pendidikan serta mempertimbangkan pelaksanaan Renstra 2015-2019 serta Renstra 2020-2024 Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

#### **D. Potensi dan Permasalahan terkait Guru dan Tenaga Kependidikan**

Sejumlah permasalahan dan tantangan dalam pembinaan guru dan tenaga kependidikan

yang perlu mendapat perhatian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang, khususnya yang terkait dengan peningkatan tata kelola guru dan tenaga kependidikan, antara lain:

1. Kualitas calon guru perlu ditingkatkan dan penguatan Pendidikan Profesi Guru (PPG)  
Masih rendahnya keluaran pendidikan guru berdampak pada belum adanya perbaikan yang signifikan pada peningkatan kualitas guru. Keterbatasan ini antara lain disebabkan oleh: a) reformasi pendidikan guru masih berfokus pada pendidikan guru dalam jabatan; b) belum tersedianya mekanisme penjaminan kualitas calon mahasiswa pendidikan guru melalui proses seleksi berdasarkan merit system; c) kurang maksimalnya pelaksanaan program induksi dan pemantauan guru; d) kurikulum pendidikan guru responsif dengan kebutuhan aktual; e) belum dilaksanakannya pendidikan guru bagi calon guru melalui pola beasiswa dan berasrama; dan f) belum terintegrasinya pendidikan guru dengan pemenuhan kebutuhan guru melalui pengangkatan guru Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Kualitas pengajaran dan pembelajaran perlu ditingkatkan  
Proses pengajaran dan pembelajaran dirasakan belum optimal karena tidak berdampak terhadap hasil belajar dan karakteristik peserta didik. Hal tersebut terjadi karena: a) masih rendahnya inovasi guru dalam penerapan kurikulum; b) masih rendahnya kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik; c) masih rendahnya kemampuan guru dalam memilih pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik; dan d) masih rendahnya peran pendidik dalam penilaian hasil belajar siswa terutama dalam penilaian pembelajaran di kelas.
3. Pengembangan keprofesian guru masih harus dioptimalkan  
Hasil penelitian mengindikasikan pelatihan guru yang dilakukan secara masif dan searah kurang efektif dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Seyogyanya peningkatan mutu guru dilakukan melalui proses belajar bersama rekan sejawat (peer learning) secara terus menerus dan hal ini dapat dioptimalkan melalui ekosistem belajar guru. Namun kondisi saat ini, ekosistem belajar guru juga belum optimal dikarenakan: a) belum terbentuk adanya pemimpin pembelajaran yang mampu menggerakkan ekosistem belajar guru; b) belum tersedianya intervensi program pemberdayaan ekosistem belajar guru yang berkesinambungan; c) belum tersebarnya ekosistem belajar guru di setiap propinsi. Hal lainnya, data hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) juga menunjukkan bahwa sekitar 75% (tujuh puluh lima persen) kabupaten/kota, yang sebagian besar kabupaten/kota tersebut berada di luar pulau Jawa, memiliki nilai rata-rata UKG di bawah standar kompetensi minimal.
4. Pengelolaan, pemenuhan, dan pendistribusian pendidik dan tenaga kependidikan perlu

ditingkatkan

Walaupun rasio peserta didik terhadap guru di Indonesia sudah baik (16:1), namun tata kelola guru masih harus menjadi focus perhatian. Sebagai contoh, sampai akhir tahun 2019, 37,81% dari seluruh guru yang ada di sekolah negeri adalah guru bukan PNS dan keberadaan guru juga masih belum merata terutama di daerah Terdepan, Terluar dan Tertinggal (3T). Kemendikbudristek memiliki komitmen untuk mengisi kekurangan guru bermutu di daerah 3T dan guru bukan PNS. Namun komitmen tersebut perlu dibarengi dengan upaya Pemerintah Daerah untuk memastikan SDM guru bermutu sudah ditempatkan dan dimanfaatkan dengan baik supaya menjangkau semakin banyak siswa. Upaya Pemerintah Daerah tersebut dapat berupa mengatur kelas rangkap multi-grade teaching untuk jenjang SD dan multi-subject teaching untuk jenjang SMP dan SMA.

Meskipun permasalahan pendidikan dan tata kelola guru kompleks, terdapat beberapa potensi yang dapat digunakan untuk membantu penyelesaian permasalahan. Paling tidak ada 5 (lima) potensi yang telah diidentifikasi, yaitu: 1) penerapan kurikulum dengan memberikan penguatan pengajaran berfokus pada kemampuan matematika, literasi, dan sains di semua jenjang; 2) penguatan pendidikan literasi kelas awal dan literasi baru (literasi digital, data, dan sosial) dengan strategi pengajaran efektif dan tepat; 3) penguatan kualitas penilaian hasil belajar siswa dan peningkatan pemanfaatan hasil penilaian sebagai bagian dalam perbaikan proses pembelajaran; 4) keberadaan MKKS, MGMP, dan KKG dapat memberikan pendampingan untuk perbaikan praktik mengajar guru; dan 5) komitmen Kemendikbudristek untuk menyediakan guru garis depan bagi daerah 3T yang kekurangan guru.

Tantangan yang dihadapi dalam pemajuan pendidikan yang berkenaan dengan ekosistem pendidikan, guru, pedagogi, dan kurikulum/program yaitu tantangan untuk memerdekakan guru sebagai penerus pengetahuan menjadi guru sebagai fasilitator pembelajaran. Pada abad 21 ini, peran guru di kelas lebih ditekankan sebagai fasilitator pembelajaran dan bukan lagi sebagai satu-satunya sumber informasi bagi peserta didik. Dengan adanya penekanan pada guru sebagai fasilitator pembelajaran, hal ini dimaksudkan agar terjadi pergeseran paradigma mengajar guru dari bersifat berpusat pada guru (teacher centered) menjadi berpusat pada siswa (student centered). Sebagai fasilitator pembelajaran, maka guru diharapkan dapat memfasilitasi pembelajaran yang berlangsung pada diri peserta didik, sehingga mereka memperoleh pengalaman belajar yang nyata dan otentik. Dengan memfasilitasi pembelajaran, berarti guru berusaha mengajak dan membawa seluruh peserta didik untuk berpartisipasi aktif baik secara fisik maupun mental agar kelas menjadi lebih bergairah. Namun demikian, memfasilitasi pembelajaran bukanlah hal mudah jika guru tidak memiliki cukup pemahaman

tentang psikologi pendidikan dan berbagai teori pembelajaran.

## **BAB II**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **A. Visi dan Misi BGP Provinsi Maluku Utara**

Balai Guru Penggerak Provinsi Maluku Utara sebagai UPT Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Republik Indonesia, yang mengemban amanat dalam memajukan pembangunan SDM melalui usaha bersama semua anak bangsa untuk meningkatkan mutu pendidikan, Balai Guru Penggerak Provinsi Maluku Utara, menentukan visi berdasarkan pada visi Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan. Adapun Visi Balai Guru Penggerak Provinsi Maluku Utara 2022 - 2024 adalah:

“Menjadi pusat keunggulan dalam membangun ekosistem pembelajaran Guru dan Tenaga Kependidikan berlandaskan gotong royong untuk terciptanya Pelajar Pancasila demi mewujudkan Indonesia Maju.”

Visi tersebut menggambarkan komitmen Balai Guru Penggerak Provinsi Maluku Utara mendukung terwujudnya visi dan misi presiden melalui pelaksanaan tugas dan kewenangan yang dimiliki secara konsisten, bertanggung jawab, dapat dipercaya, dengan mengedepankan profesionalitas dan integritas. Oleh karena itu, perumusan kebijakan dan pelaksanaan pembangunan bidang guru dan tenaga kependidikan akan sejalan dengan perwujudan visi dan misi presiden.

Balai Guru Penggerak Provinsi Maluku Utara sesuai dengan tugas dan kewenangannya, juga berkomitmen untuk menciptakan pelajar Pancasila. perwujudan pelajar Indonesia sebagai pelajar sepanjang hayat yang memiliki kompetensi global dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Keenam ciri pelajar Pancasila sebagai berikut.

BGP Provinsi Maluku Utara sebagai Unit Pelaksana Teknis dalam mendukung visi Kemendikbudristek, menetapkan misi:

#### **1. Pemetaan Kompetensi**

Melakukan Pemetaan Kompetensi guru, tenaga pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

#### **2. Pengembangan Model**

Melakukan Pengembangan Model peningkatan kompetensi guru, tenaga pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

### **3. Pengembangan Media Pembelajaran**

Melakukan Pengembangan Media Pembelajaran peningkatan kompetensi guru, tenaga pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

### **4. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi**

Terlaksananya peningkatan kompetensi guru, tenaga pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

### **5. Fasilitasi**

Meningkatkan kualitas serta memperluas layanan fasilitasi pada program peningkatan, pengembangan dan pemberdayaan guru, tenaga pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah

### **6. Supervisi**

Pelaksanaan Supervisi peningkatan kompetensi guru, tenaga pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

### **7. Monitoring dan Evaluasi**

Melaksanakan monitoring dan evaluasi pada program pengembangan dan pemberdayaan guru, tenaga pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

### **8. Kemitraan**

Melaksanakan kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, tenaga pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

#### **A.1. Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan**

BGP Provinsi Maluku Utara, dalam mewujudkan visi dan misinya, mendukung visi, misi serta tujuan strategis dari Ditjen GTK. Oleh karena itu, Tujuan Kegiatan yang ditetapkan, sepenuhnya mengacu pada Sasaran Program Ditjen GTK yang sesuai dengan Organisasi dan Tata Kerja BGP Provinsi Maluku Utara.

Dalam Renstra Kemendikbudristek Tahun 2020-2024, Sasaran Program (SP) dari Ditjen GTK adalah “Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional”. Sasaran Program ini merupakan dukungan untuk Sasaran Strategis 2 yaitu Meningkatkan kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) serta relevansi di seluruh

jenjang. Sasaran Program (SP) tersebut adalah dasar bagi BGP Provinsi Maluku Utara menetapkan Tujuan Kegiatan.

Sesuai lampiran Renstra Ditjen GTK mengenai matrik kinerja dan pendanaan Ditjen GTK tahun 2020-2024, Sasaran Program (SP) dan Indikator Kinerja Program (IKP) dari Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran diturunkan menjadi Tujuan Kegiatan dan Indikator, yaitu:

Tabel 2.1. Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan

Tujuan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan	Target Tahun 2024 (%)
<i>Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional</i>	Persentase daerah yang memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik	39,42

## A.2. Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran

Untuk mengukur tingkat ketercapaian tujuan, BGP Provinsi Maluku Utara, maka diperlukan sasaran kegiatan yang menggambarkan kondisi yang akan dicapai pada akhir Renstra. Penetapan sasaran kegiatan mempunyai peran penting

Tabel 2.2. Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran

Sasaran kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran
1. <i>Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru</li> <li>Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya</li> <li>Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru</li> </ul>
2. <i>Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen GTK</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Predikat SAKIP satuan kerja minimal B</li> <li>Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA K/L BGP Provinsi Maluku Utara</li> </ul>

### **BAB III**

## **ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN**

### **A. Arah Kebijakan dan Strategi**

#### **A.1. Arah Kebijakan dan Strategi Kemendikbudristek**

Berdasarkan RPJMN 2020-2024, arah kebijakan dan strategi nasional dikelompokkan menjadi 7 (tujuh) agenda pembangunan, yaitu sebagai berikut:

1. Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan;
2. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan;
3. Meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing;
4. Revolusi mental dan pembangunan kebudayaan;
5. Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
6. Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim; dan
7. Memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.

Dari ketujuh agenda tersebut, Kemendikbudristek memberikan dukungan pada agenda pembangunan 3, 4, dan 7. Maka dari itu, arah kebijakan, strategi, serta program dan kegiatan Kemendikbudristek harus mengacu pada arah kebijakan dan strategi nasional berikut ini:

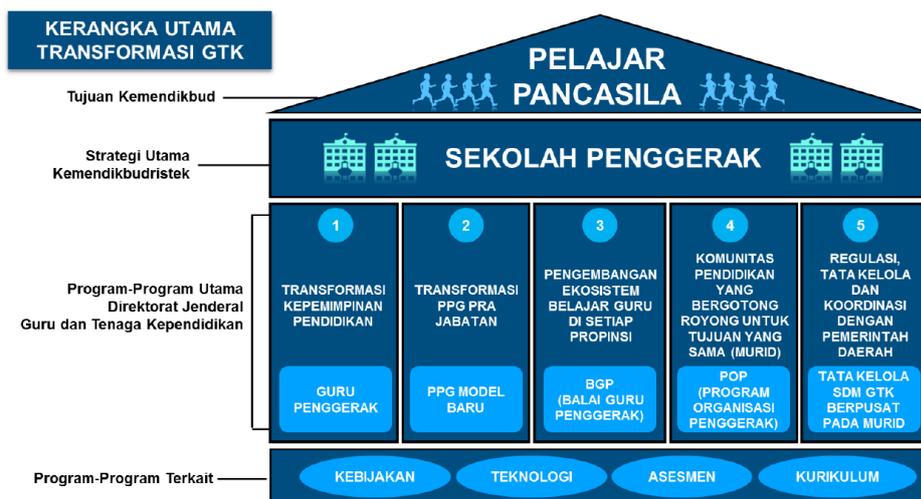
1. Agenda pembangunan 3 “meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing”;
  - a. meningkatkan pemerataan layanan pendidikan berkualitas
  - b. meningkatkan produktivitas dan daya saing
2. Agenda pembangunan 4 “revolusi mental dan pembangunan kebudayaan”
  - a. revolusi mental dan pembinaan Ideologi Pancasila untuk memperkuat ketahanan budaya bangsa dan membentuk mentalitas bangsa yang maju, modern, dan berkarakter
  - b. meningkatkan pemajuan dan pelestarian kebudayaan untuk memperkuat karakter dan memperteguh jati diri bangsa, meningkatkan kesejahteraan rakyat, dan mempengaruhi arah perkembangan peradaban dunia
3. Agenda pembangunan 7 “memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.”
  - a. peningkatan literasi, inovasi, dan kreativitas
  - b. reformasi birokrasi dan tata kelola

Secara garis besar, arah kebijakan dan strategi Kemendikbudristek untuk periode 2020-2024 adalah sebagai berikut:

1. Optimalisasi angka partisipasi pendidikan
2. Peningkatan dan pemerataan kualitas dan relevansi pendidikan
3. Pemajuan dan pelestarian Bahasa dan kebudayaan
4. Kontribusi Perguruan Tinggi terhadap riset, inovasi dan ilmu pengetahuan
5. Tata kelola pendidikan dan kebudayaan dan patisipatif

## A.2. Arah Kebijakan dan Strategi Direktorat Jenderal GTK

Arah kebijakan dan strategi Ditjen GTK dalam rangka mendukung peningkatan dan pemerataan kualitas dan relevansi pendidikan serta tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel adalah melalui transformasi guru dan tenaga kependidikan.



Gambar 3.1. Transformasi Guru dan Tenaga Kependidikan

Transformasi Guru dan Tenaga Kependidikan dapat terwujud secara optimal melalui berbagai program-program utama Ditjen GTK yang secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Transformasi Kepemimpinan Pendidikan

Kondisi yang ingin dicapai adalah kepemimpinan sekolah dan ekosistem pendidikan yang berkualitas tinggi.

Strategi: Program Pendidikan Guru Penggerak.

2. Transformasi Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan

Kondisi yang ingin dicapai adalah guru pemula yang profesional yang:

- a. berorientasi utama kepada murid dan pembelajaran mereka serta berjiwa Indonesia dengan memegang teguh setiap sila dalam Pancasila dan semboyan negara Bhinneka Tunggal Ika;
- b. memiliki kompetensi dasar guru pemula yang baik;
- c. berkomitmen penuh kepada profesi guru dengan menjadi teladan yang menjunjung tinggi kode etik guru, menjadi pembangun semangat dan pemberdaya menuju kemandirian dan kemerdekaan setiap muridnya;
- d. merupakan pembelajar sepanjang hayat yang menguasai dasar-dasar keterampilan abad ke-21; dan
- e. memiliki dasar-dasar kepemimpinan yang baik.

Strategi:

- a. Ujian seleksi yang terstandarkan secara nasional yang menekankan pada ujian penguasaan konten, tes kemampuan dasar literasi dan numerasi, tes kepribadian, serta wawancara dengan calon peserta.
- b. Penyelenggaraan PPG menerapkan diferensiasi model meliputi: Pengembangan model-model PPG Pra Jabatan yang inovatif; Kurikulum PPG berbasis praktik yang dilakukan secara terstruktur; Pengajar PPG khususnya bidang pedagogi harus memahami dan menguasai praktik di sekolah; Guru pamong yang akan membimbing merupakan seorang guru Penggerak/pengajar praktik; Pemilihan sekolah mitra yang selektif, yang menguatkan kualitas proses pembelajaran calon guru; dan Perbaikan regulasi untuk mendorong inovasi.
- c. Ujian kelulusan yang terstandarkan secara nasional

### 3. Pengembangan Ekosistem Belajar Guru di setiap Provinsi

Kondisi yang ingin dicapai adalah ekosistem belajar guru dan pendidik lainnya yang berdaya, aktif, inklusif, berkelanjutan dan inovatif agar dapat membangun sekolah dengan budaya Indonesia yang melekat dan semangat belajar yang kuat bagi seluruh ekosistemnya.

Strategi: Pembentukan Balai Guru Penggerak (BGP).

### 4. Komunitas Pendidikan yang Bergotong Royong untuk Tujuan yang Sama (Murid)

Kondisi yang ingin dicapai adalah:

- a. Referensi pengetahuan (body of knowledge) tentang model-model peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang terbukti efektif untuk berbagai konteks di Indonesia.

- b. Integrasi referensi pengetahuan tersebut ke dalam program-program pendidikan guru mulai dari program untuk guru prajabatan dan guru dalam jabatan.

Strategi:

- a. Program Organisasi Penggerak (POP).
- b. Diseminasi model peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang terbukti memiliki dampak terhadap peningkatan proses dan hasil belajar peserta didik pada skala yang lebih besar.

## 5. Regulasi, Tata Kelola, dan Koordinasi dengan Pemerintah Daerah

Kondisi yang ingin dicapai adalah:

- a. Sinergi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
- b. Terwujudnya ekosistem guru dan tenaga kependidikan yang berdaya, memberdayakan, aktif, kolaboratif, dan inovatif yang dengan komitmen tinggi bergerak bersama-sama untuk tujuan yang sama, yaitu kepada murid dan kualitas pembelajaran mereka.

Strategi: Omnibus Law

Secara umum, Transformasi guru dan tenaga kependidikan bertujuan mendorong proses transformasi sekolah agar dapat meningkatkan capaian hasil belajar siswa secara holistik, baik dari segi kompetensi kognitif maupun nonkognitif (karakter) dalam rangka mewujudkan Profil Pelajar Pancasila. Transformasi yang diharapkan tidak hanya terbatas pada sekolah, tetapi juga untuk memicu terciptanya ekosistem pendukung perubahan dan gotong royong di tingkat daerah dan nasional sehingga perubahan dapat terjadi secara luas dan terlembaga. Tujuan di atas sejalan dengan upaya untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing, yaitu SDM yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter sehingga mampu mendukung pembangunan berkelanjutan pada masa mendatang. Transformasi sekolah tersebut didukung dengan transformasi tata kelola guru dan tenaga kependidikan dan transformasi organisasi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan.

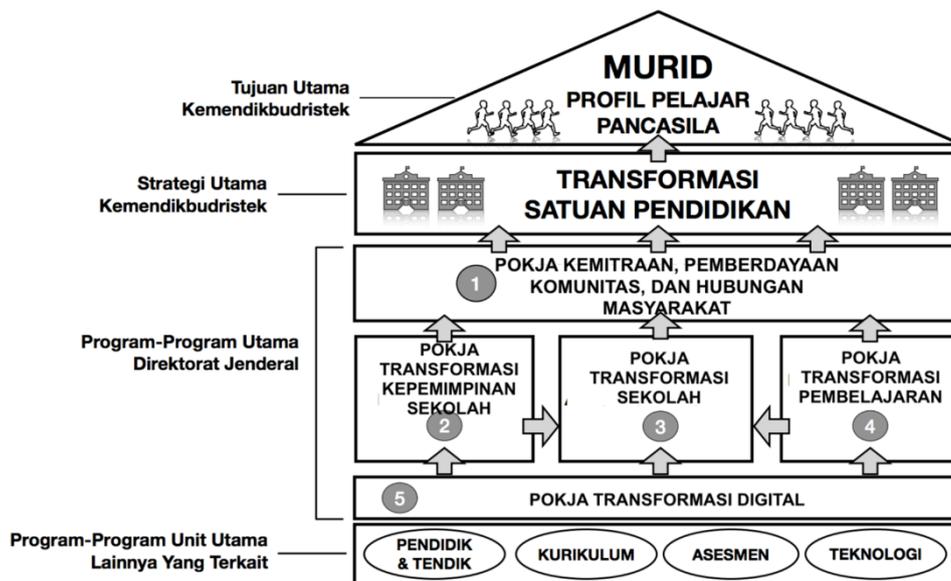
### **A.3. Arah Kebijakan Strategi BGP Provinsi Maluku Utara**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak Pasal 3, BGP mempunyai tugas melaksanakan

pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, BGP menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pemetaan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- b. Pengembangan model peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- c. Pengembangan media pembelajaran guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- d. Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- e. Pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- f. Pelaksanaan supervisi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- g. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- h. Pelaksanaan kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; dan
- i. Pelaksanaan urusan administrasi.



Gambar 3.2. Skema Utama Pencapaian Tujuan Strategis

Berdasarkan gambar 3.3. tergambar skema utama pencapaian tujuan strategis yang dilakukan BGP Provinsi Maluku Utara dalam mendukung program Direktorat Jenderal GTK. Tugas dan fungsi BGP Provinsi Maluku Utara dilaksanakan oleh 5 (lima) pokja dan 1 (satu) bagian umum. Adapun 5 (lima) pokja yang menjalankan tugas dan fungsi BGP Provinsi Maluku Utara yaitu Pokja Kemitraan, Pemberdayaan Komunitas, dan Hubungan Masyarakat, Pokja Transformasi Kepemimpinan Sekolah, Pokja Transformasi Sekolah, Pokja Transformasi Pembelajaran, dan Pokja Transformasi Digital.

a. Pokja Kemitraan, Pemberdayaan Komunitas, dan Hubungan Masyarakat

Kondisi yang ingin dicapai adalah berkembangnya komunitas belajar dan hubungan kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan untuk mendukung program-program BGP. Termasuk juga Publikasi dan Komunikasi.

Strategi: Sosialisasi Program, Unit Layanan Terpadu.

b. Pokja Transformasi Kepemimpinan Sekolah

Kondisi yang ingin dicapai adalah meningkatnya jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru

Strategi: Program Pendidikan Guru Penggerak.

c. Pokja Transformasi Sekolah

Kondisi yang ingin dicapai adalah meningkatnya jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru

Strategi: Program Sekolah Penggerak.

d. Pokja Transformasi Pembelajaran

Kondisi yang ingin dicapai adalah meningkatnya jumlah guru dan tenaga kependidikan

yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya

Strategi: Implementasi Kurikulum Merdeka

e. Pokja Transformasi Digital

Digitalisasi konten-konten pembelajaran dan sarana pendukungnya untuk mendukung implementasi kurikulum merdeka dan Platform Merdeka Mengajar.

Strategi: fasilitasi pengembangan pembelajaran untuk guru dan tenaga kependidikan serta pengembangan bahan belajar.

## B. Kerangka Regulasi

Untuk memastikan efektivitas penyelenggaraan program dan kegiatan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, kepala sekolah pengawas sekolah, calon kepala sekolah dan pengawas sekolah tenaga kependidikan sesuai dengan tujuan dan sasaran strategis Kemendikbudristek, dibutuhkan penyesuaian regulasi yang saat ini berlaku dan harmonisasi antara beberapa rancangan regulasi yang diprioritaskan sesuai bidang tugas Kemendikbudristek. Adapun rancangan regulasi yang diprioritaskan pada periode waktu tahun 2020—2024 di antaranya sebagai berikut:

Tabel 3.1. Kerangka Regulasi

Arah Keraangka Regulasi/ dan/Atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
Revisi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen	Dengan adanya satu sistem pendidikan nasional, maka ketentuan mengenai pendidik harusnya menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional. Pokok-pokok perubahan antara lain: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Undang-undang ini perlu direvisi untuk menyesuaikan peran guru dan dosen dalam sistem pendidikan yang menerapkan pembelajaran daring;</li><li>2. pengaturan mengenai persyaratan, pengangkatan, pendistribusian, beban kerja, pembinaan, dan perlindungan</li></ol>	Tahun 2022 sampai dengan tahun 2023

	<p>guru dan dosen memerlukan penyesuaian dengan perubahan lingkungan strategis pendidikan di Indonesia;</p> <p>3. diperlukan sinkronisasi mengenai penghargaan kepada guru dan dosen, termasuk kemungkinan untuk memperpanjang batas usia pensiun guru dan dosen;</p> <p>4. hal lain yang memerlukan revisi adalah organisasi profesi guru/dosen. Selama ini tidak ada kejelasan mengenai organisasi profesi guru yang diakui oleh Pemerintah, sehingga menimbulkan kesulitan dalam pengawasan dan penjatuhan sanksi terhadap guru/dosen.</p>	
<p>Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru</p>	<p>1. Bahwa guru sebagai tenaga profesional memiliki peran strategis untuk mewujudkan visi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas;</p> <p>2. bahwa untuk mewujudkan profesionalitas guru perlu perbaikan tata kelola guru;</p> <p>3. bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru perlu penyesuaian untuk mengakomodasi perkembangan tata kelola guru sebagai pendidik profesional sehingga perlu diubah;</p> <p>4. Ruang lingkup pengaturan</p>	<p>Tahun 2022</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. rumusan guru dalam jabatan, masyarakat, dan kementerian disesuaikan;</li> <li>b. sertifikasi pendidik;</li> <li>c. bobot muatan belajar;</li> <li>d. tugas tambahan;</li> <li>e. tunjangan profesi;</li> <li>f. penilaian kinerja;</li> <li>g. pemenuhan beban kerja sebagai guru;</li> <li>h. tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional;</li> <li>i. tunjangan khusus bagi guru yang ditugaskan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah;</li> <li>j. maslahat tambahan;</li> <li>k. pengembangan dan peningkatan kompetensi guru;</li> <li>l. pengangkatan dan/atau penempatan guru yang diangkat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah; dan .perencanaan kebutuhan guru.</li> </ul>	
--	--	--

### C. Kerangka Kelembagaan

Sesuai Permendikbudristek No.14 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak, kerangka kelembagaan BGP Provinsi Maluku Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 3.3. Struktur Organisasi

#### D. Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi merupakan salah satu gerakan yang tengah dilakukan oleh BGP Provinsi Maluku Utara dalam upayanya mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) yang meliputi aspek-aspek kelembagaan, sumber daya manusia, ketatalaksanaan, akuntabilitas, pengawasan dan pelayanan publik di lingkungan BGP Provinsi Maluku Utara.



Program Kerja yang ditetapkan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2022-2024 antara lain:

Tabel 3.2. Program Kerja Reformasi Birokrasi

No	Program	2022	2023	2024
8	Membangun Budaya kerja positif dan solutif	v		
9	Monitoring dan evaluasi	v		
10	Penyusunan POS		v	

11	Keterbukaan Informasi Publik	v		
12	Pemanfaatan Transformasi digital di BGP	v	v	v
13	Peningkatan kompetensi Pegawai		v	
14	Penyusunan rencana kebutuhan pegawai		v	
15	Penyusunan Beban Kerja pegawai		v	
16	Penyusunan Renstra BGP Provinsi Maluku Utara	v		
17	Penyusunan Perjanjian Kinerja	v	v	v
18	Monev penguatan akuntabilitas		v	
19	Public campaign pengendalian gratifikasi		v	
20	Layanan pengaduan masyarakat		v	v
21	Pembentukan tim SPI dan SPIP		v	
22	Monitoring dan evaluasi		v	v
23	Sosialisasi SPI dan SPIP		v	
24	Sosialisasi dan Pemanfaatan Whistle Blowing System		v	

25	Penyusunan Standar Pelayanan		v	
26	Kepuasan Pelanggan		v	
27	Budaya Pelayanan Prima		v	
28	Pengelolaan Pengaduan		v	v

## BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

### A. Target Kinerja

Target kinerja merupakan hasil dan satuan hasil yang akan dicapai dari setiap Indikator Kinerja selama 5 tahun periode Renstra dalam setiap tahun. Dalam rangka mendukung Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi mewujudkan visi misi yang dicita-citakan, BGP Provinsi Maluku Utara menetapkan sasaran kegiatan yang merupakan turunan dari sasaran program Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, dan Direktorat Jenderal GTK.

Sasaran Program BGP Provinsi Maluku Utara tahun 2022-2024 terdiri dari 2 Program dengan 3 sasaran Program sebagai berikut:

Tabel 4.1. Sasaran Program BGP Provinsi Maluku Utara Tahun 2022-2024

No	Uraian	Baseline 2020	Target		
			2022	2023	2024
	Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran				
	Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional				
	Persentase daerah yang memiliki Indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik				

Sasaran kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran	Baseline 2020	2022	2023	2024
(SK.1) Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan	(IKK 1.1.) Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	-	342	1,118	1,119
	(IKK 1.2.) Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya	-	2,258	4,414	4,415
	(IKK 1.3.) Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru		74	1,371	1,372

(SK 2.) Meningkatnya tata kelola Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah	[IKK 2.1.] Predikat SAKIP Balai Besar Guru Penggerak (BGP) Provinsi Provinsi Maluku Utara	-	B	B	BB
	[IKK 2.2.] Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA K/L		-	96,15	96,16

## B. Kerangka Pendanaan

Upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran kegiatan yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya, dukungan dan prasarana yang memadai, dukungan regulasi, dan tentunya sumber pendanaan yang cukup. Sehubungan dengan dukungan pendanaan, indikasi kebutuhan pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran kegiatan maka Balai Guru Penggerak Provinsi Maluku Utara secara administratif dibawah dan bertanggung-jawab kepada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, maka sebagai Unit Pelaksana Teknis Pusat, sistem anggaran dan pendanaan di atur dan ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan melalui kontrak kerja yang dilaksanakan setiap tahun. Ketentuan dan pengaturan penganggaran merujuk dari ketentuan anggaran dan keuangan yang berlaku secara nasional.

Tabel 4.2. Kerangka Acuan

No	IKK	Indeks Kebutuhan Pendanaan (Rp.)		
		2022	2023	2024
1	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	725,526,000	5,560,239,000	5,800,000,000
2	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti	905,188,000	725,617,000	900,500,000

No	IKK	Indeks Kebutuhan Pendanaan (Rp.)		
		2022	2023	2024
	inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya			
3	Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru	3,376,324,000	8,248,784,000	8,500,000,000
4	Program Dukungan Manajemen	1,119,480,000	3,277,080,000	3,500,000,000
5	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	25,000,000	268,312,000	350,000,000

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Renstra BGP Provinsi Maluku Utara Tahun 2022-2024 merupakan dokumen perencanaan dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2020-2024. Renstra ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan di dalam perencanaan tahunan melalui penyusunan Rencana Kerja (Renja) untuk kemudian digunakan sebagai pedoman di dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), serta digunakan sebagai acuan di dalam evaluasi pelaksanaan dan penilaian kinerja atas indikator kinerja yang menjadi tanggung jawab unit organisasi.

Renstra ini menjabarkan visi BGP Provinsi Maluku Utara beserta sasaran program, arah kebijakan dan strategi untuk mencapai sasaran program yang ditargetkan. Dengan demikian Renstra ini menggambarkan secara jelas keterkaitan antara sasaran program, dan sasaran kegiatan, serta dilengkapi dengan indikator keberhasilannya guna mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pemanfaatan APBN. Renstra BGP Provinsi Maluku Utara ini merupakan dasar dan acuan bagi Unit Eselon III sebagai Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

Selain yang diuraikan di atas, Rencana Strategis (Renstra) BGP Provinsi Maluku Utara ini diharapkan bisa dipahami serta dimanfaatkan oleh seluruh masyarakat, khususnya para pemangku kepentingan. Dengan demikian, banyak pihak dapat terlibat aktif secara efektif dan konstruktif dalam kegiatan pembangunan Guru dan Tenaga Kependidikan, termasuk memberi kritik, evaluasi, dan rekomendasi. Pelibatan publik secara lebih aktif dan terintegrasi diharapkan mampu meningkatkan hasil pembangunan yang hasilnya bisa dirasakan oleh masyarakat seluruh Indonesia. Renstra BGP Provinsi Maluku Utara akan direviu secara berkala dan terus disempurnakan agar sejalan dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, lingkungan strategis dan arah kebijakan di bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Semoga dengan tersusunnya Renstra BGP Provinsi Maluku Utara Tahun 2022-2024 diharapkan dapat mendukung pelaksanaan perencanaan berbasis kinerja yang berkualitas.

## LAMPIRAN

### Lampiran I. Matriks Kinerja dan Pendanaan

No	IKK	Indeks Kebutuhan Pendanaan (Rp.)		
		2022	2023	2024
1	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	725,526,000	5,560,239,000	5,800,000,000
2	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya	905,188,000	725,617,000	900,500,000
3	Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru	3,376,324,000	8,248,784,000	8,500,000,000
4	Program Dukungan Manajemen	1,119,480,000	3,277,080,000	3,500,000,000
5	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	25,000,000	268,312,000	350,000,000

### Lampiran II. Matriks Kerangka Regulasi

Arah Keraangka Regulasi/ dan/Atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
Revisi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen	Dengan adanya satu sistem pendidikan nasional, maka ketentuan mengenai pendidik harusnya menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional. Pokok-pokok perubahan antara lain: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Undang-undang ini perlu direvisi untuk menyesuaikan peran guru dan dosen dalam sistem pendidikan yang menerapkan pembelajaran daring;</li><li>2. pengaturan mengenai persyaratan, pengangkatan, pendistribusian, beban kerja, pembinaan, dan perlindungan guru dan dosen memerlukan penyesuaian dengan perubahan</li></ol>	Tahun 2022 sampai dengan tahun 2023

	<p>lingkungan strategis pendidikan di Indonesia;</p> <p>3. diperlukan sinkronisasi mengenai penghargaan kepada guru dan dosen, termasuk kemungkinan untuk memperpanjang batas usia pensiun guru dan dosen;</p> <p>4. hal lain yang memerlukan revisi adalah organisasi profesi guru/dosen. Selama ini tidak ada kejelasan mengenai organisasi profesi guru yang diakui oleh Pemerintah, sehingga menimbulkan kesulitan dalam pengawasan dan penjatuhan sanksi terhadap guru/dosen.</p>	
<p>Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru</p>	<p>1. Bahwa guru sebagai tenaga profesional memiliki peran strategis untuk mewujudkan visi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas;</p> <p>2. bahwa untuk mewujudkan profesionalitas guru perlu perbaikan tata kelola guru;</p> <p>3. bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru perlu penyesuaian untuk mengakomodasi perkembangan tata kelola guru sebagai pendidik profesional sehingga perlu diubah;</p> <p>4. Ruang lingkup pengaturan</p> <p>a. rumusan guru dalam jabatan, masyarakat, dan kementerian disesuaikan;</p>	<p>Tahun 2022</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. sertifikasi pendidik;</li> <li>c. bobot muatan belajar;</li> <li>d. tugas tambahan;</li> <li>e. tunjangan profesi;</li> <li>f. penilaian kinerja;</li> <li>g. pemenuhan beban kerja sebagai guru;</li> <li>h. tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional;</li> <li>i. tunjangan khusus bagi guru yang ditugaskan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah;</li> <li>j. maslahat tambahan;</li> <li>k. pengembangan dan peningkatan kompetensi guru;</li> <li>l. pengangkatan dan/atau penempatan guru yang diangkat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah; dan . perencanaan kebutuhan guru.</li> </ul>	
--	--	--

Lampiran 2. Definisi Operasional Indikator Kinerja

### **IKK 1.1. Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradig baru**

#### **Definisi:**

Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru adalah banyaknya guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran dengan paradigma baru.

Pembelajaran paradigma baru adalah pembelajaran intrakurikuler yang terdiferensiasi dimana konten akan lebih optimal agar siswa memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensi, sehingga guru memiliki keleluasaan untuk memilih berbagai perangkat ajar sehingga pembelajaran dapat disesuaikan dengan kebutuhan belajar dan minat siswa. Proyek kokurikuler lintas mata pelajaran yang berorientasi pada pengembangan karakter

dan kompetensi umum. Pembelajaran dengan paradigma baru merupakan salah satu bentuk intervensi Program Sekolah Penggerak (PSP).

Kriteria guru dan tenaga kependidikan yang dapat mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru adalah guru, kepala sekolah, pengawas sekolah/penilik satuan pendidikan yang ditetapkan sebagai sekolah penggerak. Dalam program ini, guru dan tenaga kependidikan yang bernaung pada sekolah penggerak mendapatkan pelatihan dari pelatih ahli, baik dalam tatap muka maupun online, coaching, Inhouse Training, dan juga lokakarya.

Pada Program Sekolah Penggerak, Peserta tidak ada kategori tidak lulus karena bagi komite pembelajar yang tidak memperoleh sertifikat bisa diikutkan pada kegiatan In House Training

**Metode Perhitungan** : **Dihitung berdasarkan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru**

**Satuan** : **Orang**

**Tipe Perhitungan** : **Non Kumulatif**

**Sumber Data** : **Laporan Kegiatan Pokja Program Sekolah Penggerak (Pokja Transformasi Sekolah)**

**Periode Pengumpulan** : **Tahunan**

**Data**

### **IKK 1.2. Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya**

**Definisi:**

Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya adalah banyaknya guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi pembelajaran dalam pengembangan keprofesiannya. Salah satu bentuk inovasi dalam pembelajaran adalah dengan memanfaatkan platform teknologi yang bertujuan membantu pendidik dalam mengimplementasikan pembelajaran mandiri yang bisa disesuaikan dengan kondisinya kapan pun dan di mana pun dalam mengembangkan kompetensinya. Mendorong pendidik saling belajar dalam ruang kolaborasi dan komunitas belajar (Learning Community) dengan guru yang lain dalam hal berbagi pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan (Social Constructivism). Program Guru Belajar dan Berbagi merupakan salah satu contoh platform teknologi yang dirancang untuk membantu guru dalam melakukan pembelajaran jarak jauh dengan tetap memberikan pembekalan dasar yang bermakna bagi peserta didik untuk melakukan merdeka belajar, yang terdiri dari: (1) Seri asesmen kompetensi minimum; (2) Seri literasi dan numerasi; (3) Seri pendidikan keterampilan hidup; (4) Seri belajar mandiri calon guru ASN PPPK; (5) Seri pendidikan inklusif; dan (6) Seri masa pandemi

Covid-19; dan lain sebagainya. Sasaran program Guru Belajar dan Berbagi adalah guru dan tenaga kependidikan yang memiliki akun SIM PKB (Sistem Informasi Manajemen untuk Pengembangan Keprofesian yang Berkelanjutan)..

**Metode Perhitungan :**

**Dihitung berdasarkan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi pembelajaran dalam pengembangan keprofesiannya.**

**Satuan : Orang**

**Tipe Perhitungan : Non Kumulatif**

**Sumber Data : Laporan Kegiatan Pokja Pembelajaran**

**Periode Pengumpulan : Tahunan**

**Data**

**IKK 1.3. Jumlah guru yang mengikuti program Pendidikan kepemimpinan sekolah model baru**

**Definisi:**

Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru adalah banyaknya guru yang mengikuti program pendidikan guru penggerak

Program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru adalah program pendidikan guru penggerak, yaitu program pendidikan kepemimpinan bagi guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran yang mampu mendorong tumbuh kembang murid secara holistic, aktif, dan proaktif dalam mengembangkan pendidik lainnya untuk mengimplementasikan pembelajaran yang berpusat kepada murid, serta menjadi teladan dan agen transformasi ekosistem pendidikan untuk mewujudkan profil Pelajar Pancasila. Program Guru penggerak adalah Program pelatihan, program identifikasi dan pelatihan dan pembibitan calon pemimpin-pemimpin pendidikan di masa depan.

Program Guru Penggerak bertujuan untuk menggerakkan komunitas belajar untuk rekan guru di sekolah dan di wilayahnya agar menjadi guru penggerak/pendamping bagi rekan pengajar lain terkait pengembangan pembelajaran di sekolah.

**Metode Perhitungan : Dihitung berdasarkan jumlah guru yang mengikuti Program Guru Penggerak.**

**Satuan : Orang**

**Tipe Perhitungan : Non Kumulatif**

**Sumber Data : Laporan Kegiatan Pokja Transformasi Kepemimpinan Sekolah**

**Periode Pengumpulan : Tahunan**

**Data**

**IKK 2.1. Predikat SAKIP Balai Besar Guru Penggerak (BGP) Provinsi Provinsi Maluku**

**Utara**

**Definisi:**

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu dari 6 (enam) area pengungkit/ area perubahan yang wajib dijalankan dalam Reformasi Birokrasi Internal (RBI). Penerapan akuntabilitas kinerja pada seluruh instansi pemerintah didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Akuntabilitas kinerja diterapkan secara berjenjang mulai dari tingkat Kementerian, unit kerja, dan satuan kerja (unit kerja mandiri). Penerapan akuntabilitas dilakukan mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja.

Menurut Permenpan no. 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, komponen penilaian evaluasi akuntabilitas ada 4, yaitu: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

**Metode Perhitungan :**

Pelaksanaan evaluasi berdasarkan Permenpan no. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Nilai SAKIP = Perencanaan Kinerja (30%)+ Pengukuran Kinerja (30%)+ Pelaporan Kinerja (15%)+ Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (25%)

<b>Jawaban</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Interpterasi</b>
AA	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional	100	>90-100 Sangat Memuaskan
A	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.	90	>80-90 Memuaskan
BB	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan	80	>70-80 Sangat Baik

<b>Jawaban</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Interpterasi</b>
B	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)	70	>60-70 Baik
CC	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)	60	>50-60 Cukup
C	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)	50	>30-50 Kurang
D	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (0%-25%)	30	0-30 Sangat Kurang
E	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja	0	-

**Satuan** : **Predikat**

**Tipe Perhitungan** : **Non Kumulatif**

**Sumber data** : **Lembar Hasil Evaluasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Biro Perencanaan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.**

**Periode Pengumpulan** : **Tahunan**

**Data**

### **IKK 2.2. Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-KL Balai Besar Guru Penggerak (BGP) Provinsi Provinsi Maluku Utara**

**Definisi** :

Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-KL adalah Nilai kinerja anggaran yang meliputi EKA (Evaluasi Kinerja Anggaran) dan IKPA (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran).

EKA merupakan penilaian kinerja anggaran yang terdiri dari Penyerapan Anggaran (9,7%), Konsistensi (18,2%), Capaian Rincian Output (43,5%), dan Efisiensi Anggaran (28,6%).

Sedangkan IKPA, per tahun 2022, dinilai dari 3 aspek dengan 8 indikator kinerja sebagai berikut:

<b>No</b>	<b>Aspek</b>	<b>Indikator Kinerja</b>
1	Kualitas Perencanaan	Revisi DIPA (10%)
		Deviasi Halaman III DIPA (10%)

No	Aspek	Indikator Kinerja
2	Kualitas Pelaksanaan Anggaran	Penyerapan Anggaran (20%)
		Belanja Kontraktual (10%)
		Penyelesaian Tagihan (10%)
		Pengelolaan UP dan TUP (10%)
		Dispensasi SPM (5%)
3	Kualitas Hasil Pelaksanaan	Capaian Output (25%)

**Metode Perhitungan :**

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) = Nilai EKA (60%) + Nilai IKPA (40%)

**Satuan** : Skor/ Angka absolut

**Tipe Perhitungan** : Non Kumulatif

**Sumber Data** : SPASIKITA, OM SPAN, SMART

**Periode Pengumpulan** : Satu Tahun (Tahun 2022)

**Data**

**SASARAN PROGRAM  
INDIKATOR KINERJA PROGRAM  
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN  
TENAGA KEPENDIDIKAN**



## SASARAN PROGRAM 2

### Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran

- SP 2.1** : **Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan**
- IKP 2.1.1** : **Persentase satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan**

#### Definisi:

Standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan adalah persentase jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki sertifikat pendidik di satuan kependidikan.

Satuan pendidikan memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan:

1. PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini yang dimaksud adalah Lembaga PAUD formal yaitu Taman Kanak-Kanak atau TK): per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.
2. SD: per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.
3. SLB: per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.
4. SMP: per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.
5. SMA: per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.
6. SMK: per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.

Kriteria pemenuhan standar:

- Jenis: tidak termasuk pemenuhan jenis tenaga kependidikan seperti tenaga laboratorium/bengkel/workshop dan tenaga penunjang lainnya.
- Kualitas: 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dipandang telah memenuhi kualitas pendidik dan tenaga kependidikan (termasuk kualifikasi akademiknya).
- Jumlah: menggunakan data aktual dan tidak memperhitungkan kelebihan/kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan

Berdasarkan Permendikbud No 32 th 2018:

Standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan terdiri atas:

- a. jenis pendidik dan tenaga kependidikan;
- b. kualitas pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. jumlah pendidik dan tenaga kependidikan.

Jenis pendidik:

1. TK: guru kelas;
2. SD dan pendidikan khusus: a) guru kelas dan b) Guru mata pelajaran
3. SMP/SMA/SMK: guru mata pelajaran sesuai dengan kebutuhan kurikulum

Jenis tenaga kependidikan:

TK/SD/SMP/SMA/SMK dan pendidikan khusus yaitu kepala sekolah;



Kualitas pendidik: 1. paling rendah memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1); dan 2. memiliki sertifikat pendidik.

Kualitas tenaga kependidikan: 1. paling rendah berijazah D-IV/S-1; 2. memiliki sertifikat pendidik; 3. memiliki surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah.

### Metode Penghitungan

Persentase satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan diukur dengan membandingkan jumlah satuan pendidikan yang memenuhi kecukupan jumlah guru dan kepala sekolah bersertifikat pendidik dan kepala sekolah bersertifikat dengan jumlah satuan pendidikan seluruhnya, dinyatakan dalam persen (%).

Rumus:

$$\%SP^{\text{memenuhi}} = \frac{\sum (TK + SD + SLB + SMP + SMA + SMK)^{\text{memenuhi}}}{\sum SP} \times 100\%$$

Keterangan:

- SP : satuan pendidikan seluruhnya (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)
- TK<sup>memenuhi</sup> :  $\sum$  TK memenuhi [25%  $\sum$  (G + KS) bersertifikat pendidik dan 1 KS bersertifikat]
- SD<sup>memenuhi</sup> :  $\sum$  SD memenuhi [25%  $\sum$  (G + KS) bersertifikat pendidik dan 1 KS bersertifikat]
- SLB<sup>memenuhi</sup> :  $\sum$  SLB memenuhi [25%  $\sum$  (G + KS) bersertifikat pendidik dan 1 KS bersertifikat]
- SMP<sup>memenuhi</sup> :  $\sum$  SMP memenuhi [25%  $\sum$  (G + KS) bersertifikat pendidik dan 1 KS bersertifikat]
- SMA<sup>memenuhi</sup> :  $\sum$  SMA memenuhi [25%  $\sum$  (G + KS) bersertifikat pendidik dan 1 KS bersertifikat]
- SMK<sup>memenuhi</sup> :  $\sum$  SMK memenuhi [25%  $\sum$  (G + KS) bersertifikat pendidik dan 1 KS bersertifikat]
- TK : Taman kanak-kanak
- SD : sekolah dasar
- SLB : sekolah uar biasa
- SMP : sekolah menengah pertama
- SMA : sekolah menengah atas
- SMK : sekolah menengah kejuruan
- G : guru kelas dan guru mata pelajaran
- KS : kepala sekolah

Satuan : Persentase (%)

Tipe penghitungan : Kumulatif

### Unit Pelaksana

- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini
- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar
- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus

### Sumber Data

Laporan Evaluasi Tahunan Ditjen GTK berdasarkan Dapodik



- SP 2.2** : **Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional**
- IKP 2.2.1** : **Persentase guru dan tenaga kependidikan bersertifikat pendidik (termasuk PPG model baru)**

---

### Definisi:

---

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:

- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Proses pemberian sertifikat untuk guru yaitu melalui sertifikasi.

Berdasarkan PP No 74 th 2008:

Sertifikat Pendidik bagi Guru diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi, baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun Masyarakat, dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Berdasarkan Permendikbud No 37 th 2017:

Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pendidikan yang diselenggarakan setelah program sarjana atau sarjana terapan untuk mendapatkan sertifikat pendidik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

PPG Model baru adalah program pendidikan profesi guru yang disempurnakan dengan menambahkan tes seleksi masuk PPG yang menekankan pada penguasaan konten, kemampuan bernalar kritis, uji kepribadian dan wawancara, serta *assessment portfolio*.

Berdasarkan Permendikbud No 15 th 2018:

1. Kepala Sekolah adalah Guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola TK/TKLB atau bentuk lain yang sederajat, SD/SDLB atau bentuk lain yang sederajat, SMP/SMPLB atau bentuk lain yang sederajat, SMA/SMK/SMALB atau bentuk lain yang sederajat, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (SILN).
2. Pengawas Sekolah adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Berdasarkan Permendikbud No 32 th 2018:

Kualitas guru dan kepala sekolah: a) paling rendah memiliki ijazah D-IV/(S1); dan b) memiliki sertifikat pendidik.

---

### Metode Penghitungan

---

Persentase guru dan tenaga kependidikan bersertifikat pendidik (termasuk PPG model baru) diukur dengan membandingkan jumlah guru dan tenaga kependidikan bersertifikat pendidik dengan jumlah guru dan tenaga kependidikan seluruhnya, dinyatakan dalam persen (%).



---

Rumus:

$$\%gk^{\text{Sertifikasi}} = \frac{\sum gk^{\text{Sertifikasi}}}{\sum gk} \times 100\%$$

Keterangan:

$\sum gk^{\text{Sertifikasi}}$  : Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah bersertifikat pendidik (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)

$\sum gk$  : Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)

Satuan: Persentase (%)

Tipe penghitungan : Kumulatif

---

#### Unit Pelaksana

Direktorat Pendidikan Profesi dan  
Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan

---

#### Sumber Data

Laporan Evaluasi Tahunan Ditjen GTK  
berdasarkan Dapodik

**SP 2.2** : **Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional**

**IKP 2.2.2** : **Persentase guru dan tenaga kependidikan berkualifikasi minimal S1**

---

#### Definisi:

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:

- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Berdasarkan PP No 19 th 2005:

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/ atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV).

Berdasarkan PP No 74 th 2008:

---



---

Kualifikasi Akademik Guru ditunjukkan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi Guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Kualifikasi Akademik Guru diperoleh melalui pendidikan tinggi program S1 atau D-IV pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga kependidikan dan/atau program pendidikan non kependidikan.

Berdasarkan Permendikbud No 32 th 2018:

Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan paling rendah memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1).

---

### Metode Penghitungan

---

Persentase guru dan tenaga kependidikan bersertifikat pendidik (termasuk PPG model baru) diukur dengan membandingkan jumlah guru dan tenaga kependidikan berkualifikasi akademik paling rendah Diploma IV (D-IV) atau Sarjana (S1) dengan jumlah seluruh guru dan tenaga kependidikan seluruhnya, dinyatakan dalam persen (%).

Rumus:

$$\%gk^{Kualifikasi} = \frac{\sum gk^{Kualifikasi}}{\sum gk} \times 100\%$$

Keterangan:

$\sum gk^{Kualifikasi}$  = Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah paling rendah memiliki ijazah D-IV/S1 (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)

$\sum gk$  = Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah seluruhnya (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)

Satuan : Persentase (%)

Tipe penghitungan : Kumulatif

---

#### Unit Pelaksana

Direktorat Pendidikan Profesi dan Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan

#### Sumber Data

Laporan Evaluasi Tahunan Ditjen GTK berdasarkan Dapodik

---



**SP 2.2 : Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional**

**IKP 2.2.3 : Persentase guru yang mengikuti pelatihan Guru Penggerak**

### Definisi:

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.

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.

Guru penggerak adalah guru yang menjadi agen-agen perubahan yang di masa depan akan menjadi calon-calon kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan calon pelatih program pelatihan guru.

Program Guru Penggerak adalah program pendidikan untuk guru yang bertujuan untuk menggerakkan komunitas belajar untuk rekan guru di sekolah dan di wilayahnya agar menjadi pendamping bagi rekan pengajar lain terkait pengembangan pembelajaran di sekolah.

Pendidikan Guru Penggerak adalah program pendidikan kepemimpinan bagi guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran. Dengan kata lain Guru penggerak adalah suatu program pelatihan, program identifikasi dan pelatihan dan pembibitan calon pemimpin-pemimpin pendidikan di masa depan.

### Unit Pelaksana

- Pusat pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Direktorat Pendidikan Profesi dan Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan

### Metode Penghitungan

Persentase guru yang mengikuti pelatihan Guru Penggerak diukur dengan membandingkan jumlah guru yang mengikuti pelatihan Guru Penggerak dengan jumlah target Program Guru Penggerak seluruhnya atau target 5 tahun (100.000 orang), dinyatakan dalam persen (%).

Rumus:

$$\%gp = \frac{\sum g^{\text{mengikuti}}}{\sum gp^{\text{target}}} \times 100\%$$

Keterangan:

$\sum g^{\text{mengikuti}}$  = Jumlah guru yang mengikuti Pendidikan Guru Penggerak (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)

$\sum gp^{\text{target}}$  = Target Program Guru Penggerak seluruhnya/target 5 tahun (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)

Satuan : Persentase (%)

Tipe penghitungan : Kumulatif

### Sumber Data

Laporan Pelaksanaan Program Guru Penggerak



**SP 2.2 : Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional**

**IKP 2.2.4 : Persentase guru dan tenaga kependidikan meningkat kinerja dan karirnya**

---

**Definisi:**

---

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:

- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Peningkatan kinerja dan karir merupakan peningkatan hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu dan berpengaruh pada posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya.

Berdasarkan Permendiknas No 35 th 2010:

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan Pemen PANRB No 16 th 2009:

Penilaian kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Nilai kinerja Guru dikonversikan ke dalam angka kredit.

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

Berdasarkan Pemen PANRB No 21 th 2010:

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Pengawas Sekolah dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir. Pembinaan dan pengembangan karir guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Berdasarkan PP No 19 th 2017:

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Promosi meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.

Berdasarkan Pemen PANRB No 16 th 2009:

Jenjang Jabatan fungsional guru dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu: a) Guru Pertama; b) Guru Muda; c) Guru Madya; dan d) Guru Utama.

Berdasarkan Pemen PANRB No 21 th 2010:



Jenjang jabatan fungsional Pengawas Sekolah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu: a) Pengawas Sekolah Muda; b) Pengawas Sekolah Madya; dan c) Pengawas Sekolah Utama.

### Metode Penghitungan

Persentase guru dan tenaga kependidikan meningkat kinerja dan karirnya diukur dengan membandingkan jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah PNS yang mendapat kenaikan pangkat dengan jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas PNS seluruhnya, dinyatakan dalam persen (%).

Rumus:

$$\%gk^{\text{Pangkat}} = \frac{\sum gk^{\text{PangkatPNS}}}{\sum gk^{\text{PNS}}} \times 100\%$$

Keterangan:

$\sum gk^{\text{PangkatPNS}}$  = Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah PNS yang mendapat kenaikan pangkat (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)

$\sum gk^{\text{PNS}}$  = Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah PNS seluruhnya (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)

Satuan: Persentase (%)

Tipe penghitungan: Kumulatif

#### Unit Pelaksana

- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini;
- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar;
- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus

#### Sumber Data

Laporan Evaluasi Guru dan Tenaga Kependidikan Ditjen GTK

**SP 2.2 : Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional**

**IKP 2.2.5 : Persentase guru dan tenaga kependidikan menerima penghargaan dan perlindungan**

#### Definisi:

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:

- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.



---

Kriteria guru dan tenaga kependidikan yang mendapat penghargaan adalah guru dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi kerja, dedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus.

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru antara lain berhak: a. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (c) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (d) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan PP No 19 th 2017

Penghargaan adalah perbuatan menghargai atau penghormatan. Penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat prestasi kerja luar biasa baiknya, kenaikan jabatan, uang atau barang, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.

Berdasarkan Permendikbud No 10 th 2017:

Perlindungan merupakan upaya melindungi pendidik dan tenaga kependidikan yang menghadapi permasalahan terkait pelaksanaan tugas, meliputi perlindungan: (a) hukum; (b) profesi; (c) keselamatan dan kesehatan kerja; dan/atau (d) hak atas kekayaan intelektual.

Perlindungan yang dimaksud dalam IKP ini adalah tindakan advokatif dan penanganan berupa sosialisasi terkait perlindungan guru

### Metode Penghitungan

---

Persentase guru dan tenaga kependidikan menerima penghargaan dan perlindungan diukur dengan membandingkan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang menerima penghargaan dan perlindungan dengan target penerima penghargaan dan perlindungan seluruhnya atau target 5 tahun (12.500 orang), dinyatakan dalam persen (%).

Rumus:

$$\%gk^{harlindung} = \frac{\sum Gk^{harlindung}}{\sum gk^{target}} \times 100\%$$

Keterangan:

$\sum gk^{harlindung}$  = Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang menerima penghargaan dan perlindungan (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)

$\sum gk^{target}$  = Target guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah penerima penghargaan dan perlindungan seluruhnya/ target 5 tahun (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)

Satuan : Persentase (%)

Tipe penghitungan : Kumulatif

---

#### Unit Pelaksana

- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini;
- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar;
- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus

---

#### Sumber Data

Laporan Evaluasi Guru dan Tenaga Kependidikan Ditjen GTK



**(2020) SP 2.4 \*** : **Terwujudnya tata ketola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang berkualitas**

**(2020) IKP 2.4.1\*** : **Predikat SAKIP Ditjen GTK minimal BB**

#### **Definisi:**

Berdasarkan Perpres 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP): SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB No. 12 Tahun 2015, hasil penilaian SAKIP dikategorikan sebagai berikut:

Nilai	Predikat	Interpretasi
>90-100	AA	Sangat Memuaskan
>80-90	A	Memuaskan
>70-80	BB	Sangat Baik
>60-70	B	Baik
>50-60	CC	Cukup (memadai)
>30-50	C	Kurang
0-30	D	Sangat Kurang

#### **Unit Pelaksana**

Sekretariat Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan

#### **Metode Penghitungan**

Nilai SAKIP didasarkan pada 5 komponen penilaian yaitu:

Komponen	Bobot Penilaian
1. Perencanaan Kinerja	30%
2. Pengukuran Kinerja	25%
3. Pelaporan Kinerja	15%
4. Evaluasi Internal	10%
5. Capaian Kinerja	20%
Total Nilai	100%

Satuan: Predikat

Tipe perhitungan: Non Kumulatif

#### **Sumber Data**

Laporan Hasil Evaluasi SAKIP

*\* Indikator ini hanya ada pada tahun 2020*



- (2020) SP 2.4\*** : **Terwujudnya tata kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang berkualitas**
- (21-24) SK \*** : **Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan**
- 
- (2020) IKP 2.4.2\*** : **Jumlah Satker di Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM**
- (21-24) IKK \*** :

### Definisi:

Indikator ini diatur dalam PermenPAN RB No.10 tahun 2019 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Predikat **menuju wilayah bebas dari korupsi (WBK)** adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/wawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.

Predikat **menuju wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM)** adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/kawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan penguatan kualitas pelayanan publik.

Pemberian predikat WBK/WBBM dilakukan berdasarkan rekomendasi yang diberikan oleh Tim Penilai Nasional yang terdiri dari unsur KemenpanRB, Komisi Pemberantasan Korupsi dan Ombudsman Republik Indonesia

### Unit Pelaksana

Sekretariat Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan

### Metode Penghitungan

Berdasarkan PermenPAN RB No 10 tahun 2019:

Predikat WBK/WBBM = Pengungkit (60%) + Hasil (40%)

Rincian bobot komponen pengungkit:

No	Komponen Pengungkit	Bobot (60%)
1	Manajmen Perubahan	5%
2	Penataan Tatalaksana	5%
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	15%
4	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10%
5	Penguatan Pengawasan	15%
6	Penguatan Kualitas Pelayanan Publik	10%

Rincian bobot indikator hasil unit kerja menuju WBK/WBBM :

No	Unsur Komponen Hasil	Bobot (40%)
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	20%
2	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20%

Jumlah satker yang mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM adalah jumlah satker di lingkungan Unit Utama yang oleh KemenPAN-RB diberikan predikat ZI-WBK/WBBM.

Satuan: Satker

Tipe penghitungan: Non Kumulatif

### Sumber Data

Laporan Hasil Penilaian dan TPI (Tim Penilai Instansi) dan TPN (Tim Penilai Nasional) terdiri dari unsur KemenPAN RB, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI)

\* Adanya perubahan Program di tahun 2021 menyebabkan perbedaan kodefikasi indikator untuk tahun 2020 dan 2021-2024



**SASARAN KEGIATAN  
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN  
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN  
TENAGA KEPENDIDIKAN**



## DIREKTORAT JENDERAL GTK Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini

- SK** : **Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan**
- IKK** : **Jumlah satuan PAUD yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak**

### Definisi:

Satuan Pendidikan Anak Usia Dini atau PAUD yang dimaksud dalam IKK ini adalah:

1. Lembaga PAUD formal yaitu Taman Kanak-Kanak atau TK
2. Memiliki standar jumlah guru dan tenaga kependidikan;
3. Memiliki standar kualitas guru dan tenaga kependidikan;
4. Dan atau memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak

Satuan pendidikan PAUD memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan adalah per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.

Kriteria pemenuhan standar:

- Jenis: tidak termasuk pemenuhan jenis tenaga kependidikan seperti tenaga laboratorium/bengkel/workshop dan tenaga penunjang lainnya.
- Kualitas: 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dipandang telah memenuhi kualitas pendidik dan tenaga kependidikan (termasuk kualifikasi akademiknya).
- Jumlah: menggunakan data aktual dan tidak memperhitungkan kelebihan/kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan

Berdasarkan Permendikbud No 32 th 2018:

Standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan terdiri atas:

- a. jenis pendidik dan tenaga kependidikan;
- b. kualitas pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. jumlah pendidik dan tenaga kependidikan.

Jenis pendidik di TK yaitu: guru kelas; dan tenaga kependidikan yaitu kepala sekolah.

Kualitas pendidik: guru kelas paling rendah memiliki ijazah D-IV atau S1 dan memiliki sertifikat pendidik.

Kualitas tenaga kependidikan: kepala sekolah paling rendah berijazah D-IV/S-1; memiliki sertifikat pendidik; dan memiliki surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah.

### Metode Penghitungan

Jumlah satuan PAUD yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak diukur dengan menghitung jumlah jumlah satuan pendidikan yang memenuhi kecukupan jumlah guru dan kepala sekolah bersertifikat pendidik, kepala sekolah bersertifikat dan memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak, dinyatakan dalam satuan Pendidikan.

Rumus:



PAUD<sup>memenuhi</sup> : Jumlah PAUD memenuhi [25% jumlah guru dan kepala sekolah bersertifikat pendidik, kepala sekolah bersertifikat dan memiliki guru penggerak

Satuan: satuan pendidikan

Tipe penghitungan: Non kumulatif

---

#### Unit Pelaksana

- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini

---

#### Sumber Data

Laporan Evaluasi Tahunan Ditjen GTK berdasarkan Dapodik

**SK** : **Meningkatnya guru dan tenaga kependidikan yang meningkat performanya**

**IKK** : **Jumlah guru dan tenaga kependidikan PAUD yang meningkat kinerja dan karirnya**

---

#### Definisi:

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:

- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Pendidikan Anak Usia Dini atau PAUD yang dimaksud dalam IKK ini adalah Lembaga PAUD formal yaitu Taman Kanak-Kanak atau TK.

Peningkatan kinerja dan karir merupakan peningkatan hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu dan berpengaruh pada posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya.

Berdasarkan Permendiknas No 35 th 2010:

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan Pemen PANRB No 16 th 2009:

Penilaian kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Nilai kinerja Guru dikonversikan ke dalam angka kredit.

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

Berdasarkan Pemen PANRB No 21 th 2010:

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Pengawas Sekolah dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.



Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir. Pembinaan dan pengembangan karir guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Berdasarkan PP No 19 th 2017:

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Promosi meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.

Berdasarkan Pemen PANRB No 16 th 2009:

Jenjang Jabatan fungsional guru dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu: Guru Pertama; Guru Muda; Guru Madya; dan Guru Utama.

Berdasarkan Pemen PANRB No 21 th 2010:

Jenjang jabatan fungsional Pengawas Sekolah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu: Pengawas Sekolah Muda; Pengawas Sekolah Madya; dan Pengawas Sekolah Utama.

### Metode Penghitungan

Jumlah guru dan tenaga kependidikan PAUD yang meningkat kinerja dan karirnya diukur dengan menghitung jumlah jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah PNS yang mendapat kenaikan pangkat, dinyatakan dalam orang.

Rumus:

$$\sum \text{gtkPAUD}^{\text{PangkatPNS}} = \text{Jumlah guru PAUD, kepala sekolah dan pengawas TK PNS yang mendapat kenaikan pangkat}$$

Satuan: Orang

Tipe penghitungan: Non Kumulatif

### Unit Pelaksana

Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini;

### Sumber Data

Laporan Evaluasi Guru dan Tenaga Kependidikan Ditjen GTK

**SK : Meningkatnya guru dan tenaga kependidikan yang meningkat performanya**

**IKK : Jumlah guru dan tenaga kependidikan PAUD yang menerima penghargaan dan perlindungan**

### Definisi:

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:



- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Pendidikan Anak Usia Dini atau PAUD yang dimaksud dalam IKK ini adalah Lembaga PAUD formal yaitu Taman Kanak-Kanak atau TK.

Kriteria guru dan tenaga kependidikan yang mendapat penghargaan adalah guru dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi kerja, dedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus.

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru antara lain berhak: a. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (c) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (d) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan PP No 19 th 2017

Penghargaan adalah perbuatan menghargai atau penghormatan. Penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat prestasi kerja luar biasa baiknya, kenaikan jabatan, uang atau barang, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.

Berdasarkan Permendikbud No 10 th 2017:

Perlindungan merupakan upaya melindungi pendidik dan tenaga kependidikan yang menghadapi permasalahan terkait pelaksanaan tugas, meliputi perlindungan: (a) hukum; (b) profesi; (c) keselamatan dan kesehatan kerja; dan/atau (d) hak atas kekayaan intelektual.

Perlindungan yang dimaksud dalam IKP ini adalah tindakan advokatif dan penanganan berupa sosialisasi terkait perlindungan guru

### Metode Penghitungan

Jumlah guru dan tenaga kependidikan PAUD yang menerima penghargaan dan perlindungan diukur dengan menghitung jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang menerima penghargaan dan perlindungan, dinyatakan dalam orang.

Rumus:

$$\sum \text{gtkPAUD}^{\text{harilindung}} = \text{Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang menerima penghargaan dan perlindungan (TK)}$$

Satuan: Orang

Tipe penghitungan: Non Kumulatif

### Unit Pelaksana

- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini

### Sumber Data

Laporan Evaluasi Guru dan Tenaga Kependidikan Ditjen GTK



## DIREKTORAT JENDERAL GTK Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar

- SK** : **Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan**
- IKK** : **Jumlah satuan Dikdas yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak**

### Definisi:

Satuan Pendidikan Dasar atau Dikdas yang dimaksud dalam IKK ini adalah SD dan SMP yang:

1. Memiliki standar jumlah guru dan tenaga kependidikan;
2. Memiliki standar kualitas guru dan tenaga kependidikan;
3. Dan atau memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak

SD: per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.

SMP: per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.

Kriteria pemenuhan standar:

- Jenis: tidak termasuk pemenuhan jenis tenaga kependidikan seperti tenaga laboratorium/bengkel/workshop dan tenaga penunjang lainnya.
- Kualitas: 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dipandang telah memenuhi kualitas pendidik dan tenaga kependidikan (termasuk kualifikasi akademiknya).
- Jumlah: menggunakan data aktual dan tidak memperhitungkan kelebihan/kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan

Berdasarkan Permendikbud No 32 th 2018:

Standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan terdiri atas:

- a. jenis pendidik dan tenaga kependidikan;
- b. kualitas pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. jumlah pendidik dan tenaga kependidikan.

Jenis pendidik:

1. SD: a) guru kelas dan b) Guru mata pelajaran
2. SMP: guru mata pelajaran sesuai dengan kebutuhan kurikulum

Jenis tenaga kependidikan: SD/SMP yaitu kepala sekolah;

Kualitas pendidik: paling rendah memiliki ijazah D-IV atau S1; dan memiliki sertifikat pendidik.

Kualitas tenaga kependidikan: paling rendah berijazah D-IV/S-1; memiliki sertifikat pendidik; dan memiliki surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah.

### Metode Penghitungan

Jumlah satuan Dikdas yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak diukur dengan menghitung jumlah SD dan SMP yang memenuhi kecukupan jumlah guru dan kepala sekolah



bersertifikat pendidik, kepala sekolah bersertifikat dan memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak, dinyatakan dalam satuan Pendidikan.

Rumus:

Dikdas<sup>memenuhi</sup> : Jumlah satuan Dikdas memenuhi [25% jumlah guru dan kepala sekolah bersertifikat pendidik, kepala sekolah bersertifikat dan memiliki guru penggerak (SD/SMP)]

Satuan: satuan pendidikan

Tipe penghitungan: Non kumulatif

Unit Pelaksana	Sumber Data
<ul style="list-style-type: none"><li>Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar</li></ul>	Laporan Evaluasi Tahunan Ditjen GTK berdasarkan Dapodik
<b>SK</b>	<b>: Meningkatkan guru dan tenaga kependidikan yang meningkat performanya</b>
<b>IKK</b>	<b>: Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikdas yang meningkat kinerja dan karirnya</b>

#### Definisi:

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:

- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Satuan Pendidikan Dasar atau Dikdas yang dimaksud dalam IKK ini adalah SD dan SMP.

Peningkatan kinerja dan karir merupakan peningkatan hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu dan berpengaruh pada posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya.

Berdasarkan Permendiknas No 35 th 2010:

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan Permen PANRB No 16 th 2009:

Penilaian kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Nilai kinerja Guru dikonversikan ke dalam angka kredit.

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.



Berdasarkan Pemen PANRB No 21 th 2010:

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Pengawas Sekolah dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya.

Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir. Pembinaan dan pengembangan karir guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Berdasarkan PP No 19 th 2017:

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Promosi meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.

Berdasarkan Pemen PANRB No 16 th 2009:

Jenjang Jabatan fungsional guru dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu: Guru Pertama; Guru Muda; Guru Madya; dan Guru Utama.

Berdasarkan Pemen PANRB No 21 th 2010:

Jenjang jabatan fungsional Pengawas Sekolah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu: Pengawas Sekolah Muda; Pengawas Sekolah Madya; dan Pengawas Sekolah Utama.

### **Metode Penghitungan**

---

Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikdas yang meningkat kinerja dan karirnya diukur dengan menghitung jumlah jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah PNS yang mendapat kenaikan pangkat, dinyatakan dalam orang.

Rumus:

$$\sum g_{tkDikdas}^{PangkatPNS} = \text{Jumlah guru PAUD, kepala sekolah dan pengawas PNS yang mendapat kenaikan pangkat (SD/SMP)}$$

Satuan: Orang

Tipe penghitungan: Non Kumulatif

---

### **Unit Pelaksana**

- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar;

### **Sumber Data**

Laporan Evaluasi Guru dan Tenaga Kependidikan Ditjen GTK



- SK** : **Meningkatnya guru dan tenaga kependidikan yang meningkat performanya**
- IKK** : **Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikdas yang menerima penghargaan dan perlindungan**

**Definisi:**

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:

- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Satuan Pendidikan Dasar atau Dikdas yang dimaksud dalam IKK ini adalah SD dan SMP.

Kriteria guru dan tenaga kependidikan yang mendapat penghargaan adalah guru dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi kerja, dedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus.

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru antara lain berhak: a. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (c) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (d) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan PP No 19 th 2017

Penghargaan adalah perbuatan menghargai atau penghormatan. Penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat prestasi kerja luar biasa baiknya, kenaikan jabatan, uang atau barang, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.

Berdasarkan Permendikbud No 10 th 2017:

Perlindungan merupakan upaya melindungi pendidik dan tenaga kependidikan yang menghadapi permasalahan terkait pelaksanaan tugas, meliputi perlindungan: (a) hukum; (b) profesi; (c) keselamatan dan kesehatan kerja; dan/atau (d) hak atas kekayaan intelektual.

Perlindungan yang dimaksud dalam IKP ini adalah tindakan advokatif dan penanganan berupa sosialisasi terkait perlindungan guru

**Metode Penghitungan**

Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikdas yang menerima penghargaan dan perlindungan diukur dengan menghitung jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang menerima penghargaan dan perlindungan, dinyatakan dalam orang.

Rumus:

$$\sum g_{tkDikdasharilindung} = \text{Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang menerima penghargaan dan perlindungan (SD/SMP)}$$

Satuan: Orang

Tipe penghitungan: Non Kumulatif

**Unit Pelaksana**

- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar

**Sumber Data**

Laporan Evaluasi Guru dan Tenaga Kependidikan Ditjen GTK



**DIREKTORAT JENDERAL GTK**  
**Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan**  
**Menengah dan Pendidikan Khusus**

- SK** : **Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan**
- IKK** : **Jumlah satuan Dikmen yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak**

**Definisi:**

Satuan Pendidikan Menengah atau Dikmen yang dimaksud dalam IKK ini adalah SMA, SMK dan SLB yang:

1. Memiliki standar jumlah guru dan tenaga kependidikan;
2. Memiliki standar kualitas guru dan tenaga kependidikan;
3. Dan atau memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak

SMA: per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.

SMK: per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.

SLB: per satuan pendidikan, 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah memiliki sertifikat calon kepala sekolah.

Kriteria pemenuhan standar:

- Jenis: tidak termasuk pemenuhan jenis tenaga kependidikan seperti tenaga laboratorium/bengkel/workshop dan tenaga penunjang lainnya.
- Kualitas: 25% jumlah guru dan kepala sekolah memiliki sertifikat pendidik dipandang telah memenuhi kualitas pendidik dan tenaga kependidikan (termasuk kualifikasi akademiknya).
- Jumlah: menggunakan data aktual dan tidak memperhitungkan kelebihan/kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan

Berdasarkan Permendikbud No 32 th 2018:

Standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan terdiri atas:

- a. jenis pendidik dan tenaga kependidikan;
- b. kualitas pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. jumlah pendidik dan tenaga kependidikan.

Jenis pendidik:

1. SLB: guru kelas dan Guru mata pelajaran
2. SMA/SMK: guru mata pelajaran sesuai dengan kebutuhan kurikulum

Jenis tenaga kependidikan:

SLB/SMA/SMK yaitu kepala sekolah;

Kualitas pendidik: paling rendah memiliki ijazah D-IV atau S1; dan memiliki sertifikat pendidik.

Kualitas tenaga kependidikan: paling rendah berijazah D-IV/S-1; memiliki sertifikat pendidik; dan memiliki surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah.



## Metode Penghitungan

Jumlah satuan Dikmen yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak diukur dengan menghitung jumlah SMA, SMK dan SLB yang memenuhi kecukupan jumlah guru dan kepala sekolah bersertifikat pendidik, kepala sekolah bersertifikat dan memiliki guru dan tenaga kependidikan penggerak, dinyatakan dalam satuan Pendidikan.

Rumus:

$SMA^{memenuhi}$  : Jumlah SMA memenuhi [25% jumlah guru dan kepala sekolah bersertifikat pendidik, kepala sekolah bersertifikat dan memiliki guru penggerak

$SMK^{memenuhi}$  : Jumlah SMK memenuhi [25% jumlah guru dan kepala sekolah bersertifikat pendidik, kepala sekolah bersertifikat dan memiliki guru penggerak

$SLB^{memenuhi}$  : Jumlah SLB memenuhi [25% jumlah guru dan kepala sekolah bersertifikat pendidik, kepala sekolah bersertifikat dan memiliki guru penggerak

Satuan: satuan pendidikan

Tipe penghitungan: Non kumulatif

### Unit Pelaksana

- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus

### Sumber Data

Laporan Evaluasi Tahunan Ditjen GTK berdasarkan Dapodik

**SK** : **Meningkatnya guru dan tenaga kependidikan yang meningkat performanya**

**IKK** : **Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikmen yang meningkat kinerja dan karirnya**

### Definisi:

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:

- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Satuan Pendidikan Menengah atau Dikmen yang dimaksud dalam IKK ini adalah SMA, SMK dan SLB.

Peningkatan kinerja dan karir merupakan peningkatan hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu dan berpengaruh pada posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya.



Berdasarkan Permendiknas No 35 th 2010:

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan Pemen PANRB No 16 th 2009:

Penilaian kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Nilai kinerja Guru dikonversikan ke dalam angka kredit.

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

Berdasarkan Pemen PANRB No 21 th 2010:

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Pengawas Sekolah dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir. Pembinaan dan pengembangan karir guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Berdasarkan PP No 19 th 2017:

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Promosi meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.

Berdasarkan Pemen PANRB No 16 th 2009:

Jenjang Jabatan fungsional guru dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu: Guru Pertama; Guru Muda; Guru Madya; dan Guru Utama.

Berdasarkan Pemen PANRB No 21 th 2010:

Jenjang jabatan fungsional Pengawas Sekolah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu: Pengawas Sekolah Muda; Pengawas Sekolah Madya; dan Pengawas Sekolah Utama.

### Metode Penghitungan

---

Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikmen yang meningkat kinerja dan karirnya diukur dengan menghitung jumlah jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah PNS yang mendapat kenaikan pangkat, dinyatakan dalam orang.

Rumus:

$$\sum \text{gtkDikmen}^{\text{Pangkat}+\text{PNS}} = \text{Jumlah guru PAUD, kepala sekolah dan pengawas PNS yang mendapat kenaikan pangkat (SMA/SMK/SLB)}$$

Satuan: Orang

Tipe penghitungan: Non Kumulatif

---

### Unit Pelaksana

- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus;

### Sumber Data

Laporan Evaluasi Guru dan Tenaga Kependidikan Ditjen GTK



- SK** : **Meningkatnya guru dan tenaga kependidikan yang meningkat performanya**
- IKK** : **Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikmen yang menerima penghargaan dan perlindungan**
- 

### **Definisi:**

---

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:

- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Satuan Pendidikan Menengah atau Dikmen yang dimaksud dalam IKK ini adalah SMA, SMK dan SLB.

Kriteria guru dan tenaga kependidikan yang mendapat penghargaan adalah guru dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi kerja, dedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus.

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru antara lain berhak: a. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (c) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (d) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan PP No 19 th 2017

Penghargaan adalah perbuatan menghargai atau penghormatan. Penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat prestasi kerja luar biasa baiknya, kenaikan jabatan, uang atau barang, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.

Berdasarkan Permendikbud No 10 th 2017:

Perlindungan merupakan upaya melindungi pendidik dan tenaga kependidikan yang menghadapi permasalahan terkait pelaksanaan tugas, meliputi perlindungan: (a) hukum; (b) profesi; (c) keselamatan dan kesehatan kerja; dan/atau (d) hak atas kekayaan intelektual.

Perlindungan yang dimaksud dalam IKP ini adalah tindakan advokatif dan penanganan berupa sosialisasi terkait perlindungan guru

### **Metode Penghitungan**

---

Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikmen yang menerima penghargaan dan perlindungan diukur dengan menghitung jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang menerima penghargaan dan perlindungan, dinyatakan dalam orang.

Rumus:

$$\sum g_{tkDikmen}^{\text{harilindung}} = \text{Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang menerima penghargaan dan perlindungan (SMA/SMK/SLB)}$$



Satuan: Orang

Tipe penghitungan: Non Kumulatif

---

**Unit Pelaksana**

---

- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus

---

**Sumber Data**

---

Laporan Evaluasi Guru dan Tenaga Kependidikan Ditjen GTK



**SK** : **Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan**  
**IKK** : **Jumlah guru yang mengikuti pelatihan guru penggerak**

**Definisi:**

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.

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.

Guru penggerak adalah guru yang menjadi agen-agen perubahan yang di masa depan akan menjadi calon-calon kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan calon pelatih program pelatihan guru.

Program Guru Penggerak adalah program pendidikan untuk guru yang bertujuan untuk menggerakkan komunitas belajar untuk rekan guru di sekolah dan di wilayahnya agar menjadi pendamping bagi rekan pengajar lain terkait pengembangan pembelajaran di sekolah.

Pendidikan Guru Penggerak adalah program pendidikan kepemimpinan bagi guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran. Dengan kata lain Guru penggerak adalah suatu program pelatihan, program identifikasi dan pelatihan dan pembibitan calon pemimpin-pemimpin pendidikan di masa depan.

**Metode Penghitungan**

Jumlah guru yang mengikuti pelatihan Guru Penggerak diukur dengan menghitung jumlah guru yang mengikuti pelatihan Guru Penggerak, dinyatakan dalam orang.

Rumus:

$$\sum gp^{\text{mengikuti}} = \text{jumlah guru yang mengikuti Pendidikan Guru Penggerak (PGP)}$$

Satuan : Orang

Tipe penghitungan : Non kumulatif

**Sumber Data**

Laporan Pelaksanaan Program Guru Penggerak

**Unit Pelaksana**

- Pusat pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah
- Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi
- Direktorat Pendidikan Profesi dan Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan



**SK : Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi guru dan tenaga kependidikan**

**IKK : Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah bersertifikat**

**Definisi:**

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:

- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Proses pemberian sertifikat untuk guru yaitu melalui sertifikasi.

Berdasarkan PP No 74 th 2008:

Sertifikat Pendidik bagi Guru diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi, baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun Masyarakat, dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Berdasarkan Permendikbud No 37 th 2017:

Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pendidikan yang diselenggarakan setelah program sarjana atau sarjana terapan untuk mendapatkan sertifikat pendidik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

PPG Model baru adalah program pendidikan profesi guru yang disempurnakan dengan menambahkan tes seleksi masuk PPG yang menekankan pada penguasaan konten, kemampuan bernalar kritis, uji kepribadian dan wawancara, serta *assessment portfolio*.

Berdasarkan Permendikbud No 15 th 2018:

1. Kepala Sekolah adalah Guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola TK/TKLB atau bentuk lain yang sederajat, SD/SDLB atau bentuk lain yang sederajat, SMP/SMPLB atau bentuk lain yang sederajat, SMA/SMK/SMALB atau bentuk lain yang sederajat, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (SILN).



2. Pengawas Sekolah adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Berdasarkan Permendikbud No 32 th 2018:

Kualitas guru dan kepala sekolah: a) paling rendah memiliki ijazah D-IV/(S1); dan b) memiliki sertifikat pendidik.

### Metode Penghitungan

Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah bersertifikat diukur dengan menghitung jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah bersertifikat pendidik, dinyatakan dalam orang.

Rumus:

$$\sum g_{tk}^{\text{Sertifikasi}} = \text{Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah bersertifikat pendidik (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)}$$

Satuan: Orang

Tipe penghitungan : Non Kumulatif

### Unit Pelaksana

Direktorat Pendidikan Profesi dan Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan

### Sumber Data

Laporan Evaluasi Tahunan Ditjen GTK berdasarkan Dapodik

**SK : Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi guru dan tenaga kependidikan**

**IKK : Jumlah guru dan tenaga kependidikan berkualifikasi minimal S1**

### Definisi:

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.

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.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kriteria tenaga kependidikan:

- kepala sekolah yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.
- pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Berdasarkan PP No 19 th 2005:

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/ atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan UU No 14 th 2005:

Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV).

Berdasarkan PP No 74 th 2008:



---

Kualifikasi Akademik Guru ditunjukkan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi Guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Kualifikasi Akademik Guru diperoleh melalui pendidikan tinggi program S1 atau D-IV pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga kependidikan dan/atau program pendidikan non kependidikan.

Berdasarkan Permendikbud No 32 th 2018:

Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan paling rendah memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1).

### **Metode Penghitungan**

---

Jumlah guru dan tenaga kependidikan berkualifikasi minimal S1 diukur dengan menghitung jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah berkualifikasi akademik paling rendah D-IV atau S1, dinyatakan dalam orang.

Rumus:

$$\sum g_{tk}^{\text{Kualifikasi}} = \text{Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah paling rendah memiliki ijazah D-IV atau S1 (TK, SD, SMP, SLB, SMA dan SMK)}$$

Satuan : Orang

Tipe penghitungan : Non Kumulatif

---

### **Unit Pelaksana**

Direktorat Pendidikan Profesi dan Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan

---

### **Sumber Data**

Laporan Evaluasi Tahunan Ditjen GTK berdasarkan Dapodik



**SK** : **Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan**

**IKK** : **Rata-rata predikat SAKIP Satker minimal BB**

**Definisi**

Berdasarkan Perpres 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP): SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB No. 12 Tahun 2015, penilaian SAKIP didasarkan pada 5 komponen penilaian yaitu:

Komponen	Bobot Penilaian
1. Perencanaan Kinerja	30%
2. Pengukuran Kinerja	25%
3. Pelaporan Kinerja	15%
4. Evaluasi Internal	10%
5. Capaian Kinerja	20%
Total Nilai	100%

**Unit Pelaksana**

Sekretariat Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan

**Metode Penghitungan**

Rata-rata predikat SAKIP Satker dihitung dari perolehan skor SAKIP dari setiap satker di lingkungan unit utama. Rata-rata SAKIP dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Rerata\ SAKIP = \frac{\sum\ Nilai\ SAKIP_{Satker}}{Jumlah\ Satker}$$

Hasil rerata SAKIP kemudian dikategorikan sebagai berikut:

Nilai	Predikat	Interpretasi
>90-100	AA	Sangat Memuaskan
>80-90	A	Memuaskan
>70-80	BB	Sangat Baik
>60-70	B	Baik
>50-60	CC	Cukup (memadai)
>30-50	C	Kurang
0-30	D	Sangat Kurang

Satuan: Predikat

Tipe perhitungan: Non Kumulatif

**Sumber Data**

Laporan Hasil Evaluasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Biro Perencanaan, Setjen Kemendikbud



- (2020) SP 2.4\* : Terwujudnya tata kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang berkualitas
- (21-24) SK \* : Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan
- 
- (2020) IKP 2.4.2\* : Jumlah Satker di Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM
- (21-24) IKK \* :

### Definisi:

Indikator ini diatur dalam PermenPAN RB No.10 tahun 2019 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Predikat **menuju wilayah bebas dari korupsi (WBK)** adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/wawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.

Predikat **menuju wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM)** adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/kawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan penguatan kualitas pelayanan publik.

Pemberian predikat WBK/WBBM dilakukan berdasarkan rekomendasi yang diberikan oleh Tim Penilai Nasional yang terdiri dari unsur KemenpanRB, Komisi Pemberantasan Korupsi dan Ombudsman Republik Indonesia

### Unit Pelaksana

Sekretariat Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan

### Metode Penghitungan

Berdasarkan PermenPAN RB No 10 tahun 2019:

Predikat WBK/WBBM = Pengungkit (60%) + Hasil (40%)

Rincian bobot komponen pengungkit:

No	Komponen Pengungkit	Bobot (60%)
1	Manajmen Perubahan	5%
2	Penataan Tatalaksana	5%
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	15%
4	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10%
5	Penguatan Pengawasan	15%
6	Penguatan Kualitas Pelayanan Publik	10%

Rincian bobot indikator hasil unit kerja menuju WBK/WBBM :

No	Unsur Komponen Hasil	Bobot (40%)
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	20%
2	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20%

Jumlah satker yang mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM adalah jumlah satker di lingkungan Unit Utama yang oleh KemenPAN-RB diberikan predikat ZI-WBK/WBBM.

Satuan: Satker

Tipe penghitungan: Non Kumulatif

### Sumber Data

Laporan Hasil Penilaian dan TPI (Tim Penilai Instansi) dan TPN (Tim Penilai Nasional) terdiri dari unsur KemenPAN RB, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI)

\* Adanya perubahan Program di tahun 2021 menyebabkan perbedaan ko defikasi indikator untuk tahun 2020 dan 2021-2024



**SK : Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan**

**IKK : Rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Satker minimal 93**

#### **Definisi:**

Kinerja Anggaran adalah capaian kinerja atas penggunaan anggaran yang tertuang dalam dokumen anggaran Kementerian/Lembaga.

Nilai kinerja anggaran adalah nilai tertimbang dari Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Berdasarkan PMK 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja K/L, IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian perencanaan dan penganggaran, efektivitas pelaksanaan kegiatan, kepatuhan terhadap regulasi, dan efisiensi pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/ Lembaga, EKA adalah proses untuk melakukan pengukuran, penilaian, dan analisis atas Kinerja Anggaran tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan Kinerja Anggaran.

#### **Unit Pelaksana**

Sekretariat Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan

#### **Metode Penghitungan**

Rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Satker dihitung dari perolehan nilai kinerja anggaran dari setiap satker di lingkungan unit utama.

Rata-rata nilai kinerja anggaran dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rerata NKA} = \frac{\sum \text{Nilai NKA}_{\text{Satker}}}{\text{Jumlah Satker}}$$

Keterangan:

NKA : Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L

Satuan: Nilai

Tipe perhitungan: Non Kumulatif

#### **Sumber Data**

Hasil Evaluasi Kinerja Anggaran yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan



**SK** : **Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan**

**(2020) IKK \*** : **Jumlah Satker yang dibina menuju WBK**

#### **Definisi:**

Indikator ini diatur dalam PermenPAN RB No10 tahun 2019 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Predikat menuju wilayah bebas dari korupsi (WBK) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/wawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.

Pemberian predikat WBK dilakukan berdasarkan rekomendasi yang diberikan oleh Tim Penilai Nasional yang terdiri dari unsur KemenpanRB, Komisi Pemberantasan Korupsi dan Ombudsman Republik Indonesia.

Bagi satker yang belum memenuhi nilai minimal menuju WBK akan diberikan rekomendasi untuk memperoleh pembinaan dari sekretariat unit utama.

Indikator ini mengukur dari satker-satker tersebut yang telah memperoleh pembinaan

#### **Unit Pelaksana**

Sekretariat Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan

*\*Indikator ini hanya ada pada tahun 2020*

#### **Metode Penghitungan**

Berdasarkan PermenPAN RB No 10 tahun 2019:

Predikat WBK/WBBM = Pengungkit (60%) + Hasil (40%)

Rincian bobot komponen pengungkit:

No	Komponen Pengungkit	Bobot (60%)
1	Manajmen Perubahan	5%
2	Penataan Tatalaksana	5%
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	15%
4	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10%
5	Penguatan Pengawasan	15%
6	Penguatan Kualitas Pelayanan Publik	10%

Rincian bobot indikator hasil unit kerja menuju WBK/WBBM :

No	Unsur Komponen Hasil	Bobot (40%)
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	20%
2	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20%

Jumlah satker yang dibina menuju WBK adalah jumlah satker di lingkungan unit utama yang memperoleh pembinaan dari Sekretariat Unit Utama, setelah direkomendasikan oleh TPN untuk memperoleh pembinaan karena tidak memenuhi nilai minimal Menuju WBK/WBBM

*Satuan: Satker*

*Tipe penghitungan: Non Kumulatif*

#### **Sumber Data**

Laporan Pembinaan menuju WBK dari setiap Sekretariat Unit Utama

