



# **RENCANA STRATEGIS**

**DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH,  
PENGAWAS SEKOLAH,  
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

**DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS SEKOLAH,  
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
TAHUN 2020-2024**

## KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan tahun 2020-2024 disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, dan mengacu pada Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019, Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 28 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan Riset dan Teknologi

Renstra Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2020-2024 disusun melalui berbagai proses dan tahapan dengan melibatkan pemangku kepentingan, mempertimbangkan seluruh capaian kinerja pembangunan pendidikan, kesinambungan dan keberlanjutan program serta mengantisipasi masa depan, untuk mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan. Renstra ini juga telah mengakomodasi semua tugas dan fungsi Direktorat Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

Kami menyadari bahwa untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan strategis tersebut diperlukan komitmen untuk melaksanakan proses pembangunan pendidikan. Rencana Strategis ini merupakan pedoman dan arah pembangunan pendidikan khususnya di bidang pembinaan tenaga kependidikan dikdasmen, dan diharapkan bisa dipahami serta dimanfaatkan oleh semua pemangku kepentingan.

Jakarta, Januari 2023

Direktur Kepala Sekolah,  
Pengawas Sekolah,  
dan Tenaga Kependidikan



Dr. Praptono, M.Ed

NIP 19690511 199403 1 002

## **DAFTAR ISI**

|   |    |
|---|----|
| <b>BAB I</b> .....  | 1  |
| <b>PENDAHULUAN</b> .....  | 1  |
| <b>1.1 Kondisi Umum</b> .....   | 1  |
| <b>1.2 Potensi dan Permasalahan</b> .....   | 4  |
| <b>BAB II</b> .....   | 14 |
| <b>VISI, MISI, TUJUAN</b> .....   | 14 |
| <b>BAB III</b> .....  | 24 |
| <b>ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA<br/>KELEMBAGAAN</b> ..... | 24 |
| <b>BAB IV</b> .....   | 51 |
| <b>TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN</b> .....                                    | 51 |
| <b>4.1 Target Kinerja</b> .....   | 51 |
| <b>4.2 Kerangka Pendanaan</b> .....   | 54 |
| <b>BAB V</b> .....  | 56 |
| <b>PENUTUP</b> .....  | 56 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Kondisi Umum**

Kemampuan suatu bangsa untuk berkompetisi ditengah globalisasi dan inovasi teknologi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (SDM). Melalui pembangunan SDM yang berpadanan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perkembangan global dunia, maka Indonesia diharapkan 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.

Namun demikian tantangan utama yang dihadapi dalam pembangunan pendidikan, khususnya terkait tenaga kependidikan saat ini, ialah penyediaan guru yang profesional dan kompeten yang masih dirasakan kurang dan belum optimal. Di sisi lain hasil pembelajaran yang diinginkan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikburisek) untuk menjawab cepatnya perkembangan teknologi ditengah globalisasi dan hadirnya revolusi industri 4.0, ialah dengan menetapkan 6 (enam) profil Pelajar Pancasila yang harus ditumbuhkembangkan di antara peserta didik, yaitu (1) berkhebinekaan global, (2) bergotong royong, (3) kreatif, (4) bernalar kritis, (5) mandiri, dan (6) beriman, bertakwa kepada TYME, dan berakhlak mulia.

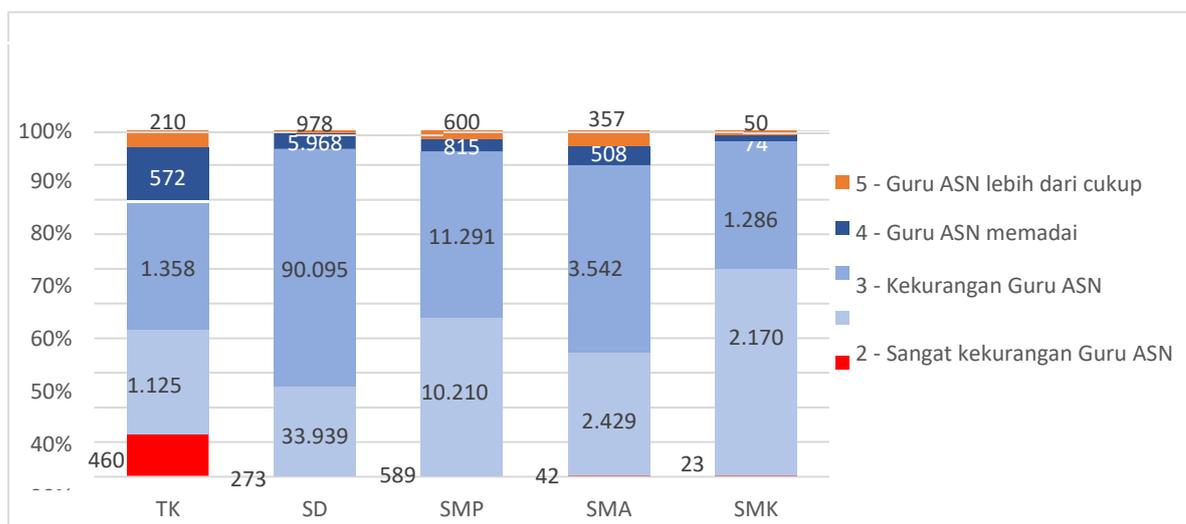
Oleh karena itu, ketersediaan tenaga pendidik termasuk kepala sekolah dan pengawas sekolah yang profesional dan kompeten menjadi keniscayaan yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas peserta didik yang pada saatnya nanti mampu bersaing untuk menjawab tantangan global tersebut. Merujuk data yang ada sampai dengan 2019 diketahui bahwa ketersediaan guru aparatur sipil negara di satuan pendidikan negeri menunjukkan kurang dari 5% (lima persen) satuan pendidikan memiliki guru aparatur sipil negara yang memadai. Bahkan terdapat sekitar 1.387 (seribu tiga ratus delapan puluh tujuh) satuan pendidikan negeri yang tidak memiliki guru aparatur sipil negara sama sekali. Salah satu penyebabnya adalah pembatasan perekrutan guru aparatur sipil negara dari tahun 2014-2018.

Untuk itu Kemdikbudristek berupaya mengembangkan strategi yang lebih baik agar daerah dapat melakukan perekrutan guru aparatur sipil negara untuk ditugaskan di

satuan pendidikan negeri. Namun, perlu dipertimbangkan juga upaya meredistribusi guru karena masih terdapat sekitar 2.195 (dua ribu seratus sembilan puluh lima) satuan pendidikan yang memiliki guru aparatur sipil negara lebih dari kebutuhan yang seharusnya.

**Gambar 1.1**

**Ketersediaan Guru Aparatur Sipil Negara di Satuan Pendidikan Negeri Tahun 2019**

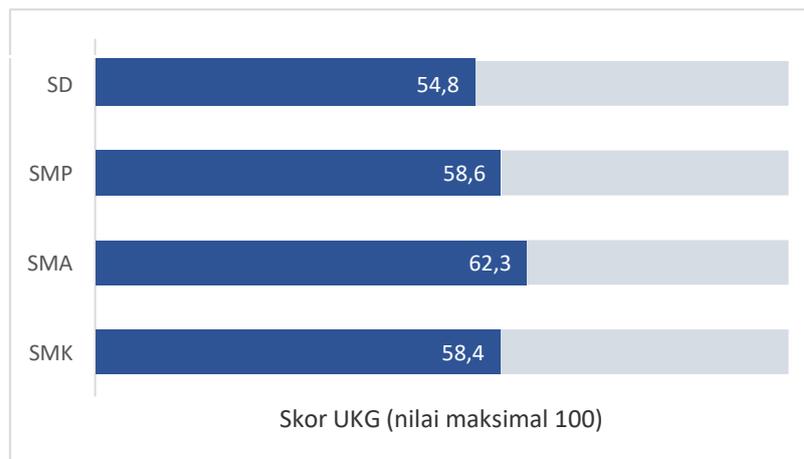


Sumber: Dapodik GTK, 2019

Adapun dari sisi kualitas guru, di mana hasil skor Uji Kompetensi Guru yang mengukur pencapaian guru terhadap standar kompetensi yang terdiri atas kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian menunjukkan bahwa capaian tahun 2019 mengalami peningkatan dari tahun 2015. Meskipun demikian, rata-rata capaian ini belum mencapai nilai 60 (enam puluh) dari nilai maksimal 100 (seratus) atau dengan kata lain belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Capaian skor tertinggi (mencapai skor 62,3 (enam puluh dua koma tiga)) ada pada guru di jenjang SMA, sedangkan capaian skor terendah (54,8 (lima puluh empat koma delapan)) ada pada guru di jenjang SD.

**Gambar 1.2**

### Nilai Uji Kompetensi Guru Tahun 2019



Sumber: Neraca Pendidikan Daerah, 2019

Dalam menjawab semua tantangan tersebut, pemerintah melalui Peraturan Presiden Nomor 14 tahun 2015 menetapkan pembentukan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Salah satu Unit Eselon Dua dari 6 Unit Eselon Dua yang ada di bawah Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan ialah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan (KSPSTK) yang merupakan Satuan Kerja baru dibentuk pada tahun 2021 berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Sebagai Unit Eselon Dua, Direktorat KSPSTK fokus pada pembinaan yang meliputi Kepala Sekolah seluruh jenjang mulai dari Kepala Taman Kanak-kanak, sampai dengan Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan, dan Sekolah Luar Biasa. Selain itu juga juga menangani Pengawas Sekolah seluruh jenjang pendidikan dari TK sampai dengan yaitu, Pengawas Sekolah Menengah Atas/ Sekolah Menengah Kejuruan, dan Pengawas Sekolah Luar Biasa. Untuk Profesi Tenaga Kependidikan menangani Kepala Tenaga Administrasi Sekolah, Kepala Pusatakawan, Kepala Laboran.

Dengan mempertimbangkan tantangan yang dihadapi maka Kemdikbudristekristek berupaya memperkuat mekanisme ketersediaan dan tata kelola pada tenaga kependidikan profesional, baik Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan agar mutu pendidikan dapat meningkat secara signifikan. Sejalan dengan pemikiran tersebut, penyusunan rencana strategis guru dan tenaga kependidikan tahun 2020-2024 memperhatikan hal-hal tersebut melalui evaluasi pelaksanaan yang seksama, mengkaji

kendala-kendala yang dihadapi dan memperhatikan kesinambungan dan keberlanjutan pembangunan dalam arti yang seluas-luasnya.

Memasuki periode 2020-2024, pembangunan SDM yang menjadi kewenangan Kemdikbudristekristek akan memperhitungkan tren global terkait kemajuan pesat teknologi, pergeseran sosio-kultural, perubahan lingkungan hidup, dan perbedaan dunia kerja masa depan dalam bidang pendidikan pada setiap tingkatan dan bidang kebudayaan. Sebagai Unit Eselon Dua yang bertanggungjawab dalam pembinaan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan tentunya harus mendukung kebijakan dan Rencana strategis (Renstra) Kemdikbudristekristek Tahun 2020-2024 dengan berfokus pada kebijakan Merdeka Belajar sebagai pedoman dalam menata dan memaksimalkan tercapainya kualitas pendidikan sebagaimana yang dicita-citakan oleh para pendiri bangsa.

Pembangunan kompetensi kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan yang dituangkan ke dalam Renstra Direktorat KSPSTK 2020-2024 memperhatikan tantangan dan peluang yang ada, baik yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap Pendidikan. Penyusunan Renstra Direktorat KSPSTK 2020-2024 tidak terlepas dari bagaimana pelaksanaan Renstra penjabaran dari Renstra Direktorat Jenderal GTK 2020-2024.

## 1.2 **Potensi dan Permasalahan**

Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Meskipun sudah ada peningkatan terkait dengan ketersediaan tenaga kependidikan profesional, namun masih terdapat sejumlah permasalahan. Permasalahan yang perlu dipecahkan antara lain: (1) ketersediaan tenaga kependidikan profesional; (2) transformasi kepemimpinan kependidikan; (3) ketimpangan kualitas pendidikan secara geografis; (4) peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran; (5) Reformasi Birokrasi; (6) kesenjangan dalam ketersediaan pelayanan dan capaian pendidikan; (7) peningkatan daya saing pendidikan nasional; dan (8) peningkatan partisipasi masyarakat dalam pendidikan.

### **Meningkatnya Ketersediaan Tenaga Kependidikan Profesional**

Sampai dengan saat ini kondisi yang masih harus dicapai ialah ketercapaian target dengan jumlah daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan baik, jumlah kepala sekolah yang berasal dari guru penggerak, jumlah pengawas sekolah yang berasal dari guru penggerak, dan jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi.

**Gambar 1.3**  
Sasaran, Indikator dan Target

| Sasaran Kegiatan  | Indikator Kinerja Kegiatan  | Target Perjanjian Kinerja 2022 | Target Perjanjian Kinerja 2023 | Target Perjanjian Kinerja 2024 |
|---|---|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan profesional | Jumlah daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan baik   | -                              | 28                             | 28                             |
|   | Jumlah kepala sekolah yang berasal dari guru penggerak  | -                              | 10.200                         | 10.300                         |
|   | Jumlah pengawas sekolah yang berasal dari guru penggerak  | -                              | 250                            | 5.000                          |
|   | Jumlah kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan yang menerima penghargaan dan perlindungan | -                              | 30                             | 30                             |
|   | Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi  | 7.500                          | 10.000                         | 20.000                         |

Sumber: Lakin KSPSTK 2022

Sebagaimana ditunjukkan pada gambar di atas terlihat masih banyak pekerjaan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan ketersediaan tenaga kependidikan yang profesional melalui kerja yang lebih keras. Apalagi harus diakui bahwa sampai dengan tahun 2022 belum adanya anggaran yang tersedia dan tidak dicantumkannya dalam target Renstra Kemdikbudristekristek, yang tentunya berimbas pula pada hasil capaian yang diperoleh di mana untuk jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi meleset dari target yang diinginkan.

**Gambar 1.4**  
**Sasaran, Indikator dan Target Tahun 2022**

| <b>Sasaran Kegiatan</b>  | <b>Indikator Kinerja Kegiatan</b>                                | <b>Target Perjanjian Kinerja 2022</b> | <b>Capaian Tahun 2022</b> |
|--|--|---------------------------------------|---------------------------|
| SK1<br>Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan profesional | Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi | 7.500                                 | 6.779                     |

**Sumber: Lakin KSPSTK 2022**

#### Transformasi Kepemimpinan Pendidikan

Sampai saat ini transformasi kepemimpinan pendidikan yang diharapkan dari Program Pendidikan Guru Penggerak masih belum berjalan dengan baik dalam upaya memperoleh pemimpin sekolah yang berkualitas tinggi, yaitu yang memahami kebutuhan belajar murid, yang mampu menjadi mentor buat guru-guru dan kepala sekolah lainnya, dan yang menjadi penggerak perubahan dalam ekosistem pendidikan Indonesia.

Adanya Program Pendidikan Guru Penggerak (PPGP) merupakan salah satu langkah strategis pemerintah untuk mewujudkan guru yang berdaya dan memberdayakan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan proses dan hasil belajar peserta didik. Dalam pelaksanaannya program guru penggerak adalah program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui pelatihan dan pendampingan yang dapat dilakukan melalui daring dengan berfokus pada kepemimpinan pembelajaran agar guru dapat menggerakkan komunitas belajar di sekitarnya.

Namun pengimbasan yang diharapkan kerap kali terbentur pada masalah infrastruktur dan jaringan di seluruh Indonesia yang tidak semuanya dalam keadaan optimal, karena kondisi geografis, sehingga pelaksanaan program dan kegiatan menjadi kurang optimal. Selain itu, terjadinya perubahan struktur organisasi di lingkungan Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan dalam kebijakan, khususnya *Rencana Strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan 2020-2024*

terkait realokasi dan *refocussing* anggaran, berdampak pada penundaan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan.

### Kualitas dan Mutu Pendidikan

Kualitas dan mutu pendidikan Indonesia tidak lagi diukur dengan kelulusan seperti Ujian Nasional, tetapi saat ini diukur melalui Asesmen Nasional dengan memetakan mutu pada setiap sekolah, madrasah, dan program kesetaraan dijenjang dasar dan menengah. Mutu ini dinilai berdasarkan hasil belajar murid yang mendasar serta kualitas proses belajar-mengajar dan iklim satuan pendidikan yang mendukung pembelajaran. Dalam hal ini Asesmen Nasional menjadi sistem evaluasi pendidikan mutakhir yang berfokus pada kompetensi literasi, numerasi, karakter, dan kondisi lingkungan belajar yang mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Hasil Asesmen Nasional tahun 2021 yang diikuti oleh 6.5 juta peserta didik menunjukkan bahwa 1 dari 2 peserta didik belum mencapai kompetensi minimum literasi. Sedangkan dalam numerasi, tercatat 2 dari 3 peserta didik belum mencapai kompetensi minimum. Belum lagi masih ditemukannya kesenjangan kompetensi antara Pulau Jawa dan luar Pulau Jawa. Performa satuan pendidikan terbaik di salah satu kabupaten di luar Pulau Jawa setara dengan performa satuan pendidikan terburuk di salah satu kota di Pulau Jawa.

Begitu pula halnya Asesmen Nasional untuk survei karakter di mana peserta didik memiliki skor iman, taqwa, dan akhlak mulia serta kreativitas yang tinggi. Namun untuk halnya kemandirian dan kebhinnekaan global merupakan aspek yang relatif paling rendah. Dengan kata lain dapat dikatakan adanya korelativitas hasil Asesmen Nasional semakin baik karakter, maka semakin baik capaian literasi dan numerasi.

Asesmen Nasional Survei Lingkungan Belajar mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar peserta didik, seperti kualitas pembelajaran, iklim keamanan, dan iklim kebhinnekaan. Hasil dari ini masih memperlihatkan kecenderungan perundungan dan kekerasan seksual dalam lingkungan pendidikan yang relatif masih tinggi. Tercatat 24,4% peserta didik berpotensi mengalami perundungan di satuan pendidikan. Sementara dalam ranah kekerasan seksual, 22,4% menjawab 'Pernah' pada pertanyaan survei yang menunjukkan potensi insiden kekerasan seksual.

Dari hasil Asesmen Nasional tahun 2021 tampaknya belum menunjukkan suatu kemajuan yang berarti bila dikaitkan dengan hasil Asesmen Kompetensi Siswa Indonesia (AKSI) tahun 2019 (Puspendik, 2019). Bila dikelompokkan nilai AKSI berdasarkan pulau-pulau, terdapat dua

provinsi dengan nilai tertinggi ada di pulau Jawa, yakni DKI Jakarta dan DI Yogyakarta. Sedangkan pulau-pulau di timur Indonesia seperti Sulawesi, Papua, Kepulauan Maluku, dan Kepulauan Nusa Tenggara menunjukkan kesenjangan dan ketimpangan kualitas pendidikan secara geografis yang tinggi dibandingkan dengan DKI Jakarta dan D.I Yogyakarta.

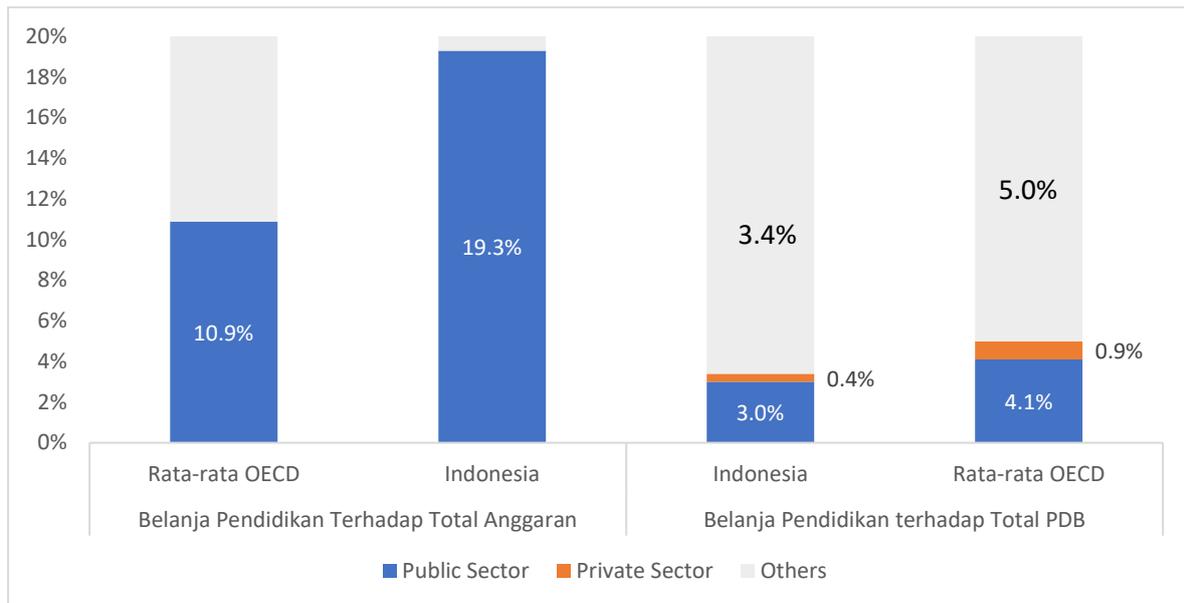
Permasalahan ini dapat disebabkan oleh keterbatasan geografis, regulasi, dan tata kelola. Dari segi geografis, kepulauan Indonesia yang luas memiliki sebaran populasi yang tidak merata antara satu daerah dan daerah lainnya. Di beberapa pulau kecil sulit mendatangkan guru. Mobilitas guru antardaerah juga terbatas, seringkali terpusat di perkotaan dan pulau-pulau besar. Tidak banyak guru yang dapat ditempatkan di daerah 3T (tertinggal, terluar, dan terdepan).

Kebijakan penghentian penerimaan calon pegawai negeri sipil juga berdampak pada banyak guru yang bekerja paruh-waktu dan menerima upah rendah. Bukan suatu hal yang mustahil pada masa yang akan datang hal ini dapat berdampak pada rendahnya minat siswa berprestasi tinggi untuk menjadi guru. Selain itu, pengembangan profesional bagi guru dalam jabatan juga terbatas. Dari segi tata kelola, otonomi daerah yang memberikan wewenang bagi pemerintah kota dan kabupaten untuk mengelola pendidikan dasar memerlukan konsultasi dan kerja sama yang erat dengan Kemdikbudristekristek untuk memajukan mutu pendidikan di setiap daerah.

Kemdikbudristekristek juga menyadari bahwa total pengeluaran pendidikan Indonesia sebagaimana diukur dari persentase GDP masih rendah, walaupun anggaran pemerintah untuk pendidikan sudah besar. Gambar 1.6 memperlihatkan perbandingan anggaran dan pengeluaran pendidikan Indonesia dengan negara anggota OECD.

### **Gambar 1.5**

#### **Perbandingan Anggaran dan Pengeluaran Pendidikan Indonesia dan Negara OECD**



Sumber: Dokumen *Roadmap Pendidikan, 2020*

Pada Gambar 1.5, rata-rata anggaran nasional negara anggota OECD untuk pendidikan sebesar 10,9% (sepuluh koma sembilan persen), jauh di bawah Indonesia yang menganggarkan 20% dari APBN untuk pendidikan. Akan tetapi, negara anggota OECD memiliki angka pengeluaran pendidikan dari pendanaan pemerintah sebesar 4,1% (empat koma satu persen) dari PDB dan dari pendanaan masyarakat sebesar 0,9% (nol koma sembilan persen) dari PDB.

Peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran (*softskill*, 6 literasi dasar, kompetensi abad ke-21).

Tidak dapat dipungkiri bahwa peradaban manusia banyak dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu penguasaan terhadap iptek tidak dapat ditawar-tawar lagi. Namun demikian penguasaan iptek semata tidaklah cukup, karena kemajuan bangsa selain ditentukan pada penguasaan terhadap *hardskill* juga pada penguasaan *softskill*, yaitu kemampuan pemanfaatan iptek bagi kemaslahatan manusia. Kemampuan berkomunikasi, bernegosiasi, kreatifitas dan inovasi adalah kemampuan yang harus ada di samping kemampuan dalam iptek. Sementara ini, pendidikan lebih menekankan pada penguasaan hard skills dan kurang mengembangkan kemampuan soft skills siswa. Untuk itu pendidikan perlu meningkatkan 6 literasi dasar: Literasi Baca Tulis; Numerasi; Sains; Finansial; Digital; serta Budaya dan Kewargaan.

## Reformasi Birokrasi.

Masih lemahnya manajemen pendidikan pada tingkat pusat, daerah dan satuan pendidikan sebagai akibat lemahnya sistem pengelolaan, sumberdaya pengelolaan dan sarana prasarana penunjang pengelolaan. Kondisi ini mengakibatkan buruknya ketersediaan data dan merupakan hambatan dalam kelancaran arus informasi untuk pengambilan keputusan. Akurasi, kekinian, relevansi dan kelengkapan data pendidikan dan non pendidikan masih merupakan persoalan yang memerlukan penanganan yang serius. Selain itu ketersediaan data yang sudah ada belum sepenuhnya digunakan dalam analisis-analisis yang mendorong penyempurnaan tata kelola sistem pendidikan. Sekalipun birokrasi dibentuk dengan tujuan untuk melancarkan roda pengelolaan namun pada praktiknya birokrasi sering menjadikan rantai proses pengelolaan yang panjang dan berbelit-belit yang pada akhirnya akan merugikan banyak pihak pemangku kepentingan. Oleh karena itu perlu penguatan Reformasi Birokrasi dalam rangka memastikan terwujudnya perbaikan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang lebih baik dan professional.

### 1. Kesenjangan dalam Ketersediaan Pelayanan dan Capaian Pendidikan.

Kesenjangan pendidikan antargender, daerah, baik pelayanan, mutu maupun capaian pendidikan masih memerlukan penanganan yang serius. Sekalipun pertumbuhan indikator pendidikan telah menunjukkan hasil yang nyata (signifikan), pertumbuhan tersebut tidak menunjukkan hasil yang merata. Disparitas capaian pendidikan antara daerah perkotaan (*urban*) dan daerah perdesaan (*rural*) semakin kentara. Demikian pula disparitas capaian pendidikan antargender pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi masih belum teratasi.

## Peningkatan Daya Saing Pendidikan Nasional.

Dalam era keterbukaan, persaingan antarbangsa di segala bidang sudah tidak mungkin dihindari, termasuk persaingan dalam dunia pendidikan. Dengan kemajuan teknologi dan komunikasi masyarakat sudah semakin memiliki keleluasaan untuk memilih lembaga pendidikan yang dianggap terbaik. Lembaga pendidikan yang tidak dapat bersaing akan dengan sendirinya punah terseleksi secara alamiah. Kondisi seperti ini merupakan ancaman terhadap nilai-nilai kebangsaan. Lembaga pendidikan se sejak dulu

dikenal bukan sekedar penyebar ilmu pengetahuan tetapi juga merupakan instrumen sosialisasi nilai-nilai kehidupan yang sangat menentukan bagi warna kehidupan berbangsa dan bernegara.

#### Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan.

Kompleksitas masyarakat modern memerlukan pendidikan yang tidak terisolir dari dinamika masyarakat. Keikutsertaan masyarakat dalam pendidikan sangat diharapkan. Sementara ini, partisipasi masyarakat dan dunia usaha dalam pendidikan masih memerlukan penggalangan, peningkatan dan koordinasi yang optimal. Hal ini disebabkan oleh semakin meningkatnya kompleksitas pendidikan sehingga memerlukan keikutsertaan unsur-unsur pendidikan yang lebih luas. Pendidikan merupakan suatu proses pencerdasan bangsa yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, keikutsertaan masyarakat dalam penyelenggaraan dan pengawasan pendidikan perlu ditingkatkan secara optimal.

Partisipasi masyarakat dapat digunakan untuk terus meningkatkan komunikasi aktif antara sekolah dan masyarakat guna menjaring dan menumbuhkan kebutuhan belajar masyarakat. Pada gilirannya, peluang ini akan dapat menyerap aspirasi masyarakat dalam mengakomodasikan kebutuhan belajar peserta didik. Partisipasi yang telah terjalin perlu ditingkatkan melalui kerja sama antara sekolah, orangtua dan masyarakat demi terciptanya lingkungan kondusif bagi proses pembelajaran peserta didik.

Disamping masih adanya kendala dan permasalahan yang dihadapi, terdapat pula potensi pembangunan pendidikan yang perlu diperhitungkan untuk lima tahun ke depan, sebagai berikut:

##### 1. Revolusi Industri 4.0

Revolusi industri 4.0 yang dipicu oleh kemajuan teknologi dan komunikasi sekaligus merupakan peluang dan ancaman bagi pembangunan pendidikan. Revolusi industri 4.0 merupakan peluang karena pendidikan kita akan terbuka bagi negara-negara lain yang mempelajari tentang Indonesia. Disamping itu, revolusi industri 4.0 akan memicu penggunaan teknologi dalam pembelajaran seperti pembelajaran dengan multimedia dan alternatif pembelajaran non tatap muka dan pengelolaan pendidikan. Oleh karenanya revolusi industri 4.0 dapat berdampak positif, seperti memberikan dorongan untuk meningkatkan mutu pendidikan agar tidak kalah dengan negara-negara lain, dan dapat pula berdampak negatif bagi pendidikan kita seperti ancaman bagi masuknya

nilai-nilai asing yang bertentangan dengan kepribadian yang berdampak pada memudarnya nilai-nilai luhur keIndonesiaan.

## 2. Implementasi Otonomi Daerah.

Dasar hukum otonomi daerah adalah Undang-undang No. 23 Tahun 2014. Dilihat dari sektor pendidikan, tujuan pemberian otonomi adalah untuk meningkatkan kemandirian daerah kabupaten, dan lebih penting lagi adalah meningkatkan kualitas dan pelayanan bidang pendidikan, melalui pemberdayaan masyarakat, dan terbentuknya sarana dan prasarana di daerah yang layak.

Pelaksanaan otonomi daerah juga dimaksudkan untuk mewujudkan pengelolaan sumber daya pendidikan secara efektif serta memberikan kesempatan bagi warga daerah untuk berpartisipasi di dalam penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan daerah. Dengan diterapkannya otonomi daerah, diharapkan kualitas dan daya saing pendidikan di daerah akan meningkat dan berdampak pada tercapainya visi dan misi pendidikan secara keseluruhan.

## 3. Pembangunan Infrastruktur.

Pembangunan infrastruktur yang masif berdampak pada tersambungya titik-titik daerah tertinggal agar terkoneksi dengan daerah-daerah pembangunan. Kemajuan teknologi telah membuka keterisolasian daerah-daerah terpencil dan tertinggal. Daerah-daerah yang dulunya sulit dijangkau pelayanan pendidikan, dengan adanya kemajuan di bidang infrastruktur membuka peluang untuk dapat meningkatkan keterserapan penduduk usia sekolah dalam sistem pendidikan. Dengan demikian pembangunan infrastruktur dapat memperluas daerah jangkauan sekolah yang pada gilirannya akan memengaruhi ukuran besar sekolah sehingga efisiensi penyelenggaraan pendidikan dapat ditingkatkan.

## 4. Pertambahan Penduduk Bonus Demografi.

Salah satu tantangan dan sekaligus merupakan peluang adalah meningkatnya penduduk usia produktif dibandingkan kelompok usia non produktif. Kondisi ini diprediksi akan mengalami puncaknya pada tahun 2030. Berdasarkan pengalaman negara-negara maju bonus demografi akan memicu pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan daya saing bangsa apa bila ditangani dengan benar. Sebaliknya jika

tidak ditangani dengan benar akan menimbulkan malapetaka. Oleh karenanya bonus demografi ini harus dimanfaatkan sektor pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas dan jumlah SDM yang terampil.

## **BAB II**

### **VISI, MISI, TUJUAN**

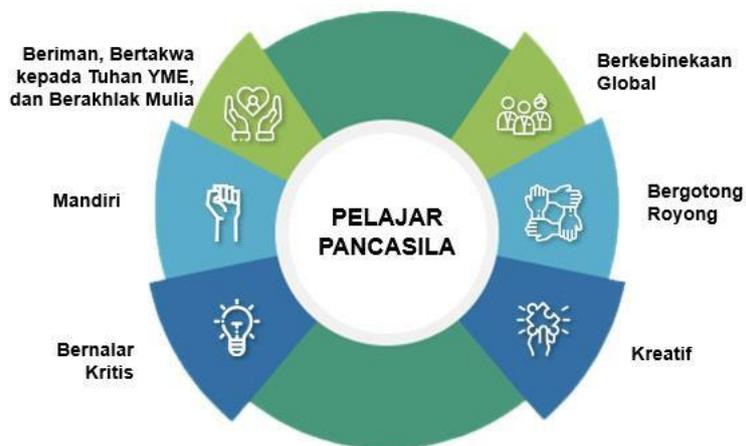
#### **2.1 Visi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan**

Direktorat KSPSTK merupakan unit organisasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang mengemban amanat dalam memajukan pembangunan SDM melalui usaha bersama semua anak bangsa untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memajukan kebudayaan di bidang pendidikan. Direktorat KSPSTK dalam menentukan visi berdasarkan pada visi kementerian dalam pencapaian kinerja, potensi dan permasalahan, Visi Presiden pada RPJMN Tahun 2020-2024, serta Visi Indonesia 2045. Adapun Visi Direktorat KSPSTK 2020-2024 adalah:

**Mengacu pada visi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yaitu yang mendukung Visi dan Misi Presiden untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila yang bernalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebhinekaan global.**

Visi tersebut di atas menggambarkan komitmen Direktorat KSPSTK 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 pendidikan dan kebudayaan akan mengedepankan inovasi guna mencapai kemajuan dan kemandirian Indonesia. Sesuai dengan kepribadian bangsa yang berlandaskan gotong royong, Direktorat KSPSTK dan seluruh pemangku kepentingan pendidikan dan kebudayaan, bekerja bersama untuk memajukan pendidikan dan kebudayaan sesuai dengan Visi dan Misi Presiden.

**Gambar 2.1**  
**Profil Pelajar Pancasila**



Sejalan dengan perwujudan visi dan misi Presiden tersebut, Kemdikbudristekristek sesuai dengan tugas dan kewenangannya, juga berkomitmen untuk menciptakan Pelajar Pancasila. Pelajar Pancasila adalah perwujudan pelajar Indonesia sebagai pelajar sepanjang hayat yang memiliki kompetensi global dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Keenam ciri tersebut dijabarkan sebagai berikut:

**(1) Beriman, bertakwa kepada TYME, dan berakhlak mulia**

Pelajar Indonesia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia adalah pelajar yang berakhlak dalam hubungannya dengan Tuhan Yang Maha Esa. Ia memahami ajaran agama dan kepercayaannya serta menerapkan pemahaman tersebut dalam kehidupannya sehari-hari. Ada lima elemen kunci beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia: (a) akhlak beragama; (b) akhlak pribadi; (c) akhlak kepada manusia; (d) akhlak kepada alam; dan (e) akhlak bernegara.

**(2) Berkebinekaan global**

Pelajar Indonesia mempertahankan budaya luhur, lokalitas dan identitasnya, dan tetap berpikiran terbuka dalam berinteraksi dengan budaya lain, sehingga menumbuhkan rasa saling menghargai dan kemungkinan terbentuknya budaya baru yang positif dan tidak bertentangan dengan budaya luhur bangsa. Elemen kunci dari berkebinekaan global meliputi mengenal dan menghargai budaya, kemampuan komunikasi interkultural dalam berinteraksi dengan sesama, dan refleksi dan tanggung jawab terhadap pengalaman kebinekaan.

**(3) Bergotong royong**

Pelajar Indonesia memiliki kemampuan bergotong royong, yaitu kemampuan untuk melakukan kegiatan secara bersama-sama dengan suka rela agar kegiatan yang dikerjakan dapat berjalan lancar, mudah dan ringan. Elemen-elemen dari bergotong royong adalah kolaborasi, kepedulian, dan berbagi.

**(4) Mandiri**

Pelajar Indonesia merupakan pelajar mandiri, yaitu pelajar yang bertanggung jawab atas proses dan hasil belajarnya. Elemen kunci dari mandiri terdiri dari kesadaran akan diri dan situasi yang dihadapi serta regulasi diri.

**(5) Bernalar kritis**

Pelajar yang bernalar kritis mampu secara objektif memproses informasi baik kualitatif maupun kuantitatif, membangun keterkaitan antara berbagai informasi, menganalisis informasi, mengevaluasi dan menyimpulkannya. Elemen-elemen dari bernalar kritis adalah memperoleh dan memproses informasi dan gagasan, menganalisis dan mengevaluasi penalaran, merefleksi pemikiran dan proses berpikir, dan mengambil keputusan.

**(6) Kreatif**

Pelajar yang kreatif mampu memodifikasi dan menghasilkan sesuatu yang orisinal, bermakna, bermanfaat, dan berdampak. Elemen kunci dari kreatif terdiri dari menghasilkan gagasan yang orisinal serta menghasilkan karya dan tindakan yang orisinal.

Keenam karakteristik ini terwujud melalui penumbuhkembangan nilai-nilai budaya Indonesia dan Pancasila, yang adalah fondasi bagi segala arahan pembangunan nasional. Dengan identitas budaya Indonesia dan nilai-nilai Pancasila yang berakar dalam, masyarakat Indonesia ke depan akan menjadi masyarakat terbuka yang berkewargaan global, dapat menerima dan memanfaatkan keragaman sumber, pengalaman, serta nilai-nilai dari beragam budaya yang ada di dunia, namun sekaligus tidak kehilangan ciri dan identitas khasnya.

Dalam kurun waktu 2020-2024, Direktorat KSPSTK, Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan, Kemdikbudristekristek sebagai kementerian yang membantu Presiden dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan kebudayaan, sejalan dengan pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045

*Rencana Strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan 2020-2024*

berupaya melakukan transformasi yang berkelanjutan di bidang pendidikan dan kebudayaan di Indonesia. Ini didasarkan pada keyakinan bahwa dalam menghadapi tantangan Abad 21, perlu melakukan transformasi dan perbaikan signifikan di bidang pendidikan dan kebudayaan Indonesia.

Dalam rangka mencapai visi pembangunan bidang pendidikan, Kemdikbudristekristek akan terus meningkatkan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan pembangunan pendidikan dasar dan menengah yang dilakukan oleh pemerintah daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Selain itu, Direktorat KSPSTK, Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan, Kemdikbudristekristek, juga melaksanakan pembangunan pendidikan tinggi di seluruh wilayah Indonesia.

Agar terwujud masyarakat Indonesia yang merupakan pembelajar seumur hidup, layanan pendidikan dasar, menengah, dan tinggi perlu diperluas tanpa pembedaan atas faktor apapun. Satuan pendidikan, keluarga, masyarakat, dan sektor swasta bersama-sama dalam mengupayakan pengembangan potensi peserta didik lewat olah hati, pikir, rasa dan raga yang seimbang demi terwujudnya insan-insan yang berketuhanan dan berakhlak mulia. Hal tersebut tidak dapat terjadi tanpa komitmen semua pemangku kepentingan pendidikan, baik yang berada dalam pemerintahan maupun masyarakat luas, dalam mengelola dan membiayai pembangunan pendidikan dan kebudayaan.

## **2.2 Misi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan**

Untuk mendukung pencapaian Visi Presiden, Direktorat KSPSTK sesuai tugas dan kewenangannya, melaksanakan Misi Presiden yang dikenal sebagai Nawacita kedua, yaitu menjabarkan misi nomor (1) Peningkatan kualitas manusia Indonesia; nomor (5) Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa; dan nomor (8) Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.

Untuk mencapai Misi tersebut maka Direktorat KPSTK dalam melaksanakan Nawacita kedua tersebut adalah:

- a. Mewujudkan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi.

- b. Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan.

### **2.3 Tata Nilai Direktorat KSPSTK, Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi**

Pelaksanaan misi dan pencapaian visi memerlukan penerapan tata nilai yang sesuai dan mendukung. Tata nilai merupakan dasar sekaligus arah bagi sikap dan perilaku seluruh pegawai Direktorat KSPSTK dalam menjalankan tugas membangun pendidikan dan kebudayaan. Tata nilai yang diutamakan pada Renstra Direktorat KSPSTK Tahun 2020-2024 ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Integritas**

Pada nilai integritas terkandung makna keselarasan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan. Sesuai dengan nilai integritas, pegawai Kemdikbudristekristek diharapkan konsisten dan teguh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan, terutama dalam hal kejujuran dan kebenaran dalam tindakan dan mengemban kepercayaan.

Adapun indikator yang mencerminkan nilai integritas adalah:

- a. Konsisten dan teguh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dalam tindakan;
- b. Jujur dalam segala tindakan;
- c. Menghindari benturan kepentingan;
- d. Berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
- e. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Tidak melakukan tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme;
- g. Tidak melanggar sumpah dan janji pegawai/jabatan;
- h. Tidak melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi; dan
- i. Tidak menerima pemberian (gratifikasi) dalam bentuk apapun di luar ketentuan.

#### **2. Kreatif dan Inovatif**

Nilai kreatif dan inovatif bermakna memiliki daya cipta, kemampuan untuk menciptakan hal baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Hal baru tersebut dapat berupa gagasan, metode, atau alat. Indikator dari nilai kreatif dan inovatif adalah:

- a. Memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan, serta mampu menghasilkan karya baru;
- b. Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan;
- c. Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif;
- d. Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah;
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien;
- f. Tidak merasa cepat puas dengan hasil yang dicapai;
- g. Tidak bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan; dan
- h. Tidak monoton.

### 3. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan. Pegawai Kemdikbudristekristek sewajarnya melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, dan menciptakan peluang baru atau menghindari timbulnya masalah. Indikator dari nilai inisiatif adalah:

- a. Responsif melayani kebutuhan pemangku kepentingan;
- b. Bersikap proaktif terhadap kebutuhan organisasi;
- c. Memiliki dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah;
- d. Tidak hanya mengerjakan tugas yang diminta oleh atasan dan
- e. Tidak sekedar mencari suara terbanyak, berlindung dari kegagalan, berargumentasi bahwa apa yang Anda lakukan telah disetujui oleh semua anggota tim.

### 4. Pembelajar

Pada nilai pembelajar terkandung ikhtiar untuk selalu berusaha mengembangkan kompetensi dan profesionalisme. Pegawai Kemdikbudristek harus berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman, serta mampu mengambil hikmah dan pelajaran atas setiap kejadian. Indikator yang menunjukkan nilai pembelajar adalah:

- a. Berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman;

- b. Mengambil hikmah dari setiap kesalahan dan menjadikannya pelajaran;
- c. Berbagi pengetahuan/pengalaman dengan rekan kerja;
- d. Memanfaatkan waktu dengan baik;
- e. Suka mempelajari hal yang baru; dan
- f. Rajin belajar/bertanya/berdiskusi.

#### 5. Menjunjung Meritokrasi

Nilai menjunjung meritokrasi berarti menjunjung tinggi keadilan dalam pemberian penghargaan bagi karyawan yang kompeten. Pegawai Kemdikbudristek perlu memiliki pandangan yang memberi peluang kepada orang untuk maju berdasarkan kelayakan dan kecakapannya. Indikator yang mencerminkan nilai ini adalah:

- a. Berkompetisi secara profesional;
- b. Memberikan kesempatan yang setara dalam mengembangkan kompetensi pegawai;
- c. Memberikan penghargaan dan hukuman secara proporsional sesuai kinerja;
- d. Tidak sewenang-wenang;
- e. Tidak mementingkan diri sendiri;
- f. Menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya; dan
- g. Mendapatkan promosi bukan karena kedekatan/primordialisme.

#### 6. Terlibat Aktif

Nilai terlibat aktif bermakna senantiasa berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Pegawai Kemdikbudristek semestinya suka berusaha mencapai tujuan bersama serta memberikan dorongan, agar pihak lain tergerak untuk menghasilkan karya terbaiknya. Nilai terlibat aktif terlihat dari indikator:

- a. Terlibat langsung dalam setiap kegiatan untuk mendukung visi dan misi kementerian;
- b. Memberikan dukungan kepada rekan kerja;
- c. Peduli dengan aktivitas lingkungan sekitar (tidak apatis);
- d. Tidak bersifat pasif, sekedar menunggu perintah.

#### 7. Tanpa Pamrih

Nilai tanpa pamrih memiliki arti bekerja dengan tulus ikhlas dan penuh dedikasi. Pegawai Kemdikbudristek, yang memiliki nilai tanpa pamrih, tidak memiliki maksud yang tersembunyi untuk memenuhi keinginan dan memperoleh keuntungan pribadi. Sebaliknya pegawai Kemdikbudristek memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat bagi pihak lain untuk suka berusaha menghasilkan karya terbaiknya sesuai dengan tujuan bersama. Indikator nilai tanpa pamrih adalah:

- a. Penuh komitmen dalam melaksanakan pekerjaan;
- b. Relia membantu pekerjaan rekan kerja lainnya;
- c. Menunjukkan perilaku 4S (senyum, sapa, sopan, dan santun);
- d. Tidak melakukan pekerjaan dengan terpaksa; dan
- e. Tidak berburuk sangka kepada rekan kerja.

Peningkatan internalisasi ketujuh nilai di atas di antara pegawai Direktorat KSPSTK, Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan, Kemdikbudristek semakin dirasakan urgensinya untuk memastikan pembangunan pendidikan sesuai dengan Visi Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024 didukung oleh kinerja Direktorat KSPSTK yang prima.

## **2.4 Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan**

Perumusan tujuan Direktorat KSPSTK ditujukan untuk menggambarkan ukuran-ukuran terlaksananya misi dan tercapainya visi. Untuk itu Direktorat KSPSTK menetapkan dua tujuan sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Tujuan Direktorat KSPSTK Tahun 2020-2024**

|   |   |
|---|---|
| 1 | Penguatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang profesional melalui pengimbasan kepada Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Guru yang berasal |
| 2 | Penguatan sistem tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel        |

Dalam upaya mengukur tingkat ketercapaian tujuan pembangunan Direktorat KSPSTK diperlukan sejumlah strategi kerja yang akan dicapai pada tahun 2020-2024 sebagai berikut:

**Tabel 2.2**

**Program dan Sasaran Program Direktorat KSPSTK Tahun 2020-2024**

| No | Tujuan  | Sasaran   | Indikator Kinerja  | Program                                      | Strategi   |
|----|---|---|--|--|--|
| 1  | Penguatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang profesional melalui pengimbasan kepada Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Guru yang berasal dari guru penggerak | Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan profesional | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan</li> <li>2. Jumlah kepala sekolah yang berasal dari guru penggerak</li> <li>3. Jumlah pengawas sekolah yang berasal dari guru penggerak</li> <li>4. Jumlah kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan yang menerima penghargaan dan perlindungan</li> <li>5. Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi</li> </ol> | Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan intervensi menyeluruh kepada Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Guru terhadap penyempurnaan program transformasi sekolah sebelumnya.</li> <li>2. Mengakselerasi sekolah negeri/swasta di seluruh kondisi sekolah untuk bergerak maju secara bertahap dan terintegrasi dengan ekosistem seluruh sekolah di Indonesia untuk menjadi PSP.</li> <li>3. Mengoptimalkan kepala sekolah dan guru dari Sekolah Penggerak agar dapat melakukan pengimbasan kepada satuan pendidikan lain.</li> <li>4. Mengoptimalkan peran media sosial direktorat seperti website, youtube, instagram, twitter, dan telegram sebagai pusat publikasi, informasi dan komunikasi seluruh program dan kegiatan Direktorat KSPSTK kepada seluruh <i>stakeholder</i> pendidikan.</li> </ol> |
| 2  | Penguatan sistem tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas  | Meningkatnya tata kelola Direktorat KSPSTK                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Predikat SAKIP Direktorat KSPSTK</li> <li>2. Nilai Kinerja Anggaran atas</li> </ol>  | Program Dukungan Manajemen                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan Perbaikan Perencanaan</li> <li>2. Mempercepat Pelaksanaan Program/ Kegiatan</li> </ol>   |

| No | Tujuan  | Sasaran | Indikator Kinerja                     | Program | Strategi  |
|----|---|---------|---------------------------------------|---------|---|
|    | Sekolah, dan Tenaga Kependidikan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel |         | Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat KSPSTK |         | 3. Melakukan Percepatan Pelaksanaan PBJ<br>4. Meningkatkan Kualitas Belanja melalui Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Belanja ( <i>Value for Money</i> )<br>5. Meningkatkan Monitoring dan Evaluasi serta Pengawasan Internal |

# **BAB III**

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

### **3.1 Arah Kebijakan dan Strategi**

Pembangunan pendidikan dasar dan menengah disusun berdasarkan dan merujuk kepada arah kebijakan nasional dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) tahun 2020-2024, Rencana Pembangunan Pendidikan Jangka Menengah (RPPJM), Rencana Strategis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Tahun 2020-2024, yang kemudian dituangkan dalam perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis (Renstra) Direktorat KSPSTK Tahun 2020-2024. Renstra menjadi dasar, pedoman, acuan dalam penyusunan program dan selanjutnya dijabarkan ke dalam kegiatan-kegiatan pembangunan. Rujukan-rujukan utama ini secara konsisten harus dapat dicermati, dianalisis dan dipertajam ke dalam Renstra KSPSTK agar tidak keliru dan dapat optimal dalam teknis pelaksanaannya sampai kepada pengelola kegiatan, dan juga *outputs* yang menjadi ujung tombak bagi pencapaian keberhasilan pelaksanaan kebijakan dan program.

#### **1. Arah dan Kebijakan Strategi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi**

Visi Presiden untuk tahun 2020-2024 adalah, "Terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian, berlandaskan gotong royong", yang kemudian dijalankan dalam sembilan misi yang dikenal sebagai Nawacita Kedua. Dalam melaksanakan misi Nawacita tersebut, dalam RPJMN terdapat arahan mengenai pembangunan Sumber Daya Manusia yaitu, "Membangun SDM pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerjasama industri dan talenta global." Dari arahan tersebut, pelaksanaannya menjadi dua agenda pembangunan yaitu: (1) Meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing, dan (2) Revolusi mental dan pembangunan kebudayaan.

Kedua agenda tersebut kemudian dilaksanakan melalui arahan kebijakan dan strategi bidang pendidikan dan kebudayaan, seperti yang dirangkum di bawah ini:

| No | Agenda Pembangunan                                  | Arah Kebijakan   | Strategi   |
|----|---|--|--|
| 1  | Meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing | - Meningkatkan Pemerataan layanan Pendidikan berkualitas   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran;</li> <li>2. peningkatan pemerataan akses layanan pendidikan di semua jenjang dan percepatan pelaksanaan Wajib Belajar 12 Tahun;</li> <li>3. peningkatan profesionalisme, kualitas, pengelolaan, dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan yang merata;</li> <li>4. penguatan penjaminan mutu pendidikan untuk meningkatkan pemerataan kualitas layanan antarsatuan pendidikan dan antarwilayah;</li> <li>5. peningkatan tata kelola pembangunan pendidikan, strategi pembiayaan, dan peningkatan efektivitas pemanfaatan anggaran pendidikan.</li> </ol> |
|    |   | - Meningkatkan produktivitas dan daya saing  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pendidikan dan pelatihan vokasi berbasis kerjasama industri;</li> <li>2. penguatan pendidikan tinggi berkualitas;</li> </ol>   |
| 2  | Revolusi mental dan pembangunan kebudayaan          | - Revolusi mental dan pembinaan ideologi Pancasila untuk memperkuat ketahanan budaya bangsa dan membentuk mentalitas bangsa yang maju, modern, dan berkarakter | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. revolusi mental dalam sistem pendidikan untuk memperkuat nilai integritas, etos kerja, gotong royong, dan budi pekerti;</li> <li>2. revolusi mental dalam tata kelola pemerintahan untuk penguatan budaya birokrasi yang bersih, melayani, dan responsif;</li> <li>3. pembinaan ideologi Pancasila, pendidikan kewargaan, wawasan kebangsaan, dan bela negara untuk menumbuhkan jiwa nasionalisme dan patriotisme</li> </ol>   |
|    |   | - Meningkatkan pemajuan dan pelestarian kebudayaan untuk   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. revitalisasi dan aktualisasi nilai budaya dan kearifan lokal untuk menumbuhkan semangat kekeluargaan, musyawarah,</li> </ol>   |

| No | Agenda Pembangunan | Arah Kebijakan  | Strategi   |
|----|--------------------|---|--|
|    |                    | memperkuat karakter dan memperteguh jati diri bangsa, meningkatkan kesejahteraan rakyat, dan mempengaruhi arah perkembangan peradaban dunia | gotong royong dan kerja sama antarwarga;<br>2. pengembangan dan pemanfaatan kekayaan budaya untuk memperkuat karakter bangsa dan kesejahteraan rakyat;<br>3. perlindungan hak kebudayaan dan ekspresi budaya untuk memperkuat kebudayaan yang inklusif;<br>4. pengembangan diplomasi budaya untuk memperkuat pengaruh Indonesia dalam perkembangan peradaban dunia;<br>5. pengembangan tata kelola pembangunan kebudayaan. |
|    |                    | - Peningkatan literasi, Inovasi, dan kreativitas  | 1. peningkatan budaya literasi;<br>2. pengembangan, pembinaan, dan perlindungan bahasa Indonesia, bahasa dan aksara daerah, serta sastra;<br>3. penguatan institusi sosial penggerak literasi dan inovasi  |

Dalam memenuhi agenda tersebut Kemdikbudristek mencanangkan kebijakan Merdeka Belajar yang memiliki cita-cita menghadirkan pendidikan bermutu tinggi bagi semua rakyat Indonesia, yang dicirikan oleh angka partisipasi yang tinggi diseluruh jenjang pendidikan, hasil pembelajaran berkualitas, dan mutu pendidikan yang merata baik secara geografis maupun status sosial ekonomi. Selain itu, fokus pembangunan pendidikan dan pemajuan kebudayaan diarahkan pada pementapan budaya dan karakter bangsa melalui perbaikan pada kebijakan, prosedur, dan pendanaan pendidikan serta pengembangan kesadaran akan pentingnya pelestarian nilai-nilai luhur budaya bangsa dan penyerapan nilai baru dari kebudayaan global secara positif dan produktif.

Merdeka Belajar juga mendorong partisipasi dan dukungan dari semua pemangku kepentingan yaitu: keluarga, guru, lembaga pendidikan, DU/DI, dan masyarakat. Merdeka belajar dapat terwujud secara optimal melalui:

- (1) Peningkatan kompetensi kepemimpinan, kolaborasi antar elemen masyarakat, dan budaya;

- (2) Peningkatan infrastruktur serta pemanfaatan teknologi di seluruh satuan pendidikan;
- (3) Perbaikan pada kebijakan, prosedur, dan pendanaan pendidikan;
- (4) Penyempurnaan kurikulum, pedagogi, dan asesmen.

Perubahan yang diusung oleh Kebijakan Merdeka Belajar akan terjadi pada katagori:

- (1) Ekosistem pendidikan;
- (2) Guru;
- (3) Pedagogi;
- (4) Kurikulum;
- (5) Sistem penilaian.

## 2. Arah dan Kebijakan Strategi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

Kebijakan Merdeka Belajar terwujud dalam arah kebijakan dan strategi Direktorat KSPSTK. Adapun arah kebijakan dan strategi yang ada di Direktorat sebagai berikut:

1. Optimalisasi Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran di seluruh jenjang satuan pendidikan. Kondisi yang ingin dicapai terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran:
  - a. Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) dan relevansi di seluruh jenjang;
  - b. Ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional yang meningkat dan merata di daerah;
  - c. Meningkatnya ketersediaan guru Dikmen dan Diksus profesional yang merata di daerah;
  - d. Meningkatnya ketersediaan guru dan pendidik PAUD dan Dikmas profesional yang merata di daerah;
  - e. Meningkatnya ketersediaan guru Dikdas profesional yang merata di daerah;
  - f. Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional;
  - g. Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan.

Strategi yang dilaksanakan dalam rangka peningkatan optimalisasi kualitas pengajaran dan pembelajaran di seluruh jenjang satuan pendidikan adalah:

- 1) Mengikuti program pendidikan profesi guru dan mengikuti inovasi pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi.
  - 2) Guru dan tenaga kependidikan mengikuti pelatihan pembelajaran dengan paradigma baru.
  - 3) 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.
  - 4) 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*).
  - 5) Mengikuti program pendidikan guru penggerak, yaitu program pendidikan kepemimpinan bagi guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran yang mampu mendorong tumbuh kembang murid secara holistik, 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.
  - 6) Mempertimbangkan Pemberian Aneka Tunjangan kepada Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Non PNS dalam bentuk Tunjangan Profesi Guru (TPG), Tunjangan Khusus Guru (TKG), dan Insentif.
2. Dukungan manajemen terhadap peningkatan dan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan pada Direktorat KSPSTK.

Kondisi yang ingin dicapai adalah meningkatnya tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel. Strategi yang dilaksanakan dalam rangka dukungan manajemen agar terlaksana adalah:

- 1) Pelatihan SDM SAKIP bersama Pusdiklat Pegawai;
- 2) Bekerjasama dengan KemenPAN dan RB terkait interkoneksi aplikasi e-SAKIP reviu (esr.menpan) dengan aplikasi SPASIKITA;

- 3) Berbagi pengalaman praktik baik dalam penyelenggaraan SAKIP dengan K/L yang memiliki predikat SAKIP A;
  - 4) Asistensi SAKIP bagi Satker Pusat di lingkungan Kemdikbudristek;
  - 5) Mengembangkan evaluasi SAKIP berbasis online dan melaksanakan Evaluasi SAKIP secara online;
  - 6) Melakukan Sosialisasi Evaluasi Mandiri SAKIP;
  - 7) Melakukan Pengukuran Kinerja secara berkala per Triwulan atas Perjanjian Kinerja;
  - 8) Melaksanakan analisis berkala atas hasil pemantauan progres capaian kinerja untuk perbaikan pelaksanaan kegiatan;
  - 9) Melakukan Reviu Hasil Evaluasi Mandiri atas implementasi SAKIP Satker/Unit Kerja di lingkungan Kemdikbudristek.
3. Penguatan Budaya, Bahasa dan Pendidikan Karakter pada Direktorat KSPSTK.

Kondisi yang ingin dicapai dalam Penguatan Budaya, Bahasa dan Pendidikan Karakter adalah: nilai-nilai tradisi, budaya dan sejarah bangsa Indonesia menjadi aspek-aspek utama pendidikan karakter.

Strategi yang dilaksanakan dalam rangka pemanfaatan nilai-nilai tradisi, budaya, dan sejarah bangsa Indonesia dalam memperkaya pendidikan karakter adalah:

- 1). membangun identitas bangsa Indonesia dan rasa bangga sebagai bangsa Indonesia, yang memiliki ciri sebagai berikut:
  - a) memiliki etos kerja tinggi, berintegritas, memiliki budaya malu yang positif;
  - b) menghargai perbedaan agama dan toleran terhadap bangsa yang majemuk serta multi budaya;
  - c) mengutamakan gotong royong, saling menghormati dan saling membantu;
  - d) menghormati hak-hak orang lain, memahami kewajiban sebagai warga, dan menghormati penegakan hukum;
  - e) menerima kehadiran budaya luar tapi tidak mudah terpengaruh budaya luar;
  - f) menyesuaikan pendidikan karakter dalam konteks lokal bangsa Indonesia yang berbeda-beda dan diterapkan baik dalam satuan pendidikan maupun di luar satuan pendidikan.

- 2). memperkenalkan survei keadaan sekolah (*school climate survey*) untuk mempromosikan budaya positif sekolah;
  - 3). mengumpulkan informasi yang lebih luas tentang latar belakang, kecakapan, dan kepribadian siswa (seperti: toleransi, kreativitas, ketahanan, dan kapasitas metakognitif siswa) sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman atas kesentosaan anak (*children wellbeing*).
4. Penguatan tata kelola pendidikan pada Direktorat KSPSTK.

Kondisi yang ingin dicapai dalam penguatan tata kelola pendidikan adalah:

- 1). Implementasi program pembangunan pendidikan melalui koordinasi dengan instansi terkait, termasuk DU/DI, menguat.

Strategi yang dilaksanakan dalam rangka memperkuat implementasi program pembangunan pendidikan melalui koordinasi dengan instansi terkait, termasuk DU/DI ialah mengembangkan mekanisme dengan KemenPANRB, Kemenkeu, dan Kemendagri untuk mengelola hal-hal yang berdampak pada anggaran pendidikan.

- 2). Perencanaan dan penganggaran pendidikan di daerah membaik.

Strategi yang dilaksanakan dalam rangka membantu perencanaan dan penganggaran pendidikan di daerah adalah:

- a) membantu daerah dalam melakukan analisis situasi dan perencanaan strategis Perangkat Daerah (PD) Pendidikan;
- b) memberikan masukan kepada daerah untuk menyusun program tahunan, menentukan sasaran dan menyelaraskan kebijakan;
- c) membantu Kemendagri dan Kemenkeu untuk melakukan evaluasi anggaran pendidikan kabupaten/kota.

### **3.2 Kerangka Regulasi**

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis Direktorat, beberapa rancangan regulasi yang diprioritaskan sesuai bidang tugas Direktorat KSPSTK periode waktu tahun 2020-2024, adalah sebagai berikut:

| No | Arah Kerangka<br>Regulasi dan/atau<br>Kebutuhan Regulasi  | Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi<br>Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian   | Unit<br>Penanggungjawab  | Target<br>Penyelesaian |
|----|---|--|--|------------------------|
| 1  | Masukan Revisi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional<br><br>(Sumber: Renstra Kemdikbud 2020-2024 Permendikbud 22/2020) | Menyesuaikan substansi pengaturan dengan perkembangan pendidikan serta sinkronisasi dengan peraturan perundang-undangan lain, di antaranya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Hal-hal yang menjadi fokus yakni: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penataan kembali jalur, jenjang, dan jenis pendidikan.</li> <li>2. Pembagian wewenang penyelenggaraan pengelolaan pendidikan.</li> <li>3. Konsep kebebasan dalam menentukan minat pembelajaran (merdeka belajar dan kampus merdeka);</li> <li>4. Standar pendidikan.</li> <li>5. Wajib Belajar 12 tahun.</li> <li>6. Konsep kebebasan terkait pilihan proses pembelajaran (tatap muka/<i>online</i>).</li> </ol> | Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan | Tahun 2023             |

| <b>No</b> | <b>Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi</b>  | <b>Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian</b>   | <b>Unit Penanggungjawab</b>  | <b>Target Penyelesaian</b> |
|-----------|--|--|--|----------------------------|
|           |  | 7. Kurikulum, guru, asesmen pembelajaran, pendidikan kesetaraan, penyelenggaraan pendidikan oleh negara asing.<br>8. Pendidikan tinggi (sumber daya, penyelenggaraan, jabatan akademik).   |  |                            |
| 2         | Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen   | Menyesuaikan substansi pengaturan terhadap perkembangan pendidikan saat ini, dengan memperhatikan: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi Pedagogik;</li> <li>2. Kompetensi Kepribadian;</li> <li>3. Kompetensi Profesional</li> <li>4. Kompetensi Sosial</li> </ol>   | Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan | Tahun 2023                 |
| 3         | Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan | Menyesuaikan substansi pengaturan terhadap perkembangan kebijakan pendidikan saat ini, dengan memperhatikan: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah.</li> <li>2. Dewan Pendidikan, dari berbagai unsur masyarakat yang peduli pendidikan</li> </ol> | Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan | Tahun 2023                 |

| No | Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi   | Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian   | Unit Penanggungjawab   | Target Penyelesaian |
|----|--|---|--|---------------------|
|    | Dan Penyelenggaraan Pendidikan   | 3. Komite Sekolah, yang beranggotakan orang tua/wali peserta didik, komunitas sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan.   |  |                     |
| 4  | Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No. 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah | Menyesuaikan substansi pengaturan terhadap kebijakan yang dikeluarkan saat ini, dengan memperhatikan:<br>1. Persyaratan sebagai Kepala Sekolah;<br>2. Beban kerja Kepala Sekolah<br>3. Koordinasi antar Pemerintah Daerah untuk memenuhi kebutuhan penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah sesuai kewenangannya; dan<br>4. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan. | Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan | Tahun 2023          |
| 5  | Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 26 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana               | Menyesuaikan substansi pengaturan terhadap kebijakan yang dikeluarkan, dengan memperhatikan:<br>1. Keberadaan LPPKSPS sebagai unit pelaksana teknis Kemendikbud di bidang pengembangan dan pemberdayaan calon kepala sekolah, kepala  |  | 2023                |

| No | Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi   | Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian  | Unit Penanggungjawab   | Target Penyelesaian |
|----|--|--|--|---------------------|
|    | Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan   | <p>sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.</p> <p>2. Sinkronisasi program serta anggaran yang ada di pusat dan di daerah berkaitan dengan tenaga kependidikan, di antaranya dengan pembinaan kepala sekolah dan pengawas sekolah.</p>   |  |                     |
| 6  | Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 79 Tahun 2015 tentang Data Pokok Pendidikan.                                   | <p>Hal yang menjadi fokus yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyesuaian kebijakan data terpadu di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.</li> <li>2. Penyusunan penyelenggaraan data sesuai dengan PP Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia.</li> </ol>   | Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan | Tahun 2023          |
| 7  | Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian | <p>Hal yang menjadi fokus ialah Reformasi Birokrasi terhadap penguatan manajemen dan tata kelola yang berkualitas untuk mewujudkan <i>good governance</i>, melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manajemen Perubahan</li> <li>2. Penataan Tata Laksana</li> <li>3. Peningkatan SDM Aparatur</li> <li>4. Penguatan Pengawasan</li> </ol> | Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan | Tahun 2023          |

| <b>No</b> | <b>Arah Kerangka<br/>Regulasi dan/atau<br/>Kebutuhan Regulasi</b>                                    | <b>Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi<br/>Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian</b> | <b>Unit<br/>Penanggungjawab</b> | <b>Target<br/>Penyelesaian</b> |
|-----------|--|--|---------------------------------|--------------------------------|
|           | Kinerja, Pelaporan<br>Kinerja dan Tata Cara<br>Reviu Atas Laporan<br>Kinerja<br>Instansi Pemerintah; | 5. Penguatan Akuntabilitas Kinerja<br>6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik                 |                                 |                                |

### 3.3 Kerangka Kelembagaan

Direktorat KSPSTK harus didukung oleh kerangka kelembagaan, yang mencakup struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara yang efektif dan efisien, agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi yang diamanatkan secara optimal. Kerangka kelembagaan dimaksudkan agar penataan organisasi sejalan dan mendukung pencapaian sasaran strategis, serta mendorong efektivitas kelembagaan melalui ketepatan struktur organisasi, ketepatan proses (tata laksana) organisasi, serta pencegahan duplikasi tugas dan fungsi organisasi.

Sejalan dengan keempat proses utama kementerian tersebut di atas, Direktorat KSPSTK memiliki tugas dan fungsi. Tugas yang diemban adalah melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan. Adapun fungsi dari Direktorat KSPSTK, sebagai berikut:

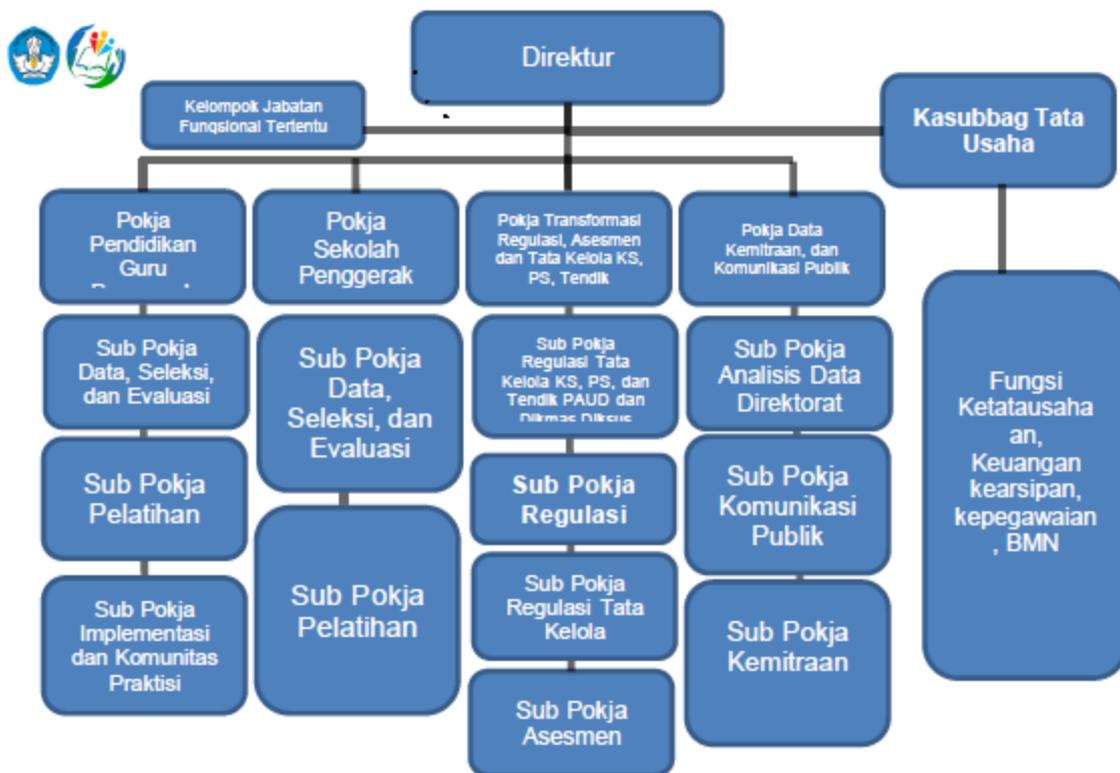
- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- b. penyusunan norma, prosedur, dan kriteria di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- c. pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- d. pelaksanaan kebijakan di bidang standar dan penjaminan mutu calon kepala sekolah dan pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
- e. penyiapan bahan pembinaan di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu,

- pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- f. fasilitasi di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
  - g. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
  - h. penyiapan bahan pembinaan jabatan kepala sekolah dan jabatan fungsional pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
  - i. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan; dan
  - j. pelaksanaan ketatausahaan Direktorat.

### **3.4 Struktur Organisasi**

Mengacu pada tugas dan fungsi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 45 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, maka Struktur Organisasi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan adalah seperti yang tergambar pada Gambar 3.1 berikut ini:

**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi Direktorat KSPSTK**



Dengan diterbitkannya Permendikbudristek Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi keluarnya, (seperti terlihat pada Gambar 3.1 di atas) maka dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsinya Direktorat KSPSTK terdiri atas:

- a. Subbagian Tata Usaha; dan
- b. Kelompok Jabatan Fungsional.

### **POKJA**

#### **DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS SEKOLAH, DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

#### **DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI TAHUN ANGGARAN 2022**

**JABATAN DALAM TIM**

|   |
|---|
| Ketua Pokja Pendidikan Guru Penggerak Direktorat KSPSTK             |
| Ketua Pokja Sekolah Penggerak Direktorat KSPSTK                     |
| Ketua Pokja Transformasi, Regulasi, Asesmen, dan Tata Kelola KSPSTK |
| Ketua Pokja Data, Kemitraan, dan Komunikasi Publik                  |

### **1. Tugas dan Tanggung Jawab Ketua Pokja Pendidikan Guru Direktorat KSPSTK:**

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan Pendidikan Guru Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- b. Melakukan penyusunan norma, prosedur, dan kriteria Pendidikan Guru Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- c. Melaksanakan kebijakan Pendidikan Guru Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- d. Melaksanakan kebijakan Pendidikan Guru Penggerak di bidang standar dan penjaminan mutu calon kepala sekolah dan pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
- e. Menyiapkan bahan pembinaan Pendidikan Guru Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan

kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;

- f. Memfasilitasi Pendidikan Guru Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- g. Memberikan bimbingan teknis dan supervisi Pendidikan Guru Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- h. Menyiapkan bahan pembinaan Pendidikan Guru Penggerak untuk jabatan kepala sekolah dan jabatan fungsional pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
- i. Melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan Pendidikan Guru Penggerak di bidang kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan.

## **2. Tugas dan Tanggung Jawab Pokja Sekolah Penggerak Direktorat KSPSTK**

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan Sekolah Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- b. Melakukan penyusunan norma, prosedur, dan kriteria Sekolah Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;

- c. Melaksanakan kebijakan Sekolah Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- d. Melaksanakan kebijakan Sekolah Penggerak di bidang standar dan penjaminan mutu calon kepala sekolah dan pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
- e. Menyiapkan bahan pembinaan Sekolah Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- f. Memfasilitasi Sekolah Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- g. Memberikan bimbingan teknis dan supervisi Sekolah Penggerak di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- h. Menyiapkan bahan pembinaan Sekolah Penggerak untuk jabatan kepala sekolah dan jabatan fungsional pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
- i. Melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan Sekolah Penggerak di bidang kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan.

### **3. Tugas dan Tanggung Jawab Pokja Transformasi, Regulasi, Asesmen, dan Tata Kelola KSPSTK**

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan Transformasi, Regulasi, Asesmen, dan Tata Kelola KSPSTK di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan

- kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- b. Melakukan penyusunan norma, prosedur, dan kriteria Transformasi, Regulasi, Asesmen, dan Tata Kelola KSPSTK di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
  - c. Melaksanakan kebijakan Transformasi, Regulasi, Asesmen, dan Tata Kelola KSPSTK di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
  - d. Melaksanakan kebijakan Transformasi, Regulasi, Asesmen, dan Tata Kelola KSPSTK di bidang standar dan penjaminan mutu calon kepala sekolah dan pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
  - e. Menyiapkan bahan pembinaan Transformasi, Regulasi, Asesmen, dan Tata Kelola KSPSTK di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
  - f. Memfasilitasi Transformasi, Regulasi, Asesmen, dan Tata Kelola KSPSTK di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
  - g. Memberikan bimbingan teknis dan supervisi terhadap Transformasi, Regulasi, Asesmen, dan Tata Kelola KSPSTK di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi,

- pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- h. Menyiapkan Transformasi, Regulasi, Asesmen, dan Tata Kelola KSPSTK sebagai bahan pembinaan untuk jabatan kepala sekolah dan jabatan fungsional pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
  - i. Melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan Transformasi, Regulasi, Asesmen, dan Tata Kelola KSPSTK di bidang kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan.

#### **4. Tugas dan Tanggung Jawab Pokja Data, Kemitraan, dan Komunikasi Publik Direktorat KSPSTK**

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan Data, Kemitraan, dan Komunikasi Publik di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- b. Melakukan penyusunan norma, prosedur, dan kriteria Data, Kemitraan, dan Komunikasi Publik di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- c. Melaksanakan kebijakan Data, Kemitraan, dan Komunikasi Publik di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- d. Melaksanakan kebijakan Data, Kemitraan, dan Komunikasi Publik di bidang standar dan penjaminan mutu calon kepala sekolah dan pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;

- e. Menyiapkan bahan pembinaan Data, Kemitraan, dan Komunikasi Publik di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- f. Memfasilitasi Data, Kemitraan, dan Komunikasi Publik di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- g. Memberikan bimbingan teknis dan supervisi Data, Kemitraan, dan Komunikasi Publik di bidang perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, pendidikan profesi, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- h. Menyiapkan Data, Kemitraan, dan Komunikasi Publik sebagai bahan pembinaan untuk jabatan kepala sekolah dan jabatan fungsional pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
- i. Melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan Data, Kemitraan, dan Komunikasi Publik di bidang kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan.

### **3.5 Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Kebijakan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan secara menyeluruh untuk memastikan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berintegritas, profesional, dan kompeten berdasarkan sistem merit sesuai bidang tugasnya yang mampu mendukung pencapaian tujuan Direktorat. Untuk itu, dalam 5 (lima) tahun kedepan Direktorat KSPSTK diharapkan dapat mewujudkan birokrasi berkelas dunia (SMART ASN) sesuai dengan *Roadmap* SDM secara nasional, yaitu ASN BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan

Kolaboratif) yang memiliki integritas, nasionalisme, berwawasan global, TIK dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*.

Untuk memastikan ketersediaan SDM tersebut, strategi utama yang dilakukan dalam pengelolaan SDM adalah melalui proses rekrutmen yang transparan untuk mendapatkan *talent* terbaik, peningkatan kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) dalam rangka meningkatkan kinerja seluruh ASN.

Saat ini jumlah ASN yang ada di Direktorat KSPSTK sebanyak 70 (tujuh puluh) pegawai.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah ASN Direktorat KSPSTK Tahun 2022**

| No  | Kelas Jabatan                                    | Jumlah |
|-----|--|--------|
| 1.  | Widyaprada Ahli Utama                            | 1      |
| 2.  | Widyaprada Ahli Madya                            | 4      |
| 3.  | Analisis Kebijakan Ahli Madya                    | -      |
| 4.  | Perencana Ahli Madya                             | 1      |
| 5.  | Pengembang Teknologi Pembelajaran Madya          | -      |
| 6.  | Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Madya     | 1      |
| 7.  | Analisis Kebijakan Ahli Muda                     | 1      |
| 8.  | Perencana Ahli Muda                              | 1      |
| 9.  | Widyaprada Ahli Muda                             | 2      |
| 10. | Arsiparis Ahli Muda                              | 1      |
| 11. | Pranata Hubungan Masyarakat                      | 1      |
| 12. | Kepala Subbag Tata Usaha                         | 1      |
| 13. | Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama        | 1      |
| 14. | Analisis Kelembagaan Pembinaan Pendidikan        | -      |
| 15. | Analisis Pelaksanaan Kurikulum Pendidikan        | -      |
| 16. | Analisis Pengembangan Peserta Didik              | -      |
| 17. | Penyusun Program Pembinaan Pendidikan Masyarakat | -      |
| 18. | Analisis Pembelajaran Pendidikan                 | -      |
| 19. | Analisis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan      | 2      |

| No  | Kelas Jabatan                                   | Jumlah |
|-----|---|--------|
| 20. | Analisis Sarana Pendidikan                      | -      |
| 21. | Analisis Prasarana Pendidikan                   | -      |
| 22. | Bendahara                                       | 1      |
| 23. | Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran          | 2      |
| 24. | Penyusun Laporan Keuangan                       | 1      |
| 25. | Analisis Pembelajaran Pendidikan                | -      |
| 26. | Pengelola Barang Milik Negara                   | 1      |
| 27. | Pengolah Data Penganggaran                      | 5      |
| 28. | Pengelola Data pelaksanaan Program dan Anggaran | -      |
| 29. | Pengelola Data Sarana Dan Prasarana Pendidikan  | -      |
| 30. | Pengelola Data Tata Organisasi dan Tata Laksana | 2      |
| 31. | Pengelola Kelembagaan Pendidikan                | -      |
| 32. | Pengelola Keuangan                              | 2      |
| 33. | Pengelola Situs/Web                             | -      |
| 34. | Pengelola Kurikulum                             | -      |
| 35. | Pengelola Peserta Didik                         | -      |
| 36. | Pengelola Data Pameran dan Kemitraan            | -      |
| 37. | Verifikator Keuangan                            | -      |
| 38. | Pengadministrasi Anggaran                       | 2      |
| 39. | Pengadministrasi Barang Milik Negara            | -      |
| 40. | Pengadministrasi Kepegawaian                    | -      |
| 41. | Pengadministrasi Keuangan                       | 2      |
| 42. | Pengadministrasi Persuratan                     | -      |
| 43. | Pengadministrasi Sarana dan Prasarana           | -      |
| 44. | Pengadministrasi Umum                           | 3      |
| 45. | Pengadministrasian Kurikulum                    | -      |
| 46. | Petugas Keamanan                                | -      |
| 47. | Pramu Bakti                                     | -      |
|     | Total   | 70     |

### 3.6 Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi Internal (RBI) Kemdikbudristek merupakan upaya sistematis, terpadu, dan komprehensif untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang meliputi aspek kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik di lingkungan Kemdikbudristek. Reformasi birokrasi dihadapkan pada upaya mengatasi masalah inefisiensi, inefektivitas, tidak profesional, tidak netral, tidak disiplin, tidak patuh pada aturan, rekrutmen ASN tidak transparan, belum ada perubahan paradigma (*mindset*), KKN yang masih terjadi di berbagai jenjang pekerjaan, abdi masyarakat yang belum sepenuhnya terwujud, pemerintahan belum akuntabel, transparan, partisipatif, dan kredibel, pelayanan publik belum berkualitas dan pelayanan publik prima (mudah, murah, cepat, dan lebih baik) belum sepenuhnya terbangun secara luas.

Sebagai unit kerja yang mengemban amanat dalam membangun SDM melalui peningkatan mutu pendidikan dan pemajuan kebudayaan dengan memperhitungkan capaian kinerja, potensi, dan permasalahan, Direktorat KSPSTK berupaya mewujudkan sumber daya manusia Indonesia yang unggul dan berkarakter. Untuk itu, Program Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 diharapkan dapat mencapai SDM yang berkualitas, baik dari aspek jumlah, kompetensi (*hard competencies* dan *soft competencies*), maupun integritas; termasuk pula manajemen serta kinerja SDM yang tinggi.

Sumber Daya Manusia aparatur merupakan elemen terpenting bagi instansi pemerintah yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan. Mengingat begitu pentingnya SDM aparatur, maka manajemen SDM diperlukan untuk mengelolanya secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan organisasi pada masa sekarang maupun yang akan datang dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, dalam reformasi birokrasi aspek SDM aparatur menjadi aspek penting, sehingga perlu dilakukan penataan secara sistematis. Di samping aspek SDM aparatur, ketercapaian peningkatan kualitas pelayanan publik yang lebih baik, peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, peningkatan profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah, serta penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN di lingkungan Direktorat KSPSTK juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya.

Sejalan dengan hal tersebut maka Direktorat KSPSTK sebagai salah satu unit utama di lingkungan Kemdikbudristek berkomitmen untuk terus melanjutkan dan

mengoptimalkan pelaksanaan reformasi birokrasi yang sudah berjalan baik meliputi delapan area perubahan, yakni:

**Tabel 3.2**  
**Delapan Area Perubahan**

| No | Area Perubahan       | Indikator                     | Program Kegiatan  |
|----|----------------------|-------------------------------|---|
| 1  | Manajemen Perubahan  | Indeks Kepemimpinan Perubahan | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>)</li> <li>b. Pembentukan tim kerja RBI di lingkungan Direktorat KSPSTK</li> <li>c. Penguatan nilai integritas, perubahan pola pikir dan budaya kinerja</li> <li>c. Pengembangan dan penguatan peran agen perubahan dan role model dengan dibentuknya tim agen perubahan di lingkungan Direktorat KSPSTK</li> <li>d. Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0</li> </ul> |
| 2  | Penguatan Pengawasan | Maturitas SPIP                | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pembentukan tim SPI dan SPIP di lingkungan Direktorat KSPSTK</li> <li>b. Penyusunan rencana kerja SPI dan SPIP</li> <li>c. Penguatan Sistem Manajemen Konflik</li> </ul>  |

| No | Area Perubahan                          | Indikator   | Program Kegiatan   |
|----|---|---|--|
| 3  | Penguatan Akuntabilitas Kinerja         | Nilai SAKIP   | a. Perencanaan terintegrasi dan lintas sektor ( <i>collaborative</i> )<br>b. Implementasi manajemen kinerja berorientasi hasil   |
| 4  | Penguatan Kelembagaan                   | Indeks Kelembagaan  | a. Asesmen organisasi berbasis kinerja<br>b. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil evaluasi   |
| 5  | Penguatan Tata Laksana                  | Indeks Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE)   | a. Pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan<br>b. Implementasi Manajemen Kearsipan modern dan handal (manual ke digital)  |
| 6  | Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur | 1. Indeks Profesionalitas ASN<br>2. Indeks <i>Merit System</i><br>3. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN | a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi<br>b. Pengembangan Pegawai berbasis Kompetensi<br>c. Asesmen Pegawai<br>d. Penanaman nilai integritas melalui penghargaan pegawai dengan kinerja terbaik<br>e. Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai<br>f. Pemetaan Kompetensi Pegawai sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) |

| No | Area Perubahan                         | Indikator   | Program Kegiatan   |
|----|--|---|--|
| 7  | Penguatan Peraturan Perundang-Undangan | 1. Indeks Reformasi Hukum<br>2. Indeks Kualitas Kebijakan | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan)</li> <li>b. Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi</li> <li>c. Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda <i>setting</i> dan formulasi kebijakan</li> <li>d. Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun</li> </ul> |
| 8  | Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik  | 1. Indeks Inovasi<br>2. Indeks Pelayanan Publik           | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penyusunan dokumen standar pelayanan</li> <li>b. Penyusunan alur layanan publik</li> <li>c. Mengembangkan budaya pelayanan prima</li> <li>d. Penguatan kompetensi petugas pelayanan publik</li> <li>e. Penilaian terhadap pelayanan melalui survei dan analisis kepuasan pelanggan</li> </ul>  |

Sumber: *Draft Roadmap* RBI Kemdikbudristek 2020-2024

## BAB IV

### TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Untuk mendukung ketercapaian visi dan misi Kemdikburistek, serta mendukung kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Direktorat KSPSTK sesuai dengan tugas dan fungsinya menetapkan target kinerja dan kerangka pendanaan untuk memastikan kinerja yang ditetapkan di Direktorat KSPSTK dapat tercapai secara optimal

#### 4.1 Target Kinerja

Target kinerja merupakan salah satu kunci keberhasilan program untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian dimaksud setiap sasaran diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja.

**Tabel 4.1**  
**Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program Tahun 2020-2024**  
**Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan**

| Sasaran Program | IKP   | Satuan | Lini Dasar 2020 | Target |        |        |
|-----------------|---|--------|-----------------|--------|--------|--------|
|                 |   |        |                 | 2022   | 2023   | 2024   |
| SP              | Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan |        |                 |        |        |        |
|                 | Persentase satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan   | %      | 8.61%           | 28.32% | 28.32% | 28.32% |
| SP              | Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional   |        |                 |        |        |        |

|    |  |   |        |        |        |        |
|----|--|---|--------|--------|--------|--------|
|    | Persentase guru dan tenaga kependidikan bersertifikat pendidik (termasuk PPG model baru) | % | 90.73% | 92.04% | 92.04% | 92.04% |
|    | Persentase guru dan tenaga kependidikan berkualifikasi minimal S1                        | % | 89.19% | 89.24% | 89.24% | 89.24% |
|    | Persentase guru yang mengikuti pelatihan Guru Penggerak                                  | % | 10%    | 100%   | 100%   | 100%   |
|    | Persentase guru dan tenaga kependidikan meningkat kinerja dan karirnya                   | % | 14.20% | 70.99% | 70.99% | 70.99% |
|    | Persentase guru dan tenaga kependidikan menerima penghargaan dan perlindungan            | % | 20.00% | 100%   | 100%   | 100%   |
| SP | Terwujudnya tata kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang berkualitas             |   |        |        |        |        |

|  |  |          |    |                            |                            |                            |
|--|--|----------|----|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
|  | Predikat SAKIP Ditjen GTK minimal BB                         | Predikat | BB | Program dukungan manajemen | Program dukungan manajemen | Program dukungan manajemen |
|  | Jumlah Satker di Ditjen GTK mendapatkan Predikat ZI-WBK/WBBM | Satker   | 1  | Program dukungan manajemen | Program dukungan manajemen | Program dukungan manajemen |

Direktorat KSPSTK sebagai unit teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dalam mendukung ketercapaian Sasaran Program (SP) dan Indikator Kinerja Program (IKP) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Direktorat KSPSTK menetapkan Sasaran Kegiatan (SK), Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), dan target kinerja sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat KSPSTK**  
**Tahun 2022-2024**

| Kode        | Sasaran Program (outcome)/Sasaran Kegiatan/Indikator                       | Satuan         | Lini Dasar 2021 | Target |        |        |
|-------------|--|----------------|-----------------|--------|--------|--------|
|             |  |                |                 | 2022   | 2023   | 2024   |
| <b>6698</b> | <b>Pembinaan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan</b> |                |                 |        |        |        |
| <b>SK</b>   | <b>Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan profesional</b>           |                |                 |        |        |        |
| IKK         | Jumlah daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan baik          | prov/kab/kota  | 0               | 0      | 28     | 28     |
| IKK         | Jumlah kepala sekolah yang berasal dari guru penggerak                     | kepala sekolah | 0               | 0      | 10.200 | 10.300 |

| Kode        | Sasaran Program<br>(outcome)/Sasaran<br>Kegiatan/Indikator  | Satuan  | Lini Dasar<br>2021 | Target |        |        |
|-------------|---|---|--------------------|--------|--------|--------|
|             |   |   |                    | 2022   | 2023   | 2024   |
| IKK         | Jumlah pengawas sekolah yang berasal dari guru penggerak  | pengawas sekolah                                      | 0                  | 0      | 250    | 5.000  |
| IKK         | Jumlah kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan yang menerima penghargaan dan perlindungan | kepala sekolah, pengawas sekolah, tenaga kependidikan | 0                  | 0      | 30     | 30     |
| IKK         | Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi  | tenaga kependidikan                                   | 0                  | 7.500  | 10.000 | 20.000 |
| <b>5635</b> | <b>Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen GTK</b>                                   |   |                    |        |        |        |
| <b>SK</b>   | <b>Meningkatnya tata kelola Direktorat KSPSTK</b>   |   |                    |        |        |        |
| IKK         | Predikat SAKIP Direktorat KSPSTK  | predikat  | BB                 | A      | A      | A      |
| IKK         | Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-KL Direktorat KSPSTK  | persentase  | 86.80              | 91.46  | 92     | 92.20  |

## 4.2 Kerangka Pendanaan

Upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran-sasaran strategis 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 program Direktorat KSPSTK sampai dengan tahun 2024 adalah sebagai berikut:

*Rencana Strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan 2020-2024*

**Tabel 4.3****Kerangka Pendanaan Rencana Strategis Direktorat KSPSTK 2022-2024**

| No | Program                                      | Indikasi Kebutuhan Pendanaan |             |             | Jumlah     |
|----|--|------------------------------|-------------|-------------|------------|
|    |  | (Ribu Rp)                    |             |             |            |
|    |  | 2022                         | 2023        | 2024        |            |
| 1  | Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran | 169.652.730                  | 239.039.576 | 257.459.073 | 666.151379 |
| 2  | Program Dukungan Manajemen                   | 10.605.329                   | 11.406.033  | 12.710.477  | 34.721.839 |

Dalam mencapai target indikator diperlukan adanya definisi operasional untuk membantu dalam perhitungannya. Definisi Operasional untuk mendukung ketercapaian target Sasaran Program di lingkungan Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan dan target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) pada Direktorat KSPSTK adalah sebagai berikut:

## **BAB V PENUTUP**

Rencana Strategis (Renstra) Direktorat KSPSTK ini disusun dalam rangka mendukung terwujudnya pembangunan Sumber Daya Manusia dan mendukung pencapaian sasaran program Presiden dalam bidang pendidikan dan kebudayaan yang unggul dan berkarakter yang menjadi fokus pemerintah pada RPJMN IV. Oleh karena itu, di dalam Renstra ini menjabarkan visi Direktorat KSPSTK 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.

Proses pencapaian sasaran-sasaran dalam Renstra ini sudah tentu memerlukan koordinasi, konsolidasi, dan sinergi dengan para pemangku kepentingan agar keseluruhan sumber daya yang ada dapat digunakan secara optimal dan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karenanya dalam mencapai target-target yang telah disepakati perlu dilandasi dengan kerangka regulasi, kelembagaan dan pendanaan yang optimal.

Renstra Direktorat KSPSTK ini diharapkan untuk digunakan pula sebagai pedoman dan arah bagi: (a) penyusunan Rencana Kerja (Renja); (b) penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA); (c) pengendalian pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran; dan (d). penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Selain itu, Renstra ini diharapkan juga bisa dipahami serta dimanfaatkan oleh para pemangku kepentingan, baik bagi satuan kerja dan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

Akhir kata, Renstra Direktorat KSPSTK ini diharapkan dapat dimanfaatkan pula oleh banyak pihak secara aktif dan konstruktif dalam kegiatan pengembangan dan peningkatan kompetensi serta profesionalitas Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan, termasuk memberi kritik, evaluasi, dan rekomendasi. Dengan kata lain, pelibatan publik secara lebih aktif, konsisten, dan terintegrasi diharapkan mampu meningkatkan hasil pembangunan bidang pendidikan selama lima tahun mendatang yang hasilnya bisa dirasakan oleh masyarakat seluruh Indonesia.

## LAMPIRAN 1

### Defisini Operasional Target Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat KSPSTK

| Kode      | Indikator Kinerja  | Definisi Operasional  | Metode Perhitungan  | Indikator Keberhasilan   | Sumber Data                |
|-----------|--|---|---|--|----------------------------|
| <b>SP</b> | <b>Meningkatnya daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan baik</b> |   |   |  |                            |
| IKK 1.1   | Daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan baik                     | Jumlah ketersediaan tenaga kependidikan terhadap jumlah sekolah yang ada di daerahnya   | $\Sigma$ Tenaga kependidikan pada seluruh jenjang satuan pendidikan di daerah | Meningkatnya jumlah tenaga kependidikan di daerah untuk jenjang TK/PAUD hingga SMA                   | Dapodik                    |
| <b>SP</b> | <b>Meningkatnya kepala sekolah yang berasal dari guru penggerak</b>            |   |   |  |                            |
| IKP 1.2   | Kepala sekolah yang berasal dari guru penggerak                                | Jumlah guru yang merupakan guru penggerak di mana melalui program guru penggerak dirancang untuk memberikan pembekalan kompetensi kepada para guru mulai dari jenjang TK/PAUD hingga SMA, | $\Sigma$ Satuan Pendidikan yang Kepala Sekolahnya berasal dari guru penggerak | Meningkatnya jumlah Kepala Sekolah yang berasal dari guru penggerak mulai jenjang TK/PAUD hingga SMA | Database Sekolah Penggerak |

| Kode      | Indikator Kinerja   | Definisi Operasional  | Metode Perhitungan  | Indikator Keberhasilan   | Sumber Data                |
|-----------|---|---|---|--|----------------------------|
|           |   | guna menyiapkan pemimpin pembelajaran masa depan. Guru yang telah tergabung dalam Program Guru Penggerak memiliki kesempatan untuk menjadi kepala sekolah.  |   |  |                            |
| <b>SP</b> | <b>Meningkatnya pengawas sekolah yang berasal dari guru penggerak</b> |   |   |  |                            |
| IKP 1.3   | Pengawas sekolah yang berasal dari guru penggerak                     | Jumlah guru yang merupakan guru penggerak di mana melalui program guru penggerak dirancang untuk memberikan pembekalan kompetensi kepada para guru mulai dari jenjang TK/PAUD hingga SMA, guna menyiapkan pemimpin pembelajaran | $\Sigma$ Satuan Pendidikan yang Kepala Sekolahnya berasal dari guru penggerak | Meningkatnya jumlah Pengawas Sekolah yang berasal dari guru penggerak mulai jenjang TK/PAUD hingga SMA | Database Sekolah Penggerak |

| Kode      | Indikator Kinerja  | Definisi Operasional   | Metode Perhitungan   | Indikator Keberhasilan   | Sumber Data                                       |
|-----------|--|--|--|--|---|
|           |  | masa depan. Guru yang telah tergabung dalam Program Guru Penggerak memiliki kesempatan untuk menjadi pengawas sekolah.   |  |  |   |
| <b>SP</b> | <b>Meningkatnya kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan yang menerima penghargaan dan perlindungan</b> |  |  |  |   |
| IKP 1.4   | Kepala sekolah, Pengawas sekolah, dan Tenaga kependidikan yang menerima penghargaan dan perlindungan                     | Kompetensi yang dimiliki oleh Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dalam hal Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi, dan Sosial. | $\Sigma$ Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan yang memperoleh dan menerima penghargaan terkait 5 kompetensi yang dimiliki | Meningkatnyapenerimaan penghargaan dan perlindungan kepada Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan | Inventori data hasil penghargaan dan perlindungan |
| <b>SP</b> | <b>Meningkatnya jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi</b>                                     |  |  |  |   |

| <b>Kode</b> | <b>Indikator Kinerja</b>                                  | <b>Definisi Operasional</b>  | <b>Metode Perhitungan</b>   | <b>Indikator Keberhasilan</b>   | <b>Sumber Data</b> |
|-------------|---|--|---|---|--------------------|
| IKP 1.5     | Tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi | Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti program pelatihan ( <i>training</i> ) terkait dengan pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan | $\Sigma$ Tenaga Kependidikan yang mengikuti program pelatihan dengan maksud meningkatkan pengetahuan dan keterampilan | Meningkatnya jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pengembangan SDM | Dapodik            |

LAMPIRAN 2

**Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat KSPSTK  
Tahun 2022-2024**

| Kode        | Sasaran Program (outcome)/Sasaran Kegiatan/Indikator  | Satuan  | Lini Dasar 2021 | Target |        |        |
|-------------|---|---|-----------------|--------|--------|--------|
|             |   |   |                 | 2022   | 2023   | 2024   |
| <b>6698</b> | <b>Pembinaan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan</b>                                  |   |                 |        |        |        |
| <b>SK</b>   | <b>Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan professional</b>   |   |                 |        |        |        |
| IKK         | Jumlah daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan baik   | prov/kab/kota   | 0               | 0      | 28     | 28     |
| IKK         | Jumlah kepala sekolah yang berasal dari guru penggerak  | kepala sekolah  | 0               | 0      | 10.200 | 10.300 |
| IKK         | Jumlah pengawas sekolah yang berasal dari guru penggerak  | pengawas sekolah                                      | 0               | 0      | 250    | 5.000  |
| IKK         | Jumlah kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan yang menerima penghargaan dan perlindungan | kepala sekolah, pengawas sekolah, tenaga kependidikan | 0               | 0      | 30     | 30     |
| IKK         | Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi  | tenaga kependidikan                                   | 0               | 7.500  | 10.000 | 20.000 |
| <b>5635</b> | <b>Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen GTK</b>                                   |   |                 |        |        |        |
| <b>SK</b>   | <b>Meningkatnya tata kelola Direktorat KSPSTK</b>   |   |                 |        |        |        |
| IKK         | Predikat SAKIP Direktorat KSPSTK  | predikat  | -               | A      | A      | A      |
| IKK         | Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-KL Direktorat KSPSTK  | persentase  | -               | 91.46  | 91.46  | 91.46  |

### LAMPIRAN 3

#### Kerangka Pendanaan Rencana Strategis Direktorat KSPSTK 2022-2024

| No | Program                                      | Indikasi Kebutuhan Pendanaan |             |             | Jumlah     |
|----|--|------------------------------|-------------|-------------|------------|
|    |  | (Ribu Rp)                    |             |             |            |
|    |  | 2022                         | 2023        | 2024        |            |
| 1  | Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran | 169.652.730                  | 239.039.576 | 257.459.073 | 666.151379 |
| 2  | Program Dukungan Manajemen                   | 10.605.329                   | 11.406.033  | 12.710.477  | 34.721.839 |