



**RENCANA STRATEGIS  
DIREKTORAT PEMBINAAN GURU  
PENDIDIKAN MENENGAH DAN PENDIDIKAN KHUSUS  
TAHUN 2015-2019**

**DIREKTORAT PEMBINAAN GURU  
PENDIDIKAN MENENGAH DAN PENDIDIKAN KHUSUS  
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
2019**

# Kata Pengantar

**D**irektorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus merupakan satuan kerja di bawah naungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan menengah dan pendidikan khusus pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas organisasi, telah disusunlah rencana strategis direktorat yang merupakan *cascading* dari rencana strategis direktorat jenderal dan kementerian serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Pada tahun 2018, telah terjadi reorganisasi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berdampak kepada perubahan nama, tugas dan fungsi setiap satuan kerja. Begitu pula dengan perubahan sasaran kinerja dan indikator kinerja yang terdapat dalam rencana strategis kementerian dan turunannya. Terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2018 dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12 Tahun 2018 menjadi acuan bagi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus dalam melakukan pembahasan dan penyesuaian rencana strategis.

Dengan memohon izin Allah Subhanallahu Ta'Ala dan seluruh tim di lingkungan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus, kami mengharapkan seluruh target yang telah ditetapkan dapat terwujud dengan optimal dan berimplikasi positif bagi peningkatan kualitas pendidikan dan pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Jakarta, Juni 2018

Direktur Pembinaan Guru  
Dikmen dan Diksus

Sri Renani Pantjastuti

# Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
-----	
Bab I   Pendahuluan	01
Bab II   Visi, Misi, Tujuan Strategis dan Sasaran Kinerja	12
Bab III   Arah Kebijakan dan Strategi, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan	25
Bab IV   Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan	32
Bab V    Penutup	38

# 1

# PENDAHULUAN

## A. LATAR BELAKANG

Pendidikan yang berkualitas menjadi salah satu faktor penting untuk mencetak pribadi unggul pemegang kendali dalam membangun dan mengembangkan suatu bangsa. Mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Daed Joesoef menyatakan bahwa ketahanan dan kekuatan suatu bangsa terletak pada bidang pendidikan. Pendidikan merupakan kunci kemajuan suatu bangsa dan tidak ada satupun bangsa yang maju yang tidak didukung dengan pendidikan yang kuat. Saat Hiroshima dan Nagasaki dibumihanguskan, yang pertama ditanya oleh Kaisar Jepang adalah berapa jumlah guru yang tewas dan masih selamat, bukan berapa jumlah tentara atau jenderal yang tersisa. Hal ini menunjukkan betapa tingginya kesadaran bangsa Jepang saat itu terhadap pendidikan.

Sebagai suatu sistem, keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh berbagai aspek salah satunya adalah guru. Beragam program telah direncanakan dan dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah dengan tujuan mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru yang dapat berimplikasi kepada peningkatan kualitas pendidikan. Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan memiliki salah satu fungsi yaitu melaksanakan bimbingan teknis atau pembinaan kepada guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus.

Dalam merencanakan program dan anggaran serta untuk memaksimalkan tugas dan fungsi organisasi, setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus mengacu kepada dokumen rencana strategis (renstra). Renstra Direktorat disusun berdasarkan *cascading* dari renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan serta renstra Kementerian dengan tetap mengacu kepada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025, dimana pada periode 2015-2019 yang merupakan tahapan ke tiga RPJPN difokuskan pada penyiapan manusia Indonesia untuk memiliki daya saing regional. Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019, telah ditetapkan arah pembangunan 2015-2019 yaitu mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong. Untuk mewujudkan itu,

maka Norma Pembangunan yang diterapkan dalam RPJMN 2015-2019 adalah membangun untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat yang diarahkan pada dimensi pembangunan manusia dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat yang menghasilkan manusia-manusia Indonesia unggul. Selanjutnya RPJMN 2015-2019 telah menetapkan sembilan agenda prioritas yang disebut NAWA CITA untuk menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam bidang ekonomi, dan berkepribadian dalam kebudayaan.

Selain sebagai acuan dalam melaksanakan program atau kegiatan, renstra disusun sebagai suatu ketaatan terhadap Permendikbud Nomor 35 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Pasal 4 Ayat (5) yang menyatakan bahwa Unit Kerja Eselon II menyusun dan menetapkan renstra untuk masa lima tahun dengan mengacu pada renstra Eselon I.

Sebagai penjabaran dari renstra Eselon I, renstra Direktorat memiliki peran dan fungsi yang sangat penting. Renstra ini diharapkan mampu menuntun setiap unit kerja di lingkungan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus dalam menentukan program atau kegiatan yang dapat mendukung pencapaian visi, misi, arah kebijakan, tujuan strategis, sasaran kinerja, serta indikator kinerja yang telah ditetapkan sehingga menjadi pedoman dalam menyusun

1. Program Kerja Subdirektorat atau Subbagian;
2. Rencana Kerja dan Anggaran (RKA);
3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
4. Penetapan Kinerja (PK); dan
5. Laporan Akuntabilitas Kinerja.

Secara umum, renstra ini menyajikan informasi sebagai berikut:

**BAB I** : latar belakang dan landasan hukum penyusunan renstra, paradigma, kondisi umum, tantangan, permasalahan dalam Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus.

**BAB II** : visi, misi, tujuan strategis, dan sasaran kinerja dan tata nilai Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus.

**BAB III** : arah kebijakan dan strategi yang selanjutnya diimplementasikan ke dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan.

**BAB IV** : target kinerja dan kerangka pendanaan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus selama tahun renstra.

**BAB V** : simpulan singkat mengenai dokumen renstra.

## **B. Landasan Hukum**

Peraturan atau kebijakan yang melandasi penyusunan rencana strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
8. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
9. Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
10. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kemendikbud;
11. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kelola Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
13. Permendikbud Nomor 12 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Permendikbud No 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kemdikbud Tahun 2015-2019; dan
14. Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2015- 2019.

## **C. Paradigma Pembinaan Guru Dikmen dan Diksus**

Berbagai program atau kegiatan yang diselenggarakan oleh Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus didasarkan atas pola pandang atau pola fikir berikut ini.

### **1. Pendidikan untuk Semua**

Setiap warga negara Indonesia baik yang diperkotaan ataupun di perbatasan, baik warga negara umum ataupun anak berkebutuhan khusus, berhak atas pendidikan yang layak. Pendidikan untuk semua menjamin terselenggaranya pendidikan yang demokratis, merata, berkeadilan tanpa memandang jenis kelamin, ras, suku, agama dan latar belakang ekososbudek. Paradigma tersebut ikut mendasari pelaksanaan program atau kegiatan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus dalam hal meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru yang pada akhirnya dapat berimplikasi kepada peningkatan kapasitas dan kualitas guru dalam melaksanakan pembelajaran di satuan pendidikan. Artinya seluruh guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus di Indonesia memiliki hak yang sama untuk mengikuti program peningkatan dan pengembangan kompetensi tanpa memandang status kepegawaian, jenis kelamin, keberadaan wilayah, ras, suku, agama, umur, ataupun latar belakang ekososbudek. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi pun dapat dimanfaatkan agar program atau kegiatan peningkatan dan pengembangan kompetensi guru dapat lebih luas dirasakan manfaatnya khususnya bagi daerah yang terkendala akses.

### **2. Pendidikan Sepanjang Hayat**

Pendidikan sepanjang hayat dapat dipahami bahwa pada dasarnya pendidikan berlangsung sepanjang hidup manusia yang tidak terbatas tempat, waktu maupun usia. Pendidikan dapat ditempuh dengan sistem terbuka disertai fleksibilitas waktu maupun program. Pendidikan dilakukan dengan multimakna yang berorientasi pada kebudayaan, pembentukan akhlak mulia, budi pekerti luhur, karakter unggul, serta berkecakapan hidup. Untuk mendukung proses pendidikan sepanjang hayat ini, Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus berperan dalam memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui sistem terbuka atau dalam jaringan yang dapat diakses oleh semua guru berdasarkan kebutuhannya. Sistem pengembangan keprofesian berkelanjutan terus dikembangkan yang memungkinkan guru untuk terus belajar sepanjang hayat sesuai dengan kebutuhan dan karakteristiknya.

### **3. Pendidikan untuk Pembangunan Berkelanjutan**

Pendidikan merupakan salah satu cara suatu negara dalam mencetak sumber daya unggul yang akan meneruskan pembangunan negaranya. Maju dan berkembangnya suatu negara terlihat dari fokus pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidikan yang berkualitas dapat dicapai dengan dukungan guru-guru yang berkompetensi. Dalam merumuskan program atau kegiatan pembinaan guru, Direktorat harus menyesuaikan dengan perkembangan jaman dan kebutuhan kompetensi di lapangan agar program atau kegiatan yang dilaksanakan benar-benar berdampak positif baik bagi peningkatan kualitas guru, peningkatan kualitas pendidikan, serta peningkatan kualitas output pendidikan.

### **4. Pendidikan sebagai Suatu Gerakan**

Pemerintah bukanlah pihak tunggal yang berkewajiban dalam melaksanakan pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan menjadi kewajiban setiap pihak terdidik. Pemerintah pusat ataupun daerah dapat menggandeng dunia usaha, dunia industri, ataupun masyarakat untuk ikut andil dalam melaksanakan gerakan pendidikan. Begitu pula dalam merumuskan dan menyelenggarakan program atau kegiatan pembinaan guru, Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus dapat berkoordinasi dan berkolaborasi dengan kementerian lain, pemerintah daerah, masyarakat, dan pihak swasta.

### **5. Sekolah yang Menyenangkan**

Sekolah merupakan ekosistem yang di dalamnya terjadi hubungan saling ketergantungan antara individu dengan lingkungan. Sekolah harus menjadi tempat yang menyenangkan bagi individu yang berinteraksi di dalamnya, baik siswa, guru, tenaga pendidik, maupun orang tua siswa. Untuk mewujudkan fungsi tersebut, Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus berperan mendorong guru pada khususnya untuk menjadi motor penggerak dalam mewujudkan pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna yang merupakan dambaan dari setiap siswa. Karena proses belajar yang menyenangkan dan bermakna dapat meningkatkan motivasi belajar yang tinggi bagi siswa guna menghasilkan pengalaman belajar yang berkualitas dan bertahan lama di ingatan.

### **6. Guru Pembelajar**

Sesuai dengan arahan Mendikbud kepada para guru Indonesia untuk sama-sama menunjukkan pada bangsa, bahwa guru Indonesia adalah guru yang pembelajar. Guru harus hadir dengan memberikan harapan terhadap kualitas bangsa ini. Guru bukan hanya sebagai pengajar saja, yang lebih utama guru adalah pendidik. Sebagai pendidik guru



harus memiliki berbagai kemampuan sebagai kompetensi yang harus dimiliki sebagai pendidik yang profesional, apakah itu kompetensi secara personal/kepribadian maupun kompetensi profesi dan sosial. Untuk itu, guru semakin dituntut menjadi teladan dengan ketangguhan, optimisme dan keceriaannya sebagai guru yang profesional. Dalam meneguhkan ikhtiarnya itu, guru harus terus belajar dan mengembangkan diri secara berkelanjutan dan sistematis. Pengembangan diri guru untuk terus belajar secara proaktif dan memperbaharui dirinya serta senantiasa terus berkarya yang dampaknya akan semakin besar bagi kemajuan generasi bangsa Indonesia ke depan. Jika guru tidak terus belajar untuk meningkatkan kualitas dirinya, reduplah proses pendidikan. Untuk itu guru sebagai contoh bagi siswanya, harus selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guna memperkokoh kualitas pendidikan di negeri ini.

## **7. Pembelajaran Era Industri 4.0**

Kini kita telah dihadapkan dengan era industri 4.0. Hal ini tidak hanya berdampak kepada kehidupan manusia namun juga pada dunia pendidikan. Guru dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menyelenggarakan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik industri 4.0. Pembelajaran dengan model konvensional tidak lagi sesuai dengan kondisi siswa saat ini serta tuntutan jaman. Untuk dapat memiliki kompetensi tersebut, Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus harus dapat menyesuaikan konsep, materi dan teknologi dengan kebutuhan kompetensi guru di lapangan.

### **D. Kondisi Umum**

Sasaran dan target yang termuat dalam renstra Direktorat tahun 2015-2019 tidak terlepas dari apa yang termuat dalam renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Dari sasaran dan target tersebut dirumuskan ke berbagai program dan kegiatan yang termuat dalam perjanjian kinerja Eselon II dan turunannya. Reorganisasi di lingkungan Kemendikbud berimplikasi kepada perubahan nama satuan kerja menjadi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus. Penambahan nama Pendidikan Khusus berdampak kepada penambahan kewenangan serta program atau kegiatan yang akan dilaksanakan oleh satuan kerja. Meskipun dalam rumusan sasaran kinerja dan indikator kinerja kegiatan, kata Pendidikan Khusus belum tercantum. Dalam tabel di bawah ini akan disajikan rumusan sasaran kinerja, indikator kinerja kegiatan, dan target kinerja yang sesuai dengan Lampiran II Permendikbud Nomor 12 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Permendikbud Nomor 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019.

**Tabel 1. Alokasi target per IKK**

Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Baseline	Target				
			2015	2016	2017	2018	2019
SK.7.5638.1 Meningkatnya profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru pendidikan menengah							
IKK.7.5638.1.1 Jumlah guru Dikmen bersertifikat pendidik	Orang	260.224	267.397	270.837	287.016	316.132	340.649
IKK.7.5638.1.2 Jumlah guru Dikmen yang meningkat kompetensinya	Orang	-	3.789	6.014	8.239	10.464	12.689
IKK.7.5638.1.3 Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru Dikmen	Nilai	4,7	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0
IKK.7.5638.1.4 Jumlah guru Dikmen yang meningkat kinerjanya	Orang	220.003	370.003	347.197	324.391	301.585	278.779
IKK.7.5638.1.5 Jumlah guru Dikmen yang meningkat karirnya	Orang	24.93	27.697	30.464	33.231	35.998	38.765
IKK.7.5638.1.6 Jumlah guru Dikmen yang menerima kesejahteraan	Orang	248.109	250.109	252.109	254.109	256.109	258.109
IKK.7.5638.1.7 Jumlah guru Dikmen berkualifikasi S1/D4	Orang	466.868	472.175	477.482	482.789	488.096	493.403
SK.7.5638.2 Meningkatnya distribusi guru pendidikan menengah yang merata di seluruh kabupaten/kota							
IKK.7.5638.2.1 Jumlah satuan Dikmen memiliki GTK sesuai kebutuhan berdasarkan rombongan belajar dan standar kurikulum	SP	1.483	1.669	1.855	2.041	2.227	2.413

## E. Tantangan

Tantangan dalam pembangunan pendidikan pada umumnya adalah mempercepat peningkatan taraf pendidikan seluruh masyarakat untuk memenuhi hak seluruh penduduk usia sekolah dalam memperoleh layanan pendidikan dasar yang berkualitas, dan meningkatkan akses pendidikan pada jenjang pendidikan menengah dan tinggi; menurunkan kesenjangan partisipasi pendidikan antar kelompok sosial-ekonomi, antar wilayah dan antar jenis kelamin, dengan memberikan pemihakan bagi seluruh anak dari keluarga kurang mampu, serta

meningkatkan pembelajaran sepanjang hayat. Dalam rangka melakukan revolusi karakter bangsa, tantangan yang dihadapi adalah menjadikan proses pendidikan sebagai sarana pembentukan watak dan kepribadian siswa yang matang dengan internalisasi dan pengintegrasian pendidikan karakter dalam kurikulum. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, tantangan yang dihadapi dalam lima tahun ke depan adalah:

### **1. Penguatan Peran Guru Dikmen dan Diksus dalam Ekosistem Pendidikan**

Penguatan peran guru dikmen dalam ekosistem pendidikan perlu diwujudkan dengan guru yang berkinerja baik. Meskipun pembentukan karakter merupakan tugas bersama dari orang tua, guru, dan pemerintah, namun guru merupakan unsur utama yang bertugas membentuk karakter anak didik, terutama selama proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sikap guru dalam hal kepribadian, spiritual, dan sosial melalui peningkatan disiplin dan kehadiran guru merupakan tugas dan tantangan besar yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja layanan guru.

### **2. Penataan dan Distribusi Guru Dikmen dan Diksus yang Meluas, Merata dan Berkeadilan**

Sesuai dengan RPJMN 2015-2019, arah kebijakan pembangunan pendidikan disamping diprioritaskan pada peningkatan profesionalisme juga pada pembenahan distribusi guru. Pembenahan distribusi guru bertujuan untuk meningkatkan ketersediaan guru berkualitas secara merata, memperbaiki rasio guru terhadap siswa dan memenuhi beban mengajar guru. Pembenahan distribusi untuk memenuhi ketersediaan guru dikmen yang merata menjadi tantangan bagi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus. Untuk itu perlu ada 1) perencanaan kebutuhan, penyediaan, pengangkatan, distribusi, dan pemerataan pendidik; 2) meningkatkan kapasitas daerah dalam mengelola perekrutan, penempatan dan peningkatan mutu guru secara efektif dan efisien; 3) mengawasi proses proses pengangkatan guru di daerah berdasarkan kriteria mutu dan kebutuhan wilayah; dan 4) meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pendidikan oleh LPTK dengan rencana penyediaan guru di daerah.

### **3. Profesionalisme Guru Dikmen dan Diksus**

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang profesional, karena guru adalah inti dari proses pendidikan dan guru menjadi kunci utama mutu pendidikan. Oleh karena itu diperlukan: (i) sistem pembinaan yang menjamin meningkatnya *subject knowledge* dan *pedagogical knowledge* yang berdampak pada kualitas hasil belajar siswa; (ii) peningkatan profesionalisme guru melalui: penerapan

sistem uji kompetensi guru, peningkatan kualifikasi akademik, dan sertifikasi guru, serta pengembangan profesionalisme berkelanjutan bagi guru dalam jabatan; dan (iii) pengembangan karir tanpa membedakan status ekonomi, kondisi fisik atau mental, asal wilayah, jenis kelamin dan agama, serta perlunya penghargaan dan perlindungan guru. Untuk mewujudkan profesionalisme guru dikmen tersebut menjadi tantangan ke depan bagi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus.

#### **4. Guru Pembelajar**

Guru harus hadir dengan memberikan harapan terhadap kualitas generasi bangsa ini. Untuk itu guru bukan hanya seorang pengajar, tetapi yang lebih utama guru adalah sebagai pendidik. Sebagai pendidik guru harus memiliki berbagai kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki sebagai pendidik yang profesional, apakah itu kompetensi secara personal atau kepribadian, pedagogik maupun kompetensi profesi dan sosial. Untuk itu, guru semakin dituntut menjadi teladan dengan ketangguhan, optimisme dan keceriaannya sebagai guru yang profesional. Dalam meneguhkan ikhtiarnya itu, guru harus terus belajar dan mengembangkan diri. Pengembangan diri guru untuk terus belajar secara proaktif dan mengupdate dirinya serta senantiasa terus berkarya yang dampaknya akan semakin besar bagi kemajuan generasi bangsa Indonesia ke depan. Inilah yang menjadi tantangan guru dikmen ke depan untuk terus memacu dirinya terus belajar dan belajar untuk meningkatkan kualitas guru di Indonesia dan ini juga menjadi tantangan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus untuk memotivasi dan memfasilitasi pada kegiatan guru pembelajar.

## **F. Permasalahan**

Program pembinaan guru menjadi salah satu program prioritas pemerintah dalam rangka mencetak sumber daya manusia yang berakhlak mulia serta unggul dalam pengetahuan dan keterampilan sehingga mampu bertahan dalam kancah persaingan nasional dan internasional. Permasalahan-permasalahan yang menjadi dasar penyusunan dan pelaksanaan program pembinaan guru jenjang pendidikan menengah dan pendidikan khusus adalah sebagai berikut.

### **1. Perencanaan dan Pemenuhan Kebutuhan Guru**

Pendidikan akan terlaksana dengan baik apabila didukung dengan pemenuhan guru secara kualitas dan jumlah. Sesuai dengan kewenangannya, setiap daerah harus membuat perhitungan kebutuhan guru per daerah, per jenjang pendidikan hingga per mata pelajaran. Banyak daerah yang menyerukan kekurangan guru, namun bila dikaji berdasarkan Data Pokok Pendidikan, daerah tersebut tidak mengalami kekurangan.

Fenomena ini nyata terjadi di berbagai daerah di Indonesia. Hal ini dikarenakan kurangnya komitmen pemerintah daerah untuk melaksanakan regulasi yang ada, tidak melakukan redistribusi guru, serta tidak memahami kaidah-kaidah penghitungan kebutuhan guru.

## **2. Peningkatan Kompetensi Guru**

Setiap warga negara berhak atas pendidikan yang berkualitas dan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 bahwa pemerintah berkewajiban untuk meningkatkan kompetensi guru. Peningkatan kompetensi dilakukan dengan beragam bentuk antara lain bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan, *workshop*, *benchmarking*, ataupun bentuk lainnya. Sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017, setiap guru berkewajiban untuk mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Artinya dorongan untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan harus berasal dari pribadi seorang guru dan peran pemerintah hanya memfasilitasi atau menyediakan berbagai wadah untuk program pengembangan kompetensi guru.

## **3. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karier Guru**

Undang-Undang tentang Guru dan Dosen mengamanatkan jalur pembinaan dan pengembangan profesi guru, salah satunya adalah pembinaan dan pengembangan karier dengan bentuk kegiatan penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Pembinaan dan pengembangan karier guru harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional guru. Pembinaan dan pengembangan karier diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam rangka pelaksanaan profesionalisme seorang guru baik di dalam kelas maupun luar kelas. Upaya ini harus sejalan dengan pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap profesi guru. Kegiatan ini menjadi bagian integral dari pengembangan keprofesionalan guru secara berkelanjutan.

## **4. Pelindungan Guru dalam Pelaksanaan Tugas Keprofesionalan**

Sebagai profesi, guru pun harus diberikan perlindungan dalam pelaksanaan tugasnya. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 10 Tahun 2017 mengamanatkan bahwa pemerintah harus memberikan perlindungan kepada guru dalam bentuk:

- a. perlindungan hukum;
- b. perlindungan profesi;
- c. perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
- d. perlindungan atas Hak Kekayaan Intelektual (HaKI).

Dasar pemberian perlindungan dikarenakan maraknya kriminalisasi guru. Tak jarang guru terkena masalah dan intimidasi dari berbagai pihak, seperti peserta didik, orangtua peserta didik, masyarakat, birokrasi, organisasi profesi, ataupun pihak-pihak lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai guru. Minimnya pengetahuan atas asas legal terkait dengan hak serta kewajiban guru dan peserta didik dipicu menjadi salah satu penyebab munculnya kasus hukum yang menjerat guru. Berdasarkan regulasi yang berlaku, perlindungan diberikan dalam bentuk advokasi nonlitigasi atau fasilitasi penyelesaian perkara di luar pengadilan dalam bentuk: 1) konsultasi hukum; 2) mediasi; dan/atau 3) pemenuhan dan/atau pemulihan hak Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

## **5. Penghargaan dan Kesejahteraan Guru**

Guru menjadi salah satu unsur penting dalam keberhasilan pendidikan. Berbagai pihak pun sepakat bahwa guru perlu memperoleh penghargaan yang wajar dan adil. Untuk meningkatkan derajat dan martabat guru, pemerintah memberikan penghargaan dan peningkatan kesejahteraan. Pemberian penghargaan kepada guru yang berdedikasi dan berprestasi tinggi merupakan salah satu upaya nyata untuk memposisikan guru sebagai insan pendidikan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa guru yang berdedikasi dan berprestasi berhak memperoleh penghargaan. Selain penghargaan, pemerintah juga memberikan peningkatan kesejahteraan dalam bentuk tunjangan kepada guru yang berhak dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dengan harapan peningkatan kesejahteraan ini diikuti dengan upaya peningkatan kompetensi guru.

## **6. Kurangnya Kapasitas LPTK dalam Menyediakan Guru Berkualitas**

Terbatasnya kualitas layanan pendidikan oleh LPTK berdampak pada belum adanya perbaikan yang signifikan pada peningkatan kualitas guru. Keterbatasan ini antara lain disebabkan karena: 1) belum adanya reformasi LPTK secara menyeluruh untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan keguruan; 2) minimnya keterlibatan LPTK dalam proses perencanaan dan pengadaan guru berdasarkan analisis kebutuhan guru per daerah (kabupaten dan kota); 3) belum tersedianya mekanisme penjaminan kualitas calon mahasiswa yang masuk ke LPTK melalui proses seleksi berdasarkan *merit system*; 4) kurang maksimalnya pelaksanaan program induksi dan pemantauan guru; 5) belum dikembangkan kurikulum pelatihan guru yang responsif dengan kebutuhan aktual; dan 6) belum dilaksanakannya pendidikan profesi guru bagi calon guru baru melalui pola beasiswa dan berasrama.

# 2

## VISI, MISI, TUJUAN STRATEGIS DAN SASARAN KINERJA

### A. Visi Direktorat Pembinaan Guru Dikmen dan Diksus

Berdasarkan Rencana Pembangunan Pendidikan Nasional Jangka Panjang (RPPNJP) 2005-2025, visi pembangunan pendidikan 2025 adalah menghasilkan insan Indonesia cerdas dan kompetitif (insan kamil/insan paripurna). Insan cerdas dan kompetitif melandasi penetapan Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2019 sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015-2019 yaitu:

**Terbentuknya insan serta ekosistem pendidikan dan kebudayaan yang berkarakter dengan berlandaskan gotong royong**

Adapun visi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2019 sepenuhnya mengacu pada rumusan visi kementerian yaitu:

**Terwujudnya guru dan tenaga kependidikan yang profesional, sejahtera dan bermartabat serta ekosistem yang berkarakter dengan berlandaskan gotong royong**

Sedangkan visi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus mengacu sepenuhnya pada visi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yaitu:

**Terwujudnya guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus, yang profesional, sejahtera dan bermartabat serta berkarakter dengan berlandaskan gotong royong**

Makna visi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus mencerminkan hal-hal sebagai berikut:

1. Profesional mencerminkan guru yang memiliki sikap profesional, kreatif, inovatif, dan terus berusaha meningkatkan kompetensinya agar memiliki keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu melalui pendidikan profesi,

- serta memahami bagaimana mengimplementasikan keilmuannya sesuai dengan kebutuhan subyek didik agar dapat mengaktualisasi dirinya sendiri.
2. Sejahtera mencerminkan penghargaan terhadap profesi guru sesuai dengan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan martabatnya sebagai tenaga profesional serta perlindungan terhadap profesi guru dalam memberikan jaminan rasa aman dalam berkarya membangun manusia agar harkat dan martabatnya dihargai oleh masyarakat.
  3. Bermartabat mencerminkan sikap guru yang memiliki martabat atau tingkat harkat kemanusiaan dan kedudukan yang terhormat dalam menjalankan peran dan fungsinya yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan serta dapat menjadi tauladan yang baik bagi anak didiknya.
  4. Berlandaskan gotong royong dapat dimaknai sebagai kesadaran dan tanggungjawab banyak pihak untuk secara bersama, sukarela, merasa turut berkepentingan dengan keinginan saling menolong, dalam sebuah gerakan yang berlandaskan gotong royong terlibat aktif dalam pembangunan pendidikan untuk meningkatkan mutu dan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa.

## **B. Misi Direktorat Pembinaan Guru Dikmen dan Diksus**

Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus telah menetapkan misi yang merupakan penjabaran dari misi Eselon I dan misi kementerian. Berikut merupakan rumusan misi tersebut.

**Tabel 2. Misi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus**

<b>KODE</b>	<b>MISI</b>
M. 1	Mewujudkan guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus yang berkinerja baik
M. 2	Mewujudkan guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus yang profesional dan sejahtera
M. 3	Mewujudkan penataan dan distribusi pendidikan menengah dan pendidikan khusus yang meluas, merata dan berkeadilan
M. 4	Mewujudkan peningkatan tata kelola serta peningkatan efektivitas birokrasi pendidikan menengah dan pendidikan khusus serta pelibatan publik



Misi yang ditetapkan tersebut merupakan peran strategis yang diinginkan untuk mencapai Visi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus tahun 2019. Berikut merupakan uraian makna dari masing-masing misi tersebut.

1. Misi 1

**Mewujudkan guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus yang berkinerja baik** adalah mendorong peningkatan kualitas sikapnya dalam aspek kepribadian, spiritual dan sosial guru dan tenaga kependidikan dan berdampak pada meningkatnya kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia (NAWA CITA 5) dan revolusi karakter bangsa (NAWA CITA 8).

2. Misi 2

**Mewujudkan guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus yang profesional dan sejahtera** adalah menerapkan sistem pembinaan guru yang menjamin meningkatnya *subject knowledge* dan *pedagogical knowledge* yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa; mewujudkan mutu lulusan pendidikan yang kompeten (sikap, pengetahuan, dan keterampilan), mandiri, berkepribadian, dan kompetitif; serta mendorong penciptaan inovasi dan kreativitas yang mendukung peningkatan daya saing dan kesejahteraan rakyat.

3. Misi 3

**Mewujudkan penataan dan distribusi guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus yang meluas, merata dan berkeadilan** adalah memastikan ketersediaan guru di jenjang pendidikan menengah dan pendidikan khusus di seluruh wilayah Indonesia baik di perkotaan maupun pedesaan bahkan sampai di daerah 3T (terdepan, terluar, dan terpencil) dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang memadai sesuai standar yang ditetapkan serta menjamin pengembangan karir guru.

4. Misi 4

**Mewujudkan peningkatan tata kelola serta peningkatan efektivitas birokrasi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus serta pelibatan publik** adalah dengan memaksimalkan pelibatan publik dalam seluruh aspek pengelolaan kebijakan pembinaan guru yang berbasis data, riset, dan bukti lapangan; membantu penguatan kapasitas tata kelola guru di daerah, mengembangkan koordinasi dan kerjasama lintas sektor di tingkat nasional; mewujudkan birokrasi Direktorat yang menjadi teladan dalam tata kelola yang bersih, efektif, dan efisien.

## C. Tujuan Strategis Direktorat Pembinaan Guru Dikmen dan Diksus

Dalam upaya mewujudkan visi dan melaksanakan misi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus, maka dirumuskan tujuan strategis (*strategic goals*) organisasi yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun mendatang dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional agar diketahui apa yang harus dilaksanakan dengan memperhatikan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, agar dapat diukur keberhasilan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur.

Tujuan strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus yang ingin dicapai dalam periode waktu 2015-2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Tujuan Strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus**

KODE	TUJUAN STRATEGIS
T. 1	Peningkatan guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus yang berkinerja baik
T. 2	Peningkatan profesionalisme pendidikan menengah dan pendidikan khusus untuk mewujudkan pembelajaran yang bermutu
T. 3	Peningkatan penataan dan distribusi pendidikan menengah dan pendidikan khusus yang meluas, merata dan berkeadilan
T. 4	Peningkatan sistem tata kelola Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus yang transparan dan akuntabel dengan melibatkan publik

### 1. Tujuan Strategis 1

**Peningkatan guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus yang berkinerja baik** merupakan penjabaran untuk mengukur tercapainya misi 1. Pembentukan karakter merupakan tugas bersama dari orang tua, guru, dan pemerintah. Guru merupakan unsur utama yang bertugas membentuk karakter anak didik, terutama selama proses pendidikan di sekolah. Keberhasilan pembentukan karakter anak didik di sekolah dapat terwujud apabila guru mampu menumbuhkan karakter positif para peserta didik melalui pembiasaan sikap dan perilaku positif di sekolah serta memberikan contoh keteladanan pada peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sikap guru dalam hal kepribadian, spiritual, dan sosial melalui peningkatan disiplin dan kehadiran guru

merupakan tugas dan tantangan besar yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja layanan guru.

2. Tujuan Strategis 2

**Peningkatan profesionalisme guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus untuk mewujudkan pembelajaran yang bermutu** merupakan penjabaran untuk mengukur tercapainya misi 2. Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, karena guru adalah inti dari proses pendidikan dan guru menjadi kunci utama mutu pendidikan. Oleh karena itu diperlukan: (i) sistem pembinaan yang menjamin meningkatnya *subject knowledge* dan *pedagogical knowledge* yang berdampak pada kualitas hasil belajar siswa; (ii) peningkatan profesionalisme guru antara lain melalui: penerapan sistem uji kompetensi guru, peningkatan kualifikasi akademik, dan sertifikasi guru, serta pengembangan profesionalisme berkelanjutan bagi guru dalam jabatan; dan (iii) pengembangan karir tanpa membedakan status ekonomi, kondisi fisik/mental, asal wilayah, gender dan agama.

3. Tujuan Strategis 3

**Peningkatan penataan dan distribusi guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus yang meluas, merata dan berkeadilan** merupakan penjabaran untuk mengukur tercapainya misi 3. Pada RPJMN 2015-2019, arah kebijakan pembangunan pendidikan disamping diprioritaskan pada peningkatan profesionalisme juga pada pembenahan distribusi guru. Pembenahan distribusi guru bertujuan untuk meningkatkan ketersediaan guru berkualitas secara merata, memperbaiki rasio guru terhadap siswa dan memenuhi beban mengajar guru.

4. Tujuan Strategis 4

**Peningkatan sistem tata kelola Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus yang transparan dan akuntabel dengan melibatkan publik** merupakan penjabaran untuk mengukur tercapainya misi 4. Peningkatan akuntabilitas kinerja Direktorat bertujuan untuk menjaga agar tingkat pencapaian akuntabilitas pengelolaan kinerja Direktorat dalam kategori B (baik) yaitu dengan cara peningkatan efisiensi dan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan program kerja dan anggaran serta pengembangan koordinasi dan kerjasama. Selain itu konsistensi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi harus terus dilakukan dan difokuskan pada kebijakan untuk mewujudkan Direktorat menjadi teladan dalam memberikan layanan prima, mewujudkan tata kelola yang bersih, efektif dan efisien, Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan transparansi dengan melibatkan publik dalam seluruh aspek pengelolaan kebijakan berbasis data, riset, dan bukti lapangan.

## D. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan penjabaran dari tujuan strategis yang perlu dirumuskan untuk mengetahui tingkat ketercapaiannya. Sasaran kinerja menggambarkan kondisi yang ingin dicapai di akhir periode renstra. Pada tahun 2018 terdapat perubahan sasaran kinerja, dimana kini Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus memiliki dua sasaran kinerja yaitu SK 5638.1 Meningkatnya profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru pendidikan menengah serta SK 5638.2 Meningkatnya distribusi guru pendidikan menengah yang merata di seluruh kabupaten/kota. Seperti yang telah diuraikan di atas bahwa kata pendidikan khusus belum masuk ke dalam dua sasaran kinerja ini namun program atau kegiatan turunan pendukung sasaran kinerja ini tetap mengakomodir aspek pendidikan khusus. Dari kedua sasaran strategis ini terdapat delapan indikator kinerja kegiatan yang wajib dipenuhi oleh Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus yang pelaksanaannya terbagi kedalam lima subdirektorat dan satu subbagian.

**Tabel 3. Definisi Operasional Sasaran Kinerja dan Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus**

Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja Kegiatan (IKS, IKP, IKK)	Uraian	Metode Perhitungan
SK 5638.1	Meningkatnya profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru pendidikan menengah	
IKK.7.5638.1.1 Jumlah guru bersertifikat pendidik	<p><b>Sertifikasi</b> adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Angka 11)</p> <p><b>Sertifikat pendidik</b> adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Angka 12)</p> <p><b>Pendidikan menengah</b> merupakan lanjutan pendidikan dasar yang terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 18)</p>	<p>Jumlah guru bersertifikat pendidik dihitung dari jumlah guru pendidikan menengah (jenjang SMA dan SMK) dan pendidikan khusus (jenjang TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB) yang mengikuti sertifikasi dan mendapatkan sertifikat pendidik. Jumlah ini dinyatakan dalam satuan orang.</p> <p>Peningkatan jumlah guru bersertifikat pendidik diukur dari jumlah guru yang disertifikasi dan memperoleh sertifikat pendidik periode tertentu dengan jumlah guru yang disertifikasi dan memperoleh sertifikat pendidik periode sebelumnya.</p>

Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja Kegiatan (IKS, IKP, IKK)	Uraian	Metode Perhitungan
	<p><b>Pendidikan khusus</b> merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 32)</p> <p>Program atau kegiatan yang dilakukan oleh Direktorat untuk mendukung program sertifikasi pendidik antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan NSPK terkait Sertifikasi Pendidik</li> <li>2. Pemberian bantuan atau subsidi bagi calon peserta program Sertifikasi Pendidik (bagi guru dalam jabatan)</li> </ol>	
<p>IKK.7.5638.1.2 Jumlah guru meningkat kompetensinya</p>	<p><b>Kompetensi</b> adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Angka 10)</p> <p><b>Kompetensi guru</b> meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 10)</p> <p>Program atau kegiatan yang dilakukan oleh Direktorat untuk meningkatkan kompetensi guru antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan NSPK terkait Program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB)</li> <li>2. Bimbingan Teknis PKB</li> <li>3. Pemberian bantuan atau subsidi kepada individu atau kelompok guru mata pelajaran untuk pelaksanaan PKB</li> </ol>	<p>Jumlah guru meningkat kompetensinya dihitung dari jumlah guru pendidikan menengah (jenjang SMA dan SMK) dan pendidikan khusus (jenjang TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB) yang mengikuti program Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan (PKB) dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi profesional dan pedagogiknya. Jumlah ini dinyatakan dalam satuan orang.</p> <p>Peningkatan jumlah guru yang ditingkatkan kompetensinya dapat diukur dari jumlah guru yang mengikuti PKB periode tertentu dengan jumlah guru yang mengikuti PKB periode sebelumnya.</p>

Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja Kegiatan (IKS, IKP, IKK)	Uraian	Metode Perhitungan
IKK.7.5638.1.3 Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru	<p><b>Uji Kompetensi Guru</b> adalah pengujian terhadap penguasaan kompetensi profesional dan pedagogik dalam ranah kognitif sebagai dasar penetapan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan bagian dari penilaian kinerja guru (PKK). (Permendikbud Nomor 57 Tahun 2012 Tentang Uji Kompetensi Guru Pasal 1 Angka 1)</p> <p>Uji Kompetensi Guru dilakukan sebagai bagian dari penilaian kinerja guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.</p> <p>IKK ini merupakan dampak dari pelaksanaan PKB dan Penilaian Kinerja Guru sehingga dihasilkan nilai peningkatan kompetensi guru dari periode ke periode.</p>	<p>Nilai kompetensi guru didapat melalui uji kompetensi bagi guru pendidikan menengah (jenjang SMA dan SMK) dan pendidikan khusus (jenjang TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB) yang telah mengikuti Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan (PKB). Nilai rata-rata kompetensi guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus dinyatakan dalam satuan nilai.</p> <p>Peningkatan nilai rata-rata kompetensi guru dapat diketahui dengan membandingkan hasil uji kompetensi guru periode tertentu dengan hasil uji kompetensi guru periode sebelumnya.</p>
IKK.7.5638.1.4 Jumlah guru meningkat kinerjanya	<p><b>Penilaian kinerja guru</b> adalah proses pengukuran setiap butir kegiatan tugas utama guru yang dilakukan melalui uji kompetensi dan observasi. (Permendikbud Nomor 57 Tahun 2012 Tentang Uji Kompetensi Guru Pasal 1 Angka 3)</p> <p>Program atau kegiatan yang dilakukan oleh Direktorat untuk meningkatkan kinerja guru antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan NSPK terkait Penilaian Kinerja Guru</li> <li>2. Bimbingan Teknis Penilaian Kinerja Guru sehingga guru memahami unsur dan proses penilaian kinerja</li> <li>3. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dengan instrumen 360 derajat</li> </ol>	<p>Jumlah guru yang meningkat kinerjanya dihitung dari jumlah guru pendidikan menengah (jenjang SMA dan SMK) dan pendidikan khusus (jenjang TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB) yang berkinerja minimal baik. Jumlah ini dinyatakan dalam satuan orang.</p> <p>Peningkatan jumlah guru yang berkinerja minimal baik dapat diketahui dengan membandingkan hasil penilaian kinerja guru periode tertentu dengan hasil penilaian kinerja guru periode sebelumnya.</p>
IKK.7.5638.1.5 Jumlah guru meningkat kariernya	<p>Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. (Undang-undang Nomor 14</p>	<p>Jumlah guru yang meningkat kariernya dihitung dari jumlah guru pendidikan menengah (jenjang SMA dan SMK) dan pendidikan khusus (jenjang TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB) yang memperoleh kenaikan</p>

Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja Kegiatan (IKS, IKP, IKK)	Uraian	Metode Perhitungan
	<p>Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 32 Ayat (1) dan (4)) Program atau kegiatan yang dilakukan oleh Direktorat untuk meningkatkan karier guru antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan NSPK terkait Pengembangan Karier Guru</li> <li>2. Penilaian Angka Kredit yang berdampak pada kenaikan pangkat guru</li> <li>3. Penyetaraan jabatan fungsional guru bukan PNS</li> </ol>	<p>pangkat/golongan (setelah penghitungan AK) dan penyetaraan jabatan (inpassing). Jumlah ini dinyatakan dalam satuan orang.</p> <p>Jumlah guru yang meningkat kariernya dapat diketahui melalui Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Peningkatan jumlah guru yang meningkat kariernya dapat diketahui dengan membandingkan rekap data pangkat/golongan dan penyetaraan jabatan pada Dapodik periode tertentu dengan rekap data pangkat/golongan dan penyetaraan jabatan pada Dapodik periode sebelumnya.</p>
<p>IKK.7.5638.1.6 Jumlah guru menerima kesejahteraan, penghargaan dan perlindungan</p>	<p><b>Kesejahteraan</b> yang diterima oleh guru dapat berupa tunjangan profesi guru, tunjangan khusus, tunjangan fungsional, dan tunjangan insentif bagi guru yang ditugaskan di Satuan Pendidikan Indonesia Luar Negeri (SPILN).</p> <p><b>Tunjangan profesi</b> adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. (Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor Pasal 1 Angka 4)</p> <p><b>Tunjangan khusus</b> adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang ditugaskan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus. (Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan</p>	<p>Jumlah guru menerima kesejahteraan dihitung dari jumlah guru pendidikan menengah (jenjang SMA dan SMK) dan pendidikan khusus (jenjang TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB) yang telah menerima tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan tunjangan fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama satu tahun berjalan di periode tertentu. Jumlah ini dinyatakan dalam satuan orang.</p> <p>Jumlah guru menerima penghargaan dihitung dari jumlah guru pendidikan menengah (jenjang SMA dan SMK) dan pendidikan khusus (jenjang TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB) yang telah menerima penghargaan atas dedikasi atau prestasi (perlombaan) di tingkat nasional. Jumlah ini</p>

Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja Kegiatan (IKS, IKP, IKK)	Uraian	Metode Perhitungan
	<p>Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor Pasal 1 Angka 5)</p> <p><b>Tunjangan Fungsional</b> adalah tunjangan yang diberikan Pemerintah dan/atau pemerintah daerah kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah. (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 17)</p> <p><b>Penghargaan</b> diberikan kepada guru atas prestasi kerja, dedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus. (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 36)</p> <p><b>Perlindungan</b> diberikan oleh pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas. Perlindungan yang diberikan meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 39 Ayat (1) dan (2))</p> <p>Program atau kegiatan yang dilakukan oleh Direktorat untuk mendukung program pemberian peningkatan kesejahteraan, penghargaan dan perlindungan antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyaluran Tunjangan Profesi</li> <li>2. Penyaluran Tunjangan Khusus</li> <li>3. Penyaluran Insentif Guru Bukan PNS</li> <li>4. Pelaksanaan Lomba dan Pemberian Hadiah bagi Guru Dikmen dan Diksus</li> <li>5. Pelaksanaan Bimbingan Teknis Perlindungan</li> <li>6. Pemberian Bantuan Advokasi Litigasi bagi Guru Dikmen</li> </ol>	<p>dinyatakan dalam satuan orang.</p> <p>Jumlah guru menerima perlindungan dihitung dari jumlah guru pendidikan menengah (jenjang SMA dan SMK) dan pendidikan khusus (jenjang TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB) yang mengikuti bimbingan teknis (yang bertujuan untuk pencegahan agar guru tidak terkena kasus hukum) dan bantuan berupa advokasi litigasi terhadap guru yang terkena kasus hukum saat pelaksanaan tugas. Jumlah ini dinyatakan dalam satuan orang.</p> <p>Pencapaian indikator ini dihitung dari akumulasi guru penerima kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan.</p> <p>Peningkatan jumlah guru menerima kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan diukur dari jumlah guru yang menerima pada periode tertentu dengan jumlah guru yang menerima pada periode sebelumnya</p>



Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja Kegiatan (IKS, IKP, IKK)	Uraian	Metode Perhitungan
IKK.7.5638.1.7 Jumlah guru berkualifikasi S1/D4	<p><b>Kualifikasi akademik</b> adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Angka 9)</p> <p>Guru yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang ini wajib memenuhi kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik paling lama 10 (sepuluh) tahun sejak berlakunya Undang-Undang ini. (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 82)</p> <p>Program yang dilakukan oleh Direktorat untuk meningkatkan angka kualifikasi guru adalah pemberian bantuan peningkatan akademik bagi guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus. Namun setelah tahun 2015, Direktorat sudah tidak mengalokasikan anggaran dan IKK ini sudah tidak diukur karena berdasar peraturan perundang-undangan, setiap guru harus sudah berkualifikasi pendidikan S1/D4 sehingga negara sudah tidak memiliki kewajiban untuk memberikan bantuan peningkatan kualifikasi ke tingkat S1/D4.</p>	<p>Jumlah guru berkualifikasi S1/D4 dihitung dari jumlah guru pendidikan menengah (jenjang SMA dan SMK) dan pendidikan khusus (jenjang TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB) yang telah berkualifikasi minimal S1/D4 dalam satu periode. Jumlah ini dinyatakan dalam satuan orang.</p> <p>Data ini dapat diketahui melalui Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Peningkatan jumlah guru berkualifikasi minimal S1/D4 dapat diketahui dengan membandingkan Dapodik periode tertentu dengan Dapodik periode sebelumnya.</p>
SK 5638.2 Meningkatnya distribusi guru pendidikan menengah yang merata di seluruh kabupaten/kota		
IKK.7.5638.2.1 Jumlah satuan pendidikan memiliki guru sesuai kebutuhan berdasarkan rombongan dan standar kurikulum	<p><b>Satuan pendidikan</b> adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Angka 10)</p> <p><b>Rombongan Belajar</b> adalah kelompok peserta didik yang terdaftar pada satuan kelas dalam satu satuan pendidikan. (Permendikbud Nomor 17 Tahun 2017)</p>	<p>Jumlah satuan pendidikan yang memiliki guru sesuai kebutuhan berdasarkan rombongan dan standar kurikulum dihitung dari jumlah jumlah SMA dan SMK yang rasio guru dan siswa sesuai standar serta telah menggunakan kurikulum 2013. Jumlah ini dinyatakan dalam satuan pendidikan.</p>

Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja Kegiatan (IKS, IKP, IKK)	Uraian	Metode Perhitungan
	<p>Tentang PPDB pada TK, SD, SMP, SMA, SMK atau Bentuk Lain yang Sederajat Pasal 1 Angka 5)</p> <p>Jumlah rombongan belajar pada satuan pendidikan diatur sebagai berikut: (Permendikbud Nomor 17 Tahun 2017 Tentang PPDB pada TK, SD, SMP, SMA, SMK atau Bentuk Lain yang Sederajat Pasal 24)</p> <p>a. SMA atau bentuk lain yang sederajat berjumlah paling sedikit 3 (tiga) dan paling banyak 36 (tiga puluh enam) Rombongan Belajar, masing-masing tingkat paling banyak 12 (dua belas) Rombongan Belajar</p> <p>b. SMK atau bentuk lain yang sederajat berjumlah paling sedikit 3 (tiga) dan paling banyak 72 (tujuh puluh dua) Rombongan Belajar, masing-masing tingkat paling banyak 24 (dua puluh empat) Rombongan Belajar.</p> <p><b>Kurikulum</b> adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Angka 19)</p> <p>Program atau kegiatan yang dilakukan oleh Direktorat untuk mendukung kesesuaian rombongan belajar dan kurikulum di satuan pendidikan antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisa dan Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Guru dengan hasil Grand Design Kebutuhan Guru</li> <li>2. Penempatan Guru Garis Depan untuk memenuhi kebutuhan guru di daerah khusus</li> <li>3. Pelatihan Kurikulum 2013 dengan sasaran Guru di sekolah yang belum menerapkan K-13</li> </ol>	<p>Data didapatkan dari Data Pokok Pendidikan (Dapodik) dengan variabel yang menjadi perhatian adalah kesesuaian rasio guru dan siswa serta kurikulum yang digunakan. Peningkatan jumlah satuan dikmen yang memiliki kesesuaian rasio guru siswa dan kurikulum dapat diketahui dengan membandingkan Dapodik periode tertentu dengan Dapodik periode sebelumnya.</p>

## E. Tata Nilai

Untuk memandu pencapaian visi dan misi serta untuk mewujudkan tujuan dan sasaran, maka diperlukan tata nilai yang dipergunakan sebagai pedoman bagi seluruh insan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus. Tata nilai ini merupakan dasar sekaligus arah untuk mendukung dan memandu seluruh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang sedang dikerjakan. Berikut merupakan uraiannya.

### 1. Memiliki Integritas

Konsisten dan teguh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan, terutama dalam hal kejujuran dan kebenaran dalam tindakan, memiliki integritas, bersikap jujur, dan mampu mengemban kepercayaan.

### 2. Kreatif dan Inovatif

Memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan, serta mampu menghasilkan karya baru.

### 3. Inisiatif

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

### 4. Pembelajar

Berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mampu mengambil hikmah dan menjadikan pelajaran atas setiap kejadian.

### 5. Menjunjung Meritokrasi

Memiliki pandangan yang memberi peluang kepada orang untuk maju berdasarkan kelayakan dan kecakapannya.

### 6. Terlibat Aktif

Suka berusaha mencapai tujuan bersama serta memberikan dorongan agar pihak lain tergerak untuk menghasilkan karya terbaiknya.

### 7. Tanpa Pamrih

Tidak memiliki maksud yang tersembunyi untuk memenuhi keinginan dan memperoleh keuntungan pribadi, memberikan dorongan dan semangat bagi pihak lain untuk suka berusaha mencapai tujuan bersama, memberikan inspirasi, dan memberikan dorongan agar pihak lain tergerak untuk menghasilkan karya terbaiknya.

## A. Arah Kebijakan dan Strategi

Arah kebijakan dan strategi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus juga disusun dengan memperhatikan hasil evaluasi dan capaian pembinaan guru sampai tahun 2014 serta hasil analisis lingkungan strategis, kondisi dan lingkungan strategis di masa depan. Arah kebijakan dan Strategi tersebut merupakan langkah-langkah teknis penjabaran program pembinaan guru untuk mewujudkan visi dan misi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus. Rumusan arah kebijakan dan strategi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus untuk mencapai (SS) pada setiap tahun (T), diuraikan sebagai berikut:

### 1. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai (SS.1) pada (T.1) dalam mendukung (SSD.1) dari (TD.1) dalam Renstra **Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.**

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SS. 1: **Meningkatnya kualitas sikap guru dikmen dan diksus dalam menjalankan tugas** yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan peran guru sebagai suri tauladan bagi siswa dengan cara menjadikan guru sebagai *role model* bagi anak-anak usia sekolah pada jenjang pendidikan menengah dan pendidikan khusus untuk membina budi pekerti, watak, dan kepribadian peserta didik.
- b. Meningkatkan kepedulian guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus dalam menanamkan pendidikan karakter kepada anak didik melalui pengawasan yang ketat terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pemberian bimbingan-penyuluhan dalam proses pembelajaran, untuk mendukung siswa dalam mengembangkan segenap potensi dan kepribadian dengan sempurna.
- c. Meningkatkan peran guru sebagai pendidik melalui perbaikan tingkat kehadiran/partisipasi guru melalui: (i) pemberdayaan guru untuk mengajar lebih dari satu kelas dan/atau mengajar lebih dari satu mata pelajaran di sekolah yang sama; (ii) pengurangan tugas-tugas administrasi bagi guru; dan (iii) menumbuhkan

gerakan/kampanye nasional tentang akuntabilitas guru sebagai pendidik dan panutan di sekolah dan masyarakat.

- d. Memperkuat integritas dan sikap guru melalui peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial; dan
- e. Meningkatkan akuntabilitas guru melalui penguatan penilaian kinerja guru yang sah, andal, transparan dan berkesinambungan.

## **2. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai (SS.2) pada (T.2) dalam mendukung (SSD.2) dari (T2) dalam Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.**

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SS. 2: **Meningkatnya profesionalisme guru dikmen dan diksus** yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu guru melalui: (i) peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi guru disertai dengan perbaikan desain program dan keselarasan disiplin ilmu; (ii) peningkatan kompetensi; dan (iii) penguatan sistem uji kompetensi guru sebagai bagian dari proses penilaian hasil belajar siswa;
- b. Meningkatkan pengembangan karir guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) atau *Continuing Professional Development* (CPD) yang terfokus pada: (i) peningkatan kompetensi guru dan pengelolaan kelas; (ii) peningkatan prestasi peserta didik dan/atau pengelolaan sekolah; (iii) pengembangan sekolah; dan (iv) pengembangan profesi;
- c. Meningkatkan martabat guru melalui: (i) peningkatan kesejahteraan dengan pemberian tunjangan/insentif berbasis kinerja; (ii) Pemberian penghargaan dalam bentuk fasilitas material maupun non material seperti pembelajaran, pertukaran, kemudahan dalam penerbangan; dan (iii) perlindungan profesi dan perlindungan hukum.
- d. peningkatan peran serta guru dalam penataan kurikulum melalui: (i) penguatan kerja sama antara guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah untuk mendukung efektivitas pembelajaran; (ii) berpartisipasi aktif dalam memberikan umpan balik pelaksanaan kurikulum termasuk hasil penilaian di kelas; (iii) penguatan praktek pembelajaran di kelas untuk guru dan kepala sekolah agar mampu melaksanakan kurikulum secara baik; dan (iv) penyediaan dukungan materi pelatihan secara daring (*online*) untuk membangun jaringan pertukaran materi pembelajaran dan penilaian antar guru.

**3. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai (SS.3) pada (T.3) dalam mendukung (SSD.3) dari TD.3 dalam Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.**

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SS. 3: **Meningkatnya kualitas penataan dan distribusi guru dikmen dan diksus** yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengelolaan, khususnya dalam penempatan guru, melalui:
  - 1) pengembangan kapasitas pemerintah kabupaten dan kota untuk mengelola perekrutan, penempatan dan peningkatan mutu guru secara efektif dan efisien;
  - 2) peningkatan efisiensi pemanfaatan guru dengan memperbaiki rasio guru-murid dan memaksimalkan beban mengajar;
  - 3) penguatan kerja sama antara LPTK dan semua tingkat pemerintahan untuk menjamin mutu dan distribusi guru yang merata; dan
  - 4) pemberian jaminan hidup dan fasilitas yang memadai bagi guru yang ditugaskan di daerah khusus (3T) dalam upaya pengembangan keilmuan serta promosi kepangkatan karier.
- b. Meningkatkan mekanisme rekrutmen melalui:
  - 1) perbaikan mekanisme perencanaan kebutuhan, pengendalian formasi dan pemindahan guru lintas daerah provinsi;
  - 2) perbaikan dalam proses pengangkatan dan penempatan guru.
  - 3) penegakan aturan dalam pengangkatan guru berdasarkan kriteria mutu yang ketat dan kebutuhan aktual di kabupaten dan kota;

**4. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai (SS.4) pada (T.4) dalam mendukung SSD.4 dari TD.4 dalam Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.**

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SS.4: **Terwujudnya akuntabilitas kinerja Direktorat Pembinaan Guru Dikmen dan Diksus** yaitu sebagai berikut:

- a. mewujudkan kelembagaan Direktorat Pembinaan Guru Dikmen dan Diksus yang efektif, efisien, dan sinergis, melalui: (i) penyempurnaan desain kelembagaan; (ii) penataan kelembagaan yang mencakup penataan tugas, fungsi, dan kewenangan; dan (iii) penguatan sinergitas antarlembaga, baik di pusat maupun daerah;
- b. menguatkan kapasitas pengelolaan reformasi birokrasi Direktorat Pembinaan Guru

- Dikmen melalui: (i) penguatan kelembagaan dan tatakelola reformasi birokrasi; dan (ii) fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi lingkup Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah;
- c. meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan cara: (i) penguatan kerangka kebijakan kelembagaan pelayanan dalam rangka kemitraan antara pemerintah dan swasta; (ii) peningkatan pelayanan publik yang lebih terintegrasi dengan Unit Layanan Terpadu (ULT), memastikan implementasi kebijakan secara konsisten sebagaimana diamanatkan UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik; penetapan *quick wins* pelayanan publik Ditjen GTK; dan (iii) penguatan kapasitas pengendalian kinerja pelayanan publik, yang meliputi pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pengawasan, termasuk pengawasan oleh masyarakat;
  - d. mendorong masyarakat untuk dapat mengakses informasi publik dan memanfaatkannya, melalui: (i) penguatan kemitraan dengan pemerintah daerah, organisasi masyarakat sipil, swasta, dan media untuk mengedukasi masyarakat mengenai pentingnya informasi publik dan berpartisipasi dalam proses penyusunan dan pengawasan kebijakan pembinaan guru dan tenaga kependidikan; dan (ii) diseminasi informasi publik terkait dengan prioritas program pembinaan guru dan tenaga kependidikan melalui berbagai media;
  - e. menyempurnakan sistem manajemen dan pelaporan kinerja instansi pemerintah lingkup Direktorat Pembinaan Guru Dikmen secara terintegrasi, kredibel, dan dapat diakses publik yang akan ditempuh melalui pemantapan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
  - f. menerapkan *e-government* untuk mendukung bisnis proses Direktorat Pembinaan Guru Dikmen yang efisien, efektif, transparan, dan terintegrasi melalui: (i) peningkatan kapasitas kelembagaan dan kompetensi manusia yang berkualitas; dan (ii) penetapan *quick wins* penerapan *e-government*; menguatkan manajemen kinerja yang dilaksanakan melalui: (i) penguatan kualitas perencanaan dan penganggaran untuk meningkatkan kualitas belanja negara; (ii) penguatan implementasi manajemen kinerja; (iii) penguatan pengendalian kinerja Direktorat Pembinaan Guru Dikmen meliputi pemantauan dan evaluasi yang efektif dan terintegrasi; dan (iv) dukungan penerapan *e-government* yang terintegrasi dalam manajemen kinerja;
  - g. meningkatkan kualitas pelaksanaan desentralisasi dan otonomi pendidikan terkait manajemen Direktorat Pembinaan Guru Dikmen: (i) peningkatan kapasitas pemerintah daerah; dan (ii) peningkatan kualitas regulasi manajemen guru dan tenaga kependidikan.

Arah kebijakan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah selanjutnya mencakup Sasaran Strategis(SS) dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS), Sasaran Program (SP) dan Indikator Kinerja Program (IKP), serta Sasaran Kegiatan (SK) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK).

Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus bertanggung jawab atas program guru. Struktur kegiatan dan Unit Eselon II yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan ditunjukkan pada tabel 3. 5 dibawah ini:

Tabel 3. 5 Program, Kegiatan dan Penanggungjawab

Kode	Program/Kegiatan	Eselon I / Eselon II / UPT
5638	Pembinaan Guru Pendidikan Menengah	Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus

Program Guru bertujuan untuk mencapai:

1. peningkatan kualitas pengelolaan guru dikmen dan diksus;
2. peningkatan kualifikasi, kompetensi dan profesionalitas guru dikmen dan diksus;
3. peningkatan pengembangan karier, penghargaan, dan perlindungan serta kesejahteraan guru, dikmen dan diksus;
4. peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan guru dikmen dan diksus;
5. peningkatan efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan serta partisipasi pemerintah daerah dan masyarakat;
6. peningkatan sistem tata kelola yang transparan dan akuntabel.

## **B. Kerangka Regulasi**

Kerangka regulasi diperlukan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus untuk mencapai sasaran strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang pada akhirnya untuk mencapai sasaran nasional sebagaimana tercantum pada renstra Kemendikbud 2015-2019. Agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan dengan baik maka perlu didukung dengan regulasi yang memadai sebagai bentuk operasionalisasi dari arah kebijakan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Perubahan dan penyusunan regulasi disesuaikan dengan tantangan global, regional dan nasional. Kerangka regulasi diarahkan untuk penyediaan regulasi dari turunan Undang-Undang yang terkait dengan pembinaan guru. Kerangka regulasi yang akan disusun antara lain adalah



perumusan peraturan menteri, peraturan dirjen maupun keputusan dirjen yang terkait dengan pembinaan guru, termasuk dalam rangka menciptakan sinkronisasi pelaksanaan pembinaan guru antara pusat dan daerah.

### **C. Kerangka Kelembagaan**

Kerangka kelembagaan adalah perangkat Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus yang meliputi struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara. Kerangka kelembagaan disusun dengan tujuan untuk: (i) meningkatkan koordinasi pelaksanaan kegiatan sesuai dengan fungsi dan visi/misi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus; (ii) mengusulkan struktur organisasi yang tepat fungsi dan ukuran untuk menghindari duplikasi fungsi dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya; dan (iii) memperjelas ketatalaksanaan dan meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur.

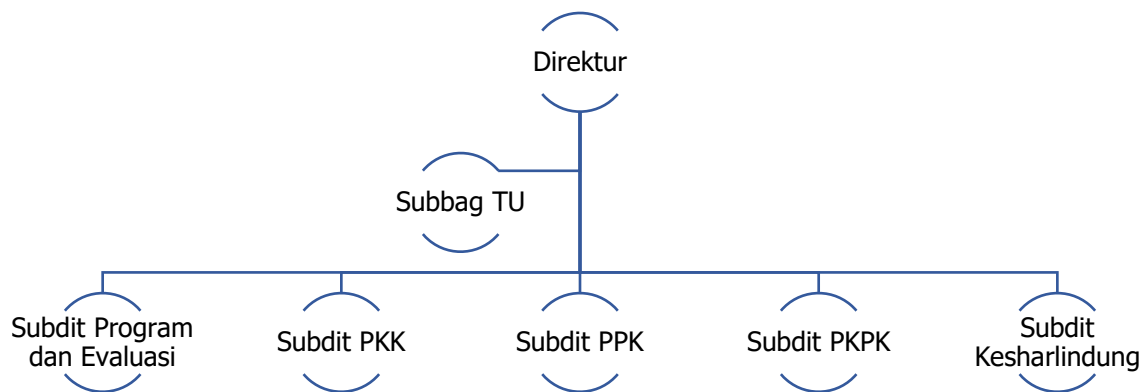
Pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi merujuk kepada Permendikbud Nomor 11 Tahun 2018 dimana Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus bertugas untuk melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan menengah dan pendidikan khusus pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus memiliki fungsi antara lain sebagai berikut:

1. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan menengah dan pendidikan khusus pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang penyusunan rencana kebutuhan dan pengendalian formasi, pengembangan karir, peningkatan kualifikasi dan kompetensi, pemindahan, dan peningkatan kesejahteraan guru pada pendidikan menengah dan pendidikan khusus pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
3. Penyusunan bahan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan guru pada pendidikan menengah dan pendidikan khusus pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
4. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan guru pada pendidikan menengah dan pendidikan khusus pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

5. Pelaksanaan evaluasi dan laporan di bidang pembinaan guru pada pendidikan menengah dan pendidikan khusus pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
6. Pelaksanaan administrasi Direktorat.

Untuk memaksimalkan tugas dan fungsi organisasi, seluruh program dan kegiatan dilaksanakan oleh lima subdirektorat dan satu subbagian yang semua melaksanakan tugas dan fungsi sesuai kewenangannya. Berikut merupakan struktur organisasi di lingkungan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus.

Gambar 1. Struktur Organisasi



## 4

# TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

## A. Target Kinerja

Target kinerja ditetapkan setelah indikator kinerja kegiatan disusun. Target kinerja merupakan sasaran kinerja spesifik yang akan dicapai oleh Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus selama periode tertentu. Dalam menetapkan target kinerja, Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus tetap merujuk kepada target Eselon I namun tetap harus logis artinya sesuai dengan kemampuan organisasi dan mampu tercapai berdasarkan baseline yang jelas. Target kinerja Direktorat harus dapat mencerminkan target kinerja vertikal, kementerian dan program prioritas nasional selama lima tahun renstra. Target kinerja inilah yang kemudian dijabarkan kedalam program atau kegiatan yang akan dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja di lingkungan Direktorat sesuai dengan tugas dan fungsinya. Berikut merupakan target kinerja Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus selama periode renstra 2015-2019.

**Tabel 4. Target Kinerja Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Tahun 2015-2019**

Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Baseline	Target				
			2015	2016	2017	2018	2019
SK.7.5638.1 Meningkatnya profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru pendidikan menengah							
IKK.7.5638.1.1 Jumlah guru Dikmen bersertifikat pendidik	Orang	260.224	267.397	270.837	287.016	316.132	340.649
IKK.7.5638.1.2 Jumlah guru Dikmen yang meningkat kompetensinya	Orang	-	3.789	6.014	8.239	10.464	12.689
IKK.7.5638.1.3 Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru Dikmen	Nilai	4,7	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0
IKK.7.5638.1.4 Jumlah guru Dikmen yang meningkat kinerjanya	Orang	220.003	370.003	347.197	324.391	301.585	278.779

Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Baseline	Target				
			2015	2016	2017	2018	2019
IKK.7.5638.1.5 Jumlah guru Dikmen yang meningkat karirnya	Orang	24.93	27.697	30.464	33.231	35.998	38.765
IKK.7.5638.1.6 Jumlah guru Dikmen yang menerima kesejahteraan	Orang	248.109	250.109	252.109	254.109	256.109	258.109
IKK.7.5638.1.7 Jumlah guru Dikmen berkualifikasi S1/D4	Orang	466.868	472.175	477.482	482.789	488.096	493.403
SK.7.5638.2 Meningkatnya distribusi guru pendidikan menengah yang merata di seluruh kabupaten/kota							
IKK.7.5638.2.1 Jumlah satuan Dikmen memiliki GTK sesuai kebutuhan berdasarkan rombongan belajar dan standar kurikulum	SP	1.483	1.669	1.855	2.041	2.227	2.413

## B. Kerangka Pendanaan

Pendanaan program dan kegiatan pembinaan guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus merupakan bagian pendanaan bidang pendidikan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yakni menjadi kewenangan pemerintah/kementerian dan pemerintah provinsi. Untuk mencapai tujuan dan sasaran Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus pada periode 2015-2019, maka pengelolaan dana pendidikan harus dikelola berdasarkan prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, efektifitas, dan akuntabilitas publik.

### 1. Perkiraan Pendanaan

Perkiraan anggaran pendanaan program dan kegiatan selama tahun 2015-2019 sebagai berikut ini.

**Tabel 4. 7**

**Perkiraan Alokasi Anggaran Pelaksanaan Program dan Kegiatan  
Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus**

KODE	PROGRAM /KEGIATAN	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
5638	Pembinaan Guru Pendidikan Menengah	2.653,2	2.784,7	2.924,0	3.055,6	3.193,1	14.610,6

## 2. Koordinasi, Tata Kelola, dan Pengawasan Internal

Dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien perlu dilakukan koordinasi secara nasional, regional, internasional, dan/atau antar lembaga dan instansi terkait, penataan sistem tata kelola dan pengawasan internal.

### a. Koordinasi Perencanaan Program

Koordinasi penyusunan dan pelaksanaan Renstra Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus dilakukan melalui rapat kerja perencanaan, dan perencanaan lintas direktorat. Pihak yang dilibatkan dalam koordinasi antara lain Unit dan Direktorat yang berada di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Direktorat Pembinaan SMA, Direktorat Pembinaan SMK, Direktorat Pembinaan PKLK dan Perguruan Tinggi.

### b. Tata Kelola

Implementasi program dan kegiatan sebagaimana tertuang dalam renstra Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus 2015-2019 dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama, Dinas Pendidikan Provinsi, dan K/L lain terkait menuntut pengembangan sistem tata kelola tersendiri. Pengembangan sistem tata kelola implementasi renstra dilakukan melalui penyusunan standar operasional dan prosedur (SOP) dalam penyusunan dokumen perencanaan berbasis kinerja, sinkronisasi, sosialisasi, dan pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan yang dituangkan dalam renstra.

### c. Pengendalian dan Pengawasan

Pengendalian terhadap implementasi renstradilakukan melalui pengawasan internal. Unit utama yang bertanggungjawab dalam pengawasan yaitu Inspektorat Jenderal untuk tingkat kementerian, dan inspektorat daerah untuk dinas pendidikan di provinsi. Dalam rangka efektifitas sistem pengawasan internal dilakukan pengendalian operasional dan finansial, manajemen resiko, sistem informasi manajemen, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pengawasan internal bertujuan untuk memastikan sistem tata kelola implementasi Renstra sesuai dengan sistem tata kelola kementerian dan pemerintah daerah. Dalam menjalankan tugasnya unit pengawasan internal melakukan audit reguler dan audit khusus pada program dan kegiatan yang ada dalam Renstra.

Pengawasan internal dilaksanakan oleh dua pihak, yaitu atasan langsung dan unit pengawasan independen. Pengawasan atasan langsung termasuk yang dilakukan oleh unit pengawasan kementerian. Sementara itu, unit pengawasan independen seperti Badan Pemeriksaan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung

jawab kepada Presiden, dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang bertanggungjawab kepada DPR-RI.

### **C. Sistem Pemantauan dan Evaluasi**

Pemantauan dan evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari implementasi Renstra. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat pencaaian dan kesesuaian antara rencana yang telah ditetapkan dalam Resntra dengan pelaksanaan dan hasil yang dicapai berdasarkan kebijakan yang dilaksanakan secara berkala.

Kegiatan pemantauan dan evaluasi dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip berikut:

1. kejelasan tujuan dan hasil yang diperoleh dari pemantauan dan evaluasi;
2. pelaksanaan dilakukan secara objektif;
3. dilakukan oleh petugas yang memahami konsep, teori, dan proses serta berpengalaman dalam melaksanakan pemantauan dan evaluasi agar hasilnya sah dan handal;
4. pelaksanaan dilakukan secara terbuka (transparan) sehingga pihak yang berkepentingan dapat mengetahui hasil pelaporan melalui berbagai cara;
5. melibatkan berbagai pihak yang dipandang perlu dan berkepentingan secara proaktif (partisipatif);
6. pelaksanaan dapat dipertanggung- jawabkan secara internal dan eksternal (akuntabel);
7. mencakup seluruh objek agar dapat menggambarkan secara utuh kondisi dan situasi sasaran pemantauan dan evaluasi (komprehensif);
8. pelaksanaan dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan pada saat yang tepat agar tidak kehilangan momentum yang sedang terjadi;
9. dilaksanakan secara berkala dan berkelanjutan;
10. berbasis indikator kinerja; dan
11. pelaksanaan dilakukan secara efektif dan efisien, artinya target pemantauan dan evaluasi dicapai dengan menggunakan sumber daya yang ketersediaannya terbatas dan sesuai dengan yang direncanakan.

Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi mencakup berbagai aspek sebagai berikut:

1. penjaminan mutu, relevansi, dan daya saing;
2. pemerataan dan perluasan akses pendidikan menengah dan tinggi; dan
3. peningkatan tata kelola, akuntabilitas, dan kemitraan pendidikan dan kebudayaan.

Pemantauan dan evaluasi dapat dilakukan oleh pemerintah, BSNP, LPMP, dinas pendidikan provinsi, dan satuan pendidikan.

#### 1. Ruang Lingkup Pemantauan dan Evaluasi

Implementasi pemantauan dan evaluasi meliputi: 1) pemantauan dan pengendalian program bulanan dan triwulanan; 2) evaluasi kinerja tahunan melalui SAKIP; 3) evaluasi kinerja tengah periode renstra melalui pencapaian kinerja Kemendikbud, dan 4) evaluasi akhir masa renstra.

#### 2. Pemantauan dan Evaluasi oleh Pemerintah

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan, pemantauan dan evaluasi dilaksanakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah serta institusi lain yang berkompeten. Untuk mendukung pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006, Kemendikbud telah menerbitkan Permendikbud Nomor 42 Tahun 2012 tentang Pedoman Pemanfaatan Sistem E-Monitoring Serapan Anggaran untuk Pemantauan dan Pengendalian Pelaksanaan Program, Kegiatan dan Anggaran di Lingkungan Kemendikbud. Salah satu pasal dalam Permendikbud tersebut mengamanatkan bahwa setiap satker yang memanfaatkan APBN wajib melaporkan secara *online* setiap perkembangan pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran kepada atasan satker dan Mendikbud sebagai penanggung jawab anggaran fungsi pendidikan.

#### 3. Pemantauan dan Evaluasi Renstra oleh SKPD Provinsi dan Satuan Pendidikan

Pemantauan dan evaluasi Renstra dilakukan secara berjenjang sampai pada tingkat satuan pendidikan.

##### a. Pemantauan dan Evaluasi oleh Dinas Pendidikan Tingkat Provinsi

Pemantauan dan evaluasi oleh pemerintah provinsi digunakan untuk: i) mengukur tingkat pencapaian target pembangunan pendidikan provinsi, khususnya terkait pembinaan guru dikmen; ii) memperbaiki kinerja aparatur satuan pendidikan; iii) meningkatkan kemampuan dan kesanggupan aparatur pemda provinsi dalam melaksanakan tugas pemantauan dan evaluasi

##### b. Pemantauan dan Evaluasi oleh Satuan Pendidikan

Fungsi pemantauan dan evaluasi dalam satuan pendidikan adalah untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan pendidikan pada satuan pendidikan menengah yang bersangkutan secara berkala, yang hasilnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pendidik.

##### c. Pemantauan dan Evaluasi oleh Badan Standar Nasional Pendidikan dan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan

Pemantauan yang dilakukan BSNP bertujuan mengevaluasi capaian Standar Nasional Pendidikan, dalam hal ini khususnya berkaitan dengan standar pendidik pada jenjang pendidikan menengah. Sementara itu, pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh LPMP adalah untuk mendapatkan pemetaan capaian standar nasional, khususnya berkaitan dengan pendidik dikmen, yang dijadikan dasar untuk mengembangkan model intervensi, dan meningkatkan kualitas pendidik dikmen sehingga mencapai standar nasional serta membantu BAN- SM dalam mengakreditasi satuan pendidikan.

#### 4. Sistem dan Teknologi Informasi Terpadu

Untuk mewujudkan misi Direktorat maka dikembangkan sistem dan teknologi informasi secara terpadu yang mampu meningkatkan pelayanan dan mendukung penyediaan informasi dan pelaporan bagi penentu kebijakan, pemangku kepentingan serta penyelenggaraan pendidikan secara tepat, transparan, akuntabel, dan efisien.

Untuk mengimplementasikan pengembangan Sistem dan Teknologi Informasi Terpadu hal-hal yang perlu diperhatikan:

- a. Strategi Pengembangan Sistem dan Teknologi Informasi harus selaras dengan Visi dan Misi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah;
- b. Sistem dan Teknologi Informasi harus mampu mendukung penentu kebijakan dalam mengambil keputusan secara cepat, efisien dan efektif termasuk mengatur wewenang pendistribusian informasi;
- c. Sistem dan Teknologi Informasi harus fleksibel untuk mengantisipasi berbagai perubahan termasuk dilakukannya reformasi birokrasi dan organisasi;
- d. Sistem dan Teknologi Informasi harus menjamin keamanan dan kesahihan data serta menjamin efisiensi pengelolaan pangkalan data sehingga tidak terjadi *data redundancy*;
- e. Sistem dan Teknologi Informasi harus mampu menjadi sarana untuk mendukung pemberian layanan pendidikan; dan
- f. Sistem dan Teknologi Informasi harus mendukung tercapainya Sistem Tata Kelola termasuk sistem pengawasan dan evaluasi, pelaporan yang handal, efektif dan efisien.



# 5

# PENUTUP

Renstra Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Tahun 2015-2019 yang telah disusun ini merupakan hasil dari evaluasi program kegiatan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus sebelumnya melalui berbagai proses dan tahapan, termasuk interaksi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan partisipasi seluruh jajaran Kemendikbud, dengan mempertimbangkan seluruh capaian kinerja pembangunan pendidikan hingga saat ini. Renstra ini disusun untuk mendukung pencapaian visi, misi, tujuan strategis dan sasaran strategis Kemendikbud yaitu mewujudkan "Terbentuknya Insan serta Ekosistem Pendidikan dan Kebudayaan yang Berkarakter dengan Berlandaskan Gotong Royong". Renstra ini pun telah mengakomodasi semua tugas dan fungsi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus sesuai dengan yang ditetapkan melalui Permendikbud Nomor 11 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kelola Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Renstra Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus merupakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah lingkup tugas dan fungsi direktorat untuk periode lima tahun yakni mulai tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 yang memuat visi, misi, tujuan strategis, sasaran strategis, arah kebijakan dan strategi, kerangka regulasi, kerangka pendanaan yang bersifat indikatif, program, dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Renstra ini memuat arah kebijakan dan strategi yang disusun sebagai pendekatan dalam memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu tahun 2015-2019 serta memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian sasaran nasional, sasaran strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan serta sasaran strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus. Arah kebijakan dan strategi nasional yang tercantum dalam renstra Eselon I tahun 2015-2019 merupakan acuan dalam penyusunan arah kebijakan dan strategi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus. Oleh karena itu, arah kebijakan dan strategi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus memuat beberapa langkah teknis penjabaran program berupa berbagai kegiatan yang rumusannya mencerminkan tugas dan fungsi lingkup Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan

Pendidikan Khusus yang berisi komponen kegiatan dengan indikator kinerja kegiatan yang terukur.

Renstra ini diharapkan dapat dipahami dan dimanfaatkan oleh semua pemangku kepentingan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan, pengendalian program dan kegiatan pembinaan guru secara efisien, efektif, terintegrasi, sinergis dan berkesinambungan. Dengan demikian dukungan sumber daya aparatur sipil negara yang ada dan melalui pelibatan publik serta keterlibatan aktif banyak pihak sangat dibutuhkan untuk menyukseskan program.