

# RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

DIREKTORAT PEMBINAAN  
GURU PENDIDIKAN DASAR  
TAHUN 2015-2019



DIREKTORAT PEMBINAAN GURU PENDIDIKAN DASAR  
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
2019

## KATA PENGANTAR

.....

Rencana Strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar Tahun 2015-2019 merupakan turunan dari Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud, yang disusun melalui berbagai proses dan tahapan dengan melibatkan pemangku kepentingan. Rencana Strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar Tahun 2015-2019 mempertimbangkan seluruh capaian kinerja pembangunan pendidikan, kesinambungan dan keberlanjutan program serta mengantisipasi masa depan, untuk mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar.

Pada tahun 2019, Rencana Strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar tahun 2015-2019 direvisi untuk menyesuaikan dengan berbagai kondisi dan kebijakan organisasi yang berkembang. Penyesuaian Rencana Strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar tahun 2015-2019 didasarkan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019.

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



Jakarta, Februari 2019  
Direktur Pembinaan Guru Dikdas,

  
Dr. Praptono, M.Ed  
NIP 19690111994031002





# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
DAFTAR ISI .....	3
DAFTAR GAMBAR.....	5
DAFTAR TABEL.....	7
DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN (GLOSSARY).....	9
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>13</b>
A. Latar Belakang.....	13
B. Landasan Hukum .....	15
C. Paradigma Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Dasar .....	16
D. Kondisi Umum.....	17
E. Potensi dan Permasalahan .....	27
<b>BAB II VISI, MISI,DAN TUJUAN DIREKTORAT GURU PENDIDIKAN DASAR.....</b>	<b>39</b>
A. Visi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar.....	39
B. Misi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar .....	40
C. Tujuan Strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar.....	41
D. Sasaran Strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar.....	42
<b>BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KELEMBAGAAN.....</b>	<b>44</b>
A. Arah Kebijakan dan Strategi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan.....	44
B. Arah Kebijakan dan Strategi Direktorat Pembinaan Guru Dikdas .....	45
C. Peningkatan Tata Kelola dan Efisiensi Pembiayaan Pendidikan .....	47
D. Arah Kebijakan dan Strategi Peningkatan Tata Kelola yang Transparan dan Akuntabel .....	47
E. Kerangka Regulasi .....	52
F. Kerangka Kelembagaan.....	53
<b>BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN .....</b>	<b>55</b>
A. Target Kinerja.....	55
B. Kerangka Pendanaan .....	60
C. Sistem Pemantauan dan Evaluasi .....	62
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1. Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Sasaran Strategis.....	69

Lampiran 2.	Target Kinerja Program Tahun 2015-2019.....	70
Lampiran 3.	Target Kinerja Kegiatan Tahun 2015-2019 .....	71
Lampiran 4.	Kebutuhan Pendanaan Program dan Kegiatan Tahun 2015-2019.....	72
Lampiran 5.	Cascading Kinerja.....	73
Lampiran 6.	Definisi Operasional.....	74



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Entitas Desain Tata Kelola GTK .....	44
Gambar 2.	Bagan Organisasi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar .....	54
Gambar 3.	Mekanisme pemantauan dan pelaporan triwulanan pelaksanaan rencana pembangunan pendidikan.....	64

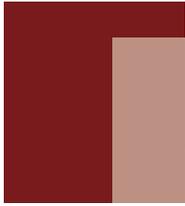




## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Perkembangan Capaian Peserta Sertifikasi 2006-2014.....	19
Tabel 1.2.	Perkembangan Capaian Peserta UKG 2012-2014.....	20
Tabel 1.3	Perkembangan Capaian Implementasi Kurikulum 2013.....	22
Tabel 1.4	Data guru dikdas yang belum memenuhi kualifikasi Akademik S1/D4 .....	23
Tabel 1.5	Kondisi Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Dasar dan Menengah.....	32
Tabel 1.6	Ketersediaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	33
Tabel 1.7	Kualifikasi Guru.....	36
Tabel 2.1	Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program Program Pengembangan Guru Dikdas .....	50
Tabel 2.2	Kerangka Regulasi .....	52
Tabel 3.1	Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Sasaran Strategis (IKSS) .....	56
Tabel 3.2	Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program .....	57
Tabel 3.3	Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program .....	58
Tabel 3.4	Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan .....	59
Tabel 3.5	Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan .....	60
Tabel 3.6	Perkiraan Kebutuhan Anggaran Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar Tahun 2015—2019 (dalam Rp. Miliar) .....	61





## DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN (GLOSSARY)

### A

- AKIP = Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah  
APS = Angka Partisipasi Sekolah

### B

- BAN-PNF = Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Non Formal  
BAN-PT = Badan Akreditasi Perguruan Tinggi  
BAN-SM = Badan Akreditasi Nasional Sekolah dan Madrasah  
Bawasda = Badan Pengawas Daerah  
BPK = Badan Pemeriksa Keuangan  
BPKP = Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan  
BPSDMPKPMP = Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan  
BSNP = Badan Standar Nasional Pendidikan

### D

- D4 = Diploma 4  
DCT = District Core Team  
Dikdas = Pendidikan Dasar  
Dikdasmen = Pendidikan Dasar dan Menengah  
Diklat = Pendidikan dan Pelatihan  
Dikmas = Pendidikan Masyarakat  
Dikmen = Pendidikan Menengah  
Ditjen = Direktorat Jenderal  
DPR = Dewan Perwakilan Rakyat

### E

- EDS = Evaluasi Diri Sekolah

### G

- GGD = Guru Garis Depan  
GTK = Guru dan Tenaga Kependidikan  
GTT = Guru Tidak Tetap

### I

- IKK = Indikator Kinerja Kegiatan  
IKP = Indikator Kinerja Program

IKSS	=	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
IPA	=	Ilmu Pengetahuan Alam
IPS	=	Ilmu Pengetahuan Sosial
Itjen	=	Inspektorat Jenderal

## K

K/L	=	Kementerian/Lembaga
Kemendikbud	=	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
KKG	=	Kelompok Kerja Guru
KKNI	=	Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
KKKS	=	Kelompok Kerja Kepala Sekolah
KKPS	=	Kelompok Kerja Pengawas Sekolah
KPJM	=	Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah

## L

LAKIP	=	Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
LPMP	=	Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan
LPTK	=	Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan

## M

MGMP	=	Musyawarah Guru Mata Pelajaran
MKKS	=	Musyawarah Kerja Kepala Sekolah
MKPS	=	Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah

## N

NCT	=	<i>National Core Team</i>
-----	---	---------------------------

## P

PAUD	=	Pendidikan Anak Usia Dini
PCT	=	<i>Provincial Core Team</i>
Permendikbud	=	Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
Permendiknas	=	Peraturan Menteri Pendidikan Nasional
Permenpan& RB	=	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Perpres	=	Peraturan Presiden
PISA	=	<i>Programme for International Student Assessment</i>
PKB	=	Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan
PKG	=	Penilaian Kinerja Guru
PKKS	=	Penilaian Kinerja Kepala Sekolah
PKPS	=	Penilaian Kinerja Pengawas Sekolah
PLPG	=	Pendidikan dan Latihan Profesi Guru
PPB	=	Pengembangan Profesional Berkesinambungan
PPG	=	Pendidikan Profesi Guru

PSPL = Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung  
PTK = Pendidik dan Tenaga Kependidikan

## R

Renstra = Rencana Strategis  
Renja = Rencana Kerja  
RI = Republik Indonesia  
RPJMN = Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional

## S

S1 = Strata Satu  
SAKIP = Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah  
Satker = Satuan Kerja  
SD = Sekolah Dasar  
SDLB = Sekolah Dasar Luar Biasa  
SK = Sasaran Kegiatan  
SKPD = Satuan Kerja Perangkat Daerah  
SLB = Sekolah Luar Biasa  
SLN = Sekolah Luar Negeri .....

SM = Sekolah Menengah  
SMA = Sekolah Menengah Atas  
SMLB = Sekolah Menengah Luar Biasa  
SMK = Sekolah Menengah Kejuruan  
SMP = Sekolah Menengah Pertama  
SMPLB = Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa  
SNP = Standar Nasional Pendidikan  
SOP = Standar Operasional dan Prosedur  
SP = Sasaran Program  
SPM = Standar Pelayanan Minimal  
SPMP = Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan  
SS = Sasaran Strategis  
STR = Student Teacher Ratio

## T

TD = Tujuan Strategis Ditjen  
Tendik = Tenaga Kependidikan  
TIK = Teknologi Informasi dan Komunikasi  
TIMSS = Trends in International Mathematics and Science Study  
TK = Taman Kanak-Kanak  
TKLB = Taman Kanak-Kanak Luar Biasa  
TOT = *Training on Trainers*  
TUK = Tempat Uji Kompetensi

## **U**

UKA	=	Uji Kompetensi Awal
UKG	=	Uji Kompetensi Guru
UKKS	=	Uji Kompetensi Kepala Sekolah
UKPS	=	Uji Kompetensi Pengawas Sekolah
UPT	=	Unit Pelaksana Teknis
UPTD	=	Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah
UU	=	Undang-Undang
UUD	=	Undang-Undang Dasar

## **V**

Vokasi	=	Keahlian Terapan
--------	---	------------------

## **W**

Wajar	=	Wajib Belajar
WBK	=	Wilayah Bebas Korupsi
WDP	=	Wajar Dengan Pengecualian
WTP	=	Wajar Tanpa Pengecualian

## **3**

3T	=	Terpencil, Tertinggal, Terdepan/Terluar
----	---	---



# BAB I PENDAHULUAN

## A. LATAR BELAKANG

Penyusunan Rencana Strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar mengacu pada Renstra Direktorat Jenderal (Ditjen) Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2015-2019 dan Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Tahun 2015-2019 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019, serta keberlanjutan program dan kegiatan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar (P2TK Dikdas) selama 5 (lima) tahun ke depan, yang telah bertransformasi menjadi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Renstra Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar 2015-2019 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah lingkup tugas dan fungsi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, yang memuat arah kebijakan dan strategi pelaksanaan program dan kegiatan serta sebagai tolak ukur pencapaian kinerja Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar selama kurun waktu tahun 2015-2019. Dokumen Renstra ini diharapkan mampu menuntun semua satuan kerjalingkup Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar dalam pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan melalui optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Selain itu, Dokumen Renstra ini merupakan dasar dan pedoman bagi Unit Eselon II dan Unit Pelaksana Teknis lingkup Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar dalam menyusun: (1) Rencana Strategis (Renstra); (2) Rencana Kerja (Renja); (3) Koordinasi perencanaan dan pengendalian kegiatan; (4) Laporan Tahunan; dan (5) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) serta Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Dokumen Renstra ini memuat rencana program dan kegiatan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar serta indikasi alokasi pendanaannya sampai 5 (lima) tahun ke depan, dengan sistematika penyusunan sebagai berikut:

- BAB I : PENDAHULUAN**, berisi gambaran Kondisi Umum dan Potensi Permasalahan yang dihadapi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar;
- BAB II : VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS**, berisi rumusan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar;

**BAB III : ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN**, berisi Arah Kebijakan Nasional dan Kemendikbud, yang selanjutnya dijabarkan dalam Arah Kebijakan dan Strategi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, Selanjutnya di implementasikan dalam kerangka regulasi;

**BAB IV : TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**, berisi Target Kinerja dan kerangka pendanaan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar selama periode 2015-2019;

**BAB IV : PENUTUP**, berisi simpulan singkat mengenai dokumen Renstra.

Berdasarkan Perpres Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar mempunyai tugas Melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar. Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- b. koordinasi dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- c. penyusunan rencana kebutuhan dan pengendalian formasi guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- d. peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- e. penilaian kinerja dan pengembangan karir guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- f. pemindahan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- g. peningkatan kesejahteraan serta pemberian penghargaan dan perlindungan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- h. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan

pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;

- i. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- j. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar; dan
- k. pelaksanaan administrasi Direktorat.

## **B. LANDASAN HUKUM**

Rencana strategis ini merupakan perwujudan dari penerapan berbagai peraturan-perundangan yang meliputi:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
7. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025;
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak;
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2008 tentang Wajib Belajar;
12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015 - 2019;
13. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014 - 2019;
14. Peraturan Presiden RI Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
15. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L) 2015—2019; dan
16. Permendikbud Nomor 12 Tahun 2018 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2015 tentang rencana strategis

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015/2019.

17. Permendikbud Nomor 11 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

## C. PARADIGMA PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU PENDIDIKAN DASAR

Rencana Strategis Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar Tahun 2015—2019 disusun berdasarkan beberapa paradigma. Perincian paradigma itu adalah sebagai berikut.

### 1. Pengembangan Kompetensi Guru Berkelanjutan sebagai suatu Gerakan

Pendidikan sebagai ikhtiar kolektif seluruh bangsa sehingga pendidikan tidak bisa dipandang sebagai sebuah program semata. Pemerintah melibatkan elemen masyarakat untuk terlibat untuk pengembangan kompetensi guru karena pendidikan bukan sebagai gerakan semesta, tetapi gerakan yang melibatkan seluruh elemen bangsa. Masyarakat harus merasa memiliki peran dalam peningkatan kualitas guru, sedangkan peran pemerintah lebih terfokus pada fasilitasi pengembangan kompetensi guru itu sendiri. Unsur lain seperti dunia bisnis termasuk ormas dan LSM juga diharapkan dapat terlibat aktif. Gerakan pengembangan kompetensi guru dikdas adalah sebagai upaya mengembalikan kesadaran tentang pentingnya karakter Pancasila untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang bertanggung jawab.

### 2. Guru sebagai Pembelajar

Siswa dan guru adalah unsur pendidikan yang harus terus belajar. Agar guru dapat menyajikan proses pembelajaran yang menarik, memberi motivasi dan menginspirasi siswanya, guru harus senantiasa meningkatkan pengetahuan dan kompetensi dengan berbagai sumber belajar seperti buku-buku, kegiatan seminar pendidikan, pengembangan dan pelatihan, televisi, dunia maya/internet. Guru sebagai seorang pembelajar harus terbiasa dengan aktivitas-aktivitas tersebut.

### 3. Guru sebagai Teladan

Pendidikan berorientasi pada pembudayaan, pemberdayaan, dan pembentukan kepribadian. Kepribadian dengan karakter unggul antara lain, bercirikan kejujuran, berakhlak mulia, mandiri, serta cakap dalam menjalani hidup. Guru sebagai role model atau contoh bagi para siswanya, maka sikap dan perilaku guru sangat berpengaruh terhadap hasil pembelajaran. Untuk itu seorang guru harus dapat meningkatkan kemampuan dan potensi dirinya secara berkelanjutan.

#### 4. Guru Menciptakan Pembelajaran yang Menyenangkan

Sekolah sebagai satuan pendidikan yang utama merupakan suatu ekosistem. Suatu tempat yang 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.

#### 5. Guru sebagai Agen Perubahan (arahnya ke dalam penerapan nilai-nilai budaya)

Dalam Undang-undang Nomor 20/2003 tentang Sisdiknas (pasal 40 ayat 2) jelas dinyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Ini artinya, guru tidak lagi berperan sebagai "piranti negara" yang semata-mata mengabdikan diri untuk kepentingan penguasa, tetapi sebagai "hamba kemanusiaan" yang mengabdikan diri untuk "memanusiakan" generasi bangsa secara "utuh" dan "paripurna" (cerdas secara intelektual, emosional, dan spiritual) sesuai dengan tuntutan zaman.

Dalam konteks demikian, guru harus benar-benar menjadi "agen perubahan" dan menjadi sosok profesional yang senantiasa bersikap responsif dan kritis terhadap berbagai perkembangan dan dinamika peradaban yang terus berlangsung di sekitarnya. Guru -bersama stakeholder pendidikan yang lain - harus selalu menjadikan sekolah bagaikan "magnet" yang mampu mengundang daya pikat anak-anak bangsa untuk berinteraksi, berdialog, dan bercurah pikir dalam suasana lingkungan pembelajaran yang menarik dan menyenangkan. Dengan cara demikian, tidak akan terjadi proses deschooling society dimana sekolah mulai dijauhi oleh masyarakat akibat ketidak berdayaan pengelola sekolah dalam menciptakan institusi pembelajaran yang "murah-meriah" di tengah merebaknya gaya hidup hedonistik, konsumtif, materialistik, dan kapitalistik.

### D. KONDISI UMUM

Penyusunan Renstra Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar harus sejalan dengan tugas dan fungsi dan memperhatikan keberlanjutan program dan kegiatan pembinaan guru pendidikan dasar telah dicapai oleh Ditjen Dikdasdan BPSDMPK-PMP pada RPJMN tahun 2010-2014, baik program dan kegiatan prioritas yang telah dapat diselesaikan maupun yang masih memerlukan penyelesaian lebih lanjut.

Selama periode 2010-2014, cakupan program dan kegiatan prioritas Ditjen Dikdas dan BPSDMPK-PMP pada RPJMN tahun 2010—2014 meliputi: a) Sertifikasi Guru; b) Uji Kompetensi Guru (UKG); c) Peningkatan Kualifikasi Guru d) Penilaian Kinerja Guru (PKG);

e) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); f) Pembinaan Karir dan Angka Kredit Guru; g) Peningkatan Kesejahteraan Penghargaan dan Perlindungan Guru; h) Pengelolaan Guru di Luar Negeri.

Adapun capaian program dan kegiatan pada RPJMN tahun 2010-2014 dapat dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Sertifikasi Guru

Program Sertifikasi guru merupakan program utama yang ditetapkan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru, sebagaimana diamanatkan Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. UU Nomor 20 Tahun 2003 mensyaratkan bahwa Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

UU Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Bukti formal pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendididkdasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formaldibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Sertifikasi guru telah dimulai sejak tahun 2006 dan ditujukan untuk mensertifikasi semua guru dalam jabatan sampai dengan tahun 2015. Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan dilakukan melalui beberapa pola, yaitu 1) penilaian portofolio;2) pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL); 3) Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), serta 4) Pendidikan Profesi Guru dalam Jabatan. Jumlah Guru pendidikan dasar tercatat sebanyak 2.239.059guru.Sampai dengan tahun 2014, tercatat sebanyak 1.160.972 guru pendidikan dasar telah lulus sertifikasi. Perkembangan capaian peserta sertifikasi guru periode 2006—2014 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Perkembangan Capaian Peserta Sertifikasi 2006-2014

NO	PROPINSI	SERTIFIKASI			
		SD	SMP	SLB	JUMLAH
1	DKI Jakarta	23.701	13.984	759	38.444
2	Jawa Barat	123.702	39.230	2.215	165.147
3	Jawa Tengah	112.786	42.903	1.347	157.036
4	D.I. Yogyakarta	13.046	6.439	944	20.429
5	Jawa Timur	117.825	45.273	1.518	164.616
6	A c e h	16.602	8.555	107	25.264
7	Sumatera Utara	50.049	21.751	286	72.086
8	Sumatera Barat	23.264	11.322	486	35.072
9	R i a u	21.268	7.956	133	29.357
10	J a m b i	29.566	8.632	496	38.694
11	Sumatera Selatan	24.545	9.241	141	33.927
12	Lampung	25.754	10.357	119	36.230
13	Kalimantan Barat	15.634	4.072	73	19.779
14	Kalimantan Tengah	11.251	3.474	74	14.799
15	Kalimantan Selatan	16.748	5.377	150	22.275
16	Kalimantan Timur	11.739	5.250	106	17.095
17	Sulawesi Utara	11.182	5.601	102	16.885
18	Sulawesi Tengah	10.765	4.658	71	15.494
19	Sulawesi Selatan	34.887	15.366	448	50.701
20	Sulawesi Tenggara	10.511	5.659	125	16.295
21	Maluku	5.521	2.764	34	8.319
22	B a l i	15.295	7.050	198	22.543
23	Nusa Tenggara Barat	17.512	6.078	165	23.755
24	Nusa Tenggara Timur	11.472	6.003	71	17.546
25	P a p u a	3.638	2.191	34	5.863
26	Bengkulu	8.279	3.031	86	11.396
27	Maluku Utara	7.165	2.933	56	10.154
28	Banten	29.260	8.706	392	38.358
29	Bangka Belitung	5.072	1.264	36	6.372
30	Gorontalo	4.414	2.097	25	6.536
31	Kepulauan Riau	7.208	2.043	43	9.294
32	Papua Barat	3.742	1.363	19	5.124
33	Sulawesi Barat	4.413	1.637	37	6.087
<b>Jumlah</b>		<b>827.816</b>	<b>322.260</b>	<b>10.896</b>	<b>1.160.972</b>

## 2. Uji Kompetensi Guru (UKG)

Uji Kompetensi pada awal dilaksanakannya tahun 2012, merupakan bagian dari proses penetapan peserta sertifikasi guru dalam jabatan. Pelaksanaan Uji Kompetensi Awal (UKA) dalam proses sertifikasi dimaksudkan untuk menghilangkan berbagai upaya penyimpangan dalam penetapan peserta sertifikasi, mengetahui kesiapan guru dalam mengikuti PLPG, serta untuk mengetahui penguasaan kompetensi seorang guru baik kompetensi pedagogik maupun kompetensi professional. Hasil UKA berupa peta kompetensi guru tersebut, digunakan sebagai dasar pertimbangan

apakah seorang guru dapat mengikuti sertifikasi guru dalam jabatan melalui pola PLPG atau harus mengulang untuk mengikuti proses sertifikasi tahun berikutnya.

Dalam perkembangannya, pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) tidak hanya dikhususkan kepada guru yang akan mengikuti proses sertifikasi (UKA) tetapi diperluas sasarannya untuk semua guru, dan sampai dengan tahun 2014 jumlah guru dikdas yang sudah mengikuti UKA/UKG sebanyak 1.137.655guru. Hal tersebut tidak dapat dilepaskan dari peran teknologi informasi dalam pelaksanaan UKG dengan pola online, yang dilaksanakan di 2.221 Tempat Uji Kompetensi (TUK) dan tersebar di 462 Kabupaten/Kota.Sedangkan untuk daerah-daerah yang sulit dijangkau karena keterbatasan sarana telekomunikasi digital yang tersebar di 37 Kabupaten/Kota, masih digunakan pola offline.Perkembangan capaian peserta UKG periode 2012—2014 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2. Perkembangan Capaian Peserta UKG 2012-2014

UKA 2012	UKG			Jumlah
	2012	2013	2014	
SD	436.760	290.707	71.369	798.836
SMP	215.861	81.910	29.642	327.413
SLB	5.369	4.199	1.838	11.406
	657.990	376.816	102.849	1.137.655

### 3. Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan & RB) Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Guru dan Angka Kreditnya dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru, terhadap guru yang sudah bersertifikat perlu dilakukan proses penilaian kinerja guru, yang sampai dengan tahun 2014 sudah mencapai 1.160.972 guru. Penilaian kinerja guru berfungsi untuk: 1) menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah; dan 2) menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukan pada tahun tersebut. Penilaian dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Untuk memenuhi amanat 2 (dua) Peraturan Menteri tersebut, sejak tahun 2009 telah dilakukan pengembangan perangkat sistem penilaian kinerja guru. Untuk memantapkan pelaksanaan penilaian kinerja guru, pada tahun 2011 telah dibentuk

Tim penilaian kinerja guru, sosialisasi pedoman pelaksanaan PKG dan pelatihan atau training on trainers (TOT) dengan menggunakan mekanisme pelatihan secara berjenjang mulai dari tim inti nasional atau national core team (NCT) sebanyak 263 orang, tim inti provinsi atau provincial core team (PCT) sebanyak 3.651 orang, dan tim inti kabupaten atau district core team (DCT) sebanyak 21.414 orang. Sampai akhir tahun 2014, penilaian kinerja guru belum dapat sepenuhnya dilaksanakan terkait dengan penyempurnaan beberapa dokumen instrumen penilaian termasuk Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

#### **4. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)**

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 7, menyatakan “pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi”. Selanjutnya, Pasal 20 menyebutkan “dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni”. Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan salah satu program yang dilaksanakan untuk memfasilitasi guru dalam mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. Melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan, guru diharapkan selalu meningkat kompetensinya baik dalam penguasaan materi pembelajaran maupun metode pembelajaran, sehingga mampu melaksanakan proses pembelajaran yang dapat mendorong peserta didik untuk mampu memahami, menyenangkan, dan berperan aktif dalam pembelajaran.

Jenis-jenis pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi Guru, meliputi: 1) pengembangan diri yaitu usaha peningkatan kemampuan kompetensi guru itu sendiri dengan cara mengikuti Diklat fungsional, workshop-workshop pendidikan, seminar tentang kependidikan, dan mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, serta melakukan kegiatan kolektif guru lainnya; 2) publikasi ilmiah yaitu dengan menyusun karya ilmiah dan mempublikasikannya karya-karya ilmiah atas hasil penelitian maupun gagasan ilmu dibidangnya. Publikasi ilmiah dapat dilakukan dengan presentasi pada forum ilmiah; dan 3) karya inovatif yaitu dengan melakukan kegiatan-kegiatan dalam upaya meningkatkan kompetensi keprofesiannya seperti: menemukan teknologi tepat guna dan membuat atau memodifikasi alat pelajaran dan alat peraga yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya. Berdasarkan Permenpan & RB Nomor 16 tahun 2009, PKB diakui sebagai salah satu unsur utama yang diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru dan kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru, selain kegiatan pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

## 5. Peningkatan Kompetensi Guru

Salah satu upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru, kepala sekolah dan pengawas adalah melalui implementasi Kurikulum 2013. Pelatihan Kurikulum 2013: (i) bagi guru bertujuan untuk mengubah pola pikir (mindset) guru dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan baik dan benar sesuai dengan pendekatan dan evaluasi pembelajaran pada Kurikulum 2013; (ii) bagi kepala sekolah bertujuan untuk mengubah mindset kepala sekolah agar dapat menerima perubahan kurikulum sebagai kebutuhan dan meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola perubahan, bertindak sebagai pemimpin pembelajaran dan menciptakan budaya sekolah sehingga implementasi Kurikulum 2013 dapat terlaksana secara efektif dan efisien di sekolah; dan (iii) bagi pengawas sekolah bertujuan untuk meningkatkan: 1) wawasan dan pengetahuan tentang supervisi pembelajaran dan supervisi manajerial pada kurikulum 2013; 2) kemampuan menyusun rancangan supervisi pembelajaran yang bersifat klinis yang relevan dengan tuntutan kurikulum 2013; 3) kemampuan melaksanakan simulasi model supervisi pembelajaran klinis pada kurikulum 2013; 4) kemampuan mengaplikasikan evaluasi penilaian otentik dalam supervisi pembelajaran dan supervisi manajerial.

Selanjutnya, kompetensi yang diharapkan dimiliki setelah para pengawas mengikuti pelatihan, yaitu mampu melakukan: 1) supervisi pembelajaran dalam Kurikulum 2013; 2) penilaian otentik untuk meningkatkan kreativitas; 3) coaching dengan menggunakan model GROW ME untuk menyelesaikan permasalahan pembelajaran; 4) penilaian autentik untuk meningkatkan kreatifitas; 5) berkomunikasi lisan dan tulis dengan runtut, benar, dan santun dalam menyampaikan ide, gagasan dan pendapat; dan 6) bersikap terbuka dan dapat menerima model supervisi pembelajaran sesuai Kurikulum 2013.

Sampai dengan tahun 2014, telah dilakukan pelatihan kurikulum baik untuk Instruktur nasional, guru inti maupun guru sasaran, dengan perkembangan capaian peserta implementasi kurikulum 2013 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Perkembangan Capaian Implementasi Kurikulum 2013

Sasaran	Implementasi K-13		Total
	2013	2014	
Instruktur Nasional	544	0	544
Guru Inti	3,198	46,456	49,654
Guru Sasaran	103,980	1,135,607	1,239,587
Kepala Sekolah	7,609	130,337	137,946
Pengawas	6,712	17,306	24,018
<b>Jumlah</b>	<b>122,043</b>	<b>1,329,706</b>	<b>1,451,749</b>

## 6. Peningkatan Kualifikasi Guru

Pasal 8 Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program Sarjana atau program Diploma Empat (S-1/D-IV). Bantuan biaya peningkatan kualifikasi akademik ke S-1/D-IV adalah bantuan dari Pemerintah kepada guru PNS dan bukan PNS yang berada di bawah binaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada semua jenjang pendidikan, baik sekolah negeri maupun sekolah swasta untuk memperoleh kualifikasi akademik Sarjana (S-1) atau Diploma Empat (D-IV).

Pemberian bantuan biaya peningkatan kualifikasi akademik bagi guru SD/SDLB dan SMP/SMPLB bertujuan untuk membantu guru SD/SDLB dan SMP/SMPLB untuk mempercepat penyelesaian studi sampai memperoleh ijazah S-1/D-IV, memfasilitasi upaya peningkatan kinerja guru SD/SDLB dan SMP/SMPLB dalam proses pembelajaran, mempercepat proses peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan mutu guru, dan mengurangi beban biaya yang harus ditanggung guru SD/SDLB dan SMP/SMPLB untuk memperoleh kualifikasi akademik S-1/D-IV. Bantuan biaya tersebut sebesar Rp. 3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah) per orang per tahun dengan sasaran penerima bantuan sebanyak 89.207 orang. Adapun jumlah guru dikdas yang belum memenuhi kualifikasi minimal S1 sampai dengan tahun 2014 masih terdapat sebanyak 505.233 orang.

Tabel 1.4 Data guru dikdas yang belum memenuhi kualifikasi Akademik S1/D4

Jenjang	Kualifikasi				Total
	<= SMA	D1	D2	D3	
SD	214.159	2.849	134.448	7.983	359.439
SMP	104.534	10.828	7.892	18.270	141.524
SLB	2.811	98	1.018	174	4.101
TK SD STAP	1		2	1	4
SD SMP SATAP	119	8	16	22	165
Jumlah	321.624	13.783	143.376	26.450	505.233

## 7. Pembinaan Karir dan Angka Kredit Guru

Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PPB) atau *Continuing Professional Development* (CPD) merupakan program dan kebijakan pengembangan profesional yang disediakan oleh pemerintah untuk mendukung pengembangan kompetensi guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah. PPB atau CPD memuat tiga istilah utama, yaitu *continuing*, *professional*, dan *development*. Disebut *continuing* (berkelanjutan) karena belajar tidak pernah berhenti tanpa memperhatikan usia maupun senioritas. Disebut *professional* (*profesional*) karena CPD difokuskan pada kompetensi-kompetensi profesional dalam sebuah peran profesional. Disebut

*development* (pengembangan) karena tujuannya adalah untuk memperbaiki kinerja seseorang dan untuk memperkuat kemajuan karir seseorang yang jauh lebih luas dari sekedar pendidikan dan pelatihan formal biasa. Dengan kata lain bahwa PPB merupakan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk meningkatkan keprofesionalannya dan sekaligus berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat, golongan/ruang dan jabatan.

Untuk memperkuat program PPB, Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan memfasilitasi program tersebut dengan: 1) melakukan pembinaan karir terhadap PTK; 2) memberikan bantuan untuk memfasilitasi karir PTK, dan 3) kerjasama/ kemitraan dalam meningkatkan karir PTK. Pembinaan karir PTK merupakan suatu usaha untuk mencapai kondisi yang menunjukkan jenjang atau status PTK dalam pekerjaannya yang ditentukan oleh perolehan angka kredit dalam kurun waktu tertentu. Pedoman dan Struktur Program pembinaan karir Pendidik dan Tenaga Kependidikan dirancang dan disusun oleh Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar bersama dengan instansi terkait yang akan dipakai oleh kelompok kerja guru (KKG, MGMP) sebagai acuan kurikulum peningkatan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar yang berimbas pada peningkatan karir Guru. Pedoman pembinaan karir Pendidik dan Tenaga Kependidikan disesuaikan dengan tahap pengembangan karir Guru.

#### 1) **Penilaian Angka Kredit**

Program pengelolaan angka kredit pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan dasar merupakan program yang mengelola jenjang karir pendidik dan tenaga kependidikan pegawai negeri sipil ditinjau dari kepangkatan atau golongan kepegawaiannya. Penilaian angka kredit pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan dasar golongan IV/a kebawah merupakan tanggung jawab tim penilai angka kredit kabupaten/kota/ provinsi, sedangkan penilaian angka kredit pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan dasar golongan IV/b keatas merupakan tanggung jawab pusat yang mana dalam hal ini Direktorat Pembinaan Guru Dikdas.

#### 2) **Penyesuaian Penetapan Angka Kredit Guru PNS dan Guru Bukan PNS.**

Penyesuaian penetapan angka kredit (PAK) guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan penyesuaian angka kredit unsur dan subunsur kegiatan guru yang tercantum pada PAK guru yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84/1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya ke dalam angka kredit unsur dan subunsur kegiatan guru berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Penyesuaian angka kredit guru bukan Pegawai Negeri Sipil merupakan penyesuaian yang dilakukan berdasarkan angka kredit kumulatif dan jenjang jabatan sebagaimana tercantum pada Surat Keputusan inpassing jabatan fungsional guru bukan pegawai negeri sipil dan angka kreditnya yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 47 Tahun 2007 tentang Penetapan Inpassing Jabatan Fungsional Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil dan Angka Kreditnya sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 Tahun 2010.

### 3) **Penyetaraan Jabatan dan Pangkat Guru Bukan PNS.**

Pemberian Kesetaraan Jabatan dan Pangkat Bagi Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil adalah pengakuan jabatan dan pangkat guru bukan pegawai negeri sipil yang disetarakan dengan jabatan dan pangkat guru Pegawai Negeri Sipil berdasarkan angka kredit yang diperoleh dari kualifikasi akademik, masa kerja, dan/atau sertifikat pendidik. Pemberian kesetaraan jabatan dan pangkat guru bukan pegawai negeri sipil ini diperuntukkan bagi guru tetap yang diangkat oleh Pemerintah, pemerintah daerah, satuan pendidikan, atau masyarakat, yang telah mendapat persetujuan dari Pemerintah atau pemerintah daerah, kecuali Guru tetap yang diangkat oleh masyarakat, dan melaksanakan tugas sebagai guru sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun secara terus menerus pada satuan administrasi pangkal yang sama yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau pemerintah daerah serta melaksanakan tugas pokok sebagai Guru.

Pemberian kesetaraan jabatan dan pangkat Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan 3 (tiga) aspek yaitu pendidikan atau kualifikasi akademik paling rendah sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), penghargaan terhadap masa kerja selama yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai guru bukan pegawai negeri sipil, dan/atau sertifikat pendidik yang dimiliki.

### 4) **Bantuan Peningkatan Karir melalui KKG MGMP**

Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan mengalokasikan Bantuan Sosial. Bantuan ini diberikan kepada kelompok kerja guru sebagai dana untuk PTK tersebut dalam meningkatkan karirnya dengan cara pendidikan dan pelatihan/bimtek. Kelompok Kerja Guru merupakan suatu wadah yang dirancang, dibangun, dan dimanfaatkan sebagai wahana pelaksanaan berbagai kegiatan yang relevan dengan peningkatan kompetensi, pengembangan profesionalisme, dan pembinaan karir guru di tingkat kecamatan, kabupaten/kota maupun provinsi. Masing masing Kelompok kerja diberikan sejumlah dana bantuan peningkatan karir sebesar Rp. 28.000.000. Sedangkan sasaran tahun 2014 untuk SD 237 KKG, SMP 300 MGMP dan PK dan PLK 79 kelompok kerja.

#### 5) **Kemitraan/Kerjasama peningkatan Karir PTK**

Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui keikutsertaan dalam berbagai kegiatan regular, nasional dan internasional, penelitian dan pembuatan karya ilmiah, kerja sama melalui kemitraan bidang pendidikan dengan sekolah lainnya, dan kegiatan-kegiatan lain yang mendukung.

Di antara peningkatan kompetensi seperti tersebut adalah melalui program kemitraan kepala sekolah regular ke sekolah berprestasi atau dapat juga kepala sekolah berprestasi ke sekolah regular. Kegiatan tersebut meliputi pembekalan dan pemagangan di sekolah-sekolah yang telah ditentukan.

Tujuan pelaksanaan kegiatan ini yaitu memberikan gambaran tentang kegiatan yang akan dilaksanakan dan materi yang akan diberikan selama pelaksanaan pemagangan di sekolah binaan dalam negeri. Adapaun sasaran pelaksanaan kegiatan pembekalan pemagangan dalam negeri adalah (1) penilaian kinerja guru, (2) penilaian tindakan kelas, (3) penulisan karya ilmiah, (4) proses belajar mengajar yang efektif, (5) manajemen pengelolaan kelas, (6) aspek manajerial, dan lain-lain.

### 8. **Peningkatan Kesejahteraan Penghargaan dan Perlindungan Guru**

#### 1) **Pemberian tunjangan fungsional bagi PTK Dikdas**

Sesuai amanat dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 14 dan Pasal 15, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum. Salah satu bentuk penghasilan lainnya tersebut adalah pemberian Subsidi Tunjangan Fungsional bagi Guru bukan PNS. Penyaluran tunjangan fungsional yang besarnya Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) tiap bulan dengan sasaran sebanyak 119.832 orang guru dilaksanakan melalui pusat bekerja sama dengan dinas pendidikan di 34 provinsi.

#### 2) **Tunjangan profesi bagi guru dikdas sebanyak 89.713 orang**

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru PNS yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya berhak mendapatkan tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok. Bagi guru bukan PNS, tunjangan profesi diberikan sesuai dengan penetapan inpassing jabatan fungsional guru yang bersangkutan sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 28 tahun 2014 tentang Pemberian Kesetaraan Jabatan dan Pangkat bagi guru bukan PNS. Bagi guru bukan PNS yang belum memiliki Keputusan inpassing jabatan fungsional guru bukan PNS dibayar sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 72 tahun 2008 tentang Tunjangan Profesi bagi Guru Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil yang Belum Memiliki Jabatan

Fungsional Guru dengan nominal sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) per bulan.

### 3) **Tunjangan khusus bagi PTK Dikdas sebanyak 53.038 orang**

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor merupakan wujud komitmen Pemerintah untuk terus mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru, di samping peningkatan profesionalismenya. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut diamanatkan guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah di daerah khusus berhak memperoleh tunjangan khusus yang diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Jumlah dana tunjangan khusus bagi guru bukan PNS yang belum di inpassing adalah sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) per orang per bulan.

Daerah khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang, daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil, daerah perbatasan dengan negara lain, daerah yang mengalami bencana alam, bencana sosial, atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain. Sasaran penyaluran tunjangan khusus tahun 2014 adalah sebanyak 50.038 orang guru.

## 9. **Pengelolaan Guru di Luar Negeri**

Dalam rangka menunjang upaya keterjangkauan akses pendidikan, peningkatan mutu serta layanan pendidikan bagi seluruh warga negara Indonesia baik yang ada di dalam ataupun di luar negeri. Kemendikbud melalui Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar mendukung upaya tersebut dengan memberikan insentif bulanan kepada guru TKI yang bermukim di Sabah 197 orang dan guru Sekolah Indonesia Kota Kinabalu (SIKK) sebanyak 18 orang, insentif bulanan bagi guru lokal di Sabah sebanyak 90 orang dan guru SILN sebanyak 246 orang.

## E. **POTENSI DAN PERMASALAHAN**

### 1. **Potensi**

#### a. **Daya Saing Indonesia di Mata Dunia Internasional**

Potensi pertumbuhan ekonomi Indonesia saat ini menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dibandingkan negara-negara lain. Sebagaimana ditunjukkan dalam *Global Competitiveness Index (GCI)*, Indonesia mengalami peningkatan peringkat daya saing dari 55 pada tahun 2009—2010 menjadi peringkat 38 pada tahun 2013—2014. Seluruh indikator GCI Indonesia menunjukkan peningkatan sehingga saat ini Indonesia masuk pada tahapan transisi dari negara dengan kategori *efficiency driven economy* menjadi negara dengan kategori *innovation driven* yang merupakan kelompok negara-negara maju. Ditinjau dari pencapaian

*Human Development Index* (HDI) Indonesia mengalami kenaikan peringkat dari nomor 128 menjadi 124 dari 185 negara.

**b. Perkembangan Demografi di Indonesia**

Indonesia mempunyai peluang untuk dapat menikmati “bonus demografi”, yaitu percepatan pertumbuhan ekonomi akibat berubahnya struktur umur penduduk yang ditandai dengan menurunnya rasio ketergantungan (*dependency ratio*) penduduk nonusia kerja menjadi penduduk usia kerja. Perubahan struktur ini memungkinkan bonus demografi tercipta karena meningkatnya suplai angkatan kerja (*labor supply*), tabungan (*saving*), dan kualitas manusia (*human capital*). Di Indonesia, rasio ketergantungan telah menurun dan melewati batas di bawah 50 persen pada tahun 2012 dan mencapai titik terendah sebesar 46,9 persen antara tahun 2028-2031. Indonesia mempunyai potensi untuk memanfaatkan bonus demografi secara nasional maupun regional. Penduduk usia produktif Indonesia sendiri menyumbang sekitar 38 persen dari total penduduk usia produktif di ASEAN. Tingginya jumlah dan proporsi penduduk usia kerja Indonesia, selain meningkatkan angkatan kerja dalam negeri, juga membuka peluang untuk mengisi kebutuhan tenaga bagi negara-negara yang proporsi penduduk usia kerjanya menurun seperti Singapura, Korea, Jepang, dan Australia. Di sisi lain, bonus demografi hanya dapat dirasakan manfaatnya oleh Indonesia apabila ada jaminan bahwa sebagian atau seluruh penduduk usia kerja tersebut produktif atau memiliki pekerjaan. Keterbatasan lapangan pekerjaan dan keterampilan kerja penduduk usia kerja berdampak pada pengangguran. Hal ini akan menjadi “bencana demografi” karena tingkat ketergantungan yang justru meningkat drastis akibat tidak mampu membiayai dirinya sendiri.

**c. Sasaran Utama Pembangunan dalam RPJMN 2015-2019**

Sasaran utama pembangunan bidang pendidikan dalam 5 (lima) tahun kedepan sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMN 2015-2019 adalah: a) pemenuhan hak seluruh warga negara untuk setidaknya menyelesaikan pendidikan dasar yang ditandai dengan meningkatnya partisipasi sekolah anak usia 7-18 tahun, melalui pelaksanaan Wajib Belajar 12 Tahun yang berkualitas; b) peningkatan angka keberlanjutan pendidikan, yang ditandai dengan menurunnya angka putus sekolah dan meningkatnya angka melanjutkan serta penurunan kesenjangan antar kelompok masyarakat; c) peningkatan kualitas, relevansi, dan daya saing pendidikan yang ditandai dengan membaiknya proses pembelajaran di kelas, melalui: (i) peningkatan kualitas pembelajaran; (ii) peningkatan manajemen guru, pendidikan keguruan, dan reformasi lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK); dan d) penguatan tata kelola pendidikan dan efisiensi pembiayaan pendidikan. Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar sebagai unsur organisasi di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai

peran dan fungsi yang sangat strategis dalam rangka melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya, serta tenaga kependidikan. Tugas dan fungsi dimaksud meliputi: a) perumusan kebijakan di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan; b) pelaksanaan kebijakan di bidang penyusunan rencana kebutuhan dan pengendalian formasi, pengembangan karir, peningkatan kualifikasi dan kompetensi, pemindahan, dan peningkatan kesejahteraan guru dan pendidik lainnya; c) pelaksanaan kebijakan di bidang penyusunan rencana kebutuhan, peningkatan kualifikasi dan kompetensi, pemindahan lintas daerah provinsi, dan peningkatan kesejahteraan tenaga kependidikan; d) penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan; e) pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan; dan f) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan.

## **2. Permasalahan dan Tantangan Pembinaan Guru Pendidikan Dasar**

Pembangunan pendidikan terutama yang terkait dengan pembinaan guru dan tenaga kependidikan melalui program dan kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan hingga tahun 2014 menunjukkan keberhasilan yang baik, seperti yang telah diurai pada bagian 1.2 di atas. Namun demikian masih terdapat permasalahan dan tantangan penting yang akan dihadapi pada periode tahun 2015—2019. Beberapa permasalahan dan isu strategis serta agenda prioritas pembangunan bidang pendidikan dalam 5 (lima) tahun kedepan sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMN 2015—2019 diantaranya : (a) pelaksanaan Wajib Belajar (Wajar) 12 Tahun yang berkualitas; (b) peningkatan kualitas pembelajaran; (c) peningkatan manajemen guru, pendidikan keguruan, dan reformasi lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK); (d) peningkatan akses dan kualitas PAUD; (e) peningkatan keterampilan kerja dan penguatan pendidikan orang dewasa; dan (f) penguatan tata kelola pendidikan dan efisiensi pembiayaan pendidikan. Hal tersebut tidak dapat dilepaskan dari peran seluruh unit organisasi di lingkungan Kemendikbud untuk dapat bersinergi dalam pencapaian target seluruh agenda prioritas pembangunan bidang pendidikan tersebut.

Sejumlah permasalahan dan tantangan dalam pembangunan pendidikan yang perlu mendapat perhatian dalam kurun waktu lima tahun mendatang, khususnya yang terkait dengan peningkatan manajemen guru serta tugas dan fungsi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar dalam menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya, serta tenaga kependidikan, antara lain adalah:

- a. **Peran Pelaku Pembangunan Pendidikan belum Optimal,**  
Meskipun sebagianpelaku sudah mengalami peningkatan peran yang cukup besar di erasebelumnya. Pada masing-masing jenjang pendidikan, ada pelaku yang masihkurang kuat peran dan keterlibatannya. Sebagai contoh: dalam pendidikdasar, peran orang tua sering masih terbatas pada urusan administrasi danpenyediaan sarana pribadi siswa saja; dalam pendidikan jenjang menengah,para siswa belum menjadi subjek pendidikan atau kurang dilibatkan aktifdalam proses pembelajaran; penguatan peran guru dan tenaga pendidikanmasih terlampau menekankan peningkatan mutu, kompetensi, danprofesionalisme guru. Selain itu, penguatan peran pelaku pada keseluruhanjenjang pendidikan juga masih kurang disinergikan sebagai bagian dari ekosistem pendidikan.
- b. **Peningkatan Manajemen Guru, Pendidikan Keguruan, dan Reformasi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK)**
- a) Jumlah dan distribusi guru masih perlu ditata secara lebih baik  
Kondisi distribusi guru yang belum merata di daerah tidak dapat sematamatahanya dilihat dari rasio pendidik terhadap siswa secara nasional yang telah baik/memadai. Di sisi lain, proses rekrutmen guru belum terintegrasi antara daerah sehingga banyak daerah yang kelebihan guru sementara daerah lainnya mengalami kekurangan guru. Pemenuhan kekurangan gurudi daerah 3T akan sulit terlaksana karena terbatasnya ketersediaan guru.Keterbatasan distribusi guru antara lain disebabkan oleh, (i) terbatasnyakapasitas pemerintah kabupaten dan kota dalam mengelola perekrutan,penempatan, dan peningkatan mutu guru secara efektif dan efisien; (ii)kurangnya komitmen untuk penegakan peraturan dalam pengangkatanguru berdasarkan kriteria mutu yang ketat dan kebutuhan aktual dikabupaten/kota; (iii) belum terwujudnya efisiensi pemanfaatan gurumelalui perbaikan rasio guru-murid dan maksimalisasi beban mengajar;dan (iv) minimnya kerja sama antara LPTK dan semua tingkat pemerintahan untuk menjamin mutu dan distribusi guru yang merata.
- b) Kualitas, kompetensi, dan profesionalisme guru masih harus ditingkatkan  
Peningkatan kualitas, kompetensi, dan profesionalisme guru masih harusditingkatkan karena hingga saat ini tidak terdapat hubungan linier antarapeningkatan kualifikasi dan sertifikasi profesi pendidik terhadap hasilbelajar siswa. Hal ini antara lain disebabkan oleh, (i) belum diterapkannyasistem Uji Kompetensi Guru sebagai bagian dari proses penilaian hasilbelajar siswa; (ii) belum dilaksanakannya penilaian kinerja guru yang sah,andal, transparan dan berkesinambungan; (iii) belum dipertimbangkannyaperbaikan disain program dan keselarasan disiplin ilmu sebagai dasarpeningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi

guru; serta (iv) belum dilaksanakannya Pengembangan Profesional Berkesinambungan (PPB) bagi guru. Salah satu faktor penting dalam penilaian kinerja guru adalah tingkat rata-rata ketidakhadiran guru yang pada tahun 2013 mencapai 10% (Studi ACDP), dimana angka ketidakhadiran guru lebih tinggi pada (i) guru laki-laki; (ii) guru yang mengajar pada lebih dari satu sekolah; (iii) guru yang mengajar di sekolah terpencil; (iv) sekolah yang sarana-prasarananya tidak memadai; (v) sekolah yang belum mencapai SPM; (vi) kepala sekolah yang juga sering absen dan tidak menjadi panutan; (vii) sekolah yang jarang dikunjungi oleh pihak dinas pendidikan kabupaten; dan (viii) sekolah yang komite sekolahnya kurang aktif. Sekolah di mana angka ketidakhadiran guru tinggi, tingkat ketidakhadiran murid juga tergolong tinggi, dan hal ini berkaitan dengan rendahnya kemampuan membaca di kelas 1, dan 2 siswa sekolah dasar.

- c) Kurangnya kapasitas LPTK dalam menyediakan guru berkualitas. Terbatasnya kualitas layanan pendidikan oleh LPTK berdampak belum adanya perbaikan yang signifikan pada peningkatan kualitas guru. Keterbatasan ini antara lain disebabkan oleh, (i) belum adanya reformasi LPTK secara menyeluruh untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan keguruan; (ii) minimnya keterlibatan LPTK dalam proses perencanaan dan pengadaan guru berdasarkan analisis kebutuhan guru per daerah (kabupaten dan kota); (iii) belum tersedianya mekanisme penjaminan kualitas calon mahasiswa yang masuk ke LPTK melalui proses seleksi berdasarkan merit system; (iv) kurang maksimalnya pelaksanaan program induksi dan pemantauan guru; (v) belum dikembangkan kurikulum pelatihan guru yang responsif dengan kebutuhan aktual; dan (vi) belum dilaksanakannya pendidikan profesi guru bagi calon guru baru melalui pola beasiswa dan berasrama.

**c. Jumlah dan distribusi guru masih perlu ditata secara lebih baik**

Wajib Belajar (Wajar) 12 Tahun adalah salah satu agenda prioritas pembangunan pendidikan, yang akan dilaksanakan dalam periode tahun 2015—2019. Pelaksanaan Wajar 12 Tahun menuntut kinerja maksimal untuk menjamin semua anak usia 7-18 tahun dapat bersekolah dan harus mencakup keseluruhan proses pendidikan sampai peserta didik menyelesaikan pendidikan 12 tahun. Proses pembangunan sampai dengan periode ke-II RPJMN tahun 2010—2014 telah berhasil membuka akses pendidikan yang seluas-luasnya, ditandai akses terhadap pendidikan dasar sudah hampir universal dan partisipasi pada pendidikan menengah, terutama bagi siswa dari kelompok yang paling miskin meningkat dengan cepat. Namun demikian, akses terhadap Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan pendidikan menengah masih terbatas.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah ketersediaan guru dan tenaga kependidikan, disamping ketersediaan fasilitas, daya jangkau terhadap fasilitas, keterjangkauan pembiayaan dan kualitas layanan yang disediakan untuk mendukung proses belajar mengajar yang berkualitas. Sejalan dengan semakin luasnya akses dan meningkatnya Angka Partisipasi Sekolah (APS), jumlah guru juga meningkat secara signifikan terutama sejak pelaksanaan otonomi daerah. Pada awal tahun 2014 tercatat sebanyak +3 juta guru bertugas di semua jenjang pendidikan. Namun demikian, besarnya jumlah guru tersebut belum diikuti dengan pendayagunaan guru secara efisien. Dibandingkan dengan pertumbuhan jumlah murid, pertumbuhan jumlah guru jauh lebih cepat yang berakibat pada terus mengecilnya rasio guru-murid (student-teacher ratio/STR).

Tabel 1.5 Kondisi Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Dasar dan Menengah

Satuan Pendidikan	Sekolah	Siswa	Kondisi			
			Guru	Siswa/ Sekolah	Guru/ Siswa	Guru/ Sekolah
TK	68,938	2,809,374	282,447	41	10	4
SD	146,546	25,796,669	1,639,856	176	16	11
SMP	33,696	9,193,092	583,408	273	16	17
SLB	1,266	53,959	15,291	43	4	12
SMA	11,609	3,642,777	268,514	314	14	23
SMK	10,417	3,442,194	225,799	330	15	22
Jumlah	272,472	44,938,065	3,015,315			

Sumber: Diolah dari Dapodik

Pada tahun 2014 rasio guru-murid mencapai 1:16 (SD), 1:16 (SMP); 1:14 (SMA); dan 1:15 (SMK) berada di bawah tolak ukur internasional yang berkaitan dengan mutu pendidikan yang baik yaitu 1:32, dan dibandingkan dengan rasio guru-murid di negara-negara berpendapatan setara dengan Indonesia (berpendapatan menengah bawah) yaitu: 1:29 (SD), 1:24 (SMP), dan 1:20 (SMA). Apabila dibandingkan dengan rasio guru-murid berdasarkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) pendidikan dasar di kabupaten/kota yaitu 1:32 (SD) dan 1:36 (SMP), sebagaimana diatur dalam Permendiknas Nomor 10 Tahun 2010 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Permendikbud Nomor 23 Tahun 2013, maka rasio guru-murid tersebut sudah sangat ideal. Namun demikian, tingkat rasio guru-murid yang makin rendah merupakan indikator kuat ketidakefisienan dalam pemanfaatan guru.

Kondisi distribusi guru yang belum merata di daerah tidak dapat semata-mata hanya dilihat dari rasio guru-murid yang telah baik/memadai. Proses rekrutmen guru yang belum terintegrasi antar daerah telah menyebabkan banyak daerah kelebihan guru sementara daerah lainnya mengalami kekurangan guru, khususnya di daerah Tertinggal, Terluar dan Terdepan (3T) dimana pemenuhan kekurangan guru akan sulit terlaksana karena terbatasnya suplai guru. Keterbatasan distribusi guru antara lain disebabkan oleh: (a) terbatasnya kapasitas pemerintah kabupaten dan kota dalam mengelola perekrutan, penempatan dan peningkatan mutu guru secara efektif dan efisien; (b) kurangnya komitmen untuk penegakan peraturan dalam pengangkatan guru berdasarkan kriteria mutu yang ketat dan kebutuhan aktual di kabupaten/kota; (c) efisiensi pemanfaatan guru melalui perbaikan rasio guru-murid dan maksimalisasi beban mengajar belum terwujud; dan (d) minimnya kerjasama antara LPTK dengan semua tingkat pemerintahan untuk menjamin mutu dan distribusi guru yang merata.

Ketersediaan tenaga kependidikan di setiap satuan pendidikan juga perlu mendapat perhatian untuk mendukung proses pembelajaran yang berkualitas, pengelolaan dan pengawasan. Berdasarkan data tahun 2014, kondisi ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6 Ketersediaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Satuan Pendidikan	Sekolah	Guru	Kepala Sekolah	Labo- ran	Pus- takawan	Admi- nistrasi	Penga- was
TK	68,938	282,447	59,173	55	324	5,237	3,083
SD	146,546	1,639,856	139,216	1,325	32,402	61,183	21,033
SMP	33,696	583,408	29,105	24,519	28,087	92,229	5,789
SLB	1,266	15,291	1,135	60	190	1,039	68
SMA	11,609	268,514	9,847	17,097	10,154	39,311	2,679
SMK	10,417	225,799	8,080	15,952	5,908	34,337	1,413
TOTAL	272,472	3,015,315	246,556	59,008	77,065	233,336	34,065

Sumber: Diolah dari Dapodik

Dari aspek pengelolaan satuan pendidikan, berdasarkan data tahun 2014 terdapat sebanyak 246,556 guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah yang tersebar pada semua satuan pendidikan. Jumlah tersebut tidak sebanding dengan jumlah sekolah yang dikelola sebanyak 272,472.

Demikian pula dengan ketersediaan tenaga kependidikan yang membantu kelancaran proses pembelajaran seperti tenaga laboran, perpustakaan dan administrasi sekolah. Berdasarkan data tahun 2014, sebagian besar satuan pendidikan masih kekurangan tenaga laboran, perpustakaan dan administrasi sekolah. Sebanyak 272,472 sekolah hanya memiliki tenaga laboran 59,008 Orang, tenaga perpustakaan 77,065 orang dan tenaga administrasi sekolah/ tata usaha 233,336 orang.

Dari aspek pengawasan dan supervisi, berdasarkan data tahun 2014 terdapat sebanyak 34,065 orang pengawas yang bertugas melakukan pengawasan dan supervisi pada satuan pendidikan. Jumlah pengawas tersebut tidak sebanding dengan jumlah sekolah yang menjadi binaannya, akibatnya pelaksanaan supervisi dan pengawasan proses pembelajaran belum dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, tantangan lima tahun ke depan untuk memperbaiki jumlah dan distribusi guru antar daerah dan antar satuan pendidikan adalah dengan meningkatkan kualitas pengelolaan guru, melalui: (i) perbaikan distribusi dan memenuhi beban mengajar; (ii) pengembangan kapasitas pemerintah kabupaten/kota untuk mengelola perekrutan, penempatan, dan peningkatan mutu guru secara efektif dan efisien; (iii) penegakan aturan dalam pengangkatan guru oleh pemerintah kabupaten/kota maupun oleh sekolah/madrasah berdasarkan kriteria mutu yang ketat dan berdasarkan kebutuhan aktual di kabupaten/kota; (iv) peningkatan efisiensi pemanfaatan guru dengan memperbaiki rasio guru-murid dan memaksimalkan beban mengajar termasuk melalui multigrade dan/ atau multisubject teaching; (v) penguatan kerjasama antara LPTK dan semua tingkat pemerintahan untuk menjamin mutu dan distribusi yang merata; dan (vi) pemberian jaminan hidup dan fasilitas yang memadai bagi guru yang ditugaskan di daerah khusus dalam upaya pengembangan keilmuan serta promosi kepangkatan dan karir.

**d. Kualitas, kompetensi, dan profesionalisme guru masih harus ditingkatkan**

Salah satu agenda prioritas pembangunan pendidikan yang akan dilaksanakan dalam periode tahun 2015—2019 adalah pelaksanaan Wajar 12 Tahun. Dalam konteks penyelenggaraan pendidikan, Wajar 12 Tahun dilaksanakan untuk membekali peserta didik usia 7-18 tahun dengan empat kemampuan: (i) *learning to know*, (ii) *learning to do*, (iii) *learning to be*, dan (iv) *learning to live together*. Namun demikian, kualitas pembelajaran di Indonesia berdasarkan kajian-kajian pembelajaran internasional dinilai masih belum baik, diukur dari proses pembelajaran maupun hasil belajar siswa. Meskipun hasil belajar siswa semakin meningkat yang diukur dengan hasil ujian sekolah maupun ujian nasional, namun pencapaian siswa Indonesia masih

rendah jika dilihat dari hasil ujian yang terstandarisasi secara internasional seperti *Tes Trends in International Mathematics and Science Study* (TIMSS) dan tes *Program for International Student Assessment* (PISA). Berbagai studi mengungkapkan bahwa proses pembelajaran di kelas umumnya tidak berjalan secara interaktif sehingga tidak dapat menumbuhkan kreativitas siswa, membangkitkan daya kritis dalam berpikir dan kemampuan analisis siswa. Kondisi tersebut merupakan tantangan utama yang harus cepat dibenahi dan menandakan bahwa Sistem pendidikan belum secara konsisten menghasilkan lulusan yang bermutu tinggi baik dari segi tingkat pengetahuan maupun keterampilan.

Peningkatan kualitas, kompetensi, dan profesionalisme guru masih harus ditingkatkan karena hingga saat ini tidak terdapat hubungan linier antara peningkatan kualifikasi dan sertifikasi profesi pendidik terhadap hasil belajar siswa. Hal ini antara lain disebabkan oleh: (a) belum diterapkannya sistem Uji Kompetensi Guru sebagai bagian dari proses penilaian hasil belajar siswa; (b) belum dilaksanakannya penilaian kinerja guru yang sah, andal, transparan dan berkesinambungan; (c) Peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi guru belum mempertimbangkan perbaikan desain program dan keselarasan disiplin ilmu; dan (d) Pengembangan Profesional Berkesinambungan (PPB) bagi guru dalam jabatan belum dilaksanakan secara maksimal.

Permasalahan peningkatan kualitas, kompetensi, dan profesionalisme guru lebih lanjut dijabarkan sebagai berikut:

#### 1) **Kualitas Guru Belum Maksimal**

UU Nomor 14 Tahun 2005 memberi mandat kepada LPTK untuk menyelenggarakan pendidikan keguruan. Saat ini, terdapat 415 LPTK yang terdaftar melayani sekitar 1,3 juta mahasiswa, termasuk guru yang sedang mengikuti pendidikan S1/D4 sebagai prasyarat minimal untuk mengikuti sertifikasi profesi guru. Dalam 10 tahun terakhir, animo lulusan sekolah menengah untuk melanjutkan pendidikan di LPTK meningkat tajam jauh melebihi kebutuhan guru. Namun demikian, sebagian besar LPTK tersebut belum terjamin sehingga diragukan untuk dapat menghasilkan guru-guru yang kompeten. Terbatasnya kualitas layanan pendidikan oleh LPTK tersebut, berdampak pada belum adanya perbaikan signifikan pada peningkatan kualitas guru. Keterbatasan ini antara lain disebabkan oleh: (i) belum adanya reformasi LPTK secara menyeluruh untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan keguruan; (ii) minimnya keterlibatan LPTK dalam proses perencanaan dan pengadaan guru berdasarkan analisis kebutuhan guru per daerah (kabupaten/kota); (iii) belum tersedianya mekanisme penjaminan kualitas calon mahasiswa yang masuk ke LPTK melalui proses seleksi berdasarkan merit system; (iv)

kurang maksimalnya pelaksanaan program induksi dan mentoring guru; (v) belum dikembangkannya kurikulum pelatihan guru yang responsif dengan kebutuhan aktual; dan (vi) belum dilaksanakannya pendidikan profesi guru bagi calon guru baru melalui pola beasiswa dan berasrama.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, tantangan lima tahun ke depan untuk meningkatkan kualitas guru secara maksimal adalah dengan meningkatkan kualitas LPTK, melalui: (i) peningkatan kompetensi LPTK yang mampu melaksanakan Pendidikan Profesi Guru (PPG); dan (ii) peningkatan kemampuan LPTK untuk menghasilkan guru yang berkualitas.

## 2) Kualifikasi dan Sertifikasi Profesi Guru

Selama periode 2010-2014, pemerintah telah menetapkan program aksi bidang pendidikan berupa peningkatan kualitas, kompetensi dan profesionalisme guru antara lain melalui pelaksanaan program kualifikasi dan sertifikasi guru. UU Nomor 14 Tahun 2015, telah mendorong upaya peningkatan kualifikasi guru dengan mengharuskan semua guru memiliki kualifikasi minimal S1/D4. Namun demikian, tingkat pencapaian pendidikan guru secara umum masih rendah dan kualifikasi guru ditinjau dari ijazah tertinggi masih beragam. Sampai dengan tahun 2014, proporsi guru yang memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D4 mencapai 72,48%.

Tabel 1.7 Kualifikasi Guru

Satuan Pendidikan	Jumlah Guru	Ijazah Tertinggi			
		<D3	D3	S1/D4	S2/S3
TK	282,447	52.32	1.43	45.65	0.61
SD	1,639,856	34.31	0.89	63.46	1.34
SMP	583,408	8.11	3.88	82.97	5.03
SLB	15,291	20.47	1.91	74.24	3.38
SMA	268,514	1.59	2.41	86.86	9.13
SMK	225,799	3.31	4.08	86.07	6.54
Jumlah	3,015,315	25.62	1.90	69.40	3.08

Sumber: Diolah dari Dapodik

Salah satu penyebab rendahnya jaminan kualitas pelayanan pendidikan diantaranya pemerintah daerah belum sepenuhnya berkomitmen untuk memenuhi SPM pendidikan dasar sebagai acuan dalam pelaksanaan urusan wajib daerah sebagaimana tertuang dalam Permendiknas Nomor 10 Tahun 2010 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Permendikbud Nomor 23 Tahun 2013. Hal ini diperburuk oleh fakta bahwa banyak guru

di daerah perdesaan dan terpencil yang cenderung memiliki jenjang pendidikan lebih rendah dibandingkan dengan guru-guru di daerah perkotaan, sehingga berakibat pada rendahnya layanan pendidikan dan rendahnya prestasi belajar siswa di daerah perdesaan dan terpencil. Dengan demikian tidak mengherankan apabila upaya peningkatan angka rasio murid-guru dari nilai yang ada saat ini tidak akan berpengaruh besar terhadap hasil pembelajaran siswa, khususnya berdasarkan pengukuran dengan menggunakan tes komparatif internasional.

### 3) Kompetensi guru

Tingkat pendidikan guru yang memadai akan berdampak pada kualitas dan kompetensi guru. Namun demikian, guru-guru yang telah memenuhi kualifikasi akademik S1/D4 belum mencerminkan tingginya kompetensi mereka. Uji kompetensi guru yang dilakukan pada tahun 2012 terhadap sekitar 850 ribu guru menunjukkan hasil yang belum memuaskan. Rata-rata nilai hasil uji kompetensi tersebut adalah sekitar 43 dari nilai maksimum yang mungkin diperoleh sebesar 100. Perolehan nilai antara guru dengan kualifikasi akademik S1/D4 dengan yang belum berkualifikasi akademik S1/D4 memiliki perbedaan yang tidak terlalu signifikan. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan profesionalisme dan penilaian kinerja guru yang dilakukan secara berkesinambungan agar selalu termotivasi untuk bekerja dan berupaya meningkatkan kompetensinya sehingga berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran di kelas.

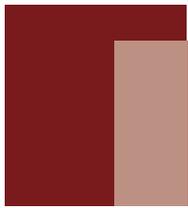
### 4) Lemahnya Kualitas Layanan Pendidikan oleh LPTK

Terbatasnya kualitas layanan pendidikan oleh LPTK berdampak belum adanya perbaikan signifikan pada peningkatan kualitas guru. Keterbatasan ini antara lain disebabkan oleh: (a) belum adanya Reformasi LPTK secara menyeluruh untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan keguruan; (b) minimnya keterlibatan LPTK dalam proses perencanaan dan pengadaan guru berdasarkan analisis kebutuhan guru per daerah (kabupaten dan kota); (c) belum tersedianya mekanisme penjaminan kualitas calon mahasiswa yang masuk ke LPTK melalui proses seleksi berdasarkan merit system; (d) kurang maksimalnya pelaksanaan program induksi dan mentoring guru; (e) belum dikembangkannya kurikulum pelatihan guru yang responsif dengan kebutuhan aktual; dan (f) belum dilaksanakannya pendidikan profesi guru bagi calon guru baru melalui pola beasiswa dan berasrama.

## 3. Tantangan Pembinaan Guru

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, tantangan yang dihadapi dalam lima tahun ke depan adalah:

- a. Ketersediaan Guru yang Merata, dengan cara: meningkatkan perencanaan kebutuhan, penyediaan, pengangkatan, distribusi, dan pemerataan pendidik dan tenaga kependidikan; meningkatkan kapasitas daerah dalam mengelola perekrutan, penempatan dan peningkatan mutu guru secara efektif dan efisien; mengawasi proses proses pengangkatan guru di daerah berdasarkan kriteria mutu dan kebutuhan wilayah; meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pendidikan oleh LPTK dengan rencana penyediaan guru di daerah khusus (daerah 3T).
  
- b. Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, dengan cara: meningkatkan kualifikasi guru pendidikan dasar; memperkuat sistem uji kompetensi guru dan mengintegrasikan dengan sistem sertifikasi guru; menerapkan sistem penilaian kinerja guru yang sah, andal, transparan dan berkesinambungan; meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan; menyelaraskan kurikulum pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan dengan kebutuhan peserta didik, dunia kerja dan KKNI; memperkuat fungsi penjaminan mutu pendidikan di tingkat pusat dan daerah; memperkuat kerjasama antara pemerintah, guru, kepala sekolah, pengawas dan masyarakat dalam mengawal penerapan kurikulum; pemberdayaan kelompok kerja guru (KKG) dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) memperbaiki sistem penyaluran tunjangan profesi pendidik; dan memperbaiki sistem karir, penghargaan dan perlindungan guru guru pendidikan dasar.



## BAB II VISI, MISI, DAN TUJUAN DIREKTORAT GURU PENDIDIKAN DASAR

### A. VISI DIREKTORAT PEMBINAAN GURU PENDIDIKAN DASAR

Dengan diterbitkannya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar telah bertransformasi menjadi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar. Mengacu pada Visi dan Misi Kemendikbud 2015-2019 dan berdasar pada tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan pembinaan guru pendidikan dasar dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, telah ditetapkan rumusan Visi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar untuk diangkat dalam Renstra Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar 2015-2019. Visi yang ditetapkan tersebut merupakan arah kebijakan dalam penyusunan program dan kegiatan strategis sesuai kondisi obyektif dalam lima tahun ke depan, yaitu:

#### VISI DIREKTORAT PEMBINAAN GURU PENDIDIKAN DASAR

“Terwujudnya Guru Pendidikan Dasar yang Mulia, Profesional dan Sejahtera untuk Membentuk Insan Indonesia yang Berkarakter dengan berlandaskan gotong royong”

Visi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar tersebut diarahkan untuk membawa Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar menjadi suatu organisasi yang dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, transparan, dan akuntabel. Penjelasan dari Visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Guru yang profesional**, mencerminkan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai, dan memahami bagaimana mengimplementasikan;
2. **Guru yang berkarakter dan mulia**, mencerminkan guru dapat menjadi tauladan dan memiliki tingkat harkat kemanusiaan atau harga diri; mencerminkan mental yang kuat secara moral, menguasai iptek, tabah, handal, serta sikap tanpa menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan dengan mengandalkan pada

kemampuan dan kekuatan sendiri, serta memiliki karakter yang inovatif, profesional dan relevan dengan kebutuhan kehidupan bermasyarakat, dunia usaha, dan dunia industri

3. **Guru yang sejahtera** mencerminkan guru yang terpenuhi semua kebutuhan hidup yang layak;
4. **Gotong royong**: diartikan maknanya terkait pembinaan guru dikdas sebagai gerakan dan pelibatan publik mengenai:
  - a) Gerakan dan pelibatan publik dalam pembinaan gurunya
  - b) Gerakan dan pelibatan publik dalam implementasi pembelajaran dalam satuan pendidikan yang dilakukan oleh guru

## B. MISI DIREKTORAT PEMBINAAN GURU PENDIDIKAN DASAR

Misi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar 2015-2019 adalah rumusan dari usaha-usaha yang diperlukan untuk mencapai visi Kemendikbud 2019 mewujudkan pendidikan dan kebudayaan bermutu untuk membentuk insan Indonesia yang mandiri dan berkepribadian. Rumusan Misi yang diangkat di dalam Renstra Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar 2015-2019 didasarkan pada isu-isu strategis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar untuk lima tahun kedepan. Misi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar yang ditetapkan merupakan peran strategis yang diinginkan untuk mencapai Visi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar tahun 2019, yaitu:

1. **Mewujudkan Penguatan Peran Guru Pendidikan Dasar sebagai Pelaku Pendidikan yang Kuat** adalah menguatkan peran guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan yang menjamin meningkatnya kualitas sikap guru, pendidik lainnya dan tenaga kependidikan dalam aspek kepribadian, spiritual dan sosial yang berdampak pada meningkatnya kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia (Nawacita 5) dan revolusi karakter bangsa (Nawacita 8).
2. **Mewujudkan Guru Pendidikan Dasar yang Profesional untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu** adalah menerapkan sistem pembinaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan yang menjamin meningkatnya *subjectknowledge* 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; mendorong penciptaan inovasi dan kreativitas yang mendukung peningkatan daya saing dan kesejahteraan rakyat; menjamin pengembangan karir guru dan tenaga kependidikan tanpa membedakan status ekonomi, kondisi fisik/mental, asal wilayah, gender dan agama.

3. **Mewujudkan Pengelolaan Guru Pendidikan Dasar yang Bermutu untuk Mewujudkan Akses Pendidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan** adalah memastikan ketersediaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan di semua jenjang pendidikan di seluruh wilayah Indonesia baik di perkotaan atau pedesaan bahkan sampai ke daerah-daerah terdepan, terluar, terpencil dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang memadai sesuai dengan standar.

## C. TUJUAN STRATEGIS DIREKTORAT PEMBINAAN GURU PENDIDIKAN DASAR

Dalam upaya mewujudkan visi dan melaksanakan misi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar diatas, perlu dirumuskan langkah-langkah yang lebih operasional secara terarah dalam bentuk tujuan strategis. Tujuan strategis merupakan penjabaran dari pernyataan visi dan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun mendatang agar diketahui apa yang harus dilaksanakan dengan memperhatikan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Sebagai penjabaran dari pernyataan misi tersebut di atas, Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar telah menetapkan tujuan yang ingin dicapai dalam periode waktu 2015-2019, yakni:

1. **Meningkatnya Kompetensi Guru Pendidikan Dasar**  
Peningkatan mutu, kompetensi, dan profesionalisme guru bertujuan untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Tantangan ke depan dalam melakukan peningkatan hasil belajar siswa adalah meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas, meningkatkan implementasi kurikulum dan sistem penilaian pendidikan, serta meningkatkan jaminan kualitas pelayanan pendidikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan hasil belajar siswa harus dibarengi dengan upaya peningkatan mutu, kompetensi, dan profesionalisme guru yang antara lain dilakukan melalui: penerapan sistem uji kompetensi guru; penilaian kinerja guru yang sah, andal, transparan dan berkesinambungan; peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi guru dengan mempertimbangkan perbaikan design program dan keselarasan disiplin ilmu serta pengembangan profesionalisme berkelanjutan bagi guru dalam jabatan.
2. **Terwujudnya Distribusi Guru Pendidikan Dasar secara Meluas dan Merata**  
Pembenahan distribusi guru dan tenaga kependidikan bertujuan untuk meningkatkan ketersediaan guru berkualitas secara merata, memperbaiki rasio guru terhadap siswa dan memenuhi beban mengajar guru.

Tujuan Strategis	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Kinerja 2019
Meningkatnya Kompetensi Guru Pendidikan Dasar	1 Meningkatkan Profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru Dikdas	1 Jumlah guru Dikdas bersertifikat pendidik	1.698.329
		2 Jumlah guru Dikdas meningkat kompetensinya	67.11
		3 Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru Dikdas	8,0
		4 Jumlah guru Dikdas meningkat kinerjanya	1.722.281
		5 Jumlah guru Dikdas meningkat karirnya	67.124
		6 Jumlah guru Dikdas menerima kesejahteraan	1.040.836
		7 Jumlah guru Dikdas berkualifikasi S1/D4	1.638.779
Terwujudnya Distribusi Guru Pendidikan Dasar secara Meluas dan Merata	2 Meningkatkan distribusi guru pendidikan dasar yang merata di seluruh kabupaten/kota	1 Jumlah satuan Dikdas memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan berdasarkan rombongan belajar dan standar kurikulum	107.764

#### D. SASARAN STRATEGIS DIREKTORAT PEMBINAAN GURU PENDIDIKAN DASAR

Dalam upaya mewujudkan visi dan melaksanakan misi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar diatas, perlu dirumuskan langkah-langkah yang lebih operasional secara terarah dalam bentuk tujuan strategis

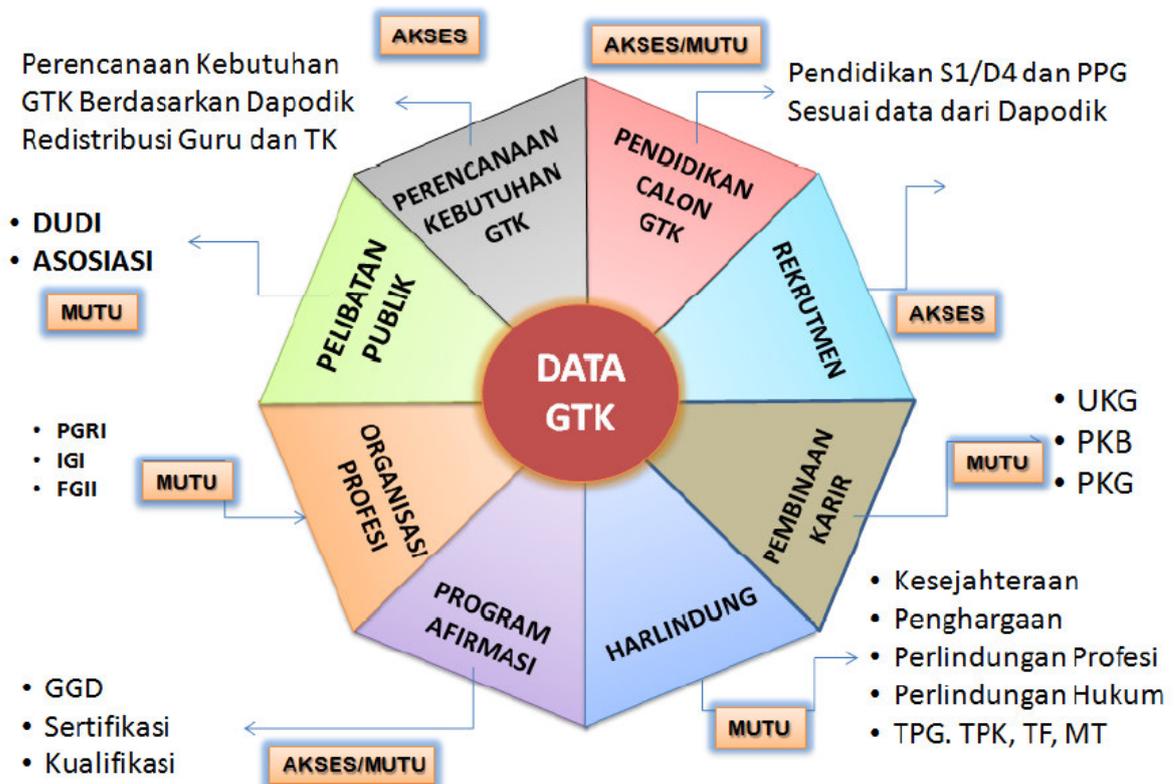
Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	
1	Meningkatnya Profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru Dikdas	1	Jumlah guru Dikdas bersertifikat pendidik
		2	Jumlah guru Dikdas meningkat kompetensinya
		3	Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru Dikdas
		4	Jumlah guru Dikdas meningkat kinerjanya
		5	Jumlah guru Dikdas meningkat karirnya
		6	Jumlah guru Dikdas menerima kesejahteraan
		7	Jumlah guru Dikdas berkualifikasi S1/D4
2	Meningkatnya distribusi guru pendidikan dasar yang merata di seluruh kabupaten/kota	1	Jumlah satuan Dikdas memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan berdasarkan rombel dan standar kurikulum

# BAB III. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KELEMBAGAAN

## A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI DITJEN GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Arah kebijakan dan strategi Ditjen GTK disusun dengan mendasarkan pada arah kebijakan dan strategi Kemendikbud yang pada akhirnya mendukung tercapainya sasaran atas Agenda Prioritas Pembangunan Nasional (NAWA CITA). Selanjutnya arah kebijakan dan strategi Ditjen GTK juga disusun dengan memperhatikan hasil evaluasi dan capaian pembinaan guru dan tenaga kependidikan sampai tahun 2014 serta hasil analisis lingkungan strategis, kondisi dan lingkungan strategis di masa depan. Arah kebijakan dan Strategi Ditjen GTK merupakan langkah-langkah teknis penjabaran program pembinaan guru dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan visi dan misi Ditjen GTK. Arah kebijakan Ditjen GTK dirumuskan dengan berpedoman pada:

### 1. Entitas Desain Tata Kelola GTK



Gambar 1. Entitas Desain Tata Kelola GTK

## 2. Prinsip Dasar Kebijakan Tata Kelola GTK, yaitu:

- a. Akreditasi: Standarisasi kualitas secara periodik (program pengadaan GTK yang kredibel sebagai acuan kualitas);
- b. Karir: Jenjang karir dengan ragam jalur berbasis kompetensi & terbuka untuk semua GTK dalam jabatan;
- c. Insentif: Skema insentif setara dengan kompetensi (UKG/UKKS/ UKPS) dan kinerja (PKG/PKKS/PKPS);
- d. PKB: GTK kunci utama dalam pengembangan profesi berkelanjutan melalui mandiri dan kelompok;
- e. Regulator: Peran utama Pemerintah adalah regulator dan bukan penyedia utama program pengembangan GTK;
- f. Kolaborasi: menguatkan dan melibatkan pemangku kepentingan dalam seluruh aspek pengelolaan kebijakan; dan
- g. Afirmasi: Program keberpihakan untuk sertifikasi, kualifikasi, GTT dan daerah 3T (GGD).

## 3. Quickwin:

- a. Review Regulasi: Memperbaiki dan/atau menerbitkan regulasi baru yang berkaitan dengan GTK;
- b. Rekrutmen Guru Berkarya: GGD Instruktur, dan Tim Pengembang Kurikulum, Pertukaran GTK;
- c. Skema Insentif Guru: Beasiswa (S-2, shortcourse), tunjangan belajar non-tunai, dan simposium GTK;
- d. Pembinaan Karir: Pengembangan PKG, UKG, PKB dengan berbagai moda berdasarkan hasil UKG, Standarisasi sistem PKB, & Akreditasi Provider PKB;
- e. Kolaborasi: Kerjasama implementasi kebijakan dengan Pemda, dunia industri, organisasi profesi, dan *civil society*;
- f. Platform Informasi: Pengembangan layanan informasi terpadu untuk GTK.

## B. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI DIREKTORAT PEMBINAAN GURU DIKDAS

Arah Kebijakan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar Tahun 2015—2019 disusun sebagai implementasi dari strategi program yang ditetapkan untuk mendukung tujuan Terwujudnya Guru dan Pendidik Lainnya serta Tenaga Kependidikan yang Mulia, Profesional dan Sejahtera untuk Membentuk Insan Indonesia yang Berkarakter. Program yang disusun sesuai dengan Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015—2019. Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan sebagai penyelenggara perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan.

Arah Kebijakan dan strategi yang akan ditempuh Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar adalah melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar, penjelasannya sebagai berikut:

- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- b. koordinasi dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- c. penyusunan rancangan kebutuhan dan pengendalian formasi guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- d. peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- e. penilaian kinerja dan pengembangan karir guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- f. pemindahan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan
- g. pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- h. peningkatan kesejahteraan serta pemberian penghargaan dan perlindungan
- i. guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- j. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- k. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar;
- l. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar; dan
- m. pelaksanaan administrasi Direktorat.

## C. PENINGKATAN TATA KELOLA DAN EFISIENSI PEMBIAYAAN PENDIDIKAN

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan dirinci sebagai berikut.

- 1) Arah kebijakan dan strategi peningkatan efisiensi pemanfaatan anggaran yaitu:
  - a) meningkatkan efisiensi pemanfaatan anggaran, yang dilaksanakan melalui strategi: (i) perbaikan sistem pengangkatan dan penempatan guru; (ii) pemberian insentif fiskal tingkat kabupaten dan individu untuk memperbaiki distribusi guru di dalam kabupaten/kota; dan (iii) pemanfaatan momentum pensiun guru dan perluasan akses pendidikan menengah universal untuk meningkatkan rasio guru: murid dan mendapatkan guru yang berkualitas;
  - b) memperkuat kapasitas tata kelola pada birokrasi pendidikan di daerah untuk mendukung efisiensi pemanfaatan anggaran pendidikan di daerah.
- 2) Arah kebijakan dan strategi peningkatan tata kelola pendidikan, yaitu:
  - a) meningkatkan tata kelola pendidikan dalam kerangka desentralisasi dengan menerapkan strategi: (i) penguatan kapasitas pemerintah provinsi, kabupaten, dan kota dalam pelaksanaan dan pemantauan pembangunan pendidikan; dan (ii) penguatan kemitraan antara pusat dengan dinas pendidikan provinsi dan dinas pendidikan provinsi dengan dinas pendidikan kabupaten dan kota;

## D. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENINGKATAN TATA KELOLA YANG TRANSPARAN DAN AKUNTABEL

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya sasaran strategis terkait peningkatan sistem tata kelola kementerian yang transparan dan akuntabel adalah sebagai berikut:

- 1) mewujudkan kelembagaan Kemendikbud yang efektif, efisien, dan sinergis. Strategi yang ditempuh, antara lain: (i) penyempurnaan desain kelembagaan Kemendikbud; dan (ii) penataan kelembagaan internal kemendikbud yang mencakup penataan tugas, fungsi, dan kewenangan, serta penyederhanaan struktur secara vertikal dan/atau horizontal; dan (iii) penguatan sinergitas antar lembaga, baik di pusat maupun daerah;
- 2) menguatkan kapasitas pengelolaan reformasi birokrasi Kemendikbud melalui penerapan strategi (i) penguatan kelembagaan dan tatakelola reformasi birokrasi Kemendikbud; (ii) penataan regulasi dan kebijakan di bidang aparatur negara; (iii) perluasan dan fasilitasi pelaksanaan RB pada instansi pemerintah daerah; dan (iv) penyempurnaan sistem evaluasi pelaksanaan RBN;

- 3) menerapkan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit, yang dilaksanakan melalui strategi, antara lain (i) pengendalian jumlah dan distribusi pegawai; (ii) penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif dan berbasis merit serta teknologi informasi dan komunikasi (TIK); (iii) penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat; (iv) penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif dan berbasis kompetensi didukung oleh efektifnya KASN; dan (v) penerapan sistem manajemen kinerja pegawai; dan penguatan sistem informasi kepegawaian nasional;
- 4) meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan menerapkan strategi, antara lain (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 Kemendikbud; (iii) mendorong inovasi pelayanan publik, peningkatan kualitas dan standardisasi kelembagaan pelayanan perizinan; (iv) pemantapan penerapan SPM yang terintegrasi dalam perencanaan dan penganggaran; serta (v) penguatan kapasitas pengendalian kinerja pelayanan publik, yang meliputi pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pengawasan, termasuk pengawasan oleh masyarakat;
- 5) membangun keterbukaan informasi publik dan komunikasi publik, yang akan ditempuh dengan strategi (i) pengembangan kebijakan bidang komunikasi dan informasi termasuk keterbukaan informasi publik, pengelolaan dan penyebaran informasi publik; (ii) fasilitasi untuk mendorong satuan kerja Kemendikbud wajib membuat laporan kinerja, serta membuka akses informasi publik sesuai dengan UU No. 14 tahun 2008 dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang transparan, efektif, efisien dan akuntabel, serta dapat dipertanggungjawabkan; (iii) fasilitasi dorongan bagi pembentukan dan penguatan peran PPID dalam mengelola dan memberikan pelayanan informasi secara berkualitas; (iv) fasilitasi untuk mendorong pemerintah daerah untuk meningkatkan partisipasi publik dalam pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik serta alasan pengambilan keputusan terkait pembangunan pendidikan dan kebudayaan; (v) penyediaan konten informasi publik berkualitas terkait pembangunan pendidikan dan kebudayaan untuk meningkatkan kecerdasan dan pengembangan kepribadian bangsa dan lingkungan sosialnya terutama di daerah terdepan, terluar, tertinggal, dan rawan konflik; (vi) penguatan pusat media, media komunitas, media publik lainnya, Kelompok Informasi Masyarakat (KIM), dan M-Pustaka sebagai media penyebaran informasi publik yang efektif; (vii) kampanye publik terkait pembangunan pendidikan dan kebudayaan dalam rangka pembangunan revolusi mental; (viii) penguatan manusia berkualitas bidang komunikasi dan informasi; dan (ix) penguatan *Government Public Relation* (GPR) untuk membangun komunikasi interaktif antara pemerintah dan masyarakat;

- 6) mendorong masyarakat untuk dapat mengakses informasi publik dan memanfaatkannya, yang akan ditempuh dengan strategi (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; khususnya terkait pembangunan pendidikan dan kebudayaan (ii) penguatan literasi media terkait pembangunan pendidikan dan kebudayaan dalam peningkatan kesadaran, kemampuan, dan kapasitas masyarakat untuk memanfaatkan media sesuai dengan kebutuhannya; (iii) diseminasi informasi publik terkait dengan prioritas program pembangunan nasional pendidikan dan kebudayaan melalui berbagai media;
- 7) menyempurnakan sistem manajemen dan pelaporan kinerja instansi pemerintah secara terintegrasi, kredibel, dan dapat diakses publik yang akan ditempuh melalui strategi: (i) penguatan kebijakan sistem pengawasan intern pemerintah; (ii) penguatan pengawasan terhadap kinerja pembangunan nasional; dan (iii) pemantapan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada seluruh instansi pusat dan daerah;
- 8) menerapkan *e-government* untuk mendukung bisnis proses pemerintahan dan pembangunan yang efisien, efektif, transparan, dan terintegrasi melalui strategi, antara lain (i) penguatan kebijakan *e-government*; (ii) penguatan sistem dan infrastruktur *e-government* yang terintegrasi; (iii) peningkatan kapasitas kelembagaan dan kompetensi manusia yang berkualitas; (iv) penetapan *quick wins* penerapan *e-government*; serta (v) pengendalian pengembangan sistem dan pengadaan infrastruktur *egovernment* oleh Kemendikbud;
- 9) menerapkan *open government* merupakan upaya untuk mendukung terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang terbuka, partisipatif dan akuntabel dalam penyusunan kebijakan publik, dan pengawasan terhadap penyelenggaraan negara dan pemerintahan. Strategi pelaksanaannya ditempuh dengan cara, (i) peningkatan kesadaran masyarakat tentang pentingnya informasi publik; (ii) penyediaan ruang partisipasi bagi publik dalam menyusun dan mengawasi pelaksanaan kebijakan publik, (iii) pengembangan sistem publikasi informasi proaktif dan interaktif yang dapat diakses publik, penguatan badan publik agar terbuka dan akuntabel melalui pelaksanaan edukasi dan advokasi bagi Komisi Informasi provinsi, kabupaten, dan kota; dan (iv) pendampingan operasionalisasi Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) badan publik daerah;
- 10) menguatkan manajemen kinerja pembangunan yang dilaksanakan melalui strategi (i) penguatan kualitas perencanaan dan penganggaran untuk meningkatkan kualitas belanja negara, (ii) penguatan implementasi manajemen kinerja Kemendikbud, (iii) penguatan pengendalian kinerja pembangunan pendidikan dan kebudayaan meliputi pemantauan, evaluasi, dan pengawasan yang efektif dan terintegrasi

disertai penguatan sistem pemberian penghargaan dan sanksi terhadap kinerja pembangunan; serta (iv) dukungan penerapan *e-government* yang terintegrasi dalam manajemen kinerja pembangunan nasional;

- 11) meningkatkan kualitas pelaksanaan desentralisasi dan otonomi pendidikan dan kebudayaan bertujuan untuk makin meningkatkan efektivitas pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah dalam penyelenggaraan pendidikan dan kebudayaan, serta pelayanan kepada masyarakat. Strategi yang ditempuh antara lain berupa (i) peningkatan kapasitas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan otonomi daerah pendidikan dan kebudayaan; (ii) peningkatan kualitas tata kelola pendidikan di daerah; dan (iii) peningkatan kualitas regulasi pendidikan dan kebudayaan daerah.

Program Direktorat Pembinaan Guru Dikdas bertujuan untuk mencapai:

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

Selanjutnya dijelaskan pelaksanaan kebijakan Direktorat Pembinaan Guru Dikdas dijabarkan menurut program beserta sasaran program (SP) dan Indikator Kinerja Program (IKP). Adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program  
Program Pengembangan Guru Dikdas

No	Sasaran Program	indikator Kinerja Program
1.	Meningkatnya kompetensi guru dikdas dilihat dari <i>subject knowledge</i> dan <i>pedagogical knowledge</i> , yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa	Persentase guru dikdas bersertifikat pendidik
		Persentase guru dikdas yang memiliki indeks kinerja minimal baik
		Peningkatan nilai rata-rata kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru dikdas mencapai 8,0
		Persentase guru dikdas yang mengalami peningkatan kualitas sikap (kepribadian, spiritual dan sosial)

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program
		Persentase guru dikdas yang mengikuti peningkatan kompetensi keahlian khusus
2.	Peningkatan manajemen guru dikdas	Persentase SD dan SMP yang memiliki guru yang sesuai dengan SNP
		Persentase guru yang memenuhi kualifikasi minimal S1/D4
		Persentase guru yang meningkat kariernya
		Persentase guru yang memperoleh penghargaan dan perlindungan
3.	Tersedianya guru dikdas pada daerah khusus	Persentase guru dikdas pada daerah khusus
4.	Meningkatnya pengembangan karier, penghargaan, perlindungan, kesejahteraan guru dikdas	Persentase guru dikdas yang meningkat kariernya
		Persentase guru dikdas yang memenuhi kualifikasi minimal S1/D4
		Persentase guru dikdas yang mengajar sesuai dengan mapel
		Persentase guru dikdas memperoleh penghargaan dan perlindungan
		Persentase guru dikdas yang memperoleh kesejahteraan
		Tersedianya guru dikdas pada daerah khusus
5.	Meningkatnya jaminan hidup bagi guru dikdas	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang memperoleh jaminan hidup
6.	Meningkatnya kualitas layanan	Persentase satuan kerja lingkup Direktorat Pembinaan Guru Dikdas meningkat kualitas layanan, manajemen sumber daya, dan tata kelolanya

Arah kebijakan pelaksanaan program Direktorat Pembinaan Guru Dikdas adalah peningkatan tata kelola guru dikdas yang meliputi:

1. **Akreditasi:** Standarisasi kualitas secara periodik (program rekrutmen guru dikdas yang kredibel sebagai acuan kualitas);
2. **Karir:** Jenjang karir dengan ragam jalur berbasis kompetensi & terbuka untuk semua guru dikdas dalam jabatan;
3. **Insentif:** Skema insentif setara dengan kompetensi (UKG) dan kinerja (PKG);
4. **PKB:** guru dikdas sebagai kunci utama dalam pengembangan profesi berkelanjutan melalui mandiri dan kelompok;

5. **Regulator:** Peran utama Pemerintah adalah regulator dan bukan penyedia utama program pengembangan guru dikdas;
6. **Kolaborasi:** menguatkan dan melibatkan pemangku kepentingan dalam seluruh aspek pengelolaan kebijakan; dan
7. **Afirmasi:** Program keberpihakan untuk sertifikasi, kualifikasi, GTT dan daerah 3T (Guru Garis Depan/GGD);

## E. KERANGKA REGULASI

Untuk implementasi maka diperlukan regulasi yang mendukung sebagai berikut:

Kerangka regulasi dibutuhkan kementerian untuk mendukung tercapainya sasaran pembangunan sebagaimana tercantum pada RPJMN. Berikut dijabarkan kerangka regulasi yang terkait dengan Program Guru dan Tenaga Kependidikan yang dibutuhkan untuk mengawal tercapainya arah kebijakan, strategi dan sasaran Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015—2019 serta urgensi perlunya kerangka regulasi.

Perincian mengenai jenis kebutuhan regulasi dan pentingnya regulasi dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, dijelaskan pada Tabel 3.2.

Tabel 2.2 Kerangka Regulasi

No	Arah Kerangka Regulasi dan/ atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian
1	Usulan RPP tentang Pengelolaan Guru yang terkait dengan guru dikdas	Agar ada pembagian kewenangan dan tanggungjawab 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 dikdas	Memperjelas kewenangan dan tanggung jawab mengenai penyediaan guru dan penganggarannya yang dibebankan secara proposional kepada pemerintah dan pemerintah daerah serta komitmen dalam peningkatan profesionalisme dan kinerja guru.

No	Arah Kerangka Regulasi dan/ atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian
3	Regulasi Kepmendikbud terkait pelaksanaan sertifikasi guru yang diangkat setelah tahun 2006	Sampai dengan saat ini masih terdapat lebih dari 495.637 yang diangkat pada tahun 2006 ke atas yang perlu diatur proses pelaksanaan sertifikasinya.

## F. KERANGKA KELEMBAGAAN

Kerangka kelembagaan adalah perangkat Direktorat Pembinaan Guru Dikdas yang meliputi struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara yang digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan, arah kebijakan, strategi, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang disusun dengan berpedoman pada RPJMN.

Dengan terbitnya Permendikbud Nomor 11 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, terdapat perubahan dalam hal tugas Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, menjadi melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar (Pasal 70).

Sebelumnya, berdasarkan Permendikbud Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tugas Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar adalah melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar, pendidikan khusus, dan pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan Indonesia di luar negeri pada pendidikan dasar

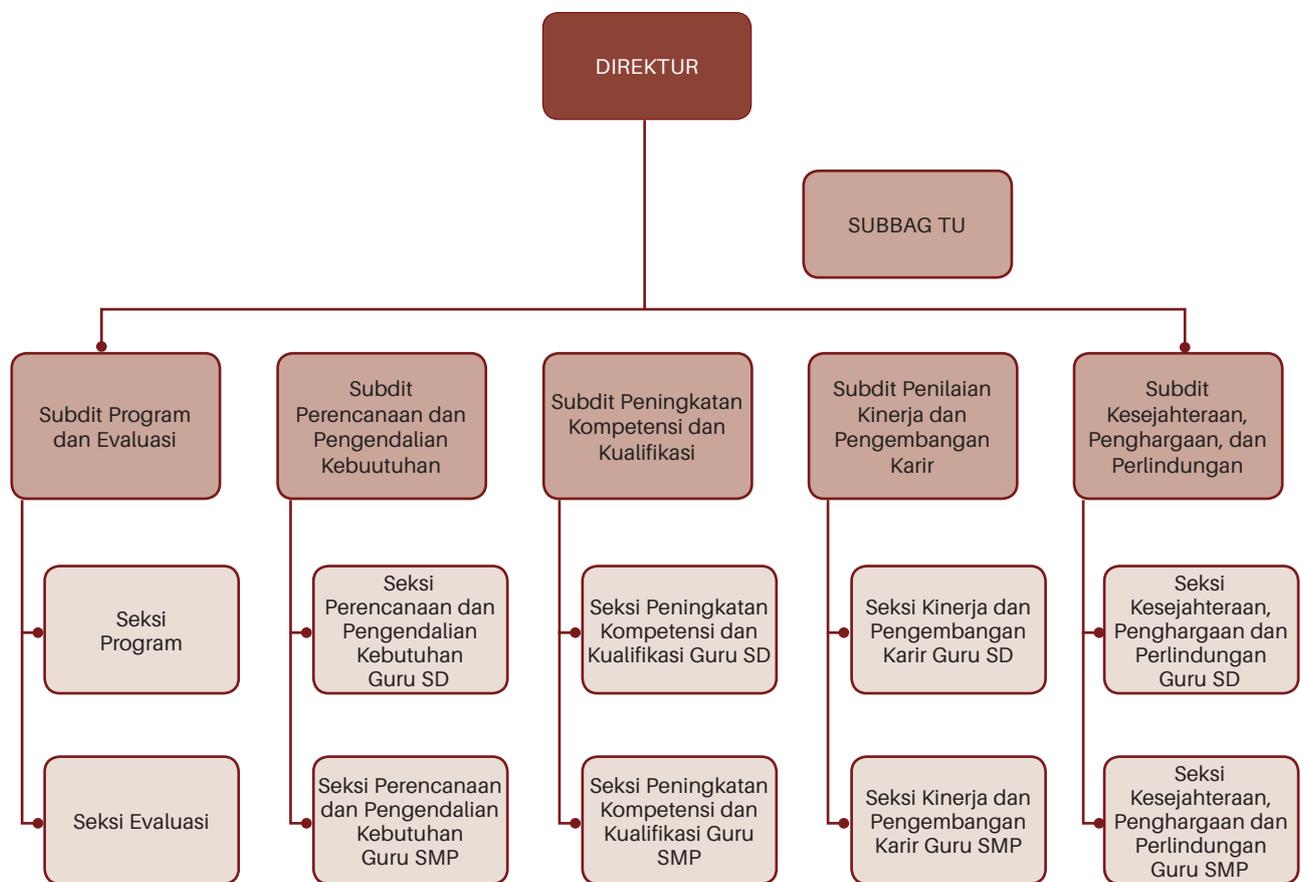
Untuk mendukung tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 170 Permendikbud Nomor 11 Tahun 2015, fungsi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar adalah sebagai berikut:

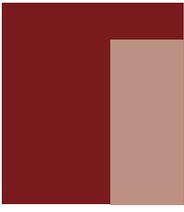
- 1) Penyiapan perumusan kebijakan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar;
- 2) pelaksanaan kebijakan di bidang penyusunan rencana kebutuhan dan pengendalian formasi, pengembangan karir, peningkatan kualifikasi dan kompetensi, pemindahan, dan peningkatan kesejahteraan guru pada pendidikan dasar;
- 3) penyusunan bahan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar;

- 4) pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar;
- 5) pelaksanaan evaluasi dan laporan di bidang pembinaan guru pada pendidikan dasar; dan
- 6) pelaksanaan administrasi Direktorat.

Struktur organisasi Direktorat Pembinaan Guru Dikdas yang berlaku saat ini dapat dilihat pada Gambar 3.1.

Gambar 2. Bagan Organisasi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar





## BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

### A. TARGET KINERJA

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melaksanakan reformasi perencanaan dan penganggaran berpedoman pada Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Sehubungan dengan hal tersebut, penyusunan Renstra menjadi keharusan bagi setiap kementerian/lembaga. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan keberlanjutan program sekaligus memudahkan pimpinan baru dalam menjalankan tugas. Renstra juga merupakan persyaratan utama bagi upaya mewujudkan akuntabilitas dan transparansi serta peningkatan mutu keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) dalam pemanfaatan APBN. Renstra akan menjadi acuan (*guidance*) pelaksanaan program dan kegiatan bagi setiap pimpinan unit kerja agar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya semakin akuntabel (*accountable*).

Reformasi perencanaan dimaksudkan agar di dalam penyusunan Renstra tergambar secara jelas keterkaitan antara sasaran kementerian/lembaga, sasaran program, dan sasaran kegiatan dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS), Indikator Kinerja Program (IKP) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK). Hal ini dimaksudkan untuk lebih memantapkan kembali penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja/performance based budgeting khususnya sejak diberlakukannya undang-undang tentang penganggaran dan keuangan.

Penetapan target kinerja ditentukan setelah IKSS, IKP, dan IKK disusun dan disepakati baik di tingkat kementerian maupun di tingkat Eselon I. Target kinerja menunjukkan tingkat sasaran kinerja spesifik yang akan dicapai oleh Kementerian, program, dan kegiatan dalam periode 2015—2019. Oleh karena itu didalam menyusun dan menetapkan target kinerja mengacu dan memperhatikan beberapa kriteria, yaitu:

1. Target kinerja harus dapat menggambarkan angka kuantitatif dan satuan yang akan dicapai dari setiap indikator kinerja sasaran (IKSS, IKP, dan IKK);
2. Penetapan target dipilih karena relevan karena relevan dengan indikator kerjanya, logis dan berdasarkan pada baseline data yang jelas.

Dalam reformasi perencanaan dan penganggaran ini setiap Eselon I diharapkan menetapkan satu program dan dilengkapi dengan IKP, sedangkan Eselon II dimungkinkan memiliki satu atau dua kegiatan sesuai dengan karakteristik tugas dan fungsinya yang

dilengkapi dengan IKK. Target kinerja program di setiap Eselon I dan target kinerja kegiatan di seluruh Eselon II harus mencerminkan target kinerja kementerian dan program prioritas nasional. Selanjutnya melalui reformasi perencanaan dan penganggaran diharapkan diperoleh gambaran pembiayaan selama lima tahun mendatang.

Setelah tersusunnya Renstra ini, setiap unit satuan kerja harus menerjemahkannya ke dalam rencana tahunan yang terukur dengan menerapkan prinsip penganggaran berbasis kinerja. Oleh karena itu penyusunan target kinerja sasaran program dan target kinerja sasaran kegiatanditetapkan berdasarkan unit Eselon II lingkup Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar. Uraian penjelasan dari setiap target kinerja lingkup Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, adalah sebagai berikut:

### 1. Target Kinerja Sasaran Strategis (SS)

Keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis (SS) Direktorat Pembinaan Guru Dikdas yang merupakan cerminan ketercapaian Tujuan (T), dapat diukur dari ketercapaian target Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS). Penjabaran target kinerja dari seluruh indikator sasaran strategis 2015—2019 disajikan dalam tabel 4.1.

Tabel 3.1 Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Sasaran Strategis (IKSS)

Kode	Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sat	2015	2016	2017	2018	2019
SS.3	Meningkatnya Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan						
IKSS 3.1.	Persentase guru dan tenaga kependidikan profesional	%	55,50	56,50	61,30	69,90	77,20
SS 7	Meningkatnya Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan						
IKSS 7.1	Persentase satuan pendidikan memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan berdasarkan rombongan belajar dan standar kurikulum	%	45,20	48,50	51,80	55,10	58,40

## 2. Target Kinerja Sasaran Program (SP)

Keberhasilan pencapaian Sasaran Program Direktorat Pembinaan Guru Dikdas dapat diukur dari ketercapaian target Indikator Kinerja Program. Berikut dalam tabel 4.2 dan 4.3. dijabarkan target kinerja dari seluruh indikator Sasaran Program 2015—2019.

SP.7.1 : Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan dilihat dari Kompetensi Profesional, Pedagogik, Kepribadian, dan Sosial, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa

Tabel 3.2 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program

Kode	Sasaran Program/Indikator Kinerja Program	Sat	2015	2016	2017	2018	2019
SP.7.1	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan dilihat dari Kompetensi Profesional, Pedagogik, Kepribadian, dan Sosial, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa						
IKP.7.1.1	Persentase guru bersertifikat pendidik	%	55,50	56,50	61,30	69,90	77,20
IKP.7.1.2	Persentase guru dan tenaga kependidikan meningkat kinerjanya	%	41,70	52,90	60,30	67,70	75,10
IKP.7.1.3	Peningkatan nilai rata-rata kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru dan tenaga kependidikan	Nilai	5,5	6,5	7,0	7,5	8,0
IKP.7.1.4	Persentase guru dan tenaga kependidikan mengikuti peningkatan kompetensi Berkelanjutan	%	32,00	41,00	42,00	43,00	44,00
IKP.7.1.5	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sesuai standar	%	76,30	77,00	77,60	78,20	78,90

Kode	Sasaran Program/Indikator Kinerja Program	Sat	2015	2016	2017	2018	2019
IKP.7.1.6	Persentase guru dan tenaga kependidikan meningkat karirnya	%	11,10	12,70	14,40	16,10	17,80
IKP.7.1.7	Persentase guru dan tenaga kependidikan menerima kesejahteraan	%	54,50	55,50	60,30	68,90	76,20

SP.7.2 : Meningkatnya ketersediaan dan distribusi guru dan tenaga kependidikan yang merata di seluruh Kabupaten/Kota

Tabel 3.3 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program

Kode	Sasaran Program/Indikator Kinerja Program	Sat	2015	2016	2017	2018	2019
SP.7.2	Meningkatnya ketersediaan dan distribusi guru dan tenaga kependidikan yang merata di seluruh Kabupaten/ Kota						
IKP.7.2.1	Persentase satuan pendidikan memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan berdasarkan rombongan belajar dan standar kurikulum	%	45,20	48,50	51,80	55,10	58,40

### 3. Target Kinerja Sasaran Kegiatan (SK) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)

Keberhasilan pencapaian Sasaran Kegiatan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar dapat diukur dari ketercapaian target Indikator Kinerja Kegiatan Berikut dalam tabel 4.4 sampai dengan 4.5 dijabarkan target kinerja dari seluruh indikator Sasaran Kegiatan 2015—2019.

SK.7.1 : Meningkatnya profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru pendidikan dasar

Tabel 3.4 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan

Kode	Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja Kegiatan	Sat	Baseline	2015	2016	2017	2018	2019
SK.7.1	Meningkatnya profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru pendidikan dasar							
IKK 7.1.1.	Jumlah guru Dikdas bersertifikat pendidik	Orang	1.204.920	1.248.934	1.270.038	1.369.295	1.547.918	1.698.329
IKK 7.1.2.	Jumlah guru Dikdas meningkat kompetensinya	Orang		25.810	36.135	46.460	56.785	67.110
IKK 7.1.3.	Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru Dikdas	Nilai	4,7	5,6	6,5	7,0	7,5	8,0
IKK 7.1.4.	Jumlah guru Dikdas meningkat kinerjanya	Orang	850.004	1.088.363	1.246.843	1.405.322	1.563.802	1.722.281
IKK 7.1.5.	Jumlah guru Dikdas meningkat Karirnya	Orang	29.739	37.216	44.693	52.170	59.647	67.124
IKK 7.1.6.	Jumlah guru Dikdas menerima kesejahteraan	Orang	1.000.836	1.008.836	1.016.836	1.024.836	1.032.836	1.040.836
IKK 7.1.7.	Jumlah guru Dikdas berkualifikasi S1/D4	Orang	1.587.894	1.598.071	1.608.248	1.618.425	1.628.602	1.638.779

SK.7.2 : Meningkatnya distribusi guru pendidikan dasar yang merata di seluruh kabupaten/kota

Tabel 3.5 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan

Kode	Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja Kegiatan	Sat	Baseline	2015	2016	2017	2018	2019
SK.7.2	Meningkatnya distribusi guru pendidikan dasar yang merata di seluruh kabupaten/kota							
IKK 7.2.1.	Jumlah satuan Dikdas memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan berdasarkan rombel dan standar kurikulum	SP	82.104	87.236	92.368	97.500	102.632	107.764

## B. KERANGKA PENDANAAN

Kerangka pendanaan disusun dengan memperhatikan berbagai peraturan perundang-undangan, baik yang terkait langsung dengan pengelolaan keuangan negara maupun yang terkait dengan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang pendidikan. Pembagian kewenangan bidang pendidikan menurut UU Nomor 23 Tahun 2014 dibagi dalam 3 (tiga) tingkatan, yaitu kewenangan tingkat pemerintah/kementerian, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Dengan adanya pembagian tanggungjawab pendanaan pendidikan tersebut, maka pengelolaan dana pendidikan harus berdasarkan prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik, mengingat bahwa negara telah memprioritaskan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.

### 1. Perkiraan Pendanaan

Perkiraan pendanaan dalam kurun waktu 2015—2019 sesuai dengan hasil perhitungan dalam Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM) untuk mengampu program dan kegiatan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, didapatkan perkiraan kebutuhan anggaran seperti ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 3.6 Perkiraan Kebutuhan Anggaran Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar Tahun 2015—2019 (dalam Rp. Miliar)

No	Program/Kegiatan	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
1.4	Pembinaan Guru Pendidikan Dasar	4.502,2	5.184,7	5.443,9	5.688,9	5.944,9	26.764,7
1.4.1	Program dan Evaluasi	62.770	73,5	77,2	80,7	84,3	379,7
1.4.2	Peningkatan Kompetensi dan Kualifikasi	424.319	497,2	522,0	545,5	570,0	2.566,4
1.4.3	Penilaian Kinerja & Pengembangan Karir	257.328	301,5	316,6	330,8	345,7	1.556,4
1.4.4	Kesejahteraan & Harlindung	3.510.178	4.112,7	4.318,3	4.512,6	4.715,7	21.230,7
1.4.5	Perencanaan dan Pengendalian Kebutuhan	130.813	153,3	160,9	168,2	175,7	791,2
1.4.6	Tata Usaha	39.734	46,6	48,9	51,1	53,4	240,3

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

Untuk mencapai tujuan pembangunan yang dituangkan dalam Renstra perlu dilakukan koordinasi secara nasional, regional, dan/atau antar lembaga dan antar instansi terkait, penataan sistem tata kelola, dan pengawasan internal lingkup Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar.

### a. Koordinasi Perencanaan Program

Koordinasi penyusunan dan pelaksanaan Renstra Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar dilakukan melalui forum Rembuk Nasional, Musyawarah Perencanaan Pembangunan, rapat kerja perencanaan, dan perencanaan pendidikan lintas Kementerian. Pihak yang dilibatkan dalam forum koordinasi perencanaan pendidikan antara lain adalah Unit Utama Lingkup Kemendikbud, Kementerian Agama, Kementerian Keuangan, Bappenas, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten dan Kota, Perguruan Tinggi serta Kementerian lain yang mengelola program, kegiatan dan anggaran fungsi pendidikan.

### b. Tata Kelola

Implementasi Renstra Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar 2015—2019 oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama, Dinas Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Kabupaten, dan Kota, dan K/L lain terkait

menuntut pengembangan sistem tata kelola tersendiri. 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 tanggungjawab dari unit utama yang membidangi pengawasan yaitu Inspektorat Jenderal (Itjen) untuk tingkat kementerian, dan badan pengawas daerah (bawasda) untuk dinas pendidikan di provinsi, kabupaten, dan kota. Sistem pengawasan internal yang efektif dilakukan melalui pengendalian operasional dan finansial, manajemen risiko, sistem informasi manajemen, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Tugas utama unit pengawasan internal adalah mengevaluasi, menilai dan menganalisis semua aktivitas pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan pendidikan dan kebudayaan terhadap semua peraturan yang berlaku untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas publik. 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 di semua unit kerja yang mengimplementasikan program dan kegiatan Renstra Kemendikbud.

Pada umumnya pengawasan internal di dalam sektor publik 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 adalah 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

### 1. Tujuan Pemantauan dan Evaluasi

Sistem pemantauan dan evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari implementasi Renstra. Pemantauan dan evaluasi bertujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian dan kesesuaian antara rencana yang telah ditetapkan dalam Renstra Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar Tahun 2015—2019 dengan hasil yang dicapai berdasarkan kebijakan yang dilaksanakan secara berkala.

## 2. Prinsip-Prinsip Pemantauan dan Evaluasi

Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai 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; 3) peningkatan tata kelola, akuntabilitas, dan kemitraan pendidikan dan kebudayaan. Pemantauan dan evaluasi dapat dilakukan oleh pemerintah, BSNP, LPMP, dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi, dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten dan kota, dinas pendidikan dan kebudayaan kecamatan, dan satuan pendidikan.

## 3. Ruang Lingkup Pemantauan dan Evaluasi

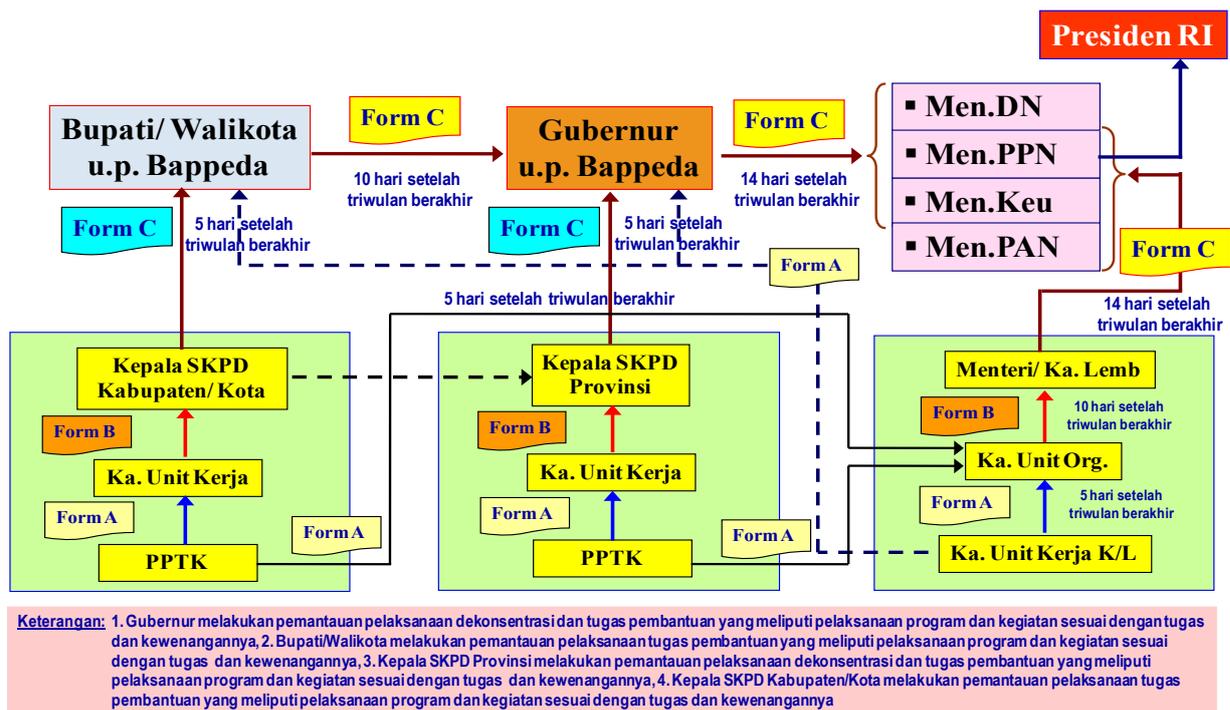
Implementasi pemantauan dan evaluasi yang sudah berjalan lingkup Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar meliputi: 1) pemantauan dan pengendalian program bulanan dan triwulanan, 2) evaluasi kinerja tahunan melalui sistem AKIP, 3) evaluasi kinerja tengah periode Renstra melalui pencapaian kinerja Kemendikbud, dan 4) evaluasi akhir masa Renstra.

## 4. Pemantauan dan Evaluasi oleh Pemerintah

Sesuai dengan PP 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. Mekanisme pemantauan dan pelaporan triwulanan pelaksanaan rencana pembangunan pendidikan dan kebudayaan dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Untuk mendukung pelaksanaan PP Nomor 39 Tahun 2006, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 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 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 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 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan sebagai penanggung jawab anggaran fungsi pendidikan.



Gambar 3. Mekanisme pemantauan dan pelaporan triwulanan pelaksanaan rencanapembangunan pendidikan

5. Pemantauan dan Evaluasi Renstra oleh SKPD Provinsi, Kabupaten, dan Kota, serta Satuan Pendidikan

Pemantauan dan evaluasi Renstra dilakukan secara berjenjang sebagai berikut:

- a. Pemantauan dan Evaluasi oleh Dinas Pendidikan Tingkat Provinsi  
Pemantauan dan evaluasi oleh pemerintah provinsi digunakan untuk 1) mengukur tingkat pencapaian target pembangunan pendidikan provinsi; 2) memperbaiki kinerja aparatur Pemda Kabupaten dan Kota, Kecamatan, dan satuan pendidikan; 3) meningkatkan kemampuan dan kesanggupan aparatur pemda provinsi dalam melaksanakan tugas pemantauan dan evaluasi.
- b. Pemantauan dan Evaluasi oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten dan Kota

Pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten dan kota bertujuan untuk:(a) mengukur tingkat pencapaian target pembangunan pendidikan pada kabupaten dan kota tersebut sesuai dengan Renstra SKPD kabupaten dan kota kurun waktu 2015—2019; (b) memperbaiki kinerja aparatur pemda kecamatan dan satuan pendidikan agar kapabilitas dan kapasitas dalam penyelenggaraan pendidikan makin meningkat; (c) meningkatkan kemampuan dan kesanggupan aparatur pemda kabupaten dan kota dalam melaksanakan tugas pemantauan dan evaluasi.

**c. Pemantauan dan Evaluasi oleh Satuan Pendidikan**

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

**d. Pemantauan dan Evaluasi oleh Badan Standar Nasional Pendidikan dan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan**

Pemantauan yang dilakukan BSNP bertujuan mengevaluasi capaian Standar Nasional Pendidikan. Sementara itu, pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan adalah untuk mendapatkan pemetaan capaian standar nasional yang dijadikan dasar dalam mengembangkan model intervensi, untuk meningkatkan kualitas pendidikan sehingga mencapai standar nasional serta membantu BAN-SM, BAN-PNF, dan BAN-PT dalam mengakreditasi satuan pendidikan.

**6. Sistem dan Teknologi Informasi Terpadu**

Dalam rangka mendukung terwujudnya pelaku pendidikan dan kebudayaan yang kuat; akses yang meluas, merata dan berkeadilan; pembelajaran yang bermutu; pelestarian kebudayaan dan pengembangan bahasa; dan penguatan tata kelola serta peningkatan efektivitas birokrasi dan pelibatan publik, diperlukan 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 lingkup Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:1) Strategi Pengembangan Sistem dan Teknologi Informasi harus selaras dengan Visi dan Misi Kemendikbud; 2) Sistem dan Teknologi Informasi harus mampu mendukung penentu kebijakan dalam mengambil keputusan secara cepat, efisien dan efektif termasuk mengatur wewenang pendistribusian informasi;3) Sistem dan Teknologi Informasi harus fleksibel untuk mengantisipasi berbagai perubahan termasuk dilakukannya

reformasi birokrasi dan organisasi;4) Sistem dan Teknologi Informasi harus menjamin keamanan dan kesahihan data serta menjamin efisiensi pengelolaan pangkalan data sehingga tidak terjadi data *redundancy*; 5) Sistem dan Teknologi Informasi harus mampu menjadi sarana untuk mendukung pemberian layanan pendidikan; 6) Sistem dan Teknologi Informasi harus mendukung tercapainya Sistem Tata Kelola termasuk sistem pengawasan dan evaluasi, pelaporan yang handal, efektif dan efisien; dan 7) Guna menjamin keterpaduan perlu dilakukan terlebih dahulu pembuatan Master Plan Sistem dan Teknologi Informasi Terpadu yang selaras dengan Rencana Strategis Kemendikbud.



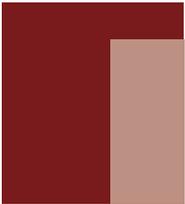
## BAB V PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar Tahun 2015—2019 telah disusun melalui berbagai tahapan, termasuk interaksi dengan para pemangku kepentingan (stakeholders) pendidikan dan kebudayaan di pusat dan daerah, partisipasi seluruh jajaran Kemendikbud, serta dengan mempertimbangkan seluruh capaian kinerja pembangunan pendidikan hingga saat ini.

Renstra ini merupakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar yang menjabarkan visi dan misi yang hendak dicapai pada periode 2015—2019. Renstra ini juga merupakan pedoman dan arah yang menjadi dasar dan acuan bagi Unit Eselon II dan Unit Pelaksana Teknis lingkup Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar, serta SKPD di provinsi dan kabupaten/kota untuk menyusun (1) Rencana Strategis; (2) Rencana Kerja (Renja) dan RKA-KL; (3) Rencana/Program Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan; (4) Koordinasi perencanaan dan pengendalian kegiatan Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan; (5) Laporan Tahunan; dan (6) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Renstra ini juga telah mengakomodasi semua tugas dan fungsi Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar sesuai dengan yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2018 tentang Organisasi Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Renstra ini diharapkan bisa dipahami serta dimanfaatkan oleh seluruh masyarakat, khususnya para pemangku kepentingan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan, pengendalian program dan kegiatan pembinaan guru dan tenaga kependidikan secara efisien, efektif, terintegrasi, sinergis dan berkesinambungan. Dengan demikian, melalui pelibatan publik atau keterlibatan aktif banyak pihak dalam kegiatan pembangunan bidang pendidikan dan kebudayaan, diharapkan mampu meningkatkan hasil pembangunan pendidikan dan kebudayaan selama lima tahun mendatang.



## LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1. SASARAN STRATEGIS/INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS

Program	Sasaran Program		Indikator Kinerja Program	Sat	Target Kinerja					
	SS.3	Meningkatnya Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan			2015	2016	2017	2018	2019	
Pembinaan Guru Dikdas	SS.3	Meningkatnya Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan	IKSS 3.1.	Persentase guru dan tenaga kependidikan profesional	%	55,50	56,50	61,30	69,90	77,20
	SS 7	Meningkatnya Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan	IKSS 7.1	Persentase satuan pendidikan memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan berdasarkan rombel dan standar kurikulum	%	45,20	48,50	51,80	55,10	58,40

## LAMPIRAN 2. TARGET KINERJA PROGRAM TAHUN 2015-2019

Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Sat	Target Kinerja					
				2015	2016	2017	2018	2019	
Pembinaan Guru Dikdas	SP.7.1 Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan dilihat dari Kompetensi Profesional, Pedagogik, Kepribadian, dan Sosial, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa	IKP.7.1.1	Persentase guru bersertifikat pendidik	%	55,50	56,50	61,30	69,90	77,20
		IKP.7.1.2	Persentase guru dan tenaga kependidikan meningkat kinerjanya	%	41,70	52,90	60,30	67,70	75,10
		IKP.7.1.3	Peningkatan nilai rata-rata kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru dan tenaga kependidikan	Nilai	5,5	6,5	7,0	7,5	8,0
		IKP.7.1.4	Persentase guru dan tenaga kependidikan mengikuti peningkatan kompetensi Berkelanjutan	%	32,00	41,00	42,00	43,00	44,00
		IKP.7.1.5	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sesuai standar	%	76,30	77,00	77,60	78,20	78,90
	SP.7.2 Meningkatnya ketersediaan dan distribusi guru dan tenaga kependidikan yang merata di seluruh Kabupaten/Kota	IKP.7.1.6	Persentase guru dan tenaga kependidikan meningkat karirnya	%	11,10	12,70	14,40	16,10	17,80
		IKP.7.1.7	Persentase guru dan tenaga kependidikan menerima kesejahteraan	%	54,50	55,50	60,30	68,90	76,20
		IKP.7.2.1	Persentase satuan pendidikan memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan berdasarkan rombel dan standar kurikulum	%	45,20	48,50	51,80	55,10	58,40

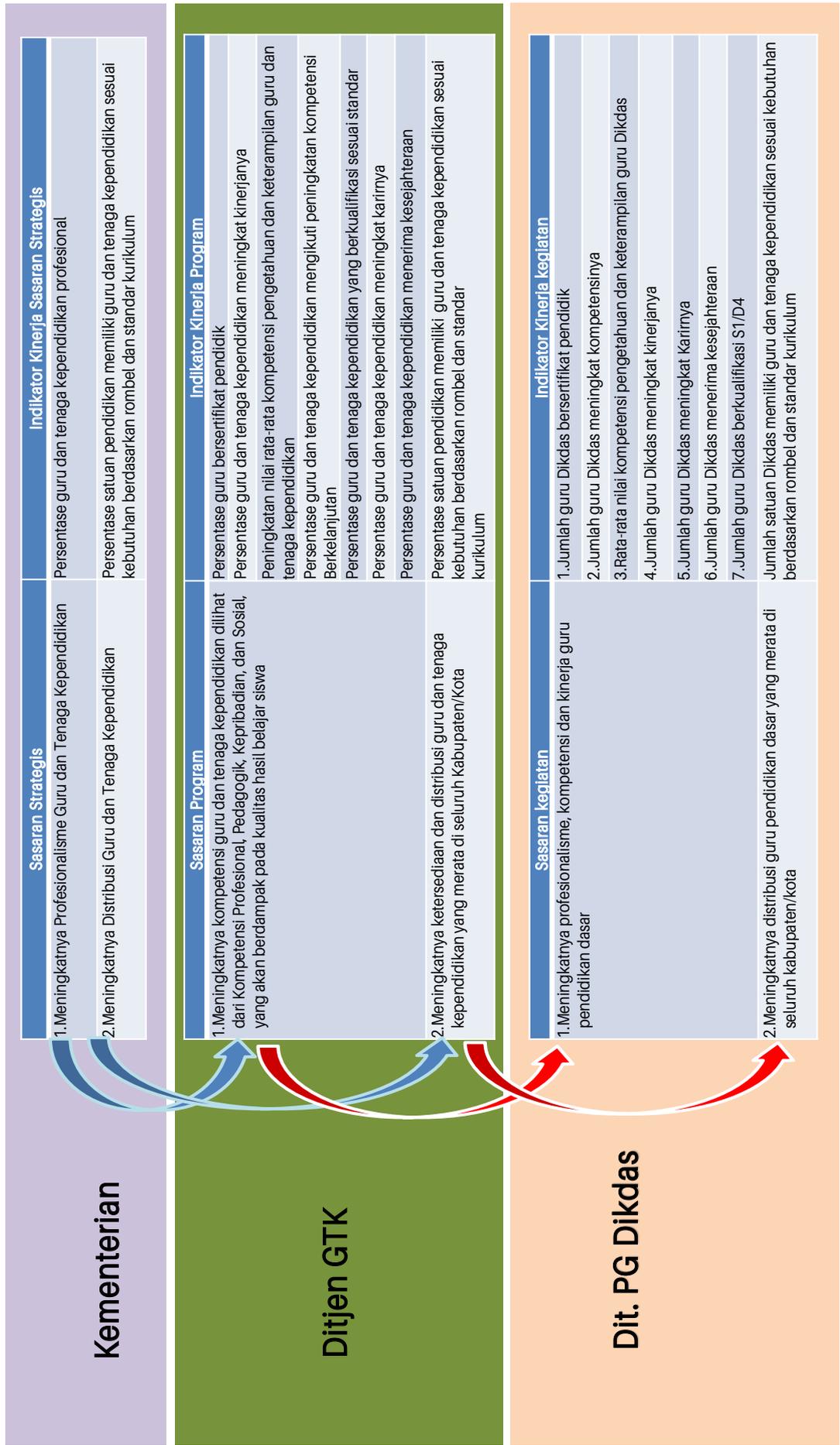
### LAMPIRAN 3. TARGET KINERJA KEGIATAN TAHUN 2015-2019

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target Kinerja					
				2015	2016	2017	2018	2019	
1 Pembinaan Guru Dikdas	SK.7.1 Meningkatnya profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru pendidikan dasar	IKK 7.1.1. Jumlah guru Dikdas bersertifikat pendidik	Orang	1.248.934	1.270.038	1.369.295	1.547.918	1.698.329	
		IKK 7.1.2. Jumlah guru Dikdas meningkat kompetensinya	Orang	25.810	36.135	46.460	56.785	67.110	
		IKK 7.1.3. Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru Dikdas	Nilai	5,6	6,5	7,0	7,5	8,0	
	2	SK.7.2 Meningkatnya distribusi guru pendidikan dasar yang merata di seluruh kabupaten/kota	IKK 7.1.4. Jumlah guru Dikdas meningkat kinerjanya	Orang	1.088.363	1.246.843	1.405.322	1.563.802	1.722.281
			IKK 7.1.5. Jumlah guru Dikdas meningkat Karirnya	Orang	37.216	44.693	52.170	59.647	67.124
			IKK 7.1.6. Jumlah guru Dikdas menerima kesejahteraan	Orang	1.008.836	1.016.836	1.024.836	1.032.836	1.040.836
			IKK 7.1.7. Jumlah guru Dikdas ber kualifikasi S1/D4	Orang	1.598.071	1.608.248	1.618.425	1.628.602	1.638.779
		IKK 7.2.1. Jumlah satuan Dikdas memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan berdasarkan rombel dan standar kurikulum	SP	87.236	92.368	97.500	102.632	107.764	

**LAMPIRAN 4. KEBUTUHAN PENDANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN TAHUN 2015-2019**

Program/Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Rencana Alokasi (dalam jutaan rupiah)					TOTAL
		2015	2016	2017	2018	2019	
1.4	Pembinaan Guru Dikdas	4,502,207	5,184,705	5,443,940	5,688,918	5,944,919	26,764,689

# CASCADING KINERJA



## LAMPIRAN 6. DEFINISI OPERASIONAL

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		PENJELASAN
1	Meningkatnya profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru pendidikan dasar	1	Jumlah guru Dikdas bersertifikat pendidik	Formulasi perhitungan = berdasarkan jumlah guru dikdas yang memperoleh sertifikat pendidik Tipe perhitungan = kumulatif Sumber Data = Subdit PKK Dikdas
		2	Jumlah guru Dikdas meningkat kompetensinya	Formulasi perhitungan = berdasarkan jumlah guru dikdas yang memperoleh sertifikat pendidik Tipe perhitungan = kumulatif Sumber Data = Subdit PKK Dikdas
		3	Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru Dikdas	Formulasi perhitungan = berdasarkan nilai rata-rata pengetahuan dan keterampilan guru Dikdas berdasarkan nilai UKG Tipe perhitungan = Non kumulatif Sumber Data = Setditjen GTK
		4	Jumlah guru Dikdas meningkat kinerjanya	Formulasi perhitungan = berdasarkan jumlah guru dikdas yang mengikuti penilaian kinerja guru Tipe perhitungan = komulatif Sumber Data = .....
		5	Jumlah guru Dikdas meningkat Karirnya	Formulasi perhitungan = berdasarkan jumlah guru dikdas yang mengikuti inpassing dan PAK Tipe perhitungan = kumulatif Sumber Data = Subdit PKPK Dikdas
		6	Jumlah guru Dikdas menerima kesejahteraan	Formulasi perhitungan = berdasarkan jumlah guru dikdas yang memperoleh tunjangan profesi guru bukan, tunjangan khusus, insentif guru bukan pns Tipe perhitungan = kumulatif Sumber Data = Subdit Kesharlingdung Dikdas
		7	Jumlah guru Dikdas berkualifikasi S1/ D4	Formulasi perhitungan = berdasarkan jumlah guru dikdas yang mengikuti bantuan kualifikasi S1/D4 Tipe perhitungan = kumulatif Sumber Data = -
2	Meningkatnya distribusi guru pendidikan dasar yang merata di seluruh kabupaten/ kota	Jumlah satuan Dikdas memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan berdasarkan rombel dan standar kurikulum	Formulasi perhitungan = berdasarkan jumlah guru dikdas yang memperoleh sertifikat pendidik Tipe perhitungan = kumulatif Sumber Data = Subdit PPK Dikdas	