



RENCANA STRATEGIS

B G P P R O V I N S I
S U M A T E R A S E L A T A N



T a h u n 2 0 2 0 - 2 0 2 4

KATA PENGANTAR



Dra. Ohorella Erma, M.Ikom
Kepala BGP Prov Sumsel

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas nikmat, hidayah, dan anugerah-Nya, kami dapat menyusun dan mengembangkan Rencana Strategis Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Sumatera Selatan Periode Tahun 2020 - 2024 ini dengan baik dan lancar. Naskah Rencana Strategis (Renstra) ini disusun sebagai upaya untuk memantapkan sistem pengelolaan, pengendalian, dan pemantauan program-program strategis Balai sehingga program-program strategis tersebut dapat diimplementasikan sesuai rencana. Selain itu, naskah ini juga disusun sebagai upaya lembaga untuk menyelaraskan program-program BGP Provinsi Sumatera Selatan dengan Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Dengan keselarasan ini diharapkan program-program yang berkaitan dengan kualitas pengajaran dan pembelajaran di daerah akan dapat diimplementasikan secara lebih efektif, efisien, dan sesuai sasaran.

Rencana Strategis Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan ini baru efektif berjalan pada pertengahan tahun 2022 lalu, hal ini dikarenakan BGP Provinsi Sumsel baru mengalami restrukturisasi dari yang sebelumnya mengemban tugas sebagai BP PAUD dan Dikmas Provinsi Sumatera Selatan, berada dibawah Direktorat Jenderal PAUD, Dikdas, dan Dikmen hingga kemudian berubah menjadi BGP Provinsi Sumatera Selatan, berada dibawah Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Walaupun perubahan ini cukup signifikan, BGP Provinsi Sumatera Selatan tetap berkomitmen dapat mencapai target yang telah ditetapkan dengan baik dan akan terus melakukan evaluasi agar dapat menyesuaikan dengan laju pertumbuhan yang ada.

Atas selesainya penyusunan dan pengembangan Rencana Strategis ini, maka kami mengucapkan terimakasih dan memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya atas segala budi baik yang telah diberikan. Semoga keterlibatan semua pihak ini akan memperoleh balasan yang setimpal dari Tuhan YME.



Kepala,

Dra. Ohorella Erma, M.Ikom

NIP 19690403 199403 2 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR BAGAN	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. KONDISI UMUM	4
1.3. POTENSI DAN PERMASALAHAN	5
BAB II	9
TUJUAN DAN SASARAN	9
2.1. TUJUAN DAN INDIKATOR KINERJA TUJUAN	9
2.2. SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA SASARAN	10
BAB III	12
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN.....	12
3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	12
3.2. KERANGKA REGULASI	19
3.3. KERANGKA KELEMBAGAAN	22
3.4. REFORMASI BIROKRASI.....	25
BAB IV	29
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	29
4.1. TARGET KINERJA	29
4.2. KERANGKA PENDANAAN	30
BAB V	32
PENUTUP.....	32
Lampiran 1. Matriks Kinerja dan Pendanaan BGP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022-2024	33

Lampiran 2. Definisi Operasional, Metode Perhitungan dan Sumber Data	34
Lampiran 3. Pohon Kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	38

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Struktur Organisasi BGP Provinsi Sumatera Selatan	23
---	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Kinerja BP PAUD dan Dikmas Provinsi Sumsel Tahun 2020-2021.....	2
Tabel 2.1 Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan BGP Provinsi Sumatera Selatan	10
Tabel 2.2 Sasaran Kegiatan BGP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022-2024	10
Tabel 2.3 Sasaran Kegiatan dan IKK BGP Prov. Sumsel Tahun 2022-2024.....	10
Tabel 3.1 Peran Kemendikbudristek dalam Agenda Pembangunan 3	14
Tabel 3.2 Peran Kemendikbudristek dalam Agenda Pembangunan 7	15
Tabel 3.3 Kerangka Regulasi Kemendikbudristek	20
Tabel 3.4 Rekapitulasi Menurut Jabatan Pegawai	24
Tabel 3.5 Rekapitulasi Menurut Tingkat Pendidikan Pegawai.....	24
Tabel 3.6 Rekapitulasi Menurut Tingkat Golongan Pegawai.....	24
Tabel 3.7 Rekapitulasi Menurut Jenis Kelamin Pegawai	25
Tabel 3.8. Delapan Area Perubahan Reformasi Birokrasi.....	26
Tabel 4.1 Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan BGP Provinsi Sumatera Selatan	29
Tabel 4.2 Sasaran Kegiatan dan IKK BGP Provinsi Sumsel Tahun 2022—2024.....	29
Tabel 4.3 Kerangka Pendanaan Rencana Strategis BGP Provinsi Sumsel Tahun 2022.....	30
Tabel 4.4 Kerangka Pendanaan Rencana Strategis BGP Provinsi Sumsel Tahun 2023-2024 ...	31

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Kemendikbudristek Th. 2020-2024.....	9
Gambar 3.1 Visi, Misi Presiden, dan Agenda Pembangunan	12
Gambar 3.2 Transformasi Guru dan Tenaga Kependidikan	15
Gambar 3.3 Hubungan Program Strategis Guru dan Tenaga Kependidikan	19
Gambar 3.4 Road Map Reformasi Birokrasi 2020 - 2024	25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) Tahun 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah, sebagai penjabaran lebih lanjut dari Renstra Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024.

Sejalan dengan perubahan kebijakan pemerintah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang memperluas wewenang Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Perpres Nomor 62 Tahun 2021 membawa perubahan pada struktur organisasi dan tata kerja Kemendikbudristek sehingga perlu melakukan perubahan terhadap renstra. Selanjutnya, Renstra Ditjen GTK Tahun 2020-2024 juga perlu disempurnakan dan disesuaikan agar selaras dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 13 Tahun 2022.

Sehubungan dengan hal diatas, BGP Provinsi Sumatera Selatan juga merupakan satker baru sebagai hasil restrukturisasi lembaga dari yang sebelumnya mengemban tugas sebagai BP PAUD dan Dikmas Provinsi Sumatera Selatan berada dibawah Direktorat Jenderal PAUD, Dikdas, dan Dikmen, hingga berubah menjadi BGP Provinsi Sumatera Selatan berada dibawah Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Dasar perubahan ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak yang mana mulai efektif pada pertengahan

tahun 2022 sehingga menyebabkan tugas dan fungsi BP PAUD dan Dikmas Provinsi Sumatera Selatan mengalami perubahan yang sangat signifikan.

BP PAUD dan Dikmas Provinsi Sumatera Selatan selama tahun 2020 – 2022 telah melakukan berbagai kegiatan guna mendukung ketercapaian sasaran kegiatan dan target pada Program Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat dengan kegiatan Layanan Pengkajian, Pengembangan, dan Pengendalian Mutu PAUD-Dikmas berdasarkan dua Sasaran Kegiatan, yakni: (1) Meningkatnya Penjaminan Mutu pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat dan (2) Menguatnya tata kelola dan sistem pengendalian manajemen di lingkungan Ditjen PAUD, Dikdas, dan Dikmen. Adapun capaian kinerja BP PAUD dan Dikmas Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020 - 2021 diukur menggunakan indikator kinerja sesuai target sebagaimana tertuang pada Rencana Strategis (Renstra) Balai yang mengacu pada Renstra Ditjen PAUD, Dikdas, dan Dikmen. Sedangkan untuk tahun 2022 tidak dilakukan pengukuran karena adanya restrukturisasi dan capaian tersebut juga baru berjalan selama satu semester sehingga tidak bisa diukur ketercapaian keberhasilannya.

Berikut capaian kinerja BP PAUD dan Dikmas Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2020 – 2021:

**Tabel 1.1 Capaian Kinerja BP PAUD dan Dikmas Provinsi Sumatera Selatan
Tahun 2020-2021**

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target		Capaian	
			2020	2021	2020	2021
1.	Meningkatnya penjaminan mutu PAUD dan Dikmas	1.1 Persentase lembaga PAUD dan Dikmas yang telah dipetakan mutu pendidikannya	35%	50%	28%	86%
		1.2 Persentase lembaga PAUD dan Dikmas yang telah disupervisi mutu pendidikannya	35%	50%	28%	86%
		1.3 Persentase lembaga PAUD dan Dikmas yang telah difasilitasi mutu pendidikannya berdasarkan SNP	35%	40%	28%	71%
		1.4 Persentase Kab/Kota yang memiliki data pokok PAUD akurat, terbaru, dan berkelanjutan	80%	90%	90%	97%
2.	Terwujudnya tata kelola BP PAUD dan Dikmas yang baik	2.1 Predikat SAKIP BP PAUD dan Dikmas	BB	BB	BB	BB
		2.2 Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKA-KL	81	82	95	93

Sejumlah indikator kinerja kegiatan menunjukkan keberhasilan BP PAUD dan Dikmas Provinsi Sumatera Selatan melalui pencapaian realisasi target yang ditetapkan dari tahun 2020-2021. Indikator kinerja kegiatan untuk keberhasilan lembaga PAUD Dikmas yang dipetakan mutunya dilakukan melalui berbagai kegiatan pada tingkat balai, seperti: sosialisasi penjaminan mutu pendidikan, pelaksanaan pendataan mutu pendidikan melalui pembentukan petugas pendamping pendataan mutu tingkat balai dan tim pelaksana pemetaan mutu tingkat kabupaten/kota, pelaksanaan orientasi bagi tim pemetaan mutu kabupaten/kota, dan pelaksanaan pengumpulan data mutu.

Pada indikator kegiatan lembaga PAUD dan Dikmas yang telah disupervisi mutu pendidikannya dilakukan melalui kegiatan bimbingan teknis supervisi dan pendampingan pelaksanaan supervisi bagi tim pelaksana supervisi di 17 kabupaten/kota Provinsi Sumatera Selatan dan 7 kabupaten/kota Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang kemudian akan turun ke satuan PAUD dan Dikmas yang menjadi sasaran.

Indikator kinerja kegiatan lembaga PAUD dan Dikmas yang telah difasilitasi mutu pendidikannya berdasarkan SNP dilakukan melalui bimbingan teknis dan pendampingan fasilitasi berdasarkan SNP. Sedangkan untuk indikator kegiatan persentase data pokok pendidikan anak usia dini kab/kota yang akurat, terbaru dan berkelanjutan dilakukan melalui koordinasi dan integrasi antara dapodik lembaga satuan PAUD dan Dikmas dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

Dengan telah terlaksananya restrukturisasi lembaga ini, maka tugas dan fungsi BP PAUD dan Dikmas Provinsi Sumatera Selatan pun telah mengalami perubahan. BP PAUD dan Dikmas Provinsi Sumatera Selatan yang berubah nama menjadi BGP Povinsi Sumatera Selatan melaksanakan tugas dan fungsi kelembagaan pada bidang pengembangan dan pemberdayaan kepada guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah, sehingga tidak lagi melaksanakan tugas dan fungsi dalam layanan Pengkajian, Pengembangan, dan Pengendalian Mutu PAUD dan Dikmas.

Pembahasan renstra ini berkaitan dengan tugas dan fungsi kelembagaan BGP Provinsi Sumatera Selatan yang mana mulai efektif berjalan dari tahun 2022 hingga 2024 mendatang.

1.2. KONDISI UMUM

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. 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. Salah satu sasaran pembangunan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 adalah meningkatnya kualitas pengelolaan guru dengan memperbaiki distribusi dan memenuhi beban mengajar serta meningkatnya jaminan hidup dan fasilitas pengembangan ilmu pengetahuan dan karir bagi guru yang ditugaskan di daerah khusus.

Sehubungan dengan hal di atas, Balai Guru Penggerak (BGP) mempunyai tugas yang berkaitan dengan pelaksanaan pengembangan dan pemberdayaan kepada guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, BGP mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 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. Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- d. Pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;

-
- e. Pelaksanaan supervisi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
 - f. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
 - g. Pelaksanaan kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; dan
 - h. Pelaksanaan urusan administrasi.

BGP Provinsi Sumatera Selatan dalam melaksanakan kewajiban fasilitasi peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah saat ini sedang mengalami krisis ketersediaan pengawas sekolah. Hampir setiap tahun, terdapat pengawas sekolah yang memasuki masa purnabakti sedangkan tidak ada penambahan jumlah pengawas sekolah. Lalu, proses pengajaran dan pembelajaran dirasakan belum optimal karena tidak berdampak terhadap hasil belajar dan karakteristik peserta didik. Lebih lanjut, pengembangan keprofesian guru juga 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, sehingga hasil belajar siswa masih belum sesuai harapan.

Isu-isu yang ada di atas harus segera ditindaklanjuti dengan program-program yang tepat agar BGP Provinsi Sumatera Selatan dapat melaksanakan tugas pengembangan dan pemberdayaan bagi guru, tenaga kependidikan, pendidik lainnya, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah dengan baik.

1.3. POTENSI DAN PERMASALAHAN

a. Permasalahan

Dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi dan karakter guru dan tenaga kependidikan di Provinsi Sumatera Selatan, tidak dapat dipungkiri adanya tantangan dan permasalahan yang dihadapi. Sebagaimana diketahui bahwa inti peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran ada pada guru, kepala sekolah

dan pengawas sekolah. Dengan demikian terdapat begitu banyak permasalahan dan tantangan dalam pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. Permasalahan yang muncul dapat dikelompokkan berdasarkan kegiatan berikut:

- 1) Jumlah pengawas masih perlu ditingkatkan:
 - a) Banyak pengawas yang akan memasuki masa purnabakti, sedangkan masih belum ada penggantinya;
 - b) Syarat menjadi pengawas cukup sulit untuk dipenuhi.
- 2) Kualitas pengajaran dan pembelajaran guru perlu ditingkatkan:
 - a) Masih rendahnya inovasi guru dalam penerapan kurikulum;
 - b) Masih rendahnya kemampuan guru dalam memilih pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik;
 - c) Masih rendahnya peran pendidik dalam penilaian hasil belajar siswa terutama dalam penilaian pembelajaran di kelas;
 - d) Masih banyak guru yang belum memanfaatkan akun pembelajaran (belajar.id) dalam pengajaran dan pembelajaran;
 - e) Masih banyak guru yang belum aktif dalam kegiatan di komunitas belajar dalam sekolah dan antar sekolah
- 3) Pengembangan keprofesian guru masih harus dioptimalkan:
 - a) Masih banyak guru yang mengalami kesulitan dalam menyusun karya tulis ilmiah
 - b) Masih banyak guru yang belum berperan aktif dalam kegiatan belajar mandiri pada komunitas belajar, baik komunitas dalam sekolah, antar sekolah atau dalam PMM.
 - c) Pelatihan guru yang dilakukan secara masif dan searah kurang efektif dalam meningkatkan hasil belajar siswa;
 - d) Ekosistem belajar guru perlu dioptimalkan agar terbentuk pemimpin pembelajaran yang mampu menggerakkan ekosistem tersebut:
 - e) Belum tersedianya program pemberdayaan ekosistem belajar guru yang berkesinambungan; dan
 - f) Belum terbentuknya ekosistem belajar guru di setiap kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan.

-
- 4) Hubungan kemitraan masih harus dibina lebih baik:
 - a) Dukungan anggaran pemerintah daerah terhadap pendidikan masih kurang;
 - b) Komitmen pemerintah daerah terhadap program-program pendidikan masih belum sepenuhnya mendukung.

b. Potensi

Meskipun permasalahan pendidikan serta tata kelola guru dan tenaga kependidikan cukup kompleks, terdapat beberapa potensi yang dapat digunakan untuk membantu penyelesaian permasalahan. Paling tidak ada 6 (enam) potensi yang telah diidentifikasi, yaitu: 1) penguatan minat guru agar mau melanjutkan jenjang sebagai pengawas; 2) penerapan kurikulum dengan memberikan penguatan pengajaran berfokus pada kemampuan matematika, literasi, dan sains di semua jenjang; 3) penguatan pendidikan literasi kelas awal dan literasi baru (literasi digital, data, dan sosial) dengan strategi pengajaran efektif dan tepat; 4) penguatan kualitas penilaian hasil belajar siswa dan peningkatan pemanfaatan hasil penilaian sebagai bagian dalam perbaikan proses pembelajaran; 5) keberadaan MKKS, MGMP, dan KKG dapat memberikan pendampingan untuk perbaikan praktik mengajar guru; dan 6) penguatan hubungan kemitraan dengan pemerintah daerah agar mau berkomitmen dan mendukung program-program pendidikan.

c. Tantangan

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

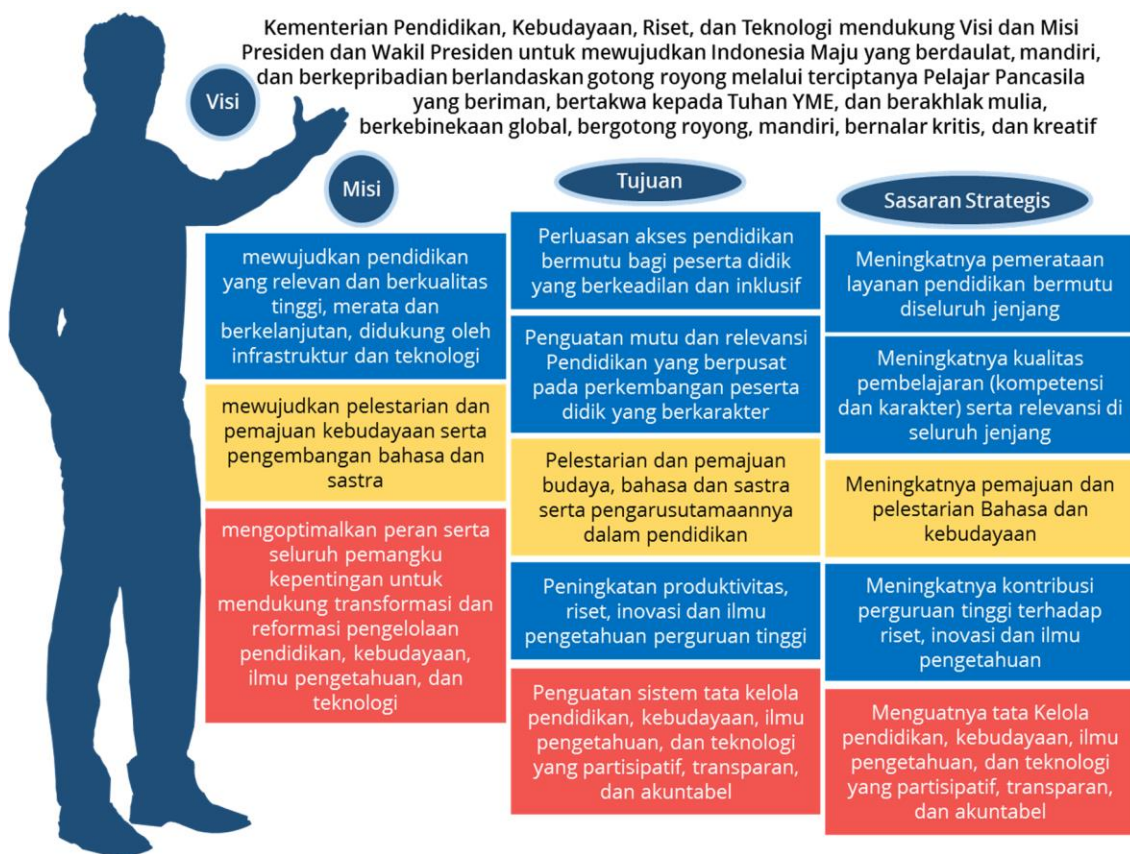
membawa seluruh peserta didik untuk berpartisipasi aktif, baik secara fisik maupun mental agar kelas menjadi lebih bergairah. Namun demikian, memfasilitasi pembelajaran bukanlah hal mudah jika guru tidak memiliki cukup pemahaman tentang psikologi pendidikan dan berbagai teori pembelajaran.

BAB II

TUJUAN DAN SASARAN

2.1. TUJUAN DAN INDIKATOR KINERJA TUJUAN

Kemendikbudristek sebagai kementerian yang bertanggung jawab membantu Presiden dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi, dalam rangka mendukung pencapaian visi Presiden dan Wakil Presiden sebagaimana ditetapkan dalam RPJMN 2020—2024 dan Visi Indonesia 2045, menetapkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis 2020—2024 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Kemendikbudristek Tahun 2020-2024

Perumusan tujuan BGP Provinsi Sumatera Selatan ditujukan untuk menggambarkan ukuran terlaksananya tujuan Ditjen GTK dalam mendukung terlaksananya misi dan tercapainya visi Kemendikbudristek. BGP Provinsi Sumatera Selatan menetapkan dua tujuan sebagaimana dapat dilihat di Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan BGP Provinsi Sumatera Selatan

Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan
1. Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional.	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya (Target 2024: 49,83%)
2. Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi.	Predikat SAKIP Ditjen GTK (Target 2024: A)

2.2. SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA SASARAN

Dalam rangka mengukur tingkat ketercapaian tujuan meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional serta meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi, diperlukan sejumlah Sasaran Kegiatan yang akan dicapai pada tahun 2022-2024, yaitu:

Tabel 2.2 Sasaran Kegiatan BGP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022-2024

Sasaran Kegiatan
1. Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan
2. Meningkatnya tata kelola Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan

Sebagai tolok ukur keberhasilan sasaran kegiatan, Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan menetapkan Indikator Kinerja Kegiatan yang menggambarkan keberhasilan pencapaian sasaran kegiatan tahun 2022-2024 sebagai berikut:

Tabel 2.3 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan BGP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022-2024

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
1. [SK 1] Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan	[IKK 1.1] Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	4.504
	[IKK 1.2] Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensi	10.376

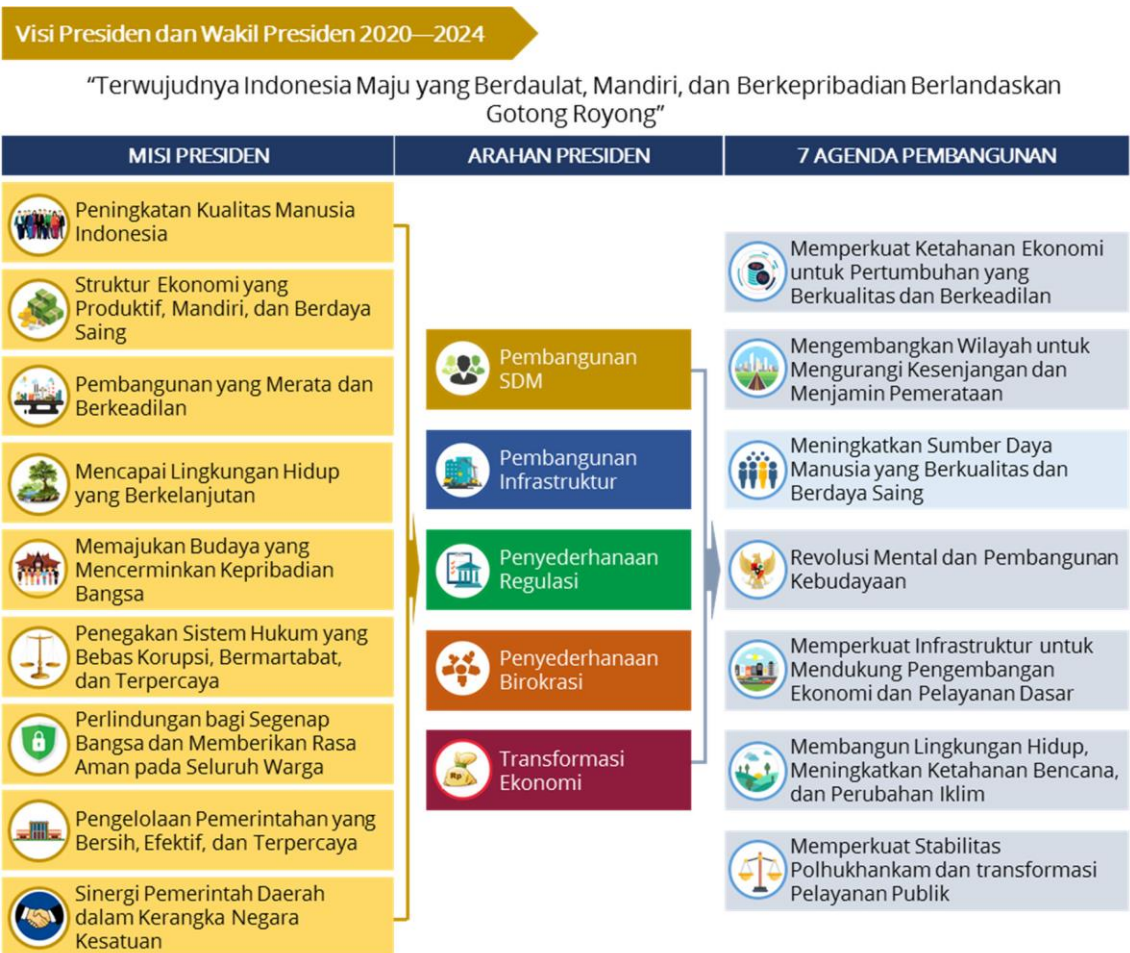
	[IKK 1.3] Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru	866
2. Meningkatnya tata kelola BGP Provinsi Sumatera Selatan	[IKK 2.1] Predikat SAKIP BGP Provinsi Sumatera Selatan	A
	[IKK 2.2] Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKAKL BGP Provinsi Sumatera Selatan	92

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, Visi Indonesia 2045 adalah Berdaulat, Maju, Adil, dan Makmur. RPJMN 2020-2024 merupakan titik tolak untuk mencapai sasaran Visi Indonesia 2045. Pada RPJMN 2020-2024, visi Presiden dan Wakil Presiden yaitu “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.” Visi tersebut diwujudkan melalui sembilan Misi yang dikenal sebagai Nawacita Kedua. Presiden juga menetapkan lima arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Visi Misi Presiden menjadi landasan utama penyusunan RPJMN 2020-2024, yang selanjutnya diterjemahkan ke dalam tujuh agenda pembangunan.



Gambar 3.1 Visi, Misi Presiden, dan Agenda Pembangunan

Kemendikbudristek sesuai tugas dan kewenangannya, melaksanakan misi pertama “Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia”; misi kelima “Memajukan Budaya yang Mencerminkan Kepribadian Bangsa”; dan misi kedelapan “Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya.” Agenda pembangunan yang menjadi Prioritas Nasional (PN) yang terkait dengan Kemendikbudristek, yaitu:

1. Agenda Pembangunan (PN 3) “Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berkualitas dan Berdaya Saing”

Pembangunan Indonesia tahun 2020-2024 ditujukan untuk membentuk SDM yang berkualitas dan berdaya saing yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Arah kebijakan atau Program Prioritas (PP) yang mendukung PN 3 yaitu PP- Peningkatan pemerataan layanan pendidikan berkualitas, dengan strategi atau Kegiatan Prioritas (KP):

a. Peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran, melalui peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran, mencakup:

- 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) Peningkatan kompetensi dan profesionalisme pendidik;
- 4) Penguatan kualitas penilaian hasil belajar siswa, terutama melalui penguatan peran pendidik dalam penilaian pembelajaran di kelas, serta peningkatan pemanfaatan hasil penilaian sebagai bagian dalam perbaikan proses pembelajaran;
- 5) Peningkatan pemanfaatan TIK dalam pembelajaran, terutama dalam mensinergikan model pembelajaran jarak jauh (*distance learning*), dan sistem pembelajaran *online*;
- 6) Integrasi *softskill* (keterampilan nonteknis) dalam pembelajaran.

- b. Peningkatan profesionalisme, kualitas, pengelolaan, dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan yang merata, mencakup:
1. Peningkatan kualitas pendidikan calon guru melalui revitalisasi LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) dan penguatan Pendidikan Profesi Guru (PPG);
 2. Pemenuhan kualifikasi akademik minimal untuk guru (S1/DIV);
 3. Peningkatan pengelolaan, pemenuhan, dan pendistribusian pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan pemetaan komprehensif mengenai kebutuhan dan ketersediaan;
 4. Peningkatan kualitas sistem penilaian kinerja sebagai acuan untuk pembinaan, pemberian penghargaan, serta peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
 5. Peningkatan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan berbasis kinerja.

Tabel 3.1 Peran Kemendikbudristek dalam Agenda Pembangunan 3

Kode	Agenda Pembangunan (PN)/Arah Kebijakan (PP)/Strategi Nasional (KP)	Sasaran Strategis Kemendikbudristek
PN 3	Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing	
PP	Peningkatan pemerataan layanan pendidikan berkualitas	
KP 1	Peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran	SS 2 Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) serta relevansi di seluruh jenjang
KP 2	Peningkatan profesionalisme, kualitas, pengelolaan, dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan yang merata	SS 2 Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) serta relevansi di seluruh jenjang

2. Agenda Pembangunan (PN 7) “Memperkuat Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan (Polhukhankam) dan transformasi pelayanan publik”.

Arah kebijakan yang mendukung PN 7 yaitu PP — Reformasi birokrasi dan tata kelola, dengan strategi atau KP:

- a. Penguatan Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), melalui: penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional;
- b. Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui: penataan kelembagaan instansi pemerintah dan penerapan SPBE terintegrasi;
- c. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui: perluasan implementasi sistem integritas, penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi, serta reformasi sistem perencanaan dan penganggaran;
- d. Transformasi pelayanan publik, melalui: pelayanan publik berbasis elektronik (e-service), penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, penguatan ekosistem inovasi, dan penguatan pelayanan terpadu.

Tabel 3.2 Peran Kemendikbudristek dalam Agenda Pembangunan 7

Kode	Agenda Pembangunan (PN)/Arah Kebijakan (PP)/Strategi Nasional (KP)	Sasaran Strategis Kemendikbudristek
PN 7	Memperkuat stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan (Polhukhankam) dan transformasi pelayanan publik	
PP	Reformasi birokrasi dan tata kelola	
KP 1	Reformasi sistem akuntabilitas kinerja	SS 5 Menguatnya tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel

Arah kebijakan dan strategi Kemendikbudristek dalam rangka mendukung agenda pembangunan nasional (PN 3) serta tujuan dan sasaran Kementerian, yaitu “Peningkatan dan Pemerataan Kualitas dan Relevansi Pendidikan”. Kondisi yang ingin dicapai dalam rangka peningkatan dan pemerataan kualitas dan relevansi pendidikan antara lain “lembaga pendidikan memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan

profesional”. Strategi Kemendikbudristek untuk mencapai kondisi lembaga pendidikan memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional sebagai berikut:

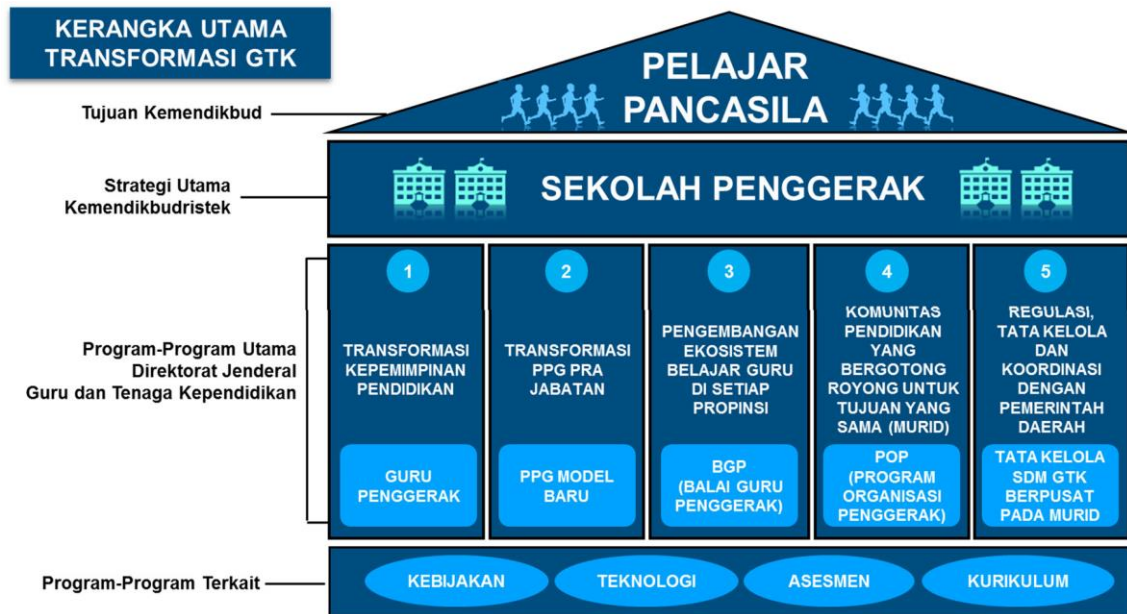
- a. Melaksanakan transformasi tata kelola guru dan tenaga kependidikan untuk menyeimbangkan kebutuhan dan ketersediaan guru dan tenaga kependidikan melalui perencanaan, rekrutmen, penataan jenjang karir, pelaksanaan penilaian kinerja dan kompetensi guru dan program afirmasi bagi guru dan tenaga kependidikan di daerah khusus;
- b. Pengembangan sistem pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang dilaksanakan melalui transformasi Pendidikan Profesi Guru (PPG), platform daring pembelajaran guru, pengembangan kurikulum pembelajaran guru yang mencakup penguatan di bidang literasi dan numerasi, dan pembentukan ekosistem belajar guru di daerah serta pembiayaan pendidikan bagi guru dan tenaga kependidikan;
- c. Penguatan mutu kepemimpinan di satuan pendidikan melalui pelaksanaan program guru penggerak;
- d. Penguatan pelibatan komunitas pendidikan untuk peningkatan mutu pembelajaran di satuan pendidikan, seperti: pemerintah daerah, organisasi masyarakat, dan organisasi profesi bidang pendidikan;

Arah kebijakan dan strategi Kemendikbudristek dalam rangka mendukung PN 7 serta tujuan dan sasaran Kementerian, yaitu “Tata Kelola Pendidikan dan Kebudayaan yang Partisipatif, Transparan, dan Akuntabel”. Kondisi yang ingin dicapai dalam mewujudkan tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel adalah “Tata kelola Kemendikbudristek akuntabel dan berkualitas”. Strategi Kemendikbudristek untuk mencapai kondisi tata kelola Kemendikbudristek akuntabel dan berkualitas sebagai berikut:

- a. Penyempurnaan kerangka regulasi bidang pendidikan untuk memperkuat fokus pada mutu dan relevansi pendidikan serta penguatan otonomi satuan pendidikan dan peran guru;
- b. Memperkuat mekanisme perencanaan dan penganggaran yang berbasis pada monitoring pelaksanaan dan evaluasi dampak program;
- c. Memperkuat kerja sama dan sinkronisasi kebijakan pendidikan dengan kementerian/lembaga di pusat dan pemerintah daerah.

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI DITJEN 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 3.2 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:

a. Transformasi Kepemimpinan Pendidikan

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

Strategi: Program Pendidikan Guru Penggerak.

Hasil yang diharapkan adalah pemimpin sekolah yang berkualitas tinggi, yaitu yang memahami kebutuhan belajar murid, yang mampu menjadi mentor bagi guru-guru dan kepala sekolah lainnya, dan yang menjadi penggerak perubahan dalam ekosistem pendidikan Indonesia.

b. Transformasi Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan

Kondisi yang ingin dicapai adalah guru pemula yang profesional yang,

1. Berorientasi utama kepada murid dan pembelajaran mereka serta berjiwa Indonesia dengan memegang teguh setiap sila dalam Pancasila dan semboyan negara Bhinneka Tunggal Ika;

2. Memiliki kompetensi dasar guru pemula yang baik;
3. 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;
4. Merupakan pembelajar sepanjang hayat yang menguasai dasar-dasar keterampilan abad ke-21; dan
5. Memiliki dasar-dasar kepemimpinan yang baik.

Strategi:

1. 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;
2. 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;
3. Ujian kelulusan yang terstandarkan secara nasional, meliputi: Ujian 1: Presentasi Portofolio di depan panel penguji independen. Selain menunjukkan bukti kemampuan praktik, calon guru mempresentasikan sebuah studi kasus (case reasoning) tentang siswa yang diajarnya; dan Ujian 2: Tes Konten dan Pedagogi yang akan dilaksanakan secara daring (online);
4. Tindak Lanjut Program PPG. Adapun yang menjadi tindak lanjut program PPG ini adalah terlaksananya Program Induksi selama 2 tahun. Pada proses transformasi program ini, diharapkan akan melahirkan Guru generasi baru.

Hasil yang diharapkan adalah:

1. Pendidikan guru berstandar global berdasarkan ilmu pendidikan guru terkini untuk menghasilkan guru pemula yang profesional.
2. Menghasilkan guru pemula yang profesional yang unggul dan siap menghadapi tuntutan jaman.
3. mendorong kolaborasi antar pemangku kepentingan.

c. 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).

Hasil yang diharapkan adalah:

1. Unit pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah di setiap provinsi.
2. Analisis permasalahan belajar murid dan kebutuhan belajar guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah di daerahnya (provinsi) masing-masing
3. Perencanaan program dan pengembangan inovasi model-model pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah terdiferensiasi berdasarkan analisis permasalahan belajar murid dan kebutuhan belajar guru sesuai dengan konteks/tantangan yang dihadapinya.
4. Fasilitasi dan pelaksanaan pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang terdiferensiasi, berdasarkan analisis permasalahan belajar murid dan kebutuhan belajar guru sesuai dengan konteks/tantangan yang dihadapinya
5. Perencanaan dan pelaksanaan program kemitraan secara inklusif dengan berbagai pemangku kepentingan untuk perencanaan, pengembangan dan fasilitasi pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah
6. Analisis dampak program dan fasilitasi pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah terhadap peningkatan kualitas proses dan hasil belajar murid di daerah (provinsi) masing-masing.

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

Kondisi yang ingin dicapai adalah:

1. Referensi pengetahuan (body of knowledge) tentang model- model peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang terbukti efektif untuk berbagai konteks di Indonesia.
2. Integrasi referensi pengetahuan tersebut ke dalam program- program pendidikan guru mulai dari program untuk guru prajabatan dan guru dalam jabatan.

Strategi:

1. Program Organisasi Penggerak (POP).
2. 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.

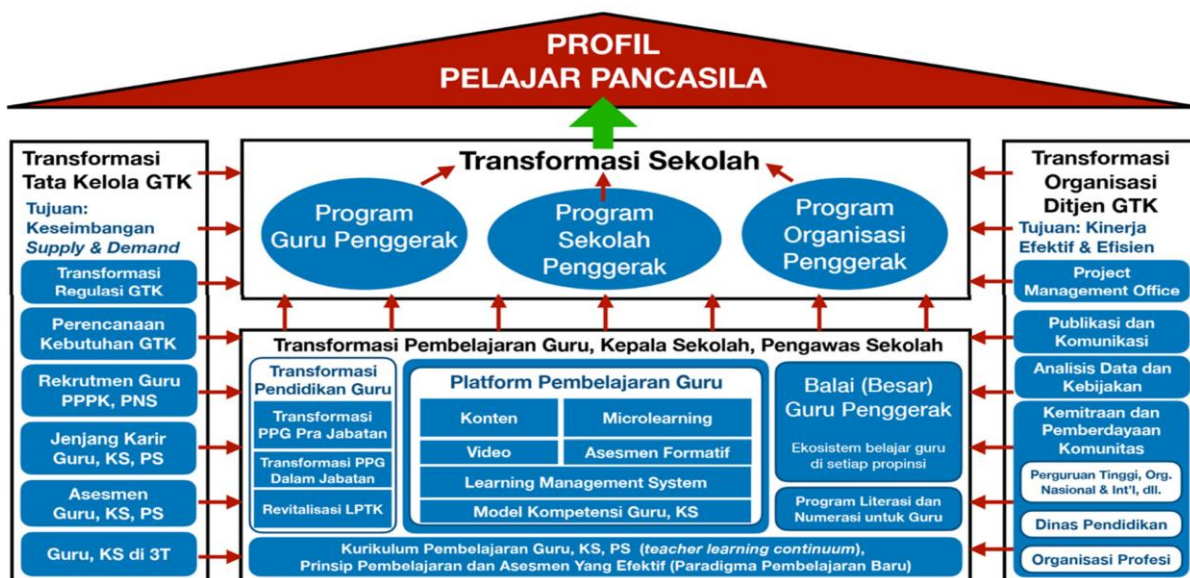
Hasil yang diharapkan dari Program Guru Penggerak adalah:

1. Peningkatan kualitas guru dan kepala sekolah pada bidang literasi, numerasi, dan karakter.
 2. Peningkatan proses dan kualitas belajar murid pada bidang literasi, numerasi, dan karakter.
 3. Terdiseminasikan praktik-praktik baik hasil POP kepada sekolah-sekolah PAUD, SD, SMP, SMA, dan SLB di berbagai daerah di Indonesia.
- e. Regulasi, Tata Kelola, dan Koordinasi dengan Pemerintah Daerah Kondisi yang ingin dicapai adalah:
1. Sinergi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
 2. 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

Hasil yang diharapkan adalah:

1. Regulasi-regulasi di bidang guru dan tenaga kependidikan yang mendorong peningkatan kualitas secara komprehensif serta dibidang pendidikan profesi guru, yang mendorong terciptanya inovasi-inovasi dalam peningkatan komprehensif.
2. Naskah akademik.



Gambar 3.3 Hubungan Program Strategis Guru dan Tenaga Kependidikan

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.

3.2. KERANGKA REGULASI

Dalam rangka memastikan efektivitas penyelenggaraan program dan kegiatan pembinaan guru, pendidik lainnya, dan 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 3.3 Kerangka Regulasi Kemendikbudristek

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
<p>Revisi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen</p>	<p>Dengan adanya satu sistem pendidikan nasional, maka ketentuan mengenai pendidik harusnya menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional.</p> <p>Pokok-pokok perubahan antara lain:</p>	<p>Tahun 2022 sampai dengan tahun 2023</p>
	<p>1. Undang-undang ini perlu direvisi untuk menyesuaikan peran guru dan dosen dalam sistem pendidikan yang menerapkan pembelajaran daring;</p>	
	<p>2. Pengaturan mengenai persyaratan, pengangkatan, pendistribusian, beban kerja, pembinaan, dan perlindungan 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</p>	<p>1. bahwa guru sebagai tenaga profesional memiliki peran strategis untuk</p>	<p>Tahun 2022</p>

<p>Tahun 2008 tentang Guru</p>	<p>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>b. sertifikasi pendidik;</p> <p>c. bobot muatan belajar;</p> <p>d. tugas tambahan;</p> <p>e. tunjangan profesi;</p> <p>f. penilaian kinerja;</p> <p>g. pemenuhan beban kerja sebagai guru;</p> <p>h. tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional;</p> <p>i. tunjangan khusus bagi guru yang ditugaskan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah;</p> <p>j. masalah tambahan;</p> <p>k. pengembangan dan peningkatan kompetensi guru;</p> <p>l. pengangkatan dan/atau penempatan guru yang diangkat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah; dan</p> <p>m. perencanaan kebutuhan guru.</p>	
---------------------------------------	--	--

3.3. KERANGKA KELEMBAGAAN

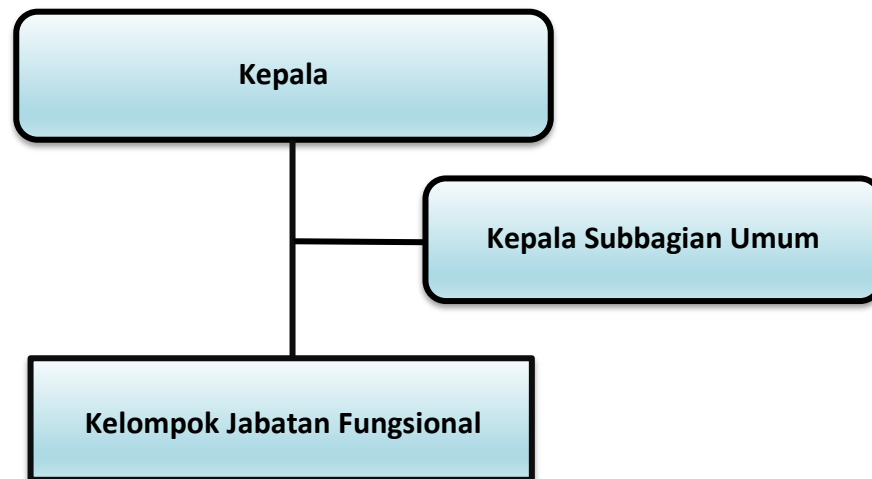
a. Struktur Organisasi

Dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan Kemendikbudristek, diperlukan kerangka kelembagaan sebagai perangkat organisasi yang melaksanakan tugas untuk mencapai visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, serta program Kemendikbudristek sesuai dengan Perpres Nomor 62 Tahun 2021. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dijelaskan kedudukan, tugas, fungsi, dan struktur organisasi Balai Guru Penggerak sebagai berikut:

1. Kedudukan BGP berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
2. BGP mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.
3. Pelaksanaan tugas tersebut di atas didukung oleh fungsi yang diselenggarakan oleh BGP yang meliputi:
 - 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. Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
 - d. Pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
 - e. Pelaksanaan supervisi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
 - f. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon

- kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- g. Pelaksanaan kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; dan
 - h. Pelaksanaan urusan administrasi.
4. Susunan Organisasi BGP terdiri atas:
- a. Kepala;
 - b. Subbagian Umum;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.

Subbagian Umum mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hubungan masyarakat, persuratan dan kearsipan, barang milik negara, kerumahtanggaan, evaluasi, dan penyusunan laporan. Sedangkan kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.



Bagan 3.1 Struktur Organisasi BGP Provinsi Sumatera Selatan

b. Pengelolaan SDM

Untuk mencapai tujuan organisasi maka dibutuhkan dukungan SDM aparatur yang memadai, pegawai BGP Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BGP Provinsi Sumatera Selatan didukung oleh

52 orang pegawai, yang terdiri dari 31 orang PNS dan 21 orang PPNPN. Profil Pegawai BGP Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Rekapitulasi Menurut Jabatan Pegawai

No	Jabatan	2022	2023	2024
1	Eselon III	1	1	1
2	Eselon IV	1	1	1
3	Fungsional	10	9	5
4	Pelaksana	19	19	16
5	PPNPN	21	21	21
Total		52	51	44

Perbedaan rekapitulasi jabatan Fungsional dan Pelaksana antara tahun 2022—2024 dikarenakan pada tahun 2023 ada 1 orang PTP yang rencananya akan dimutasi ke BPMP Provinsi Sumatera Selatan, lalu pada tahun 2024 akan dilakukan mutasi kembali untuk jabatan Widyapraada sebanyak 4 orang ke BPMP Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan untuk jabatan pelaksana, pada tahun 2024 akan ada 3 orang pegawai yang memasuki masa purnabakti.

Tabel 3.5 Rekapitulasi Menurut Tingkat Pendidikan Pegawai

No	Tingkat Pendidikan	2022	2023	2024
1	Strata 2	14	13	10
2	Strata 1	20	20	16
3	Diploma III	4	4	4
4	SLTA	13	13	13
5	SD	1	1	1
Total		52	51	44

Tabel 3.6 Rekapitulasi Menurut Tingkat Golongan Pegawai

No	Tingkat Pendidikan	2022	2023	2024
1	Golongan IV	11	10	6
2	Golongan III	15	15	12
3	Golongan II	5	5	5
4	PPNPN	21	21	21
Total		52	51	44

Tabel 3.7 Rekapitulasi Menurut Jenis Kelamin Pegawai

No	Jenis Kelamin	2022	2023	2024
1	Pria	32	31	27
2	Wanita	20	20	17
Total		52	51	44

3.4. REFORMASI BIROKRASI

Reformasi birokrasi bagi BGP Provinsi Sumatera Selatan merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terwujudnya perbaikan tata kelola pemerintahan dan menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional. Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik, harus ditata ulang atau diperbarui. Melalui upaya sistematis, terpadu dan komprehensif, reformasi birokrasi ditujukan untuk melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) terutama menyangkut delapan area perubahan. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan *road map* reformasi birokrasi tahun 2020—2024 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020, sebagai bentuk operasionalisasi dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi dan rencana rinci reformasi birokrasi tahun 2020—2024.



Gambar 3.4 Road Map Reformasi Birokrasi 2020—2024

Untuk melaksanakan reformasi birokrasi internal Kemendikbudristek yang berkelanjutan, Kemendikbudristek menyusun peta jalan reformasi birokrasi sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 1227/M/2020 Tahun 2020 tentang Peta Jalan Reformasi Birokrasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020—2024. Selain itu, Kemendikbudristek juga terus melanjutkan dan mengoptimalkan pelaksanaan reformasi birokrasi yang sudah berjalan baik meliputi delapan area perubahan, yakni:

1. Manajemen Perubahan
2. Penguatan Pengawasan
3. Penguatan Akuntabilitas Kinerja
4. Penguatan Kelembagaan
5. Penguatan Tata Laksana
6. Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur
7. Penguatan Peraturan Perundang-undangan
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang terdiri atas:
 - a. layanan peserta didik;
 - b. layanan satuan pendidikan;
 - c. layanan substansi pendidikan;
 - d. layanan guru dan tenaga kependidikan;
 - e. layanan kebudayaan;
 - f. layanan kebahasaan; dan
 - g. layanan PAUD dan pendidikan masyarakat.

Untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Ditjen GTK sesuai dengan asas penyelenggaraan pemerintahan yang baik, BGP Provinsi Sumatera Selatan sebagai salah satu UPT di lingkungan Ditjen GTK, Kemendikbudristek terus melanjutkan dan mengoptimalkan pelaksanaan reformasi birokrasi meliputi delapan area perubahan, yakni:

Tabel 3.8. Delapan Area Perubahan Reformasi Birokrasi

No.	Area Perubahan	Indikator	Program Kegiatan
1.	Manajemen Perubahan	Indeks Kepemimpinan Perubahan	a. Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>)

			<ul style="list-style-type: none"> b. Pembentukan tim kerja RBI di lingkungan BGP Provinsi Sumsel c. Penguatan nilai integritas, perubahan pola pikir dan budaya kinerja d. Pengembangan dan penguatan peran agen perubahan dan <i>role model</i> dengan dibentuknya tim agen perubahan di lingkungan BGP Provinsi Sumsel e. Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0
2.	Penguatan Pengawasan	Maturitas SPIP	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembentukan tim SPI dan SPIP di lingkungan BGP Provinsi Sumsel b. Penyusunan rencana kerja SPI dan SPIP c. Penguatan Sistem Manajemen Konflik
3.	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Nilai SAKIP	<ul style="list-style-type: none"> a. Perencanaan terintegrasi dan lintas sektor (<i>collaborative</i>) b. Implementasi manajemen kinerja berorientasi hasil
4.	Penguatan Kelembagaan	Indeks Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja b. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil evaluasi
5.	Penguatan Tata Laksana	Indeks Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan b. Implementasi manajemen kearsipan modern dan handal (dari manual ke digital)
6.	Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN Indeks Merit System	<ul style="list-style-type: none"> a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi b. Pengembangan Pegawai berbasis Kompetensi Assessment Pegawai

		Indeks Tata Kelola Manajemen ASN	<ul style="list-style-type: none"> c. Penanaman nilai integritas melalui penghargaan pegawai dengan kinerja terbaik d. Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai e. Pemetaan Kompetensi Pegawai sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)
7.	Penguatan Peraturan Perundang-Undangan	<ul style="list-style-type: none"> Indeks Reformasi Hukum Indeks Kualitas Kebijakan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan) b. Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi; c. Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan d. Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	<ul style="list-style-type: none"> Indeks Inovasi Indeks Pelayanan Publik 	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyusunan dokumen standar pelayanan b. Penyusunan alur layanan publik c. Mengembangkan budaya pelayanan prima d. Penguatan kompetensi petugas pelayanan publik e. Penilaian terhadap pelayanan melalui survey dan analisis kepuasan pelanggan

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. TARGET KINERJA

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kemendikbudristek Tahun 2020—2024, BGP Provinsi Sumatera Selatan telah menetapkan tujuan atau sasaran program beserta ukuran keberhasilannya, dimana target kinerja digambarkan dengan indikator kinerja tujuan yang menjadi ukuran pencapaian visi dan misi, yaitu:

Tabel 4.1 Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan BGP Provinsi Sumatera Selatan

Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Target		
		2022	2023	2024
1. Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional.	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkatkan kompetensinya (Target 2024: 49,83%)	47.84 %	48.83%	49.83%
2. Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi.	Predikat SAKIP Ditjen GTK (Target 2024: A)	A	A	A

Untuk mencapai tujuannya, BGP Provinsi Sumatera Selatan menjabarkan tujuan ke dalam sasaran kegiatan dengan indikator kinerja kegiatan yang menjadi ukuran pencapaian setiap sasaran program tahun 2020—2024, yaitu:

Tabel 4.2 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan BGP Provinsi Sumsel Tahun 2022—2024

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target		
		2022	2023	2024
1. [SK 1] Meningkatnya kompetensi guru	[IKK 1.1] Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	1.689	2.252	4.504

dan tenaga kependidikan	[IKK 1.2] Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensi	10.376	10.376	10.376
	[IKK 1.3] Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru	692	866	866
3. Meningkatnya tata kelola BGP Provinsi Sumatera Selatan	Predikat SAKIP BGP Provinsi Sumatera Selatan	-	BB	A
	Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKAKLBGP Provinsi Sumatera Selatan	87	89	92

4.2. KERANGKA PENDANAAN

Dalam pelaksanaan pencapaian tujuan dan sasaran program yang telah ditetapkan, diperlukan perencanaan kebutuhan pendanaan yang tercantum dalam kerangka pendanaan. Kerangka pendanaan merupakan detail penjabaran strategi pendanaan program dan kegiatan yang ditetapkan pada masing-masing tahun anggaran. Kerangka pendanaan dalam Renstra BGP Provinsi Sumatera Selatan dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Pagu Alokasi 2022;
2. Indikasi kebutuhan anggaran 2023—2024.

Tabel 4.3 Kerangka Pendanaan Rencana Strategis BGP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022

No	Program/Kegiatan	Pagu Alokasi 2022
Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran		22.262.243.000
1	Guru dan Tenaga Kependidikan yang Mendapat Pendampingan Pembelajaran	10.773.527.000
2	Guru yang Mengikuti Program Pendidikan Kepemimpinan Sekolah Model Baru	11.100.479.000
3	Guru dan Tenaga Kependidikan yang Mengikuti Inovasi Pembelajaran dalam Peningkatan Kompetensi	388.237.000

Program Dukungan Manajemen		1.442.197.000
1	Layanan Umum	44.950.000
2	Layanan Perkantoran	1.397.247.000
Total		23.704.440.000

**Tabel 4.4 Kerangka Pendanaan Rencana Strategis BGP Provinsi Sumatera Selatan
Tahun 2023-2024**

No	Program/Kegiatan	Indikasi Kebutuhan Anggaran	
		2023	2024
Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran		24.488.467.300	26.937.314.030
1	Guru dan Tenaga Kependidikan yang Mendapat Pendampingan Pembelajaran	11.850.879.700	13.035.967.670
2	Guru yang Mengikuti Program Pendidikan Kepemimpinan Sekolah Model Baru	12.210.526.900	13.431.579.590
3	Guru dan Tenaga Kependidikan yang Mengikuti Inovasi Pembelajaran dalam Peningkatan Kompetensi	427.060.700	469.766.770
Program Dukungan Manajemen		1.586.416.700	1.745.058.370
1	Layanan Umum	49.445.000	54.389.500
2	Layanan Perkantoran	1.536.971.700	1.690.668.870
Total		26.074.884.000	28.682.372.400

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis BGP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2024 merupakan turunan dari Rencana Strategis Ditjen GTK Tahun 2020-2024 sebagai upaya dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dalam mewujudkan Program Nawacita Presiden. Renstra ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam menyusun 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.

Sejalan dengan perubahan kebijakan pemerintah yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan perubahan Renstra dan perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Balai Guru Penggerak, maka penyelarasan Renstra BGP Provinsi Sumsel disusun sesuai dengan revisi Renstra Ditjen GTK dan Renstra Kemendikbudristek Tahun 2020—2024 terkait dengan sasaran, indikator dan targetnya. Renstra BGP Provinsi Sumatera Selatan 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. Dengan demikian diharapkan BGP Provinsi Sumatera Selatan akan memiliki dokumen perencanaan strategis yang terbaru serta relevan dengan perkembangan dan arah kebijakan tersebut. Semoga dengan tersusunnya Renstra BGP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020—2024 diharapkan dapat mendukung pelaksanaan perencanaan berbasis kinerja yang berkualitas.

Lampiran 1. Matriks Kinerja dan Pendanaan BGP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022-2024

Program/ kegiatan	Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator (SK,IKK)	Satuan	Target Kinerja			Alokasi Dana (dalam ribu rupiah)		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024
Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran								
5634	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan							
SK	Meningkatnya Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan							
IKK 1.1	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	Orang	1.689	2.252	4.504	10.773.527	11.850.880	13.035.968
IKK 1.2	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensi	Orang	10.376	10.376	10.376	11.100.479	12.210.527	13.431.580
IKK 1.3	Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru	Orang	692	866	866	388.237	427.061	469.767
Program Dukungan Manajemen								
5635	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan							
SK	Meningkatnya tata Kelola BGP Provinsi Sumatera Selatan							
IKK 2.1	Rata-rata Predikat SAKIP BGP Provinsi Sumatera Selatan	predikat	-	BB	A	1.442.197	1.586.417	1.745.058
IKK 2.2	Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKAKL	Nilai	87	89	92			

Lampiran 2. Definisi Operasional, Metode Perhitungan dan Sumber Data

Kode	Indikator	Definisi Operasional	Metode Perhitungan	Satuan	Tipe Penghitungan	Unit Pelaksana	Sumber Data	Polarisasi Indikator	Periode Pengumpulan Data
Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran									
SK Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan									
IKK 2.4.2.2	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru adalah banyaknya guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran dengan paradigma baru.	Dihitung berdasarkan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru.	Orang	Non-Kumulatif	Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	Laporan Internal	Maksimal	Tahunan
IKK 2.4.2.3	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya adalah banyaknya guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi	Dihitung berdasarkan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi pembelajaran dalam pengembangan keprofesiannya.	Orang	Non-Kumulatif	Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	Laporan Internal	Maksimal	Tahunan

Kode	Indikator	Definisi Operasional	Metode Perhitungan	Satuan	Tipe Penghitungan	Unit Pelaksana	Sumber Data	Polarisasi Indikator	Periode Pengumpulan Data
		pembelajaran dalam pengembangan keprofesiannya.							
IKK 2.4.2.4	Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru	Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru adalah banyaknya guru yang mengikuti program pendidikan guru penggerak.	Dihitung berdasarkan jumlah guru yang mengikuti Program Pendidikan Guru Penggerak.	Orang	Non-Kumulatif	Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	Laporan Internal	Maksimal	Tahunan

Program Dukungan Manajemen

SK Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen GTK

IKK 5.3.5.1	Predikat SAKIP BGP Provinsi Sumatera Selatan	Berdasarkan Perpres 29 tahun 2014: SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan	Berdasarkan PermenPAN RB Nomor 88 Tahun 2021: <ul style="list-style-type: none"> Predikat AA Skor 90-100, Sangat Memuaskan 	Predikat	Non-Kumulatif	Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	Hasil Evaluasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Biro Perencanaan, Setjen Kemendikbudristek	Maksimal	Tahunan
-------------	--	---	---	----------	---------------	--	---	----------	---------

Kode	Indikator	Definisi Operasional	Metode Perhitungan	Satuan	Tipe Penghitungan	Unit Pelaksana	Sumber Data	Polarisasi Indikator	Periode Pengumpulan Data
		pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.	<ul style="list-style-type: none"> • Predikat A Skor 80-90, Memuaskan • Predikat BB Skor 70-80, Sangat Baik • Predikat B Skor 60-70, Baik • Predikat CC Skor 50-60, Cukup (Memadai) • Predikat C Skor 30-50, Kurang • Predikat D Skor < 30, Sangat Kurang 						
IKK 5.3.5.2	Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKAKL	Kinerja Anggaran dalam PMK Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja Dan Anggaran	Berdasarkan PMK: <ul style="list-style-type: none"> • > 90%, Sangat Baik • > 80% - 90%, Baik • > 60% - 80%, Cukup • > 50% - 60%, Kurang • < 50%, Sangat Kurang 	Nilai	Non-Kumulatif	Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	SPASIKITA (Terintegrasi dengan Smart DJA)	Maksimal	Tahunan

Kode	Indikator	Definisi Operasional	Metode Perhitungan	Satuan	Tipe Penghitungan	Unit Pelaksana	Sumber Data	Polarisasi Indikator	Periode Pengumpulan Data
		<p>Kementerian Negara/Lembaga dievaluasi dalam rangka pengukuran, penilaian, dan analisis atas Kinerja Anggaran tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan Kinerja Anggaran. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran dilakukan atas 3 aspek yaitu aspek konteks, aspek implementasi dan aspek manfaat.</p>							

Lampiran 3. Pohon Kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

POHON KINERJA DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

