



# **RENCANA STRATEGIS**

**PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN  
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
BIDANG MESIN DAN TEKNIK INDUSTRI  
TAHUN 2015 - 2019**

**EDISI REVISI 2  
TAHUN  
2019**

**DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	i
KATA PENGANTAR.....	iv
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Landasan Hukum .....	3
C. Paradigma Pendidikan dan Pelatihan Guru dan Tenaga Kependidikan.....	4
D. Kondisi Umum .....	6
E. Tuntutan dan Tantangan .....	9
F. Potensi dan Permasalahan .....	15
<b>BAB II    VISI, MISI, TUJUAN STRATEGIS, DAN SASARAN STRATEGIS .....</b>	<b>21</b>
A. Visi PPPPTK BMTI .....	21
B. Misi PPPPTK BMTI .....	21
C. Tujuan Strategis PPPPTK BMTI .....	25
D. Sasaran Strategis PPPPTK BMTI.....	27
E. Tata Nilai PPPPTK BMTI .....	28
<b>BAB III    ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN .....</b>	<b>30</b>
A. Arah Kebijakan dan Strategi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan ...	30
B. Arah Kebijakan dan Strategi PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri.....	31
C. Kerangka Regulasi .....	32
D. Kerangka Kelembagaan .....	34
<b>BAB IV    TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN .....</b>	<b>35</b>
A. Target Kinerja .....	35
B. Kerangka Pendanaan .....	36
C. Sistem Pemantauan dan Evaluasi .....	38
<b>BAB V    PENUTUP .....</b>	<b>40</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Target Pendidik yang Mengikuti Peningkatan Kompetensi Tahun 2010-2014 .....	7
Tabel 1.2.	Capaian Pendidik yang Mengikuti Peningkatan Kompetensi Tahun 2010-2014 ....	7
Tabel 1.3.	Target Tenaga Kependidikan yang Mengikuti Peningkatan Kompetensi Tahun 2010-2014 .....	8
Tabel 1.4.	Capaian Tenaga Kependidikan yang Mengikuti Peningkatan Kompetensi Tahun 2010-2014 .....	8
Tabel 1.5.	Pegawai Berdasarkan Pendidikan Per Oktober 2018.....	16
Tabel 1.6.	Pegawai PPPPTK BMTI Per Oktober 2018.....	17
Tabel 2.1.	Tujuan Strategis PPPPTK BMTI Tahun 2015 – 2019.....	26
Tabel 3.1.	Program, Kegiatan dan Penanggungjawab Lingkup Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan.....	31
Tabel 3.3.	Kerangka Regulasi .....	33
Tabel 4.1.	Target Kinerja Sasaran Strategis PPPPTK BMTI Periode Renstra 2015 – 2019 .....	36
Tabel 4.2.	Perkiraan Kebutuhan Anggaran PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri 2015-2019.....	37

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Diagram Penjaminan dan Peningkatan Mutu .....	39
---	----

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas tersusunnya Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bidang Mesin dan Teknik Industri Tahun 2015 - 2019. Renstra ini merupakan rencana jangka menengah (lima tahun) menuju kepada Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), yaitu *“Terbentuknya Insan serta Ekosistem Pendidikan dan Kebudayaan yang Berkarakter dengan Berdasarkan Gotong Royong”* yang selaras dengan visi PPPPTK BMTI *“Terbentuknya insan dan ekosistem pendidikan yang berkarakter untuk peningkatan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang profesional di Bidang Mesin dan Teknik Industri”*.

Penyusunan Renstra ini merupakan amanat UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta dijiwai agenda prioritas pembangunan nasional (Nawa Cita). Diantara sembilan agenda Nawa Cita, terdapat dua hal yang terkait dengan tugas dan fungsi Kemendikbud, yaitu pembangunan pendidikan (Nawa Cita 5 dan Nawa Cita 8) dan pembangunan tata kelola dan reformasi birokrasi (Nawa Cita 2).

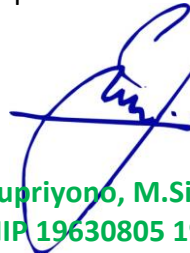
Renstra ini akan ditinjau setiap tahun dan direvisi sesuai dengan kemajuan yang telah dicapai serta perkembangan yang terjadi, agar selalu mutakhir dan tetap menuju kepada pencapaian Visi yang telah ditetapkan.

Kami menyadari bahwa untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan dan sasaran strategis PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri memerlukan proses, kerja keras, integritas, dan komitmen semua pihak untuk selalu bersinergi dalam melaksanakan seluruh program dan kegiatan. Semoga, Rencana Strategis 2015 – 2019 ini dapat dipahami dan menjadi pedoman bagi unit kerja serta seluruh unsur PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan Rencana Strategis PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri ini.

Cimahi, 31 Desember 2019

Kepala PPPPTK BMTI,



Supriyono, M.Si  
NIP 19630805 198503 1 005

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan pendidikan pada hakekatnya adalah upaya yang dilakukan oleh semua komponen bangsa Indonesia untuk meningkatkan taraf pendidikan seluruh masyarakat; menurunkan kesenjangan partisipasi pendidikan antar kelompok sosial-ekonomi, antar wilayah dan antar jenis kelamin; dan meningkatkan pembelajaran sepanjang hayat untuk meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia. Keberhasilan pembangunan pendidikan sangat ditentukan oleh kesinambungan antar program dan kegiatan serta kesinambungan dengan upaya-upaya yang telah dilaksanakan pada periode sebelumnya. Tema pembangunan pendidikan jangka panjang mengacu pada Undang-Undang (UU) Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005—2025, 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.

Berpedoman pada itu, dengan melalui proses penyusunan dan penyajian rencana strategis (Renstra) sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) telah menyusun dan menetapkan Renstra Kemendikbud Tahun 2015—2019 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) No 12 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Permendikbud No 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kemdikbud Tahun 2015-2019. Selanjutnya dengan adanya Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK), PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri memiliki landasan yang kuat untuk menyusun Renstra Tahun 2015—2019 sebagaimana

diatur dalam 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 5 (lima) tahun dengan mengacu pada Renstra Eselon I.

Renstra PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri Tahun 2015—2019 ini merupakan dokumen perencanaan jangka menengah lingkup tugas dan fungsi PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri untuk periode 5 (lima) tahun yakni tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 yang merupakan penjabaran dari Renstra Ditjen GTK dan Kemendikbud, memuat visi, misi, tujuan strategis, sasaran strategis, arah kebijakan dan strategi, kerangka regulasi, kerangka pendanaan yang bersifat indikatif, program, dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh unit kerja di lingkungan PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri dalam menjalankan fungsi perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan secara tahunan dalam periode pembangunan tahun 2015—2019.

Sebagai penjabaran dari Renstra Ditjen GTK, Renstra PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri memiliki peran dan fungsi yang sangat penting. Renstra ini diharapkan mampu menuntun program unit kerja di PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri dalam pencapaian visi, misi, tujuan strategis, sasaran strategis, arah kebijakan dan strategi, program, kegiatan serta indikator kinerja yang telah ditetapkan sehingga menjadi pedoman dalam menyusun

- (1) Program kerja unit unit kerja internal;
- (2) Rencana Kerja dan Anggaran (RKA);
- (3) Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
- (4) Penetapan Kinerja (PK); dan
- (5) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Penjelasan secara umum mengenai sistematika penulisan Renstra PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri 2015 – 2019 adalah sebagai berikut:

- BAB I : Pendahuluan, berisi Latar Belakang, Landasan Hukum, Paradigma Pendidikan dan Pelatihan Guru dan Tenaga Kependidikan, Kondisi Umum, Tuntutan dan tantangan, Potensi dan Permasalahan.
- BAB II : Visi, Misi, Tujuan Strategis, dan Sasaran Strategis berisi Visi, Misi, Tujuan Strategis, Sasaran Strategis dan Tata Nilai PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri.

- BAB III : Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi dan Kerangka Kelembagaan, berisi Arah Kebijakan, Strategi yang selanjutnya diimplementasikan ke dalam Kerangka Regulasi dan Kerangka Pendanaan.
- BAB IV : Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan, berisi Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan PPPPTK BMTI selama periode perencanaan.
- BAB IV : Penutup, berisi simpulan singkat mengenai dokumen Renstra.

## **B. Landasan Hukum**

Reformasi hukum dalam bidang pendidikan seluruhnya mengacu kepada amanat reformasi dalam amandemen Undang-undang dasar 1945 yang selanjutnya dijabarkan ke dalam undang-undang pendidikan, peraturan pemerintah, dan peraturan menteri yang melandasi penyusunan Renstra PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri ini. Secara rinci landasan hukum tersebut adalah:

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 74 Tahun 2008 tentang Guru;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan PP. 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 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
13. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK);



14. Permendikbud No 12 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Permendikbud No 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kemdikbud Tahun 2015-2019; dan
15. Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2015-2019.

### **C. Paradigma Pendidikan dan Pelatihan Guru dan Tenaga Kependidikan**

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan didasarkan pada beberapa paradigma baik yang bersifat universal, dikenal dan dipakai berbagai bangsa, maupun bersifat nasional sesuai dengan nilai-nilai dan kondisi bangsa Indonesia. Mengacu pada Renstra Kemendikbud serta Renstra Ditjen GTK Tahun 2015-2019, Renstra PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri disusun berdasarkan paradigma sebagai berikut:

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

"Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia" adalah amanat konstitusi. Memenuhi amanat konstitusi tersebut, PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri sebagai Unit Pelayanan Teknis dibawah Ditjen GTK memiliki peran untuk memenuhi hak guru dalam mengembangkan diri dan mendapat manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat diakses oleh setiap guru. Peran penting PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri tersebut adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan tanpa membedakan status ekonomi, kondisi fisik/mental, asal wilayah, gender, dan agama dalam rangka mendukung terselenggaranya pendidikan untuk semua.

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

Pendidikan merupakan proses yang berlangsung sejak lahir hingga akhir hayat. Pendidikan harus diselenggarakan dengan sistem terbuka yang memungkinkan fleksibilitas pilihan dan waktu penyelesaian program secara lintas satuan dan jalur pendidikan. Untuk mendukung proses pendidikan tersebut, peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan dan diselenggarakan dengan sistem terbuka yang dapat diakses oleh semua guru dan tenaga kependidikan merupakan bagian dari tugas PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik

Industri, antara lain berupa penyiapan sistem pengembangan keprofesian berkelanjutan yang memungkinkan guru dan tenaga kependidikan untuk terus belajar sepanjang hayatnya.

### **3. Pendidikan sebagai Suatu Gerakan**

Pemerintah bertanggung jawab menyelenggarakan pendidikan yang sebaik-baiknya bagi semua warga negara. Namun, semua pihak dapat memberi kontribusi dalam penyelenggaraan pendidikan agar hasilnya optimal. Penyelenggaraan pendidikan harus disikapi sebagai suatu gerakan, yang mengintegrasikan semua potensi negeri dan peran aktif seluruh masyarakat. Untuk mendukung pendidikan sebagai suatu gerakan maka PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri berperan mendorong guru dan tenaga kependidikan sebagai motor penggerak peningkatan mutu pendidikan.

### **4. Pendidikan Menghasilkan Pembelajar**

Penyelenggaraan pendidikan berkewajiban memperlakukan, memfasilitasi, dan mendorong peserta didik menjadi subjek pembelajar mandiri yang bertanggungjawab, kreatif, dan inovatif. Pendidikan diupayakan menghasilkan insan yang suka belajar dan memiliki kemampuan belajar yang tinggi. Pembelajar harus mampu menyesuaikan diri dan merespons tantangan baru dengan baik. Untuk menghasilkan pembelajar maka PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri berperan dalam mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk selalu meningkatkan kompetensi, kreatifitas, dan inovasi yang dapat memotivasi anak didik menjadi insan pembelajar.

### **5. Pendidikan Membentuk Karakter**

Pendidikan berorientasi pada pembudayaan, pemberdayaan, dan pembentukan kepribadian dengan karakter unggul, antara lain bercirikan kejujuran, berakhlak mulia, mandiri, serta cakap dalam menjalani hidup. Peran PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri dalam mewujudkan karakter unggul tersebut melalui penguatan guru sebagai *role model* dalam membentuk watak dan mengembangkan potensi anak didik agar menjadi manusia yang berkarakter kuat, berpikiran maju dan berpandangan modern, serta berperilaku baik, melalui keteladanan sikap dan perilaku baik bagi peserta didik.

## **6. Sekolah yang Menyenangkan**

Sekolah sebagai satuan pendidikan utama yang merupakan suatu ekosistem, di dalamnya terjadi hubungan saling ketergantungan antara manusia dengan lingkungannya. Sekolah harus menjadi tempat yang menyenangkan bagi manusia yang berinteraksi di dalamnya, baik siswa, guru, tenaga pendidik, maupun orang tua siswa. Untuk mewujudkan fungsi sekolah tersebut, PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri berperan mendorong Guru dan Tenaga Kependidikan menjadi motor penggerak untuk mewujudkan sekolah yang kondusif melalui penguatan peran kepala sekolah sebagai pemimpin para pelaku pendidikan untuk membuat sekolah yang efektif.

## **7. Pendidikan Membangun Kebudayaan**

Pendidikan memiliki hubungan sangat erat dengan kebudayaan. Sebagian dari paradigma yang disebut di atas mengandung aspek kebudayaan atau proses budaya. Pendidikan pada dasarnya juga merupakan proses membangun kebudayaan atau membentuk peradaban. Untuk mewujudkan hal tersebut, PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri sebagai UPT di bawah koordinasi Ditjen GTK berperan mendorong guru dan tenaga kependidikan membangun budaya kerja sesuai standar kinerja yang diharapkan, melalui berbagai program dan kegiatan.

## **D. Kondisi Umum**

Rencana Strategis PPPPTK BMTI tahun 2015-2019 tidak terlepas dari perjalanan pelaksanaan Rencana Strategis PPPPTK BMTI periode 2010-2014. Hasil pelaksanaan dan analisisnya digunakan sebagai acuan dalam merumuskan arah kebijakan dan sasaran, indikator kinerja kegiatan (IKK) serta output Rencana Strategis PPPPTK BMTI tahun 2015-2019. Selain itu dengan mempertimbangkan kebijakan dari kementerian Pendidikan dan kebudayaan Rencana Strategis PPPPTK BMTI tahun 2015-2019 menghasilkan sinergi kebijakan antara pusat dan daerah.

Sasaran strategis PPPPTK BMTI tahun 2010-2014 adalah: 1) Meningkatnya jumlah Pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya; 2) Meningkatnya jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya;

Adapun capaian pelaksanaan sasaran strategis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatnya jumlah Pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya.

Target jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 dapat tergambarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1.**

**Target Pendidik yang Mengikuti Peningkatan Kompetensi Tahun 2010-2014**

No	Indikator Kinerja	Kondisi Awal	Target Per Tahun					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
1	Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi d sesuai bidangnya	1.150	1.126	1.542	1.468	16.095	18.81	39.041

Capaian jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 dapat tergambarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2.**

**Capaian Pendidik yang Mengikuti Peningkatan Kompetensi Tahun 2010-2014**

No	Indikator Kinerja	Kondisi Awal	Capaian Per Tahun					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
1	Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya	1.150	1.073	1.495	1.464	1.168	19.565	24.765

Dari data di atas dapat diketahui jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya sampai akhir 2014 hanya mencapai 24.765 orang dari target 39.041 orang (63.43%), artinya tidak bisa mencapai target yang diharapkan. Diharapkan dengan pengelolaan sistem dan sumberdaya yang lebih baik, target 100 % pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya bisa terlaksana pada rencana strategis selanjutnya

2. Meningkatnya jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi dan profesionalisme sesuai bidangnya.

Target jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 dapat tergambar dalam tabel berikut:

**Tabel 1.3.**  
**Target Tenaga Kependidikan yang Mengikuti Peningkatan Kompetensi Tahun 2010-2014**

No	Indikator Kinerja	Kondisi Awal	Target Per Tahun					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
1	Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya	1.752	2.479	1.547	1.200	1.297	3.927	10.450

Capaian jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 dapat tergambar dalam tabel berikut:

**Tabel 1.4.**  
**Capaian Tenaga Kependidikan yang Mengikuti Peningkatan Kompetensi Tahun 2010-2014**

No	Indikator Kinerja	Kondisi Awal	Capaian Per Tahun					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
1	Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya	1.752	2.040	1.521	1.297	664	4.282	9.804

Dari data di atas dapat diketahui jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya sampai akhir 2014 hanya mencapai 9.804 orang dari target 10.450 orang (93.82%), artinya tidak bisa mencapai target yang diharapkan. Diharapkan dengan pengelolaan sistem dan sumberdaya yang

lebih baik, target 100 % pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya bisa terlaksana pada rencana strategis selanjutnya

## **E. Tuntutan dan Tantangan**

Berdasarkan hasil analisis kondisi internal dan eksternal dapat diidentifikasi berbagai tuntutan dan tantangan yang dihadapi dan harus diatasi dalam melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan lima tahun ke depan meliputi:

### **1. Tuntutan Era Global**

Era global yang ditandai dengan demokratisasi, keterbukaan, budaya mutu, dan akuntabilitas publik berpengaruh sangat luas dan beragam dalam dunia pendidikan. Pada sisi lain, era yang seakan tanpa batas yang ditunjang oleh berkembangnya teknologi informasi dan transportasi telah mempercepat arus informasi pendidikan antar negara. Era ini telah menimbulkan berbagai tuntutan peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan yang mampu

- a. mencetak SDM yang komunikatif dan memiliki kemampuan yang handal dalam mengakses informasi;
- b. menciptakan SDM yang memiliki mobilitas tinggi;
- c. menciptakan SDM dengan kemampuan adaptasi yang kuat;
- d. menciptakan SDM yang berkualitas, kreatif, dan inovatif;
- e. mewujudkan SDM yang memiliki keunggulan pada bidangnya; dan
- f. membentuk SDM yang mampu bersaing pada bursa tenaga kerja global.

Tuntutan tersebut merupakan tantangan bagi PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri untuk senantiasa mengembangkan berbagai inovasi kediklatan dan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki sesuai dengan tuntutan globalisasi tersebut.

### **2. Tuntutan Standardisasi Nasional Pendidikan**

Dalam UU RI Nomor 20 tahun 2003, tentang *Sistem Pendidikan Nasional* khususnya pada Bab IX *Standar Nasional Pendidikan*, pasal 35 ditegaskan bahwa pemerintah pusat menetapkan standar nasional pendidikan. Sementara itu *Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, pasal 44 dinyatakan bahwa pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Dalam konteks itu, pemerintah perlu mengembangkan berbagai strategi implementasi yang berkenaan dengan penerapan Standar Nasional Pendidikan (SNP), khususnya pendidikan dasar dan menengah, baik dalam organisasi dan manajemen, kurikulum, pendidik dan tenaga kependidikan, fasilitas, maupun lingkungan. Hal itu merupakan tantangan sekaligus peluang yang sangat strategis bagi PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri untuk berperan aktif dalam pengembangan dan penerapan standar-standar penyusunan pendidikan, antara lain mengembangkan Pusat Pengujian (*Assessment Center*) kompetensi.

### **3. Tuntutan Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek)**

Pengalaman empirik menunjukkan bahwa perkembangan Iptek, khususnya Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) tidak pernah berhenti. Perkembangan Iptek akan terus berkembang sangat pesat dan hasilnya sangat mempengaruhi berbagai aspek dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan hasil-hasil perkembangan Iptek, manusia merajut prestasi gemilang dalam berbagai sektor, termasuk dalam sektor pendidikan. Pada masa mendatang, teknologi informasi akan semakin mewarnai berbagai peradaban manusia, khususnya dalam bidang pendidikan. Dalam konteks itu diperlukan suatu lembaga yang memiliki tugas pengembangan dalam bidang pendidikan yang mampu melakukan transfer Iptek dalam kerangka penciptaan manusia Indonesia seutuhnya yang cerdas, canggih dalam Iptek, elok, unggul, dan berbudi pekerti luhur.

### **4. Tuntutan Mutu Layanan Peningkatan Kompetensi**

Peningkatan mutu layanan diklat bukan lagi merupakan fenomena baru di kalangan masyarakat pada dasawarsa terakhir. Masyarakat menghendaki adanya satuan-satuan diklat pada berbagai jenis dan jenjang yang terstandar, kredibel, transparan, dan akuntabel. Sementara ini, satuan diklat seperti itu relatif masih terbatas. Ke depan, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu diklat niscaya semakin meningkat. Karenanya diperlukan suatu lembaga yang mampu mengembangkan mutu diklat dasar dan menengah secara profesional dan mengacu pada standar nasional dan internasional.

## 5. Tuntutan Mutu Layanan Pengkajian dan Pengembangan Program

Ada tiga pilar kebijakan yang sudah dijabarkan ke dalam Renstra Kemendikbud dan hierarki birokrasi dibawahnya, serta banyak rencana dan program jangka panjang (renstra) dan jangka pendek yang menuntut tampilnya peran PPPPTK sebagai institusi untuk mengkaji berbagai isu strategis yang selanjutnya hasil pengkajian tersebut dapat dijadikan bahan masukan terhadap hierarki birokrasi terkait dalam mengambil langkah operasional sehingga dampak negatif dari implementasi kebijakan dapat diminimalkan.

Tuntutan lain bahwa PPPPTK BMTI sebagai institusi yang berperan sebagai *think-tank* GTK juga dituntut untuk memberi bantuan pemikiran dan teknis kepada Ditjen GTK, yang akan menjadi mediator, fasilitator sekaligus sebagai pelaksana lapangan yang berhadapan langsung dengan *customer* yang dilayani. PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri harus dapat memberikan mutu layanan yang tidak membosankan dan pendampingan dalam memecahkan permasalahan yang terjadi di sekolah. Karena itu PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri harus mampu melakukan berbagai inovasi pendidikan dan mengemasnya ke dalam berbagai program pengembangan, sehingga eksistensi dan kontribusinya dapat dirasakan oleh wilayah dan sekolah. PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri diharapkan juga menjadi institusi dengan dinamika dan mobilitas yang tinggi serta tidak terjebak sebagai institusi yang konvensional dan tradisional, tetapi sebaliknya senantiasa menjadi *pemicu* untuk akselerasi peningkatan mutu dan kinerja dengan program inovasi yang terlahir dari PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri.

## 6. Tuntutan Peningkatan Mutu Sekolah

Dalam konteks ini suka atau tidak suka PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri harus berperan dalam pengendalian mutu secara tersistem atau parsial. Pengendalian mutu di dalam konteks implementasi di sekolah akan berkaitan dengan komponen pembelajaran yang meliputi (1) aspek *input*, antara lain yang terdiri dari siswa, pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, sarana dan prasarana, manajemen, dan anggaran; (2) aspek proses, antara lain PBM, penilaian dan sertifikasi; dan (3) aspek *output*, yaitu lulusan dan pemasarannya.

Penjaminan mutu artinya merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi semua komponen tersebut di atas sehingga dapat menghasilkan produk/output yang bermutu sesuai standar yang dirumuskan oleh BSNP dan BNSP.



## **7. Tuntutan Era Otonomi Daerah**

Kebijakan yang lahir dari otonomi daerah banyak berpengaruh terhadap strategi pengembangan SDM dan kinerja sekolah. Belum lagi jumlah sekolah yang harus dilayani akan bertambah jumlahnya dan tidak berimbang dengan jumlah lembaga diklat dan lembaga penjaminan mutu. Lembaga yang dibentuk di wilayah sebagai institusi atau lembaga diklat banyak yang belum mapan dan siap untuk memberikan layanan yang bermutu. Karenanya PPPPTK BMTI harus siap memberikan layanan pendampingan dan konsultasi secara langsung ke sekolah atau bermitra dan bekerja sama sekaligus membina institusi yang ada di wilayah yang mempunyai fungsi dan peran pembinaan dan pengembangan sekolah (contoh Dinas, LPMP, Pusdiklat, dan LPTK/Perguruan Tinggi).

## **8. Tuntutan Sertifikasi Kompetensi**

Lahirnya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menuntut tenaga teknis/operator di Indonesia harus mempunyai dan lolos sertifikasi kompetensi yang sistem prosedurnya dilakukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK).

Begitu juga guru, dengan lahirnya UU tentang Guru dan Dosen, maka harus melalui pendidikan profesi dan mempunyai sertifikat kompetensi serta pendidikan kualifikasi minimal D4/S1. Hal ini akan menuntut peran PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri untuk mempunyai TUK sekaligus sebagai pembina untuk lahirnya TUK-TUK di sekolah. Dalam hal tuntutan pendidikan profesi dan tuntutan sertifikasi, PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri dituntut untuk bekerja sama dengan LPTK untuk melakukan konsorsium dengan pihak-pihak yang diberi kewenangan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi guru.

## **9. Tuntutan Percepatan Peningkatan Kompetensi**

Indonesia memiliki 2.783.321 orang pendidik dan 280.623 sekolah yang tersebar seluruh wilayah yang meliputi 34 provinsi dan 501 kabupaten/kota. Dari semua pendidik yang sekarang ada, 62,5% tidak memiliki kualifikasi DIV/S1 sebagaimana yang dipersyaratkan Undang-undang Guru dan Dosen serta tidak semua memiliki sertifikat pendidik yang mengacu kepada empat pilar kompetensi yaitu pedagogi, profesional, kepribadian, dan sosial. Berdasarkan isu-isu nasional yang berkembang, kinerja dan kompetensi guru masih rendah terbukti dengan masih rendahnya kualitas lulusan dari setiap jenjang pendidikan, walaupun pemerintah telah

melakukan berbagai usaha antara lain dengan melaksanakan sertifikasi guru dalam jabatan serta meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga diklat formal dan nonformal pada tataran pusat dan wilayah. Dalam kenyataannya, dari tahun ke tahun target dan sasaran peningkatan kompetensi guru persentasenya sangat rendah sehingga perlu ada pemikiran bagaimana meningkatkan percepatan peningkatan kompetensi guru dari sisi kualitas maupun kuantitas.

#### **10. Tuntutan Pengembangan Sistem dan Model Pembelajaran**

Sistem dibentuk oleh komponen-komponen yang saling berinteraksi, berketergantungan, atau berhubungan satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan pembelajaran menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 adalah proses interaksi antara peserta didik dan pendidik serta sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Berdasarkan konsep tersebut dalam kaitan pembelajaran terkandung dua kegiatan, yaitu belajar dan mengajar yang tujuannya agar terjadi perubahan perilaku dari peserta didik yang ditunjukkan dengan kemampuan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang produktif dan bermanfaat untuk kepentingan dirinya dan masyarakat umum, maka sistem dan model pembelajaran menyangkut pengorganisasian dari perpaduan antara manusia, pengalaman belajar, fasilitas, pengawasan, serta prosedur yang mengatur interaksi perilaku pembelajaran.

Dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran khususnya peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, sistem dan model pembelajaran harus selalu dikembangkan sehingga dapat diidentifikasi, direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi keterlaksanaannya.

Banyak sistem dan model pembelajaran yang telah dikembangkan oleh diknas antara lain *production based learning*, *competency based learning*, *lesson study*, pembelajaran aktif, kreatif efektif, dan menyenangkan (PAKEM), *Creative Learning Communities for Children* (CLCC), termasuk strategi pelaksanaannya.

Sampai sejauh ini, belum ada suatu kajian dan penelitian terhadap efektivitas sistem dan model tersebut terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Hal tersebut menjadi tantangan bagi PPPPTK BMTI untuk senantiasa melakukan kajian lebih lanjut pada tataran operasional di lapangan/sekolah.

Adapun **tantangan** yang akan dihadapi adalah:

1. Perkembangan capaian peningkatan kompetensi guru produktif Bidang Teknologi dan Rekayasa dari tahun 2015 sampai dengan 2019 sarannya sebanyak 24.174 guru dilakukan melalui 3 moda (moda tatap muka, moda dalam jaringan, dan moda kombinasi). Pada tahun 2015 dilakukan PKB sebanyak 2.621 guru, tahun 2016 sebanyak 11.795 guru, tahun 2017 sebanyak 3.623 guru. Rencana 2018 akan dilakukan PKB sebanyak 2.635 guru dan pada tahun 2019 mata pelajaran produktif Bidang Teknologi dan Rekayasa akan dilakukan PKB sebanyak 3.500 guru.
2. Tunjangan profesi secara finansial telah meningkatkan ekonomi tenaga pendidik, namun belum sejalan dengan peningkatan kinerja dan kompetensi. Lima tahun ke depan dampak dari tunjangan tersebut harus berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan.
3. Implementasi Kurikulum 2013 menuntut perubahan perilaku guru dalam melakukan pembelajaran saintifik dan penilaian otentik berdasarkan tuntutan kompetensi abad 21, literasi, HOTS, dan pendidikan karakter. Perubahan tersebut memerlukan pembiasaan secara berkala baik melalui pelatihan maupun pendampingan. Oleh karena itu, perlu upaya serius meningkatkan kompetensi pedagogi guru untuk menjawab keberhasilan implementasi Kurikulum 2013.
4. Optimalisasi penerapan kurikulum pada satuan pendidikan menuntut peran Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam sosialisasi dan implementasi Kurikulum 2013.
5. Lembaga pelaksana pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan seperti PPPPTK perlu melakukan pembinaan sekolah sebagai satu kesatuan sistem peningkatan mutu, sehingga perlu revitalisasi perluasan peran dan fungsi.
6. Memenuhi komitmen global (*millenium development goals, education for all, dan education for sustainable development*).
7. Adanya kebijakan pengembangan dan pemberdayaan PTK/PPPPTK yang berbasis pada kinerja.
8. Mempertahankan peningkatan kualitas pendidikan dalam upaya pemenuhan Standar Pelayanan Minimal antar gender dan antar wilayah dengan pendekatan penerapan sistem manajemen mutu dalam peningkatan berkelanjutan (*continuousimprovement*).
9. Peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu bersaing secara global.
10. Peningkatan kemitraan yang sinergis dengan dunia usaha/industri, organisasi

masyarakat dan organisasi profesi.

11. Peningkatan koordinasi yang efektif dengan lembaga terkait dan pemerintah daerah.
12. Adanya kebijakan yang mengintegrasikan muatan karakter bangsa. Kebanggaan warga Negara, peduli lingkungan dan peduli ketertiban dalam penyelenggaraan pendidikan.
13. Adanya kebijakan yang terkait dengan pemanfaatan ICT dalam bidang pendidikan.
14. Perbaikan dan penataan ulang internal, baik dalam hal sumberdaya manusia (SDM) maupun fasilitas dan infrastruktur.
15. Kekurangan guru produktif terkait dengan adanya kebijakan rasio antara SMA dan SMK 40 berbanding 60 sebagai dampak dari Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2016.

## **F. Potensi dan Permasalahan**

### **1. Potensi PPPPTK BMTI**

Secara umum, kondisi PPPPTK BMTI memiliki posisi sangat strategis dalam Peningkatan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan di Indonesia, dengan dukungan SDM, sarana dan prasarana yang memadai, serta dengan Kepemimpinan Kepala dan Komitmen yang kuat dari seluruh karyawan sehingga Guru dan Tenaga Kependidikan yang Kompeten dan Profesional di bidangnya dapat diwujudkan melalui pendidikan dan pelatihan berkualitas yang tentunya tidak terlepas dari arah kebijakan dan strategi Pendidikan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

#### **a. Sumber Daya Manusia**

PPPPTK BMTI mempunyai peta jabatan yang mengacu pada fungsi lembaga sebagai Unit Pelaksana Teknis dari Direktorat Jenderak Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dengan peta jabatan tersebut dapat dilihat kebutuhan pegawai yang sesuai dengan jabatannya sari setiap unit kerja, sehingga dapat dipastikan setiap pegawai memiliki jabatan yang diperlukan di PPPPTK BMTI dengan deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi PPPPTK BMTI, yaitu melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidikan dan tenaga kependidikan di Bidang Mesin dan Teknik Industri, PPPPTK BMTI didukung oleh 199 karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tersebar di berbagai unit kerja, baik pejabat struktural, staf, maupun pejabat fungsional widyaiswara (data Desember tahun 2019). Berdasarkan kualifikasi pendidikan 50 karyawan diantaranya memiliki kualifikasi Pendidikan minimal S1/DIV, atau sekitar 25,12% dari total 199 karyawan berstatus PNS.

**Tabel 1.5.**  
**Pegawai Berdasarkan Pendidikan Per Desember 2019**

NO	JENJANG PENDIDIKAN	STRUKTURAL			PELAKSANA	JABATAN FUNGSIONAL			
		JPT PRATAMA	ADMINISTRATOR	PENGAWAS		WIDYAIWARA	PUSTAKAWAN	PLP	PTP
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	S3		2			6			
2	S2	1	1	4	14	51			5
3	DIV/S1			3	38	1	1		7
4	DIII				9				
5	SMA/SMK				52				
6	SMP				1				
7	SD				3				
JUMLAH		1	3	7	117	58	1		12
TOTAL		199							

karyawan dengan jabatan fungsional tertentu yang terdiri dari Widyaiswara, Pengembang Teknologi Pembelajaran, Pranata Laboratorium Pendidikan, dan Pustakawan, 117 Fungsional Umum dan Pejabat Struktural 11 orang.

Selain dari itu PPPPTK BMTI merekrut tenaga honorer dan kontrak sebanyak 89 orang untuk membantu/memfasilitasi PPPPTK BMTI dalam melaksanakan tugas fungsi lembaga.

**Tabel 1.6.**  
**Pegawai PPPPTK BMTI berdasarkan Jabatan yang diampu Per Desember 2019**

NO	PEJABAT PENGAWAS/ ADMINISTRATOR	FUNGSIONAL TERTENTU								FUNGSIONAL UMUM		
		STRUKTURAL	JML	WIDY AISWARA	JML	PUSTAKAWAN	JML	PRANATA LABORATORIUM PENDIDIKAN	JML	PENGEMBANG TEKNOLOGI PENDIDIKAN	JML	KELAS JABATAN
		1	2		3		4		5		6	
1	ESELON III	1	WIDY AISWARA UTAMA	5	PUSTAKAWAN MADYA		PLP MADYA		PTP MUDA	10	GRADE 7	21
2	ESELON III	3	WIDY AISWARA MADYA	39	PUSTAKAWAN MUDA		PLP MUDA		PTP PERTAMA	2	GRADE 6	17
3	ESELON IV	7	WIDY AISWARA MUDA	13	PUSTAKAWAN PERTAMA	1	PLP PERTAMA				GRADE 5	59
4			WIDY AISWARA PERTAMA	1	PUSTAKAWAN PENYELIA		PLP PENYELIA				GRADE 3	13
											GRADE 1	7
	<b>JUMLAH</b>	11		58		1				12		117
	<b>TOTAL PEGAWAI</b>	<b>199</b>										

Berdasarkan hal tersebut PPPPTK BMTI memiliki SDM yang sarat akan kompetensi dan profesionalisme dalam melakukan tugas fungsi lembaga yaitu melakukan layanan fasilitasi peningkatan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan.

#### **b. Sarana dan Prasarana**

PPPPTK BMTI memiliki tugas fungsi melaksanakan pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Dalam rangka mewujudkan tugas tersebut PPPPTK BMTI memberikan layanan peningkatan kompetensi pendidik dan Tenaga Kependidikan, Guna melaksanakan peran tersebut PPPPTK BMTI ditunjang oleh beberapa unit kerja dan departemen-departemen, yaitu Departemen Teknik Sipil dan Perencanaan, Departemen Mesin Produksi dan Konstruksi, Departemen Otomotif, Departemen Elektronika dan Informatika, Departemen Ketenagalistrikan, Departemen Manajemen dan Kependidikan, Departemen Teknik Energi Terbarukan dan Sains.

Sarana dan prasarana yang memadai tidak hanya dari segi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dan diakui oleh Guru dan Tenaga Kependidikan tetapi juga dikenal dengan tersedianya sarana pendukung yang lengkap, diantaranya Wisma Panglayungan, Wisma Kangguru Wisma Waskita, ruang pertemuan Bale Binagkit dan Bale Pancaniti, Masjid, Kantin, Poliklinik, Kolam Renang, Lapangan Sepak Bola, Lapangan Tenis, Lapangan Bulu Tangkis serta Taman-taman dan kolam.

## **2. Permasalahan Internal**

### **a. Organisasi dan Manajemen**

Secara teoritis, perilaku organisasi ditentukan oleh perilaku individu dan perilaku kelompok. Artinya gaya dan perilaku individu dan kelompok akan membentuk

perilaku organisasi. Selama kurang lebih 10 tahun PPPPTK BMTI dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang kharismatik dan paternalistik, telah mengilhami, mempengaruhi, dan mewarnai pola pikir karyawan, dan peserta diklat. Pemimpin terdahulu dapat dikatakan telah melakukan transformasi perilaku dan budaya kerja karyawan. Pemimpin saat itu kadang-kadang mampu bersikap sebagai bos, kepala, manager, pemimpin, sahabat, guru, teman, dan bapak bagi karyawan pada saat yang bersamaan. Itulah gaya yang paling sesuai dengan kondisi saat itu. Dan itulah kelemahan kepemimpinan kharismatik, karena tidak dapat dikembangkan menjadi sebuah sistem.

Akibatnya transformasi budaya tersebut pada saat itu tidak masuk ke alam subjektif karyawan sehingga tidak bersifat permanen untuk jangka waktu yang lama. Dengan kata lain kaderisasi kepemimpinan kurang berhasil dilaksanakan. Selain itu dengan perubahan struktur organisasi dan gaya kepemimpinan, transformasi perilaku dan budaya yang diwariskan belum mampu mendorong dan memperkuat perilaku kolektif karyawan. Hal ini didorong oleh dampak globalisasi dan budaya konsumerisme yang mengalir deras di awal tahun 1990-an. Perlahan-lahan, rasa kebersamaan semakin berkurang, tergantikan dengan prinsip individualistis, materialistis, dan cenderung hedonis. Kekurangmampuan lembaga untuk melakukan Pemberdayaan staf juga merupakan salah satu sebab mengapa SDM yang berjumlah kurang lebih **199 orang** belum mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi kemajuan lembaga ini.

Meski telah meraih sertifikat ISO 9001:2000, PPPPTK BMTI ternyata dalam pelaksanaan tugasnya belum mampu menjamin terciptanya kualitas pelayanan yang memenuhi harapan pelanggan. Hal ini disebabkan belum konsistennya sebagian besar para pengambil keputusan mengikuti prosedur kerja dalam menjalankan tugasnya. Kepentingan individu dan kelompok masih menjadi pertimbangan utama.

## **b. Aspek Finansial**

Ketersediaan dana pada waktu dan dalam jumlah yang sesuai merupakan faktor penunjang dan menentukan dalam pencapaian program. Beberapa tahun terakhir ini banyak program, baik program rutin maupun program pengembangan tidak dapat terlaksana secara optimal karena keterbatasan dana, dan ketidaktepatan waktu distribusi meskipun dari segi nominal anggaran mengalami kenaikan. Kendala dana sering menjadi *apology* atas

ketidakterlaksanaan suatu program. Sampai dengan tahun 2016 kendala utama ketidakterlaksanaan suatu program adalah sistem pengelolaan dana yang belum handal, transparan, akomodatif dan responsif, serta akuntabel. Hal ini mempengaruhi kinerja lembaga, sehingga harus diperbaiki dan ditingkatkan kualitas pengelolaannya.

### **c. Program**

Program pelatihan tingkat tinggi yang ditawarkan kurang inovatif dikarenakan belum dapat menjawab kebutuhan peningkatan kompetensi yang berstandar industri, rendahnya mutu pelayanan kepada peserta serta kurangnya analisis kebutuhan diklat yang benar-benar dibutuhkan sekolah dan DU/DI. Karena itu, program-program yang berkualitas dan mutu layanan kepada peserta harus benar-benar mendapat prioritas lembaga. Sejalan dengan tuntutan UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, maka program diklat yang dikembangkan oleh PPPPTK BMTI mengarah kepada pencapaian kualitas dan kuantitas sertifikasi dan kompetensi guru. Demikian juga untuk mendukung kebijakan peningkatan proporsi jumlah SMK maka pengembangan dan inovasi program untuk peningkatan kompetensi PTK yang diperlukan harus diperkuat.

Sekarang ini PPPPTK BMTI sedang melaksanakan pengembangan beberapa program diantaranya pengembangan program Kemitraan, program Teknik Energi Terbarukan dengan didirikannya HYCOM, Pusat Keunggulan bidang Listrik, Otomasi, dan TET kerja sama dengan Pemerintah Perancis melalui Schneider Metodologi Pendidikan Teknik, dan Manajemen Sekolah. Pengembangan-pengembangan lain yang inovatif harus terus dikreasi.

Hal lain yang terkait dengan program, banyak program pelatihan yang sudah dilaksanakan masih kurang bermakna bagi kepentingan karier para guru. Hal ini perlu pengkajian dan pengembangan bagaimana agar sertifikat yang diperoleh dapat diperhitungkan sesuai dengan tuntutan sertifikasi profesi dan peningkatan karier lainnya.

## **3. Permasalahan Eksternal**

- a. Rata-rata nilai hasil UKG Nasional tahun 2015 adalah 56 sedangkan target UKG Nasional pada tahun 2019 adalah 80.



- b. Keberadaan komunitas guru bidang keahlian produktif di setiap daerah belum merata.
- c. Belum adanya komunitas guru adaptif terapan bidang keahlian Bidang Mesin dan Teknik Industri di setiap daerah.
- d. Distribusi kualitas dan kuantitas guru masih terkonsentrasi di kota-kota besar. Akibatnya pendidikan yang bermutu belum dapat dinikmati masyarakat di daerah yang jauh dari kota.
- e. Peran provinsi dan kabupaten/kota dalam peningkatan kemampuan guru belum optimal.
- f. Pembinaan guru di sekolah secara parsial ditangani oleh unit kerja yang berbeda di lingkungan Kemendikbud.
- g. Peran PPPPTK Kejuruan dalam pembinaan guru untuk bidang kejuruan semakin kecil dikarenakan mengikuti program prioritas Nasional.
- h. Kelebihan guru adaptif sebagai dampak penyempurnaan Kurikulum 2013.

## **BAB II**

### **VISI, MISI, TUJUAN STRATEGIS, DAN SASARAN STRATEGIS**

#### **A. Visi PPPPTK BMTI**

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, yakni:

**“Terbentuknya Insan serta Ekosistem Pendidikan dan Kebudayaan yang berkarakter dengan berlandaskan gotong royong”**

Adapun visi dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK), yaitu

**“Terbentuknya Insan serta Ekosistem Pendidikan dan Kebudayaan yang Berkarakter dengan Berlandaskan Gotong Royong”**

Guna menyelaraskan visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan visi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, PPPPTK BMTI menetapkan visi sebagai berikut.

**“Terbentuknya Insan dan Ekosistem Pendidikan yang Berkarakter untuk Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang Profesional di Bidang Mesin dan Teknik Industri”**

#### **B. Misi PPPPTK BMTI**

PPPPTK BMTI telah menetapkan misi yang merupakan penjabaran dari misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah sebagai berikut:

Misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan:

1. Mewujudkan Pelaku Pendidikan dan Kebudayaan yang Kuat;
2. Mewujudkan Akses yang Meluas, Merata, dan Berkeadilan;
3. Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu;
4. Mewujudkan Pelestarian dan Pemajuan Kebudayaan, serta Pengembangan Bahasa;

5. Mewujudkan Penguatan Tata Kelola serta Peningkatan Efektivitas Birokrasi dan Pelibatan Publik.

Misi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK):

1. Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Berkinerja Baik;
2. Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Sejahtera;
3. Mewujudkan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata, dan Berkeadilan;
4. Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola serta Peningkatan Efektivitas Birokrasi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan dan Pelibatan Publik.

Misi PPPPTK BMTI:

1. Meningkatkan *kualitas/mutu* pendidik dan tenaga kependidikan kejuruan sesuai dengan standar;
2. Meningkatkan *ketersediaan* layanan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah menengah kejuruan;
3. Memperluas *keterjangkauan* layanan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan;
4. Mewujudkan *kesetaraan* dalam memperoleh layanan fasilitasi peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan;
5. Menjamin *kepastian* pendidik dan tenaga kependidikan memperoleh layanan fasilitasi peningkatan kompetensi; dan
6. Memperluas kerja sama antar lembaga dan dunia usaha/dunia industri serta masyarakat luas dalam pendidikan keprofesian berkelanjutan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Makna dari setiap butir Misi di atas adalah sebagai berikut:

Misi 1: Meningkatkan *kualitas/mutu* pendidik dan tenaga kependidikan kejuruan sesuai dengan standar, bermakna bahwa peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang profesional sesuai bidangnya adalah tugas pokok dari PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri. Hal ini diwujudkan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang terstandar berdasarkan kebutuhan kompetensi dan tuntutan perkembangan ilmu dan teknologi.

Misi 2 : Meningkatkan *ketersediaan* layanan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah menengah kejuruan, melalui

peningkatan jumlah layanan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan sekolah menengah kejuruan, serta perkembangan ilmu dan teknologi. Untuk itu ketersediaan layanan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah menengah kejuruan akan dilakukan peningkatan mutu dan relevansi layanan diklat secara berkelanjutan.

Beberapa program yang telah dan akan dikembangkan dalam rangka mewujudkan mutu dan layanan diklat Bidang Mesin dan Teknik Industri adalah:

1. Diklat Modular. Layanan diklat dengan menggunakan moduler ini diharapkan dapat mengatasi permasalahan keterbatasan layanan yang disebabkan anggaran pemerintah yang belum mencukupi untuk menyentuh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) yang ada saat ini. Diklat modular ini terutama diperuntukkan bagi PTK yang memiliki hasil uji kompetensi “di atas standar minimal”, dimana calon peserta diklat akan diberikan modul-modul kompetensi sesuai dengan kebutuhannya berdasarkan hasil uji kompetensi.
2. Program Pembentukan dan Pemberdayaan MGMP/MKKS/MKKPS. Tahun 2014 telah dibentuk MGMP sejumlah 12 kelompok kerja MGMP kelompok guru produktif pada 6 Kabupaten/Kota.
3. Pengembangan sistem diklat. Dengan tersedianya sistem diklat diharapkan PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri dapat memberikan layanan diklat dengan model kerjasama dengan pemerintah daerah, dimana setiap daerah dapat menyelenggarakan diklatnya sendiri dengan memperhatikan dan mengikuti sistem diklat yang disusun oleh PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri serta standar yang telah ditetapkan oleh PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri. PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri bertekad untuk terus memantapkan program-program yang dilaksanakan.

Misi 3 : Memperluas *keterjangkauan* layanan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. Sesuai dengan misi Kemdikbud maka layanan diklat harus tersedia dan terjangkau secara merata di seluruh pelosok nusantara dan untuk seluruh lapisan masyarakat. Agar layanan diklat dapat merata pada seluruh wilayah nusantara maka PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri sebagai unit pelaksana teknis (PTK) dari lembaga pusat, akan terus berusaha mencari alternatif untuk memperluas akses layanan diklat yang dapat menjangkau seluruh wilayah binaan masing-masing PPPPTK. Beberapa program yang telah dan akan dikembangkan dalam rangka pemerataan dan

perluasan akses adalah

1. Diklat jarak jauh. Tahun 2009, 2010 dan 2011 telah melakukan layanan diklat jarak jauh dengan memanfaatkan teknologi informasi dengan sasaran mencapai 2.440 peserta.
2. Pengembangan Pusat Belajar (PB) yang menjadi kepanjangan tangan dalam pelaksanaan diklat.
3. Peningkatan kompetensi pendidik dengan metode daring (dalam jaringan) Guru Pembelajar dalam lingkup wilayah di 12 provinsi.

Misi 4 : Mewujudkan *kesetaraan* dalam memperoleh layanan fasilitasi peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini bermakna setiap kebijakan yang diambil dalam pemberian layanan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan tidak membedakan faktor gender, sekolah negeri maupun swasta dan lokasi sekolah daerah 3 T (Terluar, Terdepan, dan Tertinggal)

Misi 5: Menjamin *kepastian* pendidik dan tenaga kependidikan memperoleh layanan fasilitasi peningkatan kompetensi. Hal ini bermakna perencanaan dan pelaksanaan program layanan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan agar memberikan kepastian setiap pendidik dan tenaga kependidikan dalam lingkup wilayah binaan memperoleh layanan fasilitasi peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan dan dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip layanan prima.

Untuk keperluan ini dilakukan beberapa hal, antara lain:

1. Rancangan program peningkatan kompetensi dikembangkan berdasarkan analisis kebutuhan pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan sekolah
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM institusi sesuai tuntutan pelaksanaan tugas.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas fasilitas institusi sesuai tuntutan program layanan fasilitasi peningkatan kompetensi.

Misi 6: Memperluas kerjasama antar lembaga dan dunia usaha/dunia industri serta masyarakat luas dalam pendidikan keprofesional berkelanjutan bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini bermakna dalam rangka memperluas

*keterjangkauan* dan menjamin kepastian layanan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai kebutuhan maka kerja sama antar lembaga dan dunia usaha/dunia industri serta masyarakat luas dalam pendidikan keprofesian berkelanjutan bagi pendidik dan tenaga kependidikan menjadi fokus perhatian.

Kerja sama antar lembaga dan dunia usaha/dunia industri serta masyarakat luas diarahkan untuk

1. Tempat magang kerja tenaga pengajar/widyaiswara, dan pendidik dan tenaga kependidikan peserta layanan fasilitasi peningkatan kompetensi;
2. Pengembangan bahan ajar/modul sesuai kompetensi dunia kerja;
3. Pengembangan Skema Uji Kompetensi LSP-P2;
4. Pengembangan soal-soal tes hasil belajar/Materi Uji Kompetensi (MUK);
5. Pengajar tamu/nara sumber dalam berbagai kegiatan layanan fasilitasi peningkatan kompetensi;
6. Pemanfaatan fasilitas/peralatan institusi dan dunia kerja dalam berbagai kegiatan layanan fasilitasi peningkatan kompetensi; dan
7. Sebagai Pusat Belajar di wilayah binaan.

### **C. Tujuan Strategis PPPPTK BMTI**

Tujuan Strategis PPPPTK BMTI merupakan implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun dan merupakan penjabaran dari tujuan strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Dengan ditetapkannya tujuan strategis lembaga diharapkan perencanaan program Lembaga dapat disusun secara tepat dan terarah dalam rangka mewujudkan visi dan misinya dalam kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Perumusan tujuan strategis juga akan memungkinkan lembaga untuk melakukan evaluasi terhadap pencapaian visi dan misi lembaga. Adapun tujuan strategis PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1.**  
**Tujuan Strategis PPPPTK BMTI Tahun 2015 – 2019**

TUJUAN STRATEGIS	INDIKATOR TUJUAN	TARGET AKHIR TAHUN 2019
Meningkatnya Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan sesuai bidangnya	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang lulus diklat peningkatan kompetensi dengan predikat minimal cukup	<b>122.004 Orang</b>

Tujuan strategis “Peningkatan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan sesuai bidangnya” merupakan tujuan atas pelaksanaan semua misi, yaitu (M.1) Meningkatkan *kualitas/mutu* pendidik dan tenaga kependidikan kejuruan sesuai dengan standar; (M2) Meningkatkan *ketersediaan* layanan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah menengah kejuruan; (M3) Memperluas *keterjangkauan* layanan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; (M4) Mewujudkan *kesetaraan* dalam memperoleh layanan fasilitasi peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan; (M5) Menjamin *kepastian* pendidik dan tenaga kependidikan memperoleh layanan fasilitasi peningkatan kompetensi; dan (M6) Memperluas kerja sama antar lembaga dan dunia usaha/dunia industri serta masyarakat luas dalam pendidikan keprofesian berkelanjutan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Peserta diklat, baik Guru maupun tenaga kependidikan, dikatakan meningkat kompetensinya apabila Peserta diklat dinyatakan lulus dan mendapatkan sertifikat dengan predikat dari Nilai Akhir (NA) minimal **Cukup**.

Berikut adalah kategori predikat yang diterima peserta mengadaptasi Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2015:

**Tabel 2.2.**  
**Predikat dari Nilai Akhir pada Program Diklat Guru**

No.	Skala Nilai	Predikat
1.	> 90,0 - 100	Amat Baik
2.	> 80,0 – 90,0	Baik
3.	> 70,0 – 80,0	Cukup
4.	> 60,0 – 70,0	Sedang

No.	Skala Nilai	Predikat
5.	≤ 60	Kurang

#### D. Sasaran Strategis PPPPTK BMTI

Selanjutnya, untuk mengetahui ketercapaian tujuan strategis maka perlu dijabarkan ke dalam sasaran strategis sehingga tujuan strategis lebih terukur. Sasaran Strategis ini menggambarkan kondisi yang ingin dicapai pada akhir periode Renstra. PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri telah menetapkan sasaran strategis yang akan dicapai sepanjang periode Renstra 2015-2019 dan akan menopang ketercapaian sasaran strategis Ditjen GTK. Untuk itu, penyusunan sasaran strategis PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri harus berpedoman pada sasaran strategis Ditjen GTK yang sesuai dengan tugas dan fungsi PPPPTK. Adapun tujuan strategis dari Ditjen GTK adalah “Meningkatnya profesional guru dan tenaga kependidikan”. Sedangkan sasaran strategis dari PPPPTK BMTI adalah sebagai berikut.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan sesuai bidangnya	Jumlah guru yang meningkat kompetensi di bidangnya
	Jumlah tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya

#### DEFINISI OPERASIONAL/METODE PENGUKURAN INDIKATOR KINERJA

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	DEFINISI OPERASIONAL	METODE PERHITUNGAN
Jumlah guru yang meningkat kompetensi bidangnya	Yang dimaksud guru yang meningkat kompetensi bidangnya adalah guru bidang mesin dan teknik industri, guru bidang tematik, guru keahlian ganda, guru program kurikulum 2013, dan guru yang berperan sebagai	Satuan = (angka absolut), dihitung dari jumlah guru peserta diklat yang lulus dengan predikat nilai akhir minimal “cukup”



INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	DEFINISI OPERASIONAL	METODE PERHITUNGAN
	<p>teknisi.</p> <p>Yang dimaksud meningkat kompetensinya adalah yang lulus diklat dengan memperoleh nilai akhir minimal “cukup”.</p>	
<p>Jumlah tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya</p>	<p>Yang dimaksud tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya adalah pengawas dan kepala sekolah.</p> <p>Yang dimaksud meningkat kompetensinya adalah yang lulus diklat dengan memperoleh nilai akhir minimal “cukup”.</p>	<p>Satuan = (angka absolut), dihitung dari jumlah tenaga kependidikan peserta diklat dan lulus dengan predikat nilai akhir minimal “cukup”</p>

#### E. Tata Nilai PPPPTK BMTI

Untuk memandu pencapaian visi dan misi serta untuk mewujudkan tujuan dan sasaran maka diperlukan tata nilai yang dipergunakan sebagai pedoman bagi seluruh insan Ditjen GTK. Tata nilai ini merupakan dasar sekaligus arah untuk mendukung dan memandu seluruh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang sedang dikerjakan. Tata nilai Ditjen GTK mengacu pada tata nilai yang diutamakan pada Renstra Kemendikbud 2015-2019 adalah sebagai berikut:

1. Memiliki integritas, konsisten, dan teguh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan, terutama dalam hal kejujuran dan kebenaran dalam tindakan, 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.

Aspek manusia merupakan tata nilai yang dianut dan disepakati oleh seluruh anggota organisasi yang harus dijadikan motto bagi seluruh anggota organisasi dalam bekerja dan berhubungan satu sama lainnya. Tata nilai yang telah dianut dan akan terus dipertahankan motto "***Melayani Tanpa Pamrih***". Dalam rangka mencapai visi maka PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri telah sepakat menggunakan komitmen lembaga sebagai berikut yaitu "***Bermakna Bagi Peserta Diklat dan Masyarakat Sekitar***".

**BAB III**  
**ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, KERANGKA REGULASI,**  
**DAN KERANGKA KELEMBAGAAN**

**A. Arah Kebijakan dan Strategi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan**

Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu dapat ditandai dengan tercapainya Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (SSD) sebagai berikut :

- a. Meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan melalui: (i) peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi guru dan tenaga kependidikan disertai dengan perbaikan desain program dan keselarasan disiplin ilmu; (ii) peningkatan kompetensi; dan (iii) penguatan sistem uji kompetensi guru dan tenaga kependidikan sebagai bagian dari proses penilaian hasil belajar siswa;
- b. Meningkatkan pengembangan karir guru dan tenaga kependidikan 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 dan tenaga kependidikan 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.

## B. Arah Kebijakan dan Strategi PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri

Dalam rangka mendukung Arah Kebijakan Ditjen GTK dan Kemendikbud serta agenda prioritas (NAWACITA) tersebut maka PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri merumuskan arah kebijakan dan strategi untuk mencapai Sasaran Strategis pada tujuan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Arah Kebijakan dan strategi PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri untuk mencapai Sasaran Strategis pada Tujuan Strategis yaitu meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan sesuai bidangnya dalam mendukung sasaran strategi pada renstra Renstra Ditjen GTK yaitu sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir guru dan tenaga kependidikan melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) atau *Continuing Professional Development (CPD)*
- b. Peningkatan peran serta guru dan tenaga kependidikan dalam penataan kurikulum melalui: (i) penguatan kerjasama antara guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah untuk mendukung efektivitas pembelajaran; (ii) penguatan praktek pembelajaran di kelas untuk guru dan kepala sekolah agar mampu melaksanakan kurikulum secara baik; dan (iii) penyediaan dukungan materi pelatihan secara daring (*online*) untuk membangun jaringan pertukaran materi pembelajaran dan penilaian antar guru.

Arah kebijakan PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri selanjutnya dilaksanakan melalui program dan dijabarkan dalam kegiatan-kegiatan periode 2015—2019. Di dalam Struktur kegiatan lingkup Ditjen GTK, bertanggungjawab atas Program Guru dan Tenaga Kependidikan. Struktur kegiatan dan Unit Eselon II yang bertanggungjawab untuk mengelola kegiatan di bawah ini:

**Tabel 3.1.**  
**Program, Kegiatan dan Penanggungjawab Lingkup**  
**Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan**

Kode	Program/Kegiatan	Eselon I/Eselon II/UPT
13	Program Guru dan Tenaga Kependidikan	Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan
5634	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	PPPPTK/LPPKS/LPPPPTK KPTK

Sumber: Renstra Ditjen GTK 2015-2019

Program Guru dan Tenaga Kependidikan bertujuan untuk mencapai:

1. Peningkatan kualitas pengelolaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga

- kependidikan PAUD dan Dikmas;
2. peningkatan kualitas pengelolaan guru dan tenaga kependidikan Dikdas;
  3. peningkatan kualitas pengelolaan guru dan tenaga kependidikan Dikmen;
  4. peningkatan kualifikasi, kompetensi dan profesionalitas guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan PAUD dan Dikmas, Dikdas, serta Dikmen;
  5. peningkatan pengembangan karier, penghargaan, dan perlindungan serta kesejahteraan guru, pendidik lainnya dan tenaga kependidikan PAUD dan dikmas, dikdas, serta dikmen;
  6. peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan;
  7. peningkatan efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan serta partisipasi pemerintah daerah dan masyarakat; dan
  8. peningkatan sistem tata kelola kementerian yang transparan dan akuntabel.

### **C. Kerangka Regulasi**

Agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan dengan baik maka perlu didukung dengan regulasi yang memadai sebagai legalitas operasionalisasi dari arah kebijakan PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri. Kerangka regulasi diarahkan untuk penyediaan peraturan perundangan yang terkait dengan pembinaan guru dan tenaga kependidikan. Kerangka regulasi yang akan disusun antara lain adalah identifikasi Peraturan Menteri, Peraturan Dirjen maupun Keputusan Dirjen yang terkait dengan pembinaan guru dan tenaga kependidikan, termasuk dalam rangka menciptakan sinkronisasi pelaksanaan pembinaan guru dan tenaga kependidikan antara pusat dan daerah.

Berikut dijabarkan kerangka regulasi yang terkait dengan Program Guru dan Tenaga Kependidikan, Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Guru dan Tenaga Kependidikan, yang dibutuhkan untuk mengawal tercapainya arah kebijakan, strategi dan Sasaran Strategis PPPPTK BMTI 2015—2019 serta urgensi perlunya kerangka regulasi.

Perincian mengenai jenis dan pentingnya regulasi dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Ditjen GTK, menjadi bagian penting yang harus dipertimbangkan oleh PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri serta menjadi pihak yang berkontribusi didalamnya. Mengacu pada Renstra Ditjen GTK, Kerangka Regulasi ini dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Kerangka Regulasi**

No	Arah Kerangka Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian dan Penelitian
1	Permendikbud tentang Pengelolaan Guru apabila PP nya telah disahkan	Agar ada pembagian kewenangan dan tanggung jawab yang jelas dalam pengelolaan guru, baik yang bersifat urusan wajib, urusan pilihan maupun urusan bersama yang dilakukan oleh pemerintah dan pemerintah daerah.
2	Peraturan perundangan terkait dengan upaya peningkatan efisiensi pemanfaatan anggaran pendidikan terutama berkaitan dengan penyediaan guru	Memperjelas kewenangan dan tanggung jawab Mengenai penyediaan guru dan penganggarnya yang dibebankan secara proposional kepada pemerintah dan pemerintah daerah serta komitmen dalam peningkatan profesionalisme dan kinerja guru.
3	Meninjau kembali dan bila perlu Revisi Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen	Pemenuhan beban mengajar guru 24 jam – 40 jam tatap muka perlu dievaluasi ulang mengingat: a. Kebutuhan jam mengajar guru dalam struktur kurikulum setiap mapel berbeda; b. Tuntutan pemenuhan jam mengajar guru berakibat guru harus mengajar di beberapa tempat bagi guru yang secara struktur kurikulum jamnya sedikit.
4	Meninjau kembali dan Revisi Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2005 tentang Guru	Pelaksanaan sertifikasi guru, pemberian tunjangan guru, dan pengaturan terhadap pemenuhan beban kerja guru perlu disempurnakan.
5	Permendikbud terkait pelaksanaan sertifikasi guru yang diangkat setelah tahun 2006	Sampai dengan saat ini masih terdapat lebih dari 300 ribu guru yang diangkat pada tahun 2006 ke atas yang perlu diatur proses pelaksanaannya sertifikasinya

Sumber: Renstra Ditjen GTK 2015–2019

#### **D. Kerangka Kelembagaan**

Kerangka kelembagaan adalah perangkat PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri 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 PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri; (ii) memperjelas ketatalaksanaan dan meningkatkan profesionalisme sumberdaya aparatur. Berdasarkan Permen dikbud nomor 16 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bidang Mesin dan Teknik Industri mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan pada Bidang Mesin dan Teknik Industri. Dalam melaksanakan tugas diatas, PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan;
2. Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
3. Fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
4. Pelaksanaan kerja sama di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan;
5. Evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; dan
6. Pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK.

Berdasarkan pada tugas dan fungsi tersebut, dalam rangka melakukan aktivitas operasionalnya, organisasi PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri terdiri atas:

1. Kepala;
2. Bagian Umum;
3. Bidang Program dan Informasi;
4. Bidang Fasilitasi Peningkatan Kompetensi; dan
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

## **BAB IV**

### **TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**

#### **A. Target Kinerja**

Penetapan target kinerja ditentukan setelah Indikator Kinerja disusun. Target kinerja menunjukkan tingkat sasaran kinerja spesifik yang akan dicapai oleh PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri dalam periode 2015—2019, oleh karena itu di dalam menyusun dan menetapkan target kinerja mengacu dan memperhatikan beberapa kriteria, yaitu

1. Target kinerja harus dapat menggambarkan angka kuantitatif dan menyebutkan satuan yang akan dicapai dari setiap indikator kinerja;
2. Penetapan target dipilih karena relevan dengan indikator kinerjanya, logis dan berdasarkan pada baseline data yang jelas,

Target kinerja program Eselon II harus mencerminkan target kinerja instansi vertikal, kementerian dan program prioritas nasional. Selanjutnya melalui reformasi perencanaan dan penganggaran diperoleh gambaran kerangka anggaran selama lima tahun mendatang. Setelah tersusunnya Renstra ini, PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri akan menjabarkannya ke dalam rencana tahunan yang terukur dengan menerapkan prinsip penganggaran berbasis kinerja.

Uraian penjelasan dari setiap target kinerja PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri adalah

keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis dapat diukur dari ketercapaian target.

Dari sasaran strategis “Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan sesuai bidangnya” dapat ditandai dengan tercapainya Sasaran Strategis Lembaga, sebagai berikut:



**Tabel 4.1.**  
**Target Kinerja Sasaran Strategis PPPPTK BMTI Periode Renstra 2015 – 2019**

Tujuan Strategis	Indikator Kinerja Tujuan Strategis	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Baseline	Target					
				2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Meningkatnya Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan sesuai bidangnya	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang lulus diklat peningkatan kompetensi dengan predikat minimal cukup			22.737						122.044
		Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan sesuai bidangnya	Jumlah guru yang meningkat kompetensi bidangnya	18.810	3.864	61.997	6.050	28.650	13.000	
			Jumlah tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya	3.927	1.900	235	138	170	6.000	

## B. Kerangka Pendanaan

Pengelolaan dana pendidikan harus berdasarkan prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik, untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional, Dengan mendasarkan pada perkiraan penganggaran Ditjen GTK maka PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri memperkirakan kerangka anggaran secara menyeluruh sebagai berikut:

### 1. Perkiraan Pendanaan

Perkiraan pendanaan dalam kurun waktu 2015—2019 sesuai dengan hasil perhitungan dalam Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM) untuk melaksanakan program dan kegiatan Ditjen GTK yang diampu oleh PPPPTK, didapatkan perkiraan kebutuhan anggaran seperti ditunjukkan pada Tabel berikut:

**Tabel 4.2.**  
**Perkiraan Kebutuhan Anggaran PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri 2015—2019**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Rencana Pendanaan (dalam ribuan rupiah)				
		2015	2016	2017	2018	2019
Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga pendidikan sesuai bidangnya	Jumlah guru yang meningkat kompetensinya	15.100.000	86.700.000	90.633.000	98.678.400	79.625.000
	Jumlah tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya	20.400.000	1.627.000	2.690.000	3.505.695	32.950.000
Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya		50.000.000	52.000.000	42.745.000	68.520.000	53.950.000
<b>Jumlah</b>		<b>85.500.000</b>	<b>140.327.000</b>	<b>136.068.000</b>	<b>170.704.095</b>	<b>166.525.000</b>

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

Untuk mencapai tujuan pembangunan yang dituangkan dalam Renstra perlu dilakukan koordinasi secara internal lembaga dan antar instansi terkait, penataan sistem tata kelola, dan pengawasan internal lingkup lembaga:

### **a. Koordinasi Perencanaan Program**

Koordinasi penyusunan dan pelaksanaan Renstra PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri dilakukan melalui forum rapat kerja perencanaan internal dan eksternal lembaga, Pihak yang dilibatkan dalam forum koordinasi perencanaan antara lain Unit Utama Kemendikbud, Ditjen GTK, PPPPTK, Pemerintah Daerah, SMK Bidang Mesin dan Teknik Industri, dan mitra lainnya,

### **b. Tata Kelola**

Perlu dilakukan penataan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan program dan kegiatan yang ditetapkan untuk mewujudkan sasaran indikator kinerja program, Pengembangan sistem tata kelola implementasi Renstra mencakup kegiatan penyusunan standar operasional dan prosedur (SOP) dalam penyusunan dokumen perencanaan berbasis kinerja, sosialisasi dan pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan yang dituangkan dalam Renstra,

### **c. Pengendalian dan Pengawasan**

Pengendalian terhadap implementasi Renstra dilakukan melalui pengawasan internal yang merupakan tanggung jawab dari tim pengawasan yaitu Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan Inspektorat Jenderal (Itjen), Sistem pengawasan internal yang efektif dilakukan tanggung jawab melalui pengendalian operasional dan finansial, manajemen risiko, 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,

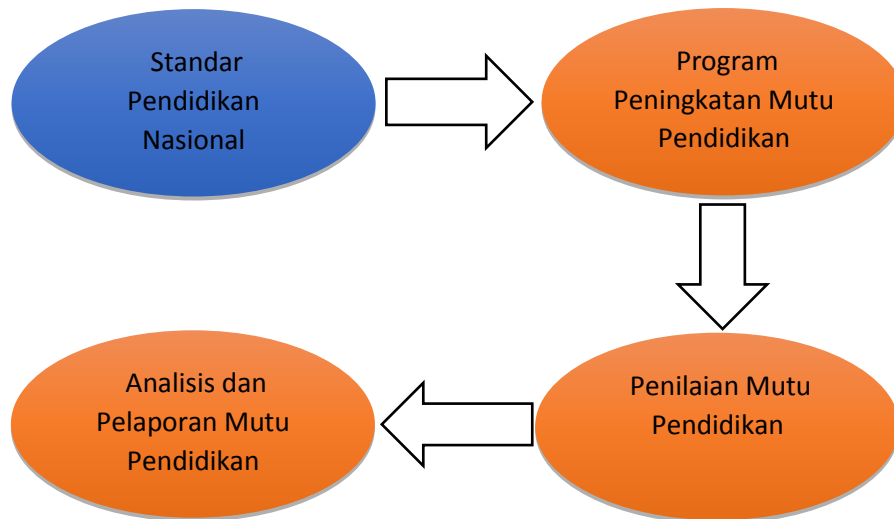
## **C. Sistem Pemantauan dan Evaluasi**

Sistem pemantauan dan evaluasi merupakan penjaminan mutu yang tidak terpisahkan dari implementasi Renstra, Sistem penjaminan mutu bertujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian dan kesesuaian antara rencana yang telah ditetapkan dalam Renstra dengan hasil yang dicapai berdasarkan kebijakan yang dilaksanakan melalui kegiatan dan/atau program secara berkala dan berkelanjutan.

Kegiatan penjaminan mutu dilakukan dengan melalui kegiatan yang diawali dengan

perencanaan (*Plan*), pelaksanaan (*Do*), pemantauan (*Check*) dan melakukan tindakan perbaikan (*Action*),

Hubungan antara komponen-komponen utama dapat dilihat dalam diagram di bawah ini,



**Gambar 4.1.**  
**Diagram Penjaminan dan Peningkatan Mutu**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Renstra PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri Tahun 2015—2019 **revisi 2 tahun 2019** telah disusun melalui berbagai proses dan tahapan. Renstra disusun berlandaskan pada berbagai perkembangan kebijakan, capaian kinerja hingga saat ini, serta hasil analisis kondisi internal dan eksternal untuk mendukung pencapaian visi, misi, tujuan strategis dan sasaran strategis PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri, yang akan mendukung perwujudan visi Kemendikbud yaitu "Terbentuknya Insan serta Ekosistem Pendidikan dan Kebudayaan yang Berkarakter dengan Berlandaskan GotongRoyong". Renstra ini juga telah mengakomodasi tugas dan fungsi PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri sebagaimana Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK). Renstra PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri ini merupakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah.

Lingkup tugas dan fungsi untuk periode 5 (lima) tahun (2015 hingga 2019) memuat visi, misi, tujuan strategis, sasaran strategis, arah kebijakan dan strategi, kerangka regulasi, kerangka pendanaan yang bersifat indikatif, program, dan kegiatan pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, Renstra ini berperan penting untuk menuntun lembaga dalam menyusun (1) Rencana Kerja dan Anggaran (RKA); (2) Rencana Kinerja Tahunan (RKT); (3) Penetapan Kinerja (PK); dan (5) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Akhirnya, semoga Renstra PPPPTK Bidang Mesin dan Teknik Industri periode 2015—2019 **revisi 2 tahun 2019** dapat dipahami dan dimanfaatkan oleh semua pemangku kepentingan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan, pengendalian program dan kegiatan pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan secara efisien, efektif, terintegrasi, sinergis dan berkesinambungan. Pelibatan publik atau keterlibatan aktif banyak pihak dalam kegiatan pembangunan bidang diklat guru dan tenaga kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri ini diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan dan pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan khususnya dan pembangunan bidang pendidikan secara umum selama lima tahun mendatang.