

LAPORAN KINERJA 2022

**DIREKTORAT JENDERAL
GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**



Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi

Kata Pengantar

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah, Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan berhasil menyelesaikan penyusunan laporan kinerja tahun 2022 dengan tepat waktu. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah mengamanatkan kepada setiap instansi pemerintah untuk menyusun laporan kinerja setiap tahun.

Laporan ini menyajikan informasi kinerja atas pencapaian sasaran program beserta indikator kerjanya sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan tahun 2022. Pada tahun 2022, Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan menetapkan 3 (tiga) sasaran program dan 5 (lima) indikator kinerja program. Secara umum Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan telah berhasil merealisasikan target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Laporan kinerja ini memberikan gambaran objektif tentang kinerja yang dihasilkan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan pada tahun 2022. Semoga bermanfaat sebagai bahan evaluasi perencanaan program/kegiatan dan anggaran, perumusan kebijakan bidang pendidikan dan kebudayaan serta peningkatan kinerja di tahun mendatang.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya laporan kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan pada tahun 2022.

Jakarta, Februari 2023
Pit. Direktur Jenderal,




Prof. Dr. Nunuk Suryani M.Pd
NIP. 98611081990032001

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Grafik	iv
Daftar Gambar.....	v
Daftar Istilah dan Singkatan	vi
Ringkasan Eksekutif	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II PERENCANAAN KINERJA DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	7
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	23
A Capaian Kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.....	23
B Realisasi Anggaran	48
BAB IV PENUTUP.....	55
Lampiran:	
1) Rencana Kinerja Tahunan	
2) Perjanjian Kinerja Dirjen GTK (awal);	
3) Perjanjian Kinerja Dirjen GTK (revisi);	
4) Pengukuran Perjanjian Kinerja.	
5) Pernyataan Telah Direviu	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1	Target Rensta Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2022-2024 12
Tabel II.2	Perjanjian Kinerja Awal Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2022 13
Tabel II.3	Perjanjian Kinerja Akhir Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2022 14
Tabel II.4	Kelulusan Guru Penggerak 17
Tabel II.5	Kelulusan Sekolah Penggerak Per Jenjang 19
Tabel II.6	Sasaran Sekolah dan Guru Program Organisasi Penggerak 22
Tabel III.1	Capaian Indikator Kinerja Progam 23
Tabel III.2	Kategori Indek Pemerataan GTK 25
Tabel III.3	Jumlah Guru Lulus Pendidikan Profesi Guru 33
Tabel III.4	Rekap Kelulusan Pendidikan Profesi Guru hingga 2022..... 34
Tabel III.5	GTK Meningkatkan Karirnya 36
Tabel III.6	Komponen Penilaian AKIP..... 39
Tabel III.7	Skor SAKIP di Satker di Lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan..... 41
Tabel III.8	Syarat Unit Kerja Menuju ZI-WBK/WBBM 45
Tabel III.9	Rincian DIPA Awal dan Revisi per Jenis Belanja Tahun 2022 49
Tabel III.10	Perbandingan DIPA Per Jenis Belanja Tahun 2022 dan 2021 49
Tabel III.11	Realisasi Anggaran Belanja per 31 Desember Tahun 2022 49
Tabel III.12	Perbandingan Realisasi Anggaran 2022 dan 2021 50
Tabel III.13	Realisasi Anggaran per Kegiatan Tahun 2022 50
Tabel III.14	Realisasi Anggaran Output Prioritas Tahun 2022 50
Tabel III.15	Realisasi Anggaran Satker 31 Desember Tahun 2022 52
Tabel III.16	Penilaian NKA Direktorat 54

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik I.1 Capaian Kinerja dan Anggaran.....	xi
Grafik III.1 Realisasi Anggaran Per Indikator Kinerja Program.....	49
Grafik IV.1 Realisasi Anggaran dan Capain IKP.....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan..	5
Gambar I.2 Tugas Organisasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan...	5
Gambar I.3 Isu Strategi dan Peran Strategis	6
Gambar II.1 Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Tahun 2020 – 2024	8
Gambar II.2 Kerangka Transformasi	9
Gambar II.3 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2022-2024	11
Gambar II.4 Desain Guru Penggerak Reguler	16
Gambar II.5 Desain Guru Penggerak Daerah Khusus	16
Gambar II.6 Pelaksanaan Program Guru Penggerak	17
Gambar II.7 Target Jangka Panjang Program Sekolah Penggerak	18
Gambar II.8 Pelakasanaan Sekolah Penggerak.....	19
Gambar II.9 Kategori Program Organisasi Penggerak.....	21
Gambar III.1 Mekanisme seleksi Guru ASN PPPK di tahun 2022	27
Gambar III.2 Mekanisme Penempatan dan Observasi	27
Gambar III.3 Lini masa rekrutmen guru ASN PPPK tahun 2022	28
Gambar III.4 Rekonsiliasi Data Guru ASN PPPK tahun 2022	28
Gambar III.5 Tranformasi Pendidikan Profesi Guru	31
Gambar III.6 Lini Masa Program Pendidikan Profesi Guru	32
Gambar III.7 Bobot Penilaian Akuntabilitas Kinerja	39
Gambar III.8 Komponen Pengungkit Penilaian ZI-WBK/WBBM	44
Gambar III.9 Risalah Revisi Pagu Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	48

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

(*Glossary*)

A

APBN	=	Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
APBD	=	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
ACDP	=	<i>Analytical and Capacity Development Partnership</i>
ASN	=	Aparatur Sipil Negara

B

BBGP	=	Balai Besar Guru Penggerak
BGP	=	Balai Guru Penggerak
BNSP	=	Badan Nasional Sertifikasi Profesi
<i>Buffer</i>	=	Dana Cadangan
BKN	=	Badan Kepegawaian Nasional
BA-BUN	=	Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara

C

CPNS	=	Calon Pegawai Negeri Sipil
------	---	----------------------------

D

DITJEN	=	Direktorat Jenderal
GTK	=	Guru dan Tenaga Kependidikan
DIPA	=	Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran
DIKMEN	=	Pendidikan Menengah
DIKSUS	=	Pendidikan Khusus
DARING	=	Dalam Jaringan
PAUDASMEN	=	Paud, Dasar dan Menengah
DIKTI	=	Pendidikan Tinggi

DIKLAT	=	Pendidikan dan Pelatihan
DUPAK	=	Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit

G

GTK	=	Guru dan Tenaga Kependidikan
GTT	=	Guru Tidak Tetap
GTY	=	Guru Tetap Yayasan
GGD	=	Guru Garis Depan
GT	=	Guru Tetap
GBPNS	=	Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil

H

Harlindung	=	Penghargaan dan Perlindungan
------------	---	------------------------------

I

IKSS	=	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
IKP	=	Indikator Kinerja Program
IPK	=	Indikator Pencapaian Kompetensi

J

JAFUNG	=	Jabatan Fungsional
--------	---	--------------------

K

Kemendikbud	=	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
KKG	=	Kelompok Kerja Guru
KKKS	=	Kelompok Kerja Kepala Sekolah
KKPS	=	Kelompok Kerja Pengawas Sekolah
LPS	=	Lembaga Sertifikasi Profesi

L

LAKIN	=	Laporan Kinerja
-------	---	-----------------

LAKIP	=	Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
LPPKS	=	Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah
LPPPTK KPTK	=	Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Kelautan Perikanan dan Teknologi Informasi Komunikasi
LPMP	=	Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan
LPTK	=	Lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

M

MD	=	Misi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
MGMP	=	Musyawarah Guru Mata Pelajaran
MGBK	=	Musyawarah Guru Bimbingan Konseling

N

NUPTK	=	Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan
NPSN	=	Nomor Pokok Sekolah Nasional
NKRI	=	Negara Kesatuan Republik Indonesia
NRKS	=	Nomor Registrasi Kepala Sekolah

O

<i>Online</i>	=	Dalam Jaringan
---------------	---	----------------

P

Plt	=	Pelaksana Tugas
Permendikbud	=	Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
PTK	=	Pendidik dan Tenaga Kependidikan
PGP	=	Program Guru Penggerak
POP	=	Program Organisasi Penggerak
PPPPTK	=	Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
PKB	=	Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

PK	=	Perjanjian Kinerja
PLPG	=	Pendidikan dan Latihan Profesi Guru
PPG	=	Pendidikan Profesi guru
PNS	=	Pegawai Negeri Sipil
PPPK	=	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak
PAUD	=	Pendidikan Anak Usia Dini
PPK	=	Penguatan Pendidikan Karakter

R

RPJMN	=	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
Renstra	=	Rencana Strategis
RKB	=	Ruang Kelas Baru
Ristek	=	Riset dan Teknologi

S

SAKIP	=	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
SPM	=	Standar Pelayanan Minimal
SNP	=	Standar Nasional Pendidikan
SP	=	Sasaran Program
SATKER	=	Satuan Kerja
SKG	=	Standar Kompetensi Guru
SISDIKNAS	=	Sistem Pendidikan Nasional
SK	=	Surat Keputusan
SD	=	Sekolah Dasar
SMP	=	Sekolah Menengah Pertama
SMA	=	Sekolah Menengah Atas
SMK	=	Sekolah Menengah Kejuruan
SLB	=	Sekolah Luar Biasa
SDM	=	Sumber Daya Manusia
SimKeu	=	Sistem Informasi Manajemen Keuangan

T

TTT (3T)	=	Terdepan Terluar Terbelakang
TIK	=	Teknologi Informasi dan Komunikasi

U

UUD	=	Undang Undang Dasar
UPT	=	Unit Pelaksana Teknis
UKG	=	Uji Kompetensi Guru
UKKS	=	Uji Kompetensi Kepala Sekolah
UKPS	=	Uji Kompetensi Pengawas Sekolah
UTN	=	Ujian Tulis Nasional
UTL	=	Ujian Tulis Lokal
USB	=	Unit Sekolah Baru
UKK	=	Uji Kompetensi Keahlian
<i>Unaudit</i>	=	Belum diaudit

V

Vokasi	=	Pendidikan yang menunjang pada penguasaan keahlian tertentu
--------	---	---

Ikhtisar Eksekutif

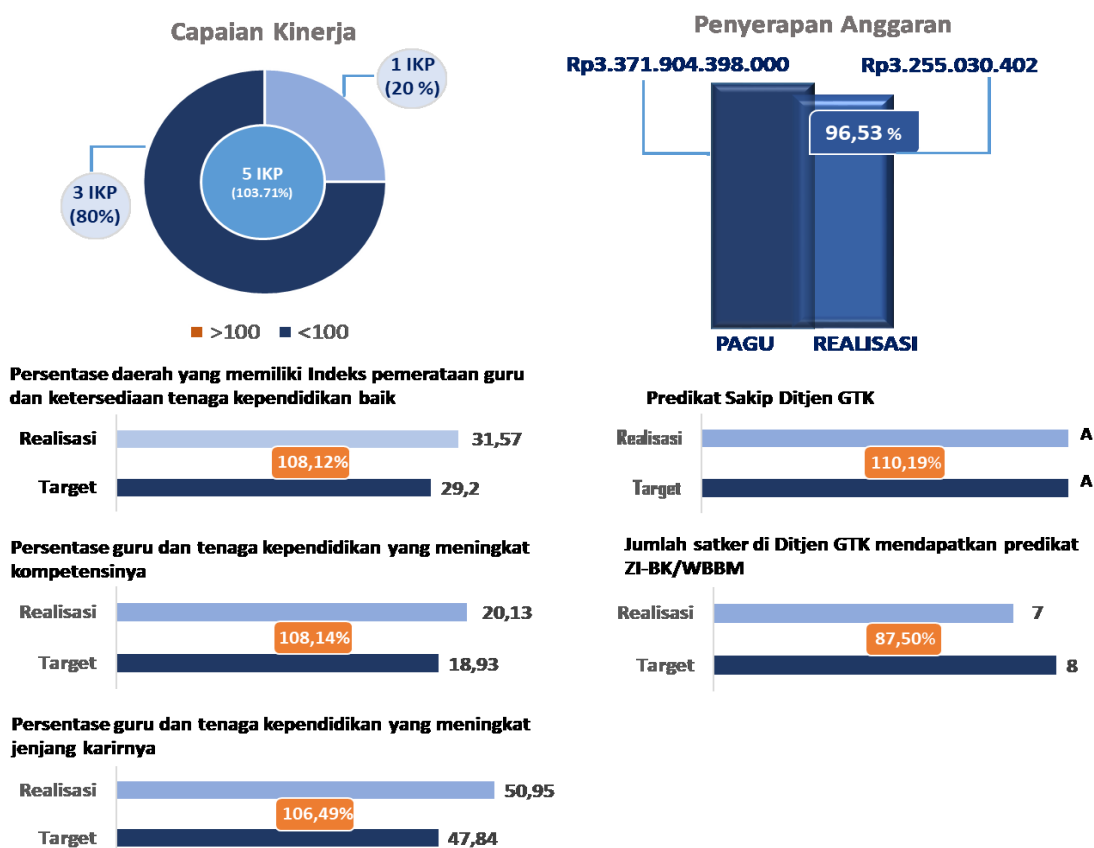


Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) menyusun Laporan Kinerja Instansi sebagai media pertanggungjawaban yang berisi informasi tentang kinerja instansi pemerintah. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan di tahun 2022 menetapkan 3 (tiga) sasaran program dengan 5 (lima) indikator kinerja sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2022 sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2022 yang dijalankan melalui berbagai program prioritas sebagai upaya untuk mendukung tercapainya indikator kinerja program. Tingkat ketercapaian sasaran dan indikator kinerja lebih detail diuraikan pada BAB III Laporan.

Secara umum, capaian kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2022 adalah seperti grafik I.1 berikut:

Grafik I.1

Capaian Kinerja dan Anggaran



Selama periode tahun anggaran 2022 pelaksanaan program dan kegiatan, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan terdapat beberapa permasalahan/kendala dalam upaya pencapaian target indikator kinerja diantaranya:

1. Pada tahun 2022 telah ditetapkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak (BBGP/BGP), penetapan tersebut berdampak pada dilikuidasinya PPPPTK dan LPPKSPS.
2. Pelaksanaan program dan kegiatan yang semula dilaksanakan oleh satker PPPPTK dan LPPKSPS yang akan dilanjutkan oleh satker BBGP/BGP terkendala proses penganggaran dimana DIPA untuk satker BBGP/BGP baru ditetapkan di bulan September
3. Dalam implementasi SAKIP dan pelaksanaan reformasi birokrasi, satker yang diusulkan untuk mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM dan mendapatkan penilaian SAKIP merupakan satker terlikuidasi.

Upaya yang telah dilakukan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan untuk mengatasi permasalahan/kendala yang muncul antara lain :

1. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan berkoordinasi dengan biro perencanaan dan kementerian keuangan agar DIPA satker BBGP/BGP dapat segera diterbitkan (DIPA terbit dibulan september tahun 2022).
2. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan melakukan koordinasi dan pendampingan kepada BBGP/BGP terkait perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
3. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan melakukan koordinasi dan pendampingan kepada BBGP/BGP terkait implementasi SAKIP dan reformasi birokrasi.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan merupakan unit organisasi Eselon 1 Kemendikbudristek. Sesuai dengan Permendikbudristek Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan merupakan salah satu unit utama pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan. Jumlah unit pelaksana teknis di bawah koordinasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan terdiri atas 6 (enam) BBGP dan 27 (satu) BGP.

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan pertama kali dibentuk pada 21 Januari tahun 2015 dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 14 tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Saat ini Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dipimpin oleh Plt Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan yaitu Prof. Dr. Nunuk Suryani M.Pd. Jumlah SDM Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga dan Kependidikan sebanyak 2.684 orang, dari jumlah tersebut sebanyak 508 orang bertugas di 6 satker pusat dan sebanyak 2.176 orang bertugas di 33 satker BBGP/BGP. Wilayah kerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan melingkupi 34 provinsi.

Untuk menunjang pelaksanaan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis Kemendikbudristek dalam meningkatkan pemberdayaan dan pengembangan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah di setiap daerah provinsi, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dibantu oleh Balai Guru Penggerak sebagaimana diatur dalam Permendikbudristek Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak, yang terdiri atas:

- a) Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) adalah unit pelaksana teknis setingkat eselon II.b di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah, yang terdiri

atas: BBGP Provinsi Sumatera Utara; BBGP Provinsi Jawa Barat; BBGP Provinsi Jawa Tengah; BBGP Provinsi Jawa Timur; BBGP Provinsi D.I. Yogyakarta; dan BBGP Provinsi Sulawesi Selatan.

b) Balai Guru Penggerak (BGP) adalah unit pelaksana teknis setingkat eselon III.a (BGP Tipe A) dan eselon IV.a (BGP Tipe B) di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah, yang terdiri atas:

- 1) BGP Tipe A, yaitu: BGP Provinsi Aceh; BGP Provinsi Sumatera Barat; BGP Provinsi Riau; BGP Provinsi Jambi; BGP Provinsi Sumatera Selatan; BGP Provinsi Lampung; BGP Provinsi Banten; BGP Provinsi Bali; BGP Provinsi Nusa Tenggara Barat; BGP Provinsi Nusa Tenggara Timur; BGP Provinsi Kalimantan Barat; BGP Provinsi Kalimantan Timur; BGP Provinsi Kalimantan Selatan; BGP Provinsi Kalimantan Tengah; BGP Provinsi Sulawesi Utara; BGP Provinsi Sulawesi Tenggara; BGP Provinsi Sulawesi Tengah; BGP Provinsi Maluku; BGP Provinsi Papua; dan BGP Provinsi Papua Barat.
- 2) BGP Tipe B, yaitu: BGP Provinsi Kepulauan Riau; BGP Provinsi Kepulauan Bangka Belitung; BGP Provinsi Bengkulu; BGP Provinsi Kalimantan Utara; BGP Provinsi Sulawesi Barat; BGP Provinsi Gorontalo; dan BGP Provinsi Maluku Utara.

Sejalan dengan perubahan organisasi dan tata kerja Kemendikbudristek, struktur organisasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan juga mengalami perubahan dengan bertambahnya 2 (dua) direktorat yaitu Direktorat Pendidikan Profesi Guru dan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan, serta melikuidasi Direktorat Pendidikan Profesi dan Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan. Pada unit pelaksana teknis, bertambah 6 (enam) Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) dan 27 Balai Guru Penggerak (BGP), serta melikuidasi 6 (enam) Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) dan 1 (satu) Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah (LPPKSPS).

B. Dasar Hukum

Dasar hukum yang menjadi acuan antara lain :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. PemenPAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja;
4. Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi;
5. Permendikbudristek Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemendikbudristek;
6. Permendikbudristek Nomor 13 Tahun 2022 tentang perubahan atas Permendikbud Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024;

C. Tugas dan Fungsi Serta Struktur Organisasi

Tugas :

Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 28 tahun 2021, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas :

Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan.

Fungsi :

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan mempunyai fungsi sebagai berikut:

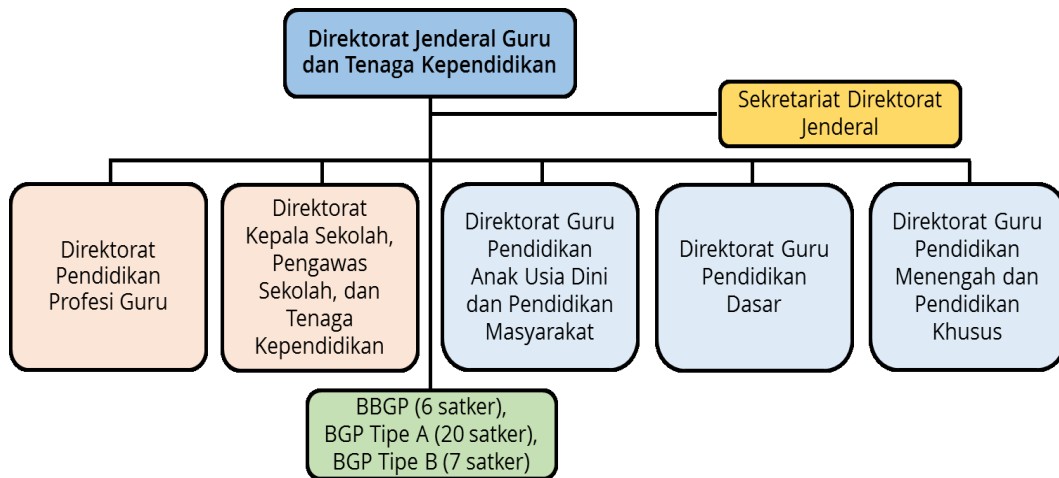
1. Perumusan kebijakan di bidang pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan
2. Penyusunan norma, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan
3. Pelaksanaan kebijakan di bidang pembelajaran, pengembangan, peningkatan kualifikasi dan kompetensi non vokasional guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan

4. Pelaksanaan kebijakan di bidang standar dan penjaminan mutu dosen dan tenaga kependidikan pada pendidikan profesi guru
5. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian formasi pendidik, pemindahan pendidik, dan pengembangan karier pendidik serta pemindahan lintas daerah provinsi bagi guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan
6. pelaksanaan fasilitasi di bidang pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan
7. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan
8. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan
9. Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal dan
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri

Susunan Organisasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan terdiri atas:

- a) Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan;
- b) Direktorat Pendidikan Profesi Guru;
- c) Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan;
- d) Direktorat Guru Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat;
- e) Direktorat Guru Pendidikan Dasar; dan
- f) Direktorat Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus.

Gambar I.1
Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan



Perubahan struktur organisasi tersebut, ke depan masih dimungkinkan mengacu pada Peraturan Presiden terkait Kementerian

Gambar I.2
Tugas Organisasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

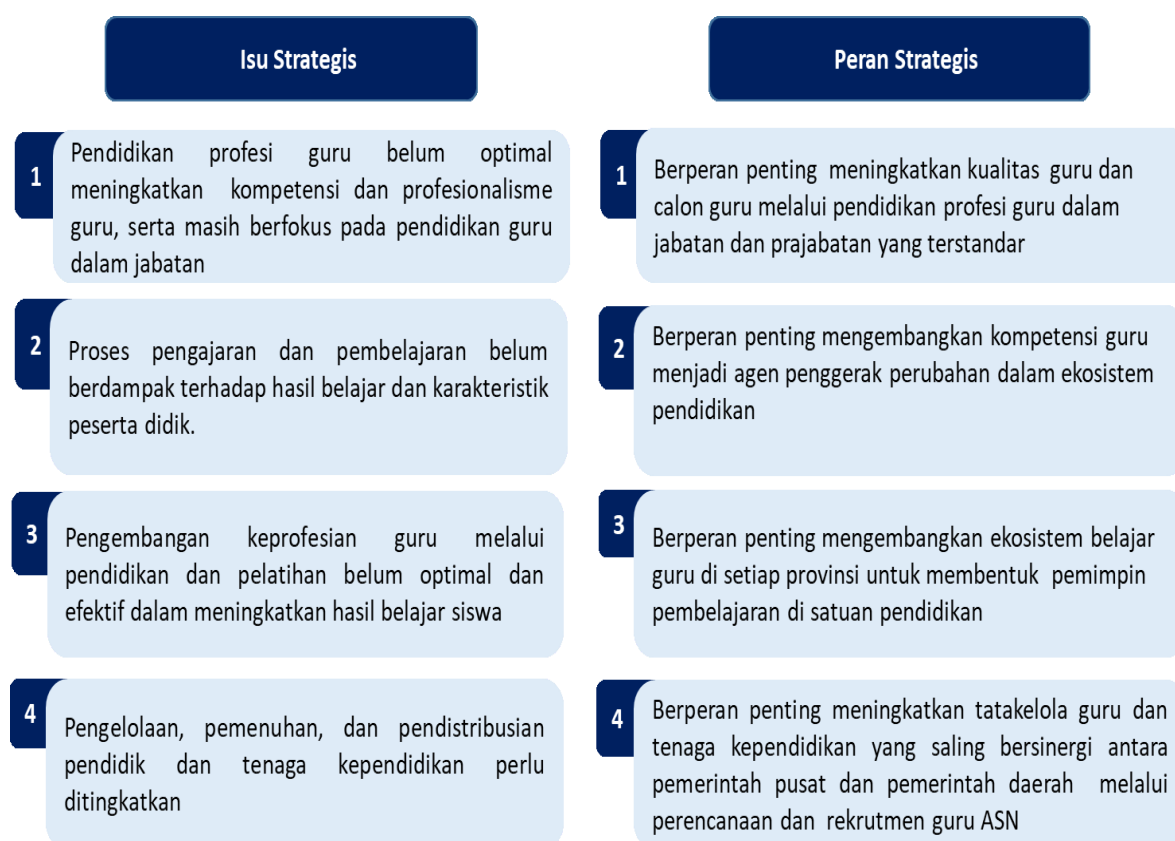
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan
SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL GTK
Melaksanakan pelayanan administrasi dan koordinasi pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal.
DIREKTORAT GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DAN PENDIDIKAN MASYARAKAT
Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang guru dan pendidik lainnya pada pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat
DIREKTORAT GURU PENDIDIKAN MENENGAH DAN PENDIDIKAN KHUSUS
Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang guru pendidikan menengah, pendidikan khusus, dan pendidikan inklusi.
DIREKTORAT GURU PENDIDIKAN DASAR
Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang guru pendidikan dasar
DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS SEKOLAH DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan
DIREKTORAT PENDIDIKAN PROFESI GURU
Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan profesi guru serta pelaksanaan kebijakan di bidang standar dan penjaminan mutu dosen dan tenaga kependidikan pada pendidikan profesi guru.
BALAI BESAR GURU PENGGERAK DAN BALAI GURU PENGGERAK
Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

D. Isu-Isu Strategis dan Peran Strategis Organisasi

Arah kebijakan dan strategi pendidikan dan kebudayaan kurun waktu 2020 -2024 dalam rangka mendukung pencapaian Prioritas Nasional yaitu meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing adalah melalui Kebijakan Merdeka Belajar yang bercita-cita menghadirkan pendidikan bermutu tinggi bagi semua rakyat Indonesia. Sejumlah tantangan menjadi isu strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dalam pembinaan guru dan tenaga kependidikan yaitu:

Gambar I.3


Isu Strategis dan Peran Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2022



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

irektorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan menyusun Perencanaan Kinerja Tahun 2022 dalam bentuk Penetapan Kinerja yang kemudian dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kinerja dengan komponen terdiri dari sasaran program, indikator kinerja program, target indikator kinerja program, dan anggaran Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang akan dicapai dalam kurun waktu satu tahun. Berdasarkan PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Juknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang diturunkan pada Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan mempunyai tanggung jawab dan berkontribusi terhadap capaian tujuan strategis Kemendikbudristek.

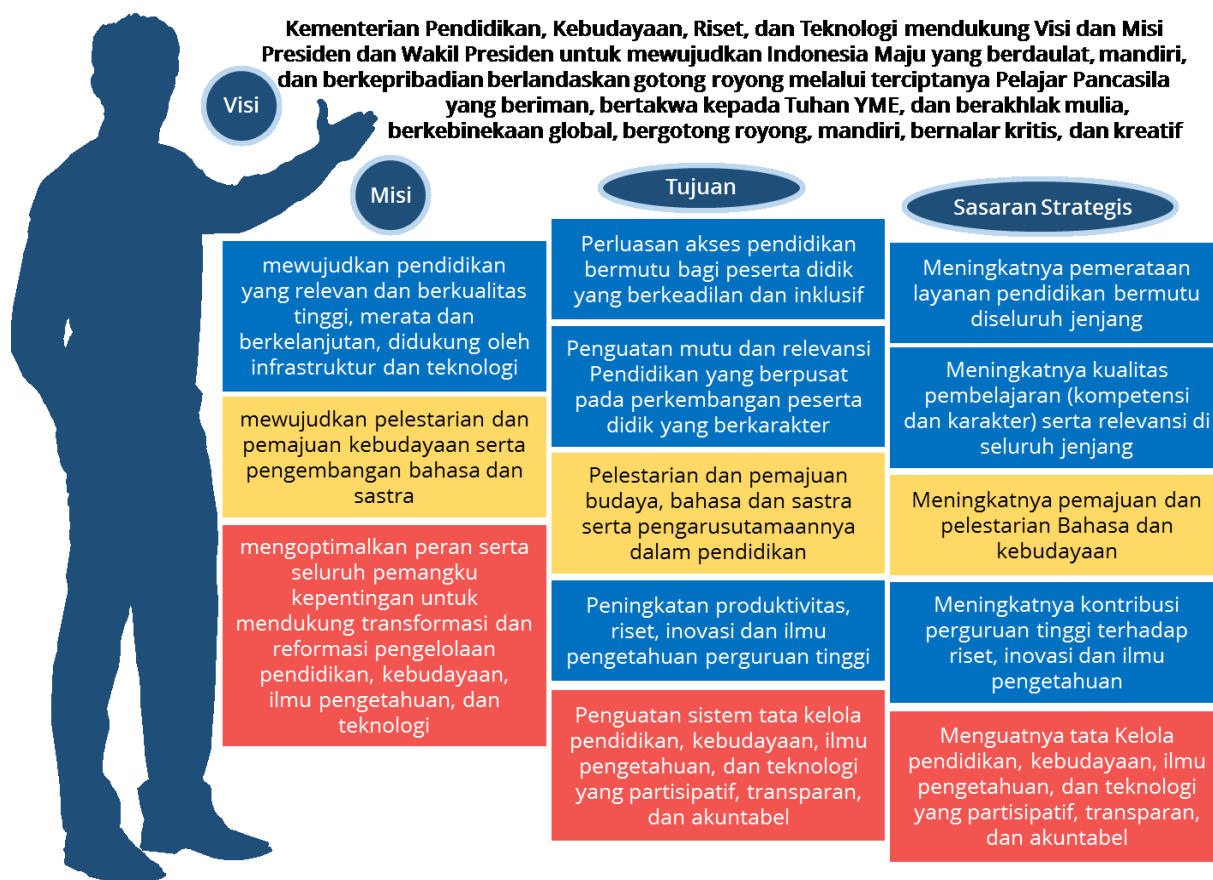
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menyelenggarakan pendidikan, meliputi ketersediaan layanan pendidikan, yang bermutu, terjangkau dan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi. Pembangunan pendidikan diselenggarakan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab sejalan dengan nilai – nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Agen pembaharu dan terdepan dalam sistem pendidikan nasional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik mulai pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. adalah guru. Untuk itu guru sebagai pendidik profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kemendikbudristek sebagai kementerian yang bertanggung jawab membantu Presiden dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi, dalam rangka mendukung pencapaian visi Presiden dan Wakil Presiden sebagaimana ditetapkan dalam RPJMN 2020—2024 dan Visi Indonesia 2045. Sesuai Renstra Periode Tahun 2020-2024, Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan menetapkan visi dan misi sebagai berikut:

Gambar II.1

Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Tahun 2020 – 2024



Gambar II.2

Kerangka Transformasi GTK



Transformasi Guru dan Tenaga Kependidikan dapat terwujud secara optimal melalui berbagai program utama Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Transformasi Kepemimpinan Pendidikan,

Hasil yang diharapkan dari Program Pendidikan Guru Penggerak adalah pemimpin sekolah yang berkualitas tinggi, yaitu yang memahami kebutuhan belajar murid, yang mampu menjadi mentor buat guru dan kepala sekolah, dan yang menjadi penggerak perubahan dalam ekosistem pendidikan Indonesia.

Strategi yang dilakukan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dalam rangka transformasi kepemimpinan pendidikan adalah Program Pendidikan Guru Penggerak.

2. Transformasi Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan,

Hasil yang diharapkan dari Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan adalah:

- a. Pendidikan guru berstandar global berdasarkan ilmu pendidikan guru terkini untuk menghasilkan guru generasi baru;
- b. Asesmen kelulusan PPG yang menekankan pada kemampuan seorang guru pemula dalam melakukan praktik pengajaran berorientasi kepada murid dan melakukan refleksi.

Strategi yang dilakukan adalah:

- a. tes masuk selektif dengan menekankan pada ujian penguasaan konten, ujian bernalar kritis, ujian kepribadian, serta dilakukan wawancara dengan calon peserta;
- b. menyediakan pengajar PPG yang menguasai pedagogi dalam konteks sekolah;
- c. menyusun kurikulum PPG yang berbasis praktik;
- d. melakukan assessment portfolio secara digital;
- e. Pengembangan kepemimpinan dengan menjadikan guru penggerak sebagai guru pamong.

3. Pengembangan Ekosistem Belajar Guru di setiap Provinsi,

Hasil yang diharapkan adalah ekosistem belajar guru dan pendidik lainnya yang berdaya, aktif, inklusif, berkelanjutan dan inovatif agar dapat membangun sekolah dengan budaya Indonesia yang melekat dan semangat belajar yang kuat bagi seluruh ekosistemnya. Strategi yang dilakukan adalah pembentukan Balai Guru Penggerak (BGP).

4. Komunitas pendidikan yang bergotong royong untuk Tujuan yang Sama (Murid),

Hasil yang diharapkan dari Program Guru Penggerak adalah:

- a. Peningkatan kualitas guru dan kepala sekolah pada bidang literasi, numerasi, dan karakter;
- b. Peningkatan proses dan kualitas belajar murid pada bidang literasi, numerasi, dan karakter;
- c. Terdiseminasikan praktik-praktik baik hasil POP kepada sekolah-sekolah PAUD, SD, SMP, SMA, dan SLB di berbagai daerah di Indonesia.

Strategi yang dilakukan adalah:

- a. Program Organisasi Penggerak (POP);
- b. Diseminasi model peningkatan kompetensi PTK yang terbukti memiliki dampak terhadap peningkatan proses dan hasil belajar peserta didik pada skala yang lebih besar.

5. Regulasi, Tata Kelola, dan Koordinasi dengan Pemerintah Daerah,

Hasil yang diharapkan:

- a. Sinergi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah;

- b. Terwujudnya ekosistem guru dan tenaga kependidikan yang berdaya, memberdayakan, aktif, kolaboratif, dan inovatif yang dengan komitmen tinggi bergerak bersama-sama untuk tujuan yang sama, yaitu kepada murid dan kualitas pembelajaran mereka.

Strategi yang dilakukan adalah Omnibus Law, dengan:

- a. Menyusun regulasi di bidang guru dan tenaga kependidikan yang mendorong peningkatan kualitas secara komprehensif serta dibidang pendidikan profesi guru, yang mendorong terciptanya inovasi-inovasi dalam peningkatan komprehensif;
- b. Naskah akademik.

Dalam rangka mengukur tingkat ketercapaian tujuan Peningkatan kualitas pembelajaran, kompetensi, dan karakter, serta relevansi di seluruh jenjang pendidikan dan Penguatan sistem tata kelola kementerian pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel, diperlukan Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program yang akan dicapai pada tahun 2022-2024 yaitu :

Gambar II.3

Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2022-2024



Sesuai dengan Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2020-2024 menetapkan sasaran, indikator dan target selama lima tahun, berikut target dari tahun 2022 hingga akhir tahun target renstra tahun 2024:

Tabel II.1

Target Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2022-2024

NO	Uraian	Kategori	Target Perjanjian Kinerja		
			2022	2023	2024
1.0	Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional	SP			
1.1	Persentase daerah yang memiliki Indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik	IKP	29.20	34.31	39.42
1.2	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya	IKP	47.84	48.83	49.83
1.3	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	IKP	18.94	19.39	19.85
2.0	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi	SP			
2.1	Predikat SAKIP Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	IKP	A	A	A
3.0	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek	SP			
3.1	Jumlah satker di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM	IKP	8	9	10

Tujuan Strategis :

Berdasarkan sasaran strategis yang akan dicapai pada tahun 2024, maka tujuan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yaitu:

“Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) serta relevansi seluruh jenjang dan Penguatan sistem tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel.”

Sebagai upaya untuk mewujudkan kinerja yang sudah ditetapkan dalam Rencana Strategis tahun 2020-2024, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan merumuskan kinerja yang akan dicapai di tahun 2022, dan dituangkan ke dalam Perjanjian Kinerja sebagai berikut:

Tabel II. 2

Perjanjian Kinerja Awal Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2022

Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target Perjanjian Kinerja 2022
[SP 1] Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional	[IKP 1.1] Persentase daerah yang memiliki Indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik	29.20
	[IKP 1.2] Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya	47.84
	[IKP 1.3] Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	18.94
[SP 2] Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi	[IKP 2.1] Predikat SAKIP Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	A
[SP 3] Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek	[IKP 3.1] Jumlah satker di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM	8

Kode	Nama Kegiatan	Alokasi
5634	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Rp.1.266.570.846.000
5635	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	Rp. 416.719.219.000
5636	Pembinaan Guru Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat	Rp. 38.998.581.000
5637	Pembinaan Guru Pendidikan Dasar	Rp. 128.109.697.000
5638	Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus	Rp. 37.367.895.000
6697	Pendidikan Profesi Guru	Rp. 34.705.800.000
6698	Pembinaan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan	Rp. 32.363.179.000
Total		Rp. 1.954.835.217.000

Pada akhir tahun 2022 terdapat perubahan Perjanjian Kinerja yang disebabkan oleh:

1. Pergantian Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dari Dr. Iwan Syahril, Ph.D digantikan oleh Prof. Dr. Nunuk Suryani M.Pd sebagai PLT. Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
2. Perubahan satker pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (kode 5634) yang semula dilaksanakan oleh 6 (enam) Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) dan 1 (satu) Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah (LPPKSPS), kemudian digantikan oleh 6 satker (enam) Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) dan 27 Balai Guru Penggerak (BGP). Perubahan tersebut terjadi karena PPPPTK dan LPPKS di likuidasi sesuai Permendikbudristek Nomor 14 tahun 2022 dan dibentuk BBGP/BGP.
3. Perubahan alokasi anggaran dimasing-masing kegiatan dimana perubahan yang signifikan terdapat pada kegiatan Pendidikan Profesi Guru yaitu semula Rp.34.705.800.000,- mendapat tambahan anggaran yang bersumber dari dana Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara (BA-BUN) sebesar Rp. 851.564.000.000,- dan non BA-BUN sebesar Rp.79.225.486.000,- sehingga menjadi Rp.965.495.286.000,-

Tabel II.3

Perjanjian Kinerja Akhir Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2022

Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target Perjanjian Kinerja 2022
[SP 1] Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional	[IKP 1.1] Persentase daerah yang memiliki Indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik	29.20
	[IKP 1.2] Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya	47.84
	[IKP 1.3] Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	18.94
[SP 2.1] Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi	[IKP 2.1] Predikat SAKIP Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	A
[SP 3.1] Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek	[IKP 3.1] Jumlah satker di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM	8

Kode	Nama Kegiatan	Alokasi
5634	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Rp. 1.155.579.279.000
5635	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	Rp. 694.504.722.000
5636	Pembinaan Guru Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat	Rp. 113.306.711.000
5637	Pembinaan Guru Pendidikan Dasar	Rp. 178.411.082.000
5638	Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus	Rp. 93.974.499.000
6697	Pendidikan Profesi Guru	Rp. 965.495.286.000
6698	Pembinaan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan	Rp. 170.632.819.000
Total		RP.3.371.904.398.000

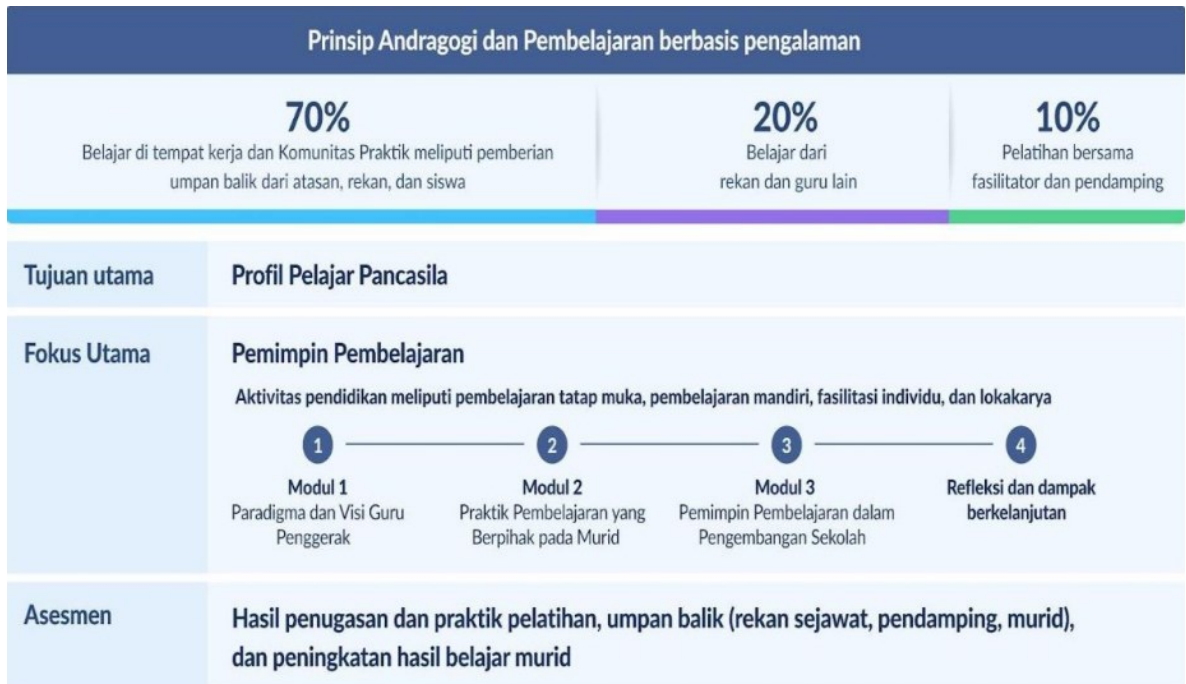
Program Prioritas

a. Pendidikan Guru Penggerak

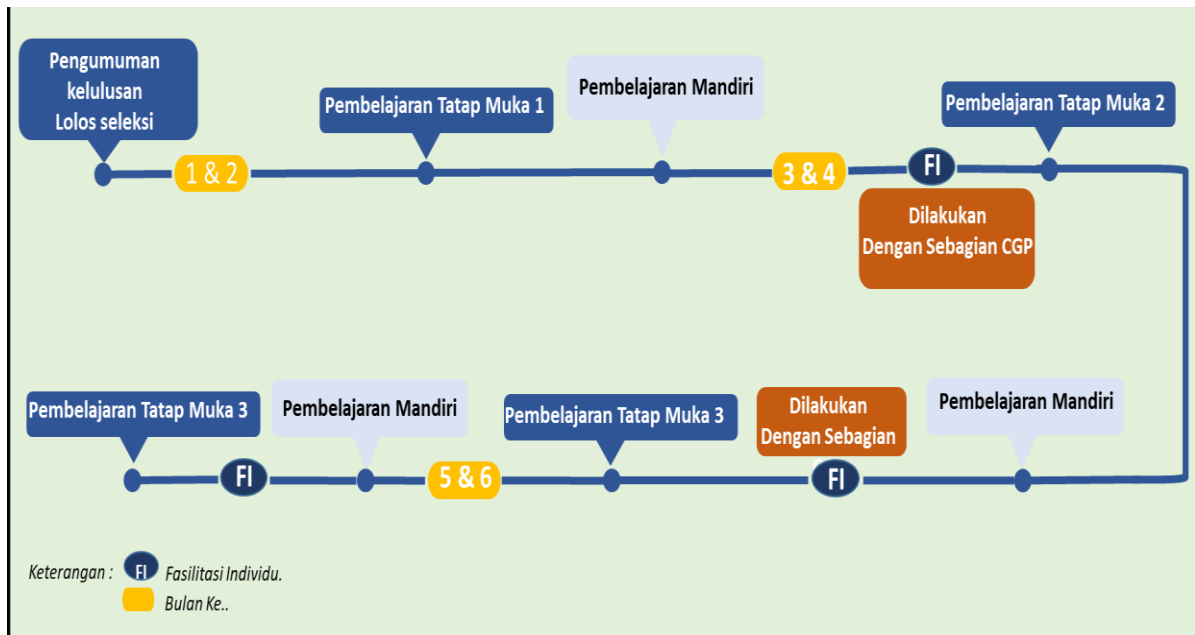
Program Pendidikan Guru Penggerak adalah program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan melalui pelatihan dan kegiatan kolektif guru, Guru Penggerak adalah pemimpin pembelajaran yang menerapkan merdeka belajar dan menggerakkan seluruh ekosistem pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang berpusat pada peserta didik. Guru penggerak adalah katalis peningkatan kualitas proses pendidikan di sekolah yang akan menggerakkan seluruh ekosistem sekolah untuk mendukung proses dan hasil belajar peserta didik. Hasil belajar peserta didik tidak hanya dimaknai dengan nilai-nilai, tapi juga pada karakter dan sikap peserta didik yang tertuang dalam profil pelajar pancasila.

Pembelajaran yang dilaksanakan di PGP menerapkan pendekatan pembelajaran andragogi, pembelajaran berbasis pengalaman, kolaboratif, dan reflektif sebagaimana diilustrasikan pada gambar dibawah ini

Gambar II.4
Desain Guru Penggerak Reguler



Gambar II.5
Desain Guru Penggerak Daerah Khusus



Pendidikan Guru Penggerak adalah program pendidikan kepemimpinan

bagi guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran. Program ini meliputi pelatihan daring, lokakarya, konferensi, dan pendampingan selama 6 bulan bagi Calon Guru Penggerak. Selama program pendidikan berlangsung, guru tetap menjalankan tugas mengajarnya. Data kelulusan program guru penggerak hingga tahun 2022 sebagaimana dalam tabel II.4

Tabel II.4
Kelulusan Guru Penggerak

Angkatan	Lulus Seleksi CGP	Ikut Diklat	Lulus
Angkatan 1	2.800	2.460	2.395
Angkatan 2	2.800	3.140	3.004
Angkatan 3	2.801	2.801	2.760
Angkatan 4	8.010	8.010	7.948
Angkatan 5	8.105	8.064	7.931
Angkatan 6	8.005	8.005	
Angkatan 7	21.499	17.831	
Grand Total	54.020	50.311	24.038

Penjelasan atas jumlah lulusan program guru penggerak adalah sebagai berikut:

1. Angkatan 1, jumlah guru yang lulus seleksi calon guru penggerak (CGP) sebanyak 2.800 orang, yang mengikuti diklat pada angkatan 1 sebanyak 2.460 orang dan sebanyak 340 orang mengikuti diklat pada angkatan 2. Jumlah yang lulus pada diklat angkatan 1 sebanyak 2.395 orang.
2. Angkatan 2, jumlah guru yang lulus seleksi calon guru penggerak (CGP) sebanyak 2.800 orang, yang mengikuti diklat pada angkatan 2 sebanyak 2.800 orang dan sebanyak 340 orang dari angkatan 1, sehingga jumlah (CGP) yang mengikuti diklat di angkatan 2 sebanyak 3.140 dan lulus 3.004 orang.

Gambar II.6
Pelaksanaan Program Guru Penggerak



b. Program Sekolah Penggerak

Program Sekolah Penggerak merupakan program bersama antara Ditjen GTK dan Ditjen PAUDASMEN Program Sekolah Penggerak berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter, diawali dengan SDM yang unggul (kepala sekolah dan guru). Program Sekolah Penggerak merupakan penyempurnaan program transformasi sekolah sebelumnya. Program Sekolah Penggerak akan mengakselerasi sekolah negeri/swasta di seluruh kondisi sekolah untuk bergerak 1-2 tahap lebih maju. Program dilakukan bertahap dan terintegrasi dengan ekosistem hingga seluruh sekolah di Indonesia menjadi Program Sekolah Penggerak.

Gambar II.7

Target Jangka Panjang Program Sekolah Penggerak



Intervensi Program Sekolah Penggerak



Pendampingan Konsultatif dan Asimetris

Program kemitraan antara Kemendikbud dan pemerintah di mana Kemendikbud memberikan pendampingan implementasi Sekolah Penggerak



Penguatan Sumber Daya Manusia di Sekolah

Penguatan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, Penilik, dan Guru melalui program pelatihan dan pendampingan intensif (coaching) one to one dengan pelatih ahli yang disediakan oleh Kemdikbud.



Pembelajaran dengan Paradigma Baru

Pembelajaran yang berorientasi pada penguatan kompetensi dan pengembangan karakter yang sesuai nilai-nilai Pancasila, melalui kegiatan pembelajaran di dalam dan luar kelas.



Digitalisasi Sekolah

Penggunaan berbagai platform digital bertujuan mengurangi kompleksitas, meningkatkan efisiensi, menambah inspirasi, dan pendekatan yang disesuaikan



Perencanaan Berbasis Data


Manajemen berbasis sekolah: perencanaan berdasarkan refleksi diri satuan pendidikan

Lingkup dan sasaran Program Sekolah Penggerak merupakan program kolaborasi Kemendikbudristek dengan pemerintah daerah yaitu kab/kota/provinsi sebagai penanggung jawab untuk sekolah di jenjang PAUD, SD, SMP, SMA, SLB. Jumlah sasaran untuk masing-masing jenjang seperti pada tabel II.5

Tabel II.5
Kelulusan Sekolah Penggerak Per Jenjang

No	Jenjang	Jumlah
1	Paud	3.645
2	SD	6.039
3	SMP	2.972
4	SMA	1.322
5	SLB	259
Total		14.237


Manfaat Program Sekolah Penggerak sekolah

 Meningkatkan hasil mutu pendidikan dalam kurun waktu 3 tahun ajaran

 Meningkatnya Kompetensi Kepala Sekolah dan Guru

 Percepatan pencapaian profil pelajar Pancasila

 Percepatan Digitalisasi sekolah

 Kesempatan untuk menjadi Katalis perubahan bagi satuan pendidikan lain

 Mendapatkan pendampingan intensif untuk Transformasi satuan pendidikan

 Memperoleh tambahan anggaran untuk pembelian buku bagi pembelajaran kompetensi holistik

Gambar II.8

Pelaksanaan Program Sekolah Penggerak



c. Program Organisasi Penggerak

Program Organisasi Penggerak adalah sebuah program yang dibuat oleh Kemendikbudristek guna mendorong hadirnya sekolah penggerak yang melibatkan peran serta organisasi. Fokus utamanya adalah peningkatan kualitas guru, kepala sekolah dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan hasil belajar siswa.




Organisasi yang berpartisipasi dapat menerima dukungan pemerintah untuk mentransformasi sekolah menjadi sekolah penggerak. Pada tahun 2020-2022 Program Organisasi Penggerak (POP) memiliki sasaran meningkatkan kompetensi 50.000 guru, kepala sekolah dan tenaga kependidikan di 5.000 PAUD, SD dan SMP.

Program ini dapat diikuti oleh organisasi yang sudah memiliki pengalaman merancang dan mengimplementasikan program bidang pendidikan. Organisasi yang mengikuti salah satu dari ketiga tipe program harus bisa menunjukkan rekam jejak program yang pernah mencapai peningkatan motivasi, pengetahuan, dan praktek mengajar guru dan kepala sekolah. Bukti dampak tersebut harus ditunjukkan secara kuantitatif.

Tujuan dari Program Organisasi Penggerak ialah meningkatkan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan melibatkan peran serta Ormas bidang pendidikan yang dibuktikan dengan peningkatan hasil belajar peserta didik.

Organisasi yang sudah terdaftar dalam Komunitas Penggerak memiliki peluang untuk berpartisipasi dalam Program Organisasi Penggerak. Program ini akan mendorong hadirnya Sekolah Penggerak yang berkelanjutan dengan melibatkan peran serta organisasi. Fokus utamanya adalah peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik. Organisasi yang berpartisipasi dapat menerima dukungan pemerintah untuk mentransformasi sekolah menjadi Sekolah Penggerak. Organisasi Penggerak hadir sebagai langkah lompatan dan perwujudan inovasi pembelajaran untuk menghadapi tantangan dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik yang fokus pada peningkatan literasi, numerasi dan penguatan pendidikan karakter.

Gambar II.9
Kategori Program Organisasi Penggerak

KATEGORI	REKAM JEJAK ORGANISASI PENGGERAK	SEKOLAH SASARAN	WAKTU	EVALUASI
 Kategori I (Gajah)	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki bukti empiris dampak program terhadap hasil belajar peserta didik Memiliki bukti empiris dampak program terhadap peningkatan motivasi, pengetahuan dan praktik mengajar pendidik dan tenaga kependidikan Memiliki pengalaman merancang dan Implementasi program dengan baik 	> 100 PAUD, SD dan SMP	2 (2 Tahun Ajaran) TA 2021 - 2022 TA 2022 - 2023	Mendapatkan data tentang dampak hasil belajar siswa
 Kategori II (Macan)	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki bukti empiris dampak program terhadap peningkatan motivasi, pengetahuan dan praktik mengajar pendidik dan tenaga kependidikan Memiliki pengalaman merancang dan implementasi program dengan baik 	20 - 100 PAUD, SD dan SMP		
 Kategori III (Kijang)	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki pengalaman merancang dan implementasi program dengan baik 	5 -20 PAUD, SD dan SMP		

Kategori I (Gajah)

Program dengan bukti peningkatan hasil belajar peserta didik dan meningkatkan motivasi, pengetahuan atau praktik pembelajaran pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam kategori ini organisasi bisa mendapat bantuan untuk menjalankan proyek rintisan lebih dari 100 sekolah atau PAUD.

Kategori II (Macan)

Program dengan bukti peningkatan motivasi, pengetahuan atau praktik pembelajaran guru atau kepala sekolah. Dalam kategori ini organisasi bisa mendapat bantuan untuk menjalankan proyek rintisan di 21 s.d 100 sekolah PAUD.

Kategori III (Kijang)

Program dengan bukti pengalaman merancang dan mengimplementasikan program bidang pendidikan. Dalam kategori ini organisasi bisa mendapat bantuan untuk menjalankan proyek rintisan di 5 s.d 20 sekolah atau PAUD.

Tabel II.6

Sasaran Sekolah dan Guru Program POP

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dengan berjalannya program organisasi penggerak telah memberikan andil penting dalam peningkatan kualitas guru, kepala sekolah dan tenaga kependidikan, berikut data sekolah dan guru dalam program organisasi penggerak

Jenjang	Sasaran Sekolah	Sasaran Guru
PAUD	1.827	6.945
SD	6.873	41.463
SD-SDLB	49	436
SMP	2.820	22.727
TK	412	2.229
TK-PAUD-TKLB	64	337
Grand Total	12.045	74.137

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja

Di bawah ini akan diuraikan capaian kinerja sasaran program melalui indikator kinerja program yang telah dikelompokkan dan tertuang dalam Perjanjian Kinerja tahun 2022. Sesuai perjanjian kinerja tahun 2022, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan menetapkan 3 (tiga) sasaran Program dengan 5 (lima) indikator kinerja Program, dengan tingkat ketercapaian sebagai berikut:

Tabel III.I
Capaian Indikator Kinerja Program

Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target	Realisasi	Persentase Capaian
[SP 1] Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional	[IKP 1.1] Persentase daerah yang memiliki Indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik	29.20	31.51	108.12
	[IKP 1.2] Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya	47.84	50.95	106.49
	[IKP 1.3] Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	18.94	20.13	106.28
[SP 2.1] Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi	[IKP 2.1] Predikat SAKIP Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	A	A	100
[SP 3.1] Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek	[IKP 3.1] Jumlah satker di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM	8	7	87.50

Di bawah ini akan diuraikan capaian kinerja sasaran program melalui indikator kinerja program yang telah dikelompokkan dan tertuang dalam Perjanjian Kinerja tahun 2022 dengan berbagai tantangan dan strategi pemecahan masalah selama tahun 2022.

Pemerintah pusat, Kab/Kota/Prov wajib memenuhi kebutuhan guru baik dalam jumlah, kualifikasi akademik maupun kompetensi guru. Kewajiban ini diamanatkan dalam Pasal 24, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Amanat ini ditegaskan kembali dalam Pasal 58 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru yang menyatakan bahwa pengangkatan dan penempatan guru harus mempertimbangkan pemerataan guru antar satuan pendidikan dalam kabupaten/kota, dan antar provinsi, termasuk kebutuhan guru di daerah khusus, dari satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah daerah / masyarakat.

Sasaran program meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional didukung dengan indikator kinerja program yaitu (IKP 1.1) Persentase daerah yang memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik, (IKP 1.2) Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya, (IKP 1.3) Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya.

Pemerataan guru menjadi tanggungjawab pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya. Bagi pemerintah pusat kewenangannya adalah menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta menentukan perencanaan kebutuhan guru secara nasional dengan mempertimbangkan pemerataan guru antar satuan pendidikan, antar kabupaten/kota maupun antar provinsi. Sedangkan pemerintah daerah, mempunyai kewajiban melakukan pemerataan distribusi guru sesuai dengan kewenangannya dalam melakukan penempatan dan pemindahan. Untuk memudahkan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam melakukan kebijakan penataan dan pemerataan guru, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbudristek telah menyusun Indeks Pemerataan Guru (IPG).

Indeks Pemerataan Guru adalah alat ukur untuk mengetahui derajat ketidakmerataan guru secara agregat dalam suatu provinsi/kabupaten/kota, atau dalam lingkup nasional. Ketidakmerataan tersebut dapat berdasarkan jenjang pendidikan, jenis dan mata pelajaran maupun perbandingan antar daerah. Beban kerja guru dihitung berdasarkan Permendikbud nomor 15 tahun 2018 tentang

Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah. Sedangkan perhitungan indeks Pemerataan dihitung menggunakan persamaan koefisien gini

Koefisien gini didasarkan pada kurva lorenz, yaitu sebuah kurva pengeluaran kumulatif yang membandingkan distribusi dari suatu variabel tertentu (misalnya sekolah) dengan distribusi guru yang mewakili persentase kumulatif penduduk. koefisien gini berkisar antara 0 sampai 1. Ukuran gini ratio sebagai ukuran pemerataan mempunyai rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Apabila gini ratio mendekati angka nol menunjukkan adanya ketimpangan yang rendah, dan apabila gini ratio mendekati angka satu menunjukkan ketimpangan yang tinggi.

Daerah dapat dikategorikan memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik apabila memenuhi kategori sebagai berikut:

Tabel III.2
Kategori Indeks Pemerataan GTK

Kategori	Pemerataan guru		Ketersediaan tenaga kependidikan
	Propinsi	Kab/Kota	
Baik	$\geq 0,57$	$\geq 0,82$	$\geq 0,23$
Cukup	0,46 – 0,56	0,69 – 0,81	0,11 – 0,22
Kurang	$\leq 0,45$	$\leq 0,68$	$\leq 0,10$

Perhitungan untuk indikator persentase daerah yang memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik adalah banyaknya Kab/Kota/Prov yang memenuhi indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan dengan kategori baik dibanding dengan jumlah Kab/Kota/Prov.

Indeks Pemerataan Guru (IPG) dihitung dengan rumus:

$$IPG = 1 - \frac{1}{2n^2\mu} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n (Kecukupan Guru_{ax} - Kecukupan Guru_{ay})$$

$$Kecukupan Guru_{ax} = \frac{Guru Tersedia Sekolah Negeri_{ax}}{Kebutuhan Guru Sekolah Negeri_{ax}}$$

Keterangan:

ax = merepresentasikan pelajaran a di sekolah x

ay = merepresentasikan pelajaran a di sekolah y

μ = rata-rata ketersediaan guru di semua sekolah untuk mapel a

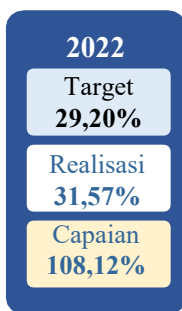
n = jumlah sekolah daerah yang dilakukan perhitungan

Sedangkan Indeks Ketersediaan Tenaga Kependidikan (Tendik) dihitung dengan rumus:

$$\text{Indeks Ketersediaan Tendik}_{ax} = \frac{\text{KS dan TAS Tersedia}_{ax}}{\text{Jumlah Sekolah Negeri}_{ax}}$$

Keterangan:

ax = merepresentasikan kepala sekolah (KS) dan tenaga administrasi sekolah (TAS) di sekolah x



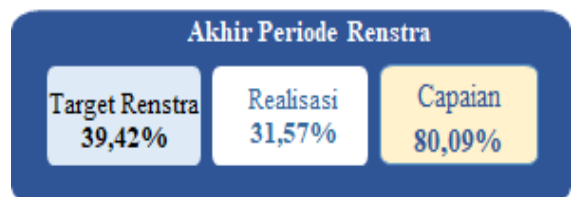
Capaian persentase daerah yang memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik tahun 2022 sebesar 31,57%, lebih tinggi dari yang ditargetkan yaitu 29,20%, atau realisasi capaian sebesar 108,12%. Indikator ini

Daerah	Jumlah	Kategori Baik	%
Provinsi	34	18	52.94
Kab/Kota	514	155	30.16
Total	514	173	31.57

dapat dicapai karena terdapat peningkatan jumlah daerah yang memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik sebanyak 173 daerah, yang terdiri dari 18 daerah provinsi dan 155 daerah kabupaten kota.

Capaian persentase daerah yang memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik tahun 2022 sebesar 31,57% belum dapat dibandingkan dengan capaian kinerja tahun-tahun sebelumnya karena indikator ini merupakan indikator baru pada Renstra perubahan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

Dibandingkan dengan target akhir Renstra tahun 2024 yaitu 39,42%, persentase daerah yang memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik tahun 2022 sebesar 31,57%, realisasinya mencapai 80,09%.



Program pendukung indikator Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional dan mendukung percepatan indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik, adalah rekrutmen guru ASN Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Sesuai kewenangannya, Kemendikbudristek memberikan rekomendasi formasi KemenPANRB sebagai pertimbangan KemenPANRB dalam menetapkan formasi. Rekomendasi tersebut juga disampaikan kepada pemerintah daerah sebagai pertimbangan bagi daerah dalam mengusulkan formasi. Pemenuhan kebutuhan guru ASN pada sekolah negeri dilakukan melalui rekrutmen guru PPPK yang dapat diikuti oleh seluruh guru honorer yang terdaftar di dapodik.

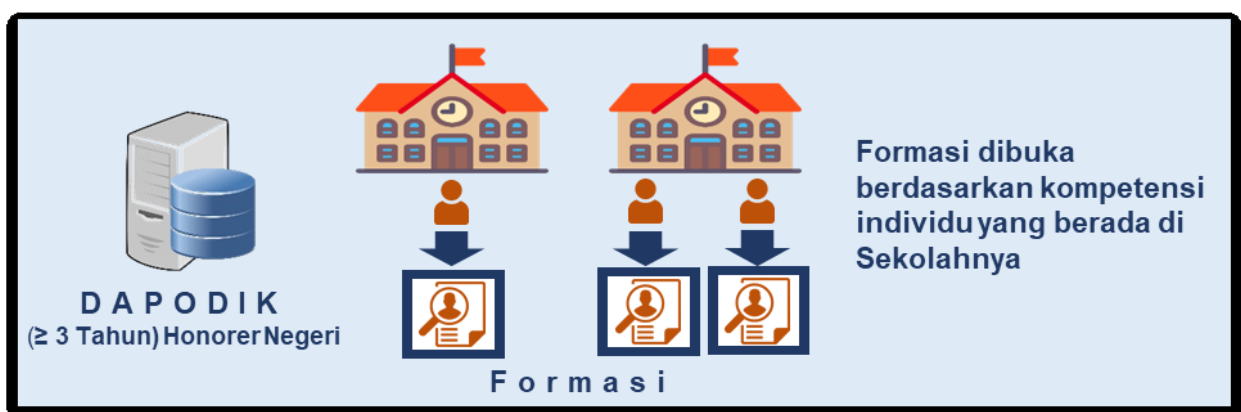
Gambar III.1

Mekanisme seleksi Guru ASN PPPK di tahun 2022



Gambar III.2

Mekanisme Penempatan dan Observasi



- a. Pemda membuka formasi berdasarkan kompetensi (baik PG maupun observasi)
- b. Formasi melekat pada guru di sekolahnya
- c. Diikuti oleh guru yang saat ini aktif di Dapodik
- d. Tidak terjadi mutasi/rotasi/pergeseran
- e. Kompetensi mempertimbangkan dimensi kompetensi: profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian.
- f. Menggunakan mekanisme penempatan dan uji kesesuaian/observasi

Gambar III.3

Lini masa rekrutmen guru ASN PPPK tahun 2022



Gambar III.4

Rekonsiliasi Data Guru ASN PPPK tahun 2022



Telah bersama-sama melakukan koordinasi menggunakan metode *Coaching Clinic* dengan Pemerintah Daerah yaitu Dinas Pendidikan, BKPSDM PKAD, Kemenko-PMK

Dalam pelaksanaannya, faktor yang mendukung meningkatnya persentase daerah yang memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik tidak dapat dilepaskan dari dukungan pemerintah daerah dalam mengusulkan formasi rekrutmen guru ASN PPPK sesuai dengan peta kebutuhan guru ASN di daerah masing-masing. Rekrutmen guru ASN PPPK merupakan salah satu program solutif dalam upaya pemenuhan dan pemerataan guru ASN di daerah. Strategi yang dilakukan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan antara lain melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan guru baik jumlah dan kualitas guru melalui rekrutmen guru ASN PPPK dengan mempertimbangkan pemerataan guru antar satuan pendidikan di Kab/Kota/Prov termasuk kebutuhan guru di daerah khusus.

Walaupun capaian persentase daerah yang memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik pada tahun 2022 meningkat, namun masih terdapat beberapa kendala permasalahan antara lain masih terdapat beberapa daerah yang tidak mengusulkan formasi rekrutmen guru ASN PPPK sehingga pemenuhan dan pemerataan guru di daerah tersebut tidak berjalan secara optimal. Untuk mengantisipasi hambatan dan kendala adanya daerah yang tidak mengusulkan formasi rekrutmen guru ASN PPPK, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan telah melakukan koordinasi dan penguatan kapasitas pemerintah daerah yaitu dinas pendidikan menggunakan metode *Coaching Clinic*.

IKP 1.2 Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa seorang guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, membimbing, mengajar, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan formal. Dalam UU tersebut, pada pasal 8 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang akan didapatkan jika mengikuti pendidikan profesi.

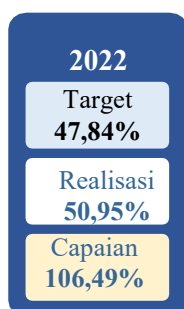
Kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang dimaksud dalam indikator ini adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yaitu penguasaan terhadap materi pembelajaran dengan lebih luas dan mendalam, mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran dan substansi ilmu yang menaungi materi pembelajaran dan menguasai struktur serta metodologi keilmuannya.

Guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya (kompetensi profesional) adalah guru dan tenaga kependidikan telah menyelesaikan proses sertifikasi guru dan dinyatakan lulus oleh lembaga penyelenggara sertifikasi guru, serta diberikan sertifikat sebagai guru profesional yang diyakini telah memiliki tingkat kompetensi lebih dari batas minimal yang ditetapkan.

Indikator persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya diukur dengan membandingkan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensi profesionalnya dengan jumlah seluruh guru dan tenaga kependidikan.

Rumus:

$$\%GTK^{Kompetensi} = \frac{\sum GTK^{Sertifikasi}}{\sum GTK} \times 100\%$$



Capaian persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya tahun 2022 sebesar 50,95%, lebih tinggi dari yang ditargetkan yaitu 47,84%, atau realisasi capaian sebesar 106,49%.

Hingga tahun 2021 jumlah guru profesional atau guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berjumlah

Mengikuti	Lulus	Tidak Lulus
113.593	82.386	31.207

1.451.556, di tahun 2022 jumlah guru yang mengikuti program Pendidikan Profesi Guru ditahun 2022 berjumlah 113.593 dinyatakan lulus sebanyak 82.386. Sehingga total jumlah guru bersertifikat pendidik berjumlah 1.533.942. atau 50,95% dari jumlah total pendidikan dan tenaga kependidikan yaitu 3.010.856.

Dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024, maka Renstra Direktorat Jenderal



Guru dan Tenaga Kependidikan juga ikut menyesuaikan. Penyesuaian Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan terdapat pada indikator kinerja program dan targetnya. Indikator kinerja program pada Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan sebelum revisi sebanyak 3 IKP, pada Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan setelah revisi disederhanakan menjadi 1 IKP. Dengan penyederhanaan tersebut, target IKP yang diperhitungkan terkait kompetensi adalah sertifikasi guru. Perhitungan terhadap target juga

disesuaikan, yang sebelumnya adalah jumlah guru bersertifikat pendidik dibandingkan dengan jumlah guru yang memenuhi syarat untuk mengikuti program PPG, menjadi jumlah guru bersertifikat pendidik dibandingkan dengan jumlah guru secara nasional. Dengan perubahan metode perhitungan, maka target IKP yang sebelumnya sebesar 91,05% menjadi 47,84% sebagai baseline Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Dibandingkan dengan realisasi tahun 2021 yang mencapai 96,35%, realisasi tahun 2022 mencapai 52,88% atau realisasinya 50,95%.

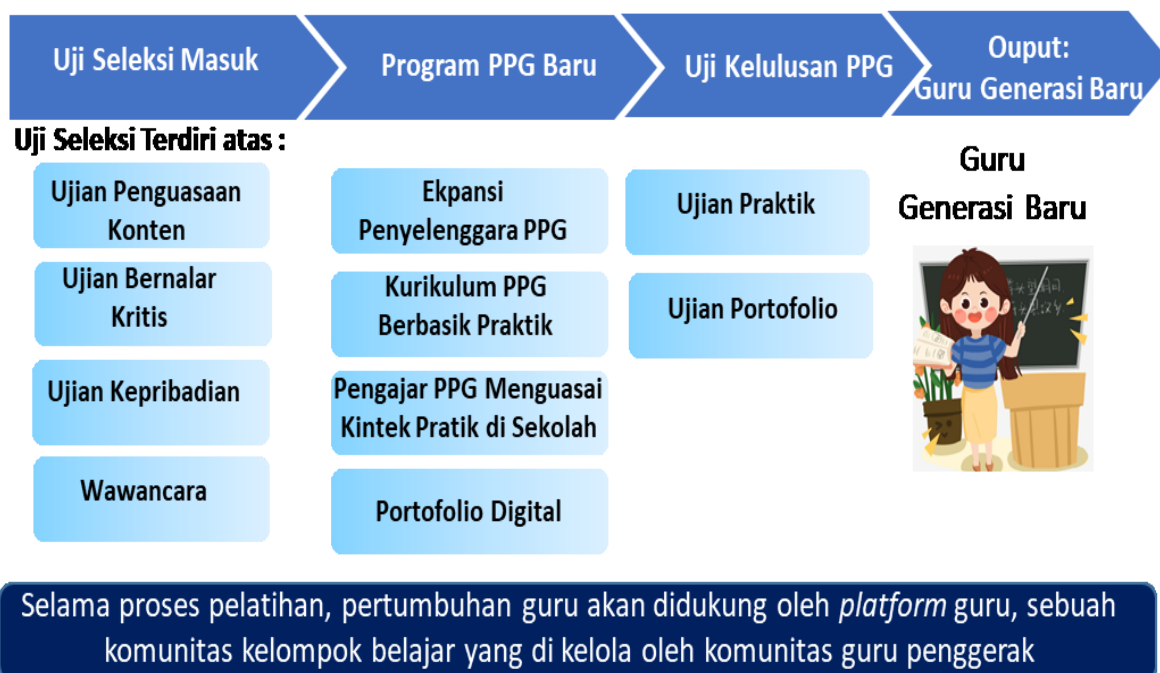
Dibandingkan dengan target akhir Renstra tahun 2024 yaitu 49,83%, persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya tahun 2022 sebesar 50,95%, jika dibandingkan dengan target akhir periode renstra capaian kinerja mencapai 106,49%.



Sertifikasi guru merupakan upaya peningkatan mutu guru sesuai amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sertifikasi guru dalam jabatan sejak tahun 2007 sampai dengan 2017 diselenggarakan melalui portofolio dan PLPG. Mulai tahun 2018, portofolio dan PLPG diubah dengan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Mulai tahun 2020, sertifikasi guru dilaksanakan dengan PPG model baru yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru melalui transformasi Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang menghasilkan guru generasi baru.

Gambar III.5

Tranformasi Pendidikan Profesi Guru



Persyaratan Seleksi



Gambar III.6

Lini Masa Program Pendidikan Profesi Guru

LINIMASA PPG DALAM JABATAN KATEGORI I TAHUN 2022



LINIMASA PPG DALAM JABATAN KATEGORI II TAHUN 2022



Pelaksanaan program pendidikan profesi guru dalam jabatan tahun 2022, Direktorat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan menetapkan sasaran peserta PPG Dalam Jabatan yang terbagi atas: kategori 1 yaitu guru-guru yang diangkat sampai akhir tahun 2015 yang terdiri dari guru-guru yang telah memiliki sertifikat PGP dan guru-guru lainnya yang memenuhi syarat, dan kategori 2 yaitu guru-guru yang diangkat mulai tanggal 1 Januari 2016 sampai dengan tanggal 1 Januari 2019, yang terdiri dari guru-guru yang telah memiliki sertifikat PGP dan guru-guru lainnya yang memenuhi syarat.

Tabel III.3
Jumlah Guru Lulus Pendidikan Profesi Guru

Pelaksanaan	Mengikuti	Lulus	Tidak Lulus
UKMPPG Daljab Periode I Retaker	13.093	6.905	6.188
UKMPPG Daljab Periode III Retaker	6.317	3.317	3.000
UKMPPG Daljab Periode IV Firstaker	39.688	33.071	6.617
UKMPPG Daljab Periode IV Retaker	2.892	960	1.932
Daljab Kategori 1	5.991	3.206	2.785
Daljab Kategori 2	35.311	31.472	3.839
Daljab (Retaker Ukin)	554	492	62
Daljab (Retaker)	2.066	757	1.309
Daljab Ex PLPG	7.407	2.104	5.303
Daljab PGP	274	102	172
Total	113.593	82.386	31.207

Tabel III.4
Rekap Kelulusan Pendidikan Profesi Guru hingga 2022

Tahun	Target	Lulus	Guru Profesional
Data Guru Bersertifikat			1.325.387
Sertifikasi 2019	49.533	39.480	1.364.867
Sertifikasi 2020	38.579	20.447	1.385.314
Sertifikasi 2021	50.687	66.242	1.451.556
Sertifikasi 2022	113.593	82.386	1.533.942

Capaian persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya tahun 2022 telah melampaui target yang ditetapkan dalam Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Capaian tersebut tidak dapat dilepaskan dari beberapa strategi pelaksanaan Program PPG tahun 2022, yaitu:

- a. Sasaran peserta PPG Dalam Jabatan dibagi menjadi beberapa kategori
- b. Sebanyak 79 (tujuh puluh sembilan) LPTK telah ditetapkan sebagai Penyelenggara Program PPG Dalam Jabatan.
- c. Guru-guru kategori eks PLPG yaitu PPG Dalam Jabatan bagi guru-guru yang belum lulus UTN PLPG diberi kesempatan untuk mengikuti ujian ulang (*retaker*)

Walaupun target indikator sudah terlampaui, namun dalam pelaksanaan program PPG masih terdapat permasalahan sebagai berikut:

- a. Kemampuan penggunaan teknologi yang dimiliki oleh sebagian guru yang menjadi sasaran PPG Dalam Jabatan kurang memadai.
- b. Penguasaan materi pedagogik dan profesional dari sebagian guru kurang memadai.

Langkah antisipasi yang dilakukan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga kependidikan untuk mengatasikendala permasalahan yang di hadapi adalah dengan melakukan koordinasi dengan perguruan tinggi penyelenggara PPG Dalam Jabatan agar:

- 1) Memberikan pembekalan penggunaan teknologi yang diperlukan dalam pelaksanaan PPG Dalam Jabatan kepada mahasiswa.
- 2) Memberikan pembekalan tambahan dalam hal penguasaan materi pedagogik dan profesional sebelum pelaksanaan UKMPPG.

Strategi yang dilakukan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan pencapaian target kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan PPG Dalam Jabatan secara daring berbasis domisili sehingga penempatan guru sebagai mahasiswa PPG Dalam Jabatan dapat dimaksimalkan sesuai dengan kuota yang tersedia di perguruan tinggi penyelenggara PPG Dalam Jabatan.
- b. Melakukan tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi yang telah dilakukan pada tahun 2022 sebagai upaya perbaikan dalam pelaksanaan PPG Dalam Jabatan di tahun 2023.
- c. Mendorong peran pemerintah daerah untuk ikut berperan aktif dalam pelaksanaan program PPG

IKP 1.3

Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya

Guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya adalah banyaknya guru PNS yang mendapat kenaikan pangkat, jumlah kepala sekolah yang memiliki sertifikat guru penggerak dan jumlah pengawas sekolah dengan latar belakang lulusan program Pendidikan guru penggerak.

Peningkatan jenjang karir guru PNS merupakan peningkatan hasil kerja seseorang guru dan berpengaruh pada posisi yang pernah diduduki oleh guru PNS selama masa kerjanya. Guru sebagai jabatan fungsional adalah jabatan karir yang hanya dapat diduduki oleh PNS, meliputi jabatan fungsional: Guru Pertama; Guru Muda; Guru Madya; dan Guru Utama. Jabatan fungsional guru adalah jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh PNS.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pengembangan karir guru PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatan guru, penilaian kinerja guru dilakukan menggunakan perhitungan angka kredit dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan tugas utama guru. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Cara perhitungan Indikator Kinerja

Indikator persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya diukur dengan membandingkan jumlah guru dan tenaga kependidikan PNS yang mendapat kenaikan pangkat

$$\%GTK^{Karir} = \frac{\sum G^{Pangkat\ PNS}}{\sum GTK^{PNS}} \times 100\%$$

Keterangan:

$\sum G^{Pangkat\ PNS}$ = Jumlah guru PNS yang mendapat kenaikan pangkat
 $\sum GTK^{PNS}$ = Jumlah seluruh guru dan tenaga kependidikan PNS

Capaian persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya tahun 2022 sebesar 20,13%, lebih tinggi dari yang ditargetkan yaitu 18,94%, atau realisasi capaian sebesar 106,28%. Indikator ini dapat dicapai karena terdapat peningkatan jumlah guru yang mendapat kenaikan pangkat sebanyak 279.088 guru dari 1.373.295 guru PNS atau sebanyak 20,13%

2022
Target 18,94%
Realisasi 20,13%
Capaian 106,28%

Tabel III.5

GTK Meningkatkan Karirnya Tahun 2022

Jenjang	Jumlah PNS	Naik Pangkat	%
1. PAUD	48.340	11.437	23,66
2. DIKDAS	1.093.033	226.367	20,71
3. DIKMEN	245.140	41.284	16,84
Total	1.386.513	279.088	20,13

Dibandingkan dengan capaian tahun 2021 sebesar 25,43%, terdapat penurunan capaian sebesar 5,30 poin di tahun 2022 atau sebanyak 20,13%. Penurunan tersebut dikarenakan terdapat perubahan target pada Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dari 42,60% menjadi 18,94 pada tahun 2022. Sehingga capaian ditahun 2022 mencapai 75,15%.

Capaian Kinerja Tahun Lalu 2021		
Realisasi 25,43%	Realisasi 20,13%	Capaian 75,15%

Dibandingkan dengan capaian target akhir Renstra tahun 2024 yaitu 19,85%, persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya tahun 2022 sebesar 20,15%, realisasinya mencapai 101,51%.

Akhir Periode Renstra		
Target Renstra 19,85%	Realisasi 20,15%	Capaian 101,51%

Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian target kinerja yaitu peningkatan jenjang karir guru PNS yang mendapat kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat guru PNS diperoleh setelah guru

yang bersangkutan memenuhi angka kredit yang di persyaratkan. Pemenuhan angka kredit diperoleh setelah pengumpulan angka kredit mendapat penilaian dari tim penilai angka kredit, yang berasal dari unsur akademisi maupun praktisi yang berpengalaman seperti guru senior. Adapun pelaksanaan penilaian angka kredit dilakukan oleh Direktorat teknis.

Selain program penilaian angka kredit untuk guru, terdapat pula program pendukung lain yang dilaksanakan oleh di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dengan tujuan memberikan apresiasi untuk pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi dalam acara hari guru nasional yang diperinganti setiap tahun, dengan kegiatan tersebut guru dan tenaga pendidik dapat terus termotivasi untuk memberikan prestasi terbaik untuk diri sendiri maupun sekolah.

Capaian persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya ditahun 2022 jika dibandingkan dengan target yang tertuang dalam Renstra sudah melampaui. Capaian tersebut tidak dapat dilepaskan dari strategi yang dilaksanakan oleh direktorat teknis, yaitu:

- a. Mewadahi publikasi dan penerbitan jurnal hasil karya guru-guru sebagai hasil upaya pengembangan profesi guru dalam penulisan karya tulis ilmiah.
- b. Pemanfaatan teknologi dalam proses pengusulan angka kredit guru sehingga program/kegiatan terlaksana dengan efektif dan efisien serta target dapat tercapai.

Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam mencapai indikator kinerja adalah Banyaknya berkas DUPAK yang tidak memenuhi syarat sehingga guru golongan IV/b ke atas yang akan mengusulkan kenaikan pangkat tidak dapat dinilai angka kreditnya dan kenaikan pangkatnya tertunda.

Strategi yang dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja adalah:

- a. Berkoordinasi dengan BBPMP/ BPMP sebagai mitra yang ditetapkan oleh kementerian dan penghubung kepada para pengusul berkas DUPAK
- b. Melaksanakan kegiatan penilaian angka kredit secara hybrid dengan mengoptimalkan teknologi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. (Perpres No. 29 tahun 2014 pasal 1 ayat 1).

Pelaksanaan evaluasi AKIP berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Sasaran program meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi di dukung dengan Indikator Kinerja Program yaitu (IKP 2.1) Predikat SAKIP Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan,

Evaluasi AKIP harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif instansi pemerintah/unit kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen-komponen tersebut dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel antara lain:

a. **Komponen**

Terdiri dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal

b. **Sub Komponen**

Dibagi dengan gradasi keberadaan, kualitas dan pemanfaatan pada setiap komponen

c. **Kriteria**

Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

Gambar III.7

Bobot Penilaian Akuntabilitas Kinerja

BOBOT NILAI AKUNTABILITAS KINERJA				
KOMPONEN	SUB KOMPONEN			Total Bobot
	Sub.Komponen 1 Keberadaan 20%	Sub.Komponen 2 Kualitas 30%	Sub.Komponen 3 Pemanfaatan 50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas	20	20	20	100

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Tabel III.6

Komponen Penilaian AKIP

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 - 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 - 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub Koordinator.
BB (Nilai > 70 - 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.

Predikat	Interpretasi
B (Nilai > 60 - 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 - 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
C (Nilai > 30 - 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 - 30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu dari delapan program yang wajib dijalankan dalam Reformasi Birokrasi Internal (RBI). Penerapan akuntabilitas kinerja pada seluruh instansi pemerintah didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Akuntabilitas kinerja diterapkan secara berjenjang mulai dari tingkat Kementerian, unit kerja, dan satuan kerja (unit kerja mandiri). Penerapan akuntabilitas dilakukan mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja.

Evaluasi atas penerapan SAKIP pada seluruh instansi pemerintah dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB). Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result oriented government).

Pelaksanaan Evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

$$\text{Nilai SAKIP} = [\text{Perencanaan Kinerja}] + [\text{Pengukuran kinerja}] + [\text{Pelaporan Kinerja}] + [\text{Evaluasi Kinerja}]$$

2022
Target
A
Realisasi
A
Capaian
110,19%

Capaian predikat SAKIP Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2022 adalah berpredikat A dengan nilai 88.15 berdasarkan surat Inspektur Jenderal nomor 13059/G/PR.05.04/2022 tanggal 26 Desember 2022 mengenai Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2022.

Sesuai surat Inspektur Jenderal tersebut, jumlah satker Direktorat

Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang dievaluasi AKIPnya sebanyak 4 satker dengan rincian pada tabel III.7.

Berdasarkan Permendikbudristek nomor 28 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemendikbudristek, struktur organisasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan sebagaimana tercantum pada

gambar I.1 terdiri atas 1 Sekretariat dan 5 Direktorat. Pada evaluasi AKIP tahun 2022 dari 5 Direktorat hanya 3 yang dievaluasi, sedangkan 2 Direktorat yaitu Direktorat Pendidikan Profesi Guru dan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan belum dilakukan penilaian karena merupakan Direktorat yang baru dibentuk.

Dengan mendapatkan predikat A tersebut, capaian predikat SAKIP sudah sesuai target. Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 tahun 2021 untuk predikat A nilai terendah yaitu 80, jika dibandingkan dengan nilai yang diperoleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yaitu 88.15 maka capaian kinerja yaitu 110,19 %.

Tabel III.7
Skor SAKIP dilingkungan Ditjen GTK

No	Unit Utama/Satuan Kerja	Tahun 2022	
		Nilai	Predikat
Ditjen GTK		88,15	A
1	Direktorat GTK PAUD	88,05	A
2	Setditjen GTK	84,35	A
3	Direktorat GTK Dikmen & Dikus	82,90	A
4	Direktorat GTK Dikdas	82,75	A

Unit Utama/Satuan Kerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
Ditjen GTK	86,8	A	88,15	A

Capaian predikat SAKIP Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2022. Jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2021 menunjukkan adanya peningkatan

nilai sebesar 1.35 yang semula 86,8 menjadi 88,15.

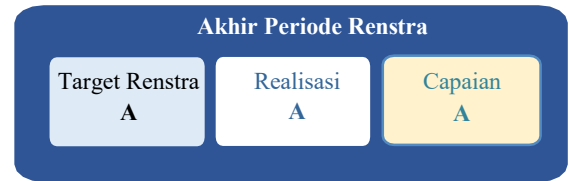
Dengan nilai AKIP 88,15, Predikat SAKIP Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

adalah A dengan interpretasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/pengawas.

Capaian Kinerja Tahun Lalu 2021

Realisasi **86,8%** Realisasi **88,15%** Capaian **110,19%**

Dibandingkan dengan capaian target akhir Renstra tahun 2024 Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Capaian predikat SAKIP Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2022 yaitu predikat A, atau sudah sesuai dengan target akhir Renstra.



Program dan kegiatan, yang mendukung perealisasi target kinerja Indikator Kinerja predikat SAKIP Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

- a. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan melakukan penyusunan Renstra Revisi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dan Definisi Operasionalnya menyesuaikan perubahan Renstra kementerian.
- b. Melakukan Reviu Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan untuk mencermati kembali mengenai target-target serta nomenklatur IKS, IKP, dan IKK yang dirasa sudah tidak relevan dan menyesuaikan target yang dikarenakan perubahan data base, data dukung serta metode pengukuran.
- c. Menindaklanjuti hasil reviu atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya.

Penyebab keberhasilan atau kegagalan pencapaian target Indikator Kinerja

- a. Memastikan program atau kegiatan yang dilakukan dilingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan berorientasi hasil
- b. Memastikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan seluruh satker dilingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dilakukan dengan prinsip efektif, efisien dan akuntabel.
- c. Hasil reviu atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya dijadikan acuan dalam pelaksanaan kegiatan ditahun berjalan.

Walaupun dari target indikator ini sudah dapat terpenuhi, namun dalam pelaksanaan program pendukung masih ada kendala diantaranya, keterlambatan turunnya Renstra Revisi Kemendikbudristek yang mengakibatkan terlambatnya dalam penyusunan Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja dan Likuidasi satker PPPPTK dan LPPKS, serta satker baru BGP dan BBGP belum berumur 1 tahun yang menyebabkan satker-satker tersebut tidak bisa dinilai SAKIP-nya tahun ini.

Langkah antisipasi yang dilakukan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan ditahun berikutnya diantaranya melakukan pendampingan dan pembinaan kepada Satker dalam persiapan evaluasi mandiri AKIP ditahun depan serta asistensi dalam pengisian dan pemenuhan data dukung LKE mandiri melalui aplikasi SPASIKITA, Melakukan koordinasi dan pendampingan kepada satker BGP/BBGP dalam implementasi SAKIP yang dimulai di triwulan 4 sebagai persiapan penilaian AKIP bagi satker-satker tersebut di tahun depan.

SP 3

Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek

Reformasi birokrasi adalah perubahan pola pikir (mindset) dan budaya kerja (culture set) aparatur negara dan merupakan suatu upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business process) dan sumber daya manusia aparatur. Reformasi Birokrasi adalah penyelenggaraan pelayanan publik yang merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memberikan berbagai jenis layanan yang mengurus segala hal yang diperlukan oleh masyarakat baik itu pemenuhan hak-hak sipil dan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik tentunya banyak kendala yang dihadapi pemerintah, baik itu menyangkut aspek sumber daya manusia, kebijakan tentang pelayanan serta ketersediaan fasilitas yang masih kurang untuk menunjang terselenggaranya proses pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk itulah dilakukan berbagai strategi maupun upaya untuk mengatasi permasalahan itu sekaligus mampu menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih.

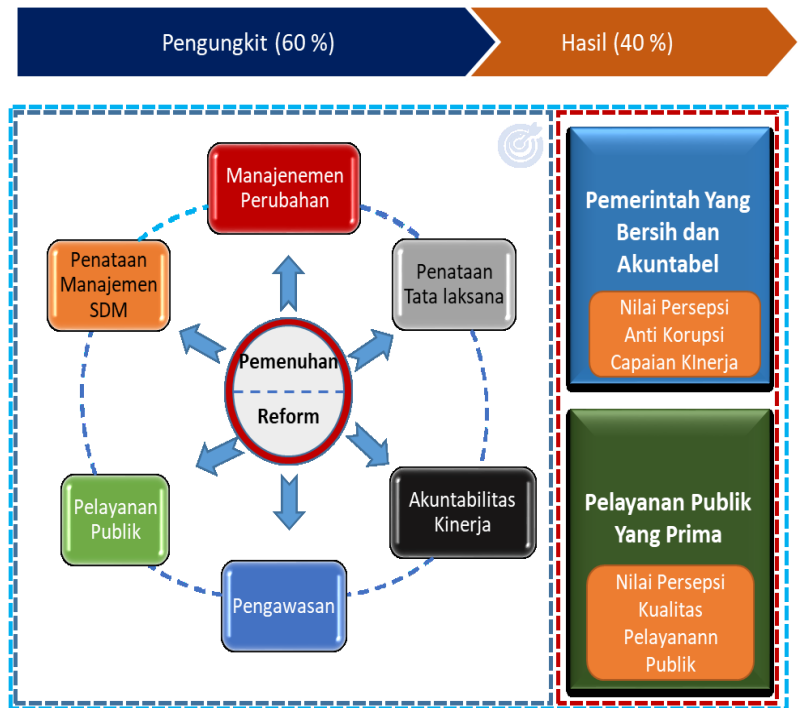
Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah, Zona Integritas (ZI) adalah instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima. Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan baik, yang telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit serta mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima, sedangkan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan

sangat baik, dengan telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.

Pembangunan Zona Integritas mencakup dua komponen, yaitu pengungkit dan hasil. Komponen pengungkit merupakan aspek tata kelola (governance) internal unit kerja dan komponen hasil merupakan bagaimana stakeholder merasakan dampak/hasil dari perubahan yang telah dilakukan pada area pengungkit.

Direktorat Jenderal guru dan tenaga kependidikan dalam mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi

Gambar III.8
Komponen Pengungkit Penilaian ZI-WBK/WBBM



Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menetapkan sasaran Program dengan Indikator Kinerja Program yaitu (IKP 3.1) Jumlah satker di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM

IKP 3.1 Jumlah satker di Ditjen GTK mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM

Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (ZI BK/WBBM) dengan berpedoman pada Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 1176/M/2020 tentang Pedoman Pembangunan ZI WBK/WBBM Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah. Persyaratan penetapan Unit Kerja/Satuan Kerja menuju ZI-WBK/WBBM sebagai berikut:

Tabel III.8
Syarat Unit Kerja Menuju ZI-WBK/WBBM

Syarat	Menuju WBK	Menuju WBBM
Nilai Total	75	85 Telah mendapatkan redikat menuju WBK
Nilai Minimal Pengungkit	40	48
Bobot nilai minimal per area pengungkit	60%	75%
Nilai Komponen Hasil “Pemerintah yang Bersih dan Akuntabel” minimal	18,25	19,50
- Nilai sub-komponen “Survei Persepsi Anti Korupsi” minimal	15,75 (survey 3,60)	15,75 (survey 3,60)
- Nilai sub-komponen “Kinerja Lebih Baik” minimal	2,50	3,75
Nilai komponen hasil “Pelayanan Publik yang Prima” minimal	14,00 (survey 3,20)	15,75 (survey 3,60)

Syarat kawasan yang dapat ditetapkan sebagai WBK adalah:

- Semua Unit Kerja/ satuan kerja yang berada di kawasan tersebut memenuhi kriteria unit berpredikat Menuju WBK;
- Sudah terdapat keterpaduan/integrasi ketatalaksanaan (proses bisnis) antar unit kerja/satuan kerja yang ada di kawasan tersebut. Skor intergrasi proses bisnis minimal 6,5 untuk predikat WBK.

Syarat kawasan yang dapat ditetapkan sebagai WBBM adalah:

- Kawasan tersebut telah mendapat predikat Kawasan Menuju WBK;
- Semua Unit Kerja/ satuan kerja yang berada di kawasan tersebut memenuhi kriteria unit berpredikat Menuju WBBM;
- Sudah terdapat keterpaduan/integrasi ketatalaksanaan (proses bisnis) antar unit kerja/satuan kerja yang ada di kawasan tersebut. Skor intergrasi proses bisnis minimal 7,5 untuk predikat Menuju WBBM.

Jumlah Satker di Ditjen GTK mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM adalah jumlah satker yang diusulkan oleh Ditjen GTK untuk ditetapkan oleh KemenPAN sebagai satker berpredikat

ZI-WBK/WBBM. Menindaklanjuti surat Sekretaris Jenderal Nomor : 17150/A.A4/OT.01.03/2022 tanggal 14 Maret 2022 tentang Persiapan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal dan Pengajuan Usul Satuan Kerja Berpredikat ZI WBK/WBBM Tahun 2022, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan melalui surat Nomor 1565/B1/OT.01.03/2022 tanggal 30 Maret 2022 mengajukan sebanyak 7 satker untuk diusulkan kepada KemenPAN untuk ditetapkan sebagai satker berpredikat ZI-WBK/WBBM. Sesuai jumlah usulan tersebut, capaian jumlah satker di Ditjen GTK mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM adalah 87.50% atau 7 satker dari target 8 satker.

Gambar III.8
Surat Setditjen GTK Pengusulan ZI-WBK/WBBM

Lampiran Surat Sekretaris Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Nomor : 1565/B1/OT.01.03/2022
Tanggal : 30 Maret 2022

A. Daftar Usul Satuan Kerja Berpredikat ZI-WBK di lingkungan Ditjen GTK Tahun 2022

No.	Unit Kerja	Lokasi
1.	Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bahasa	Jakarta
2.	Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan TK dan PLB	Bandung, Jawa Barat
3.	Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan PKn dan IPS	Malang, Jawa Timur
4.	Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah	Solo, Jawa Tengan

B. Daftar Usul Satuan Kerja Berpredikat ZI-WBBM di lingkungan Ditjen GTK Tahun 2022

No.	Unit Kerja	Lokasi
1.	Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling	Bogor, Jawa Barat
	Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA	Bandung, Jawa Barat
	Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Matematika	Yogyakarta

Dari 7 satker Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang diusulkan kepada KemenPAN untuk ditetapkan sebagai satker berpredikat ZI-WBK/WBBM, dalam perjalanannya tidak dapat ditetapkan oleh KemenPAN dikarenakan adanya perubahan unit pelaksana teknis sesuai Permendikburistek nomor 14 tahun 2022 yang meluikuidasi PPPTK dan LPPKS dan

membentuk BBGP/BGP.

Dibandingkan dengan tahun 2021, capaian indikator kinerja program tahun 2022 tidak dapat dibandingkan karena perubahan indikator kinerja program dalam renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Namun jika dibandingkan dengan capaian indikator kinerja program tahun 2020 terdapat sebanyak 6 (enam) satker berdasarkan Surat Keputusan Menteri PAN-RB No. 934 Tahun 2020 ditetapkan berpredikat ZI-WBK dan 1(satu) satker berpredikat ZI-WBBM,



Capaian Indikator Kinerja Program tahun 2022 dibandingkan dengan target akhir periode Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yaitu 10 (sepuluh), realisasi atas



capaian indikator kinerja program tahun 2022 adalah 70 % atau terealisasi sebanyak 7 satker.

Adapun program yang mendukung indikator diantaranya:

- 1) Pembentukan tim dan program kerja reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan serta tersusunnya tim kerja reformasi birokrasi dan agen perubahan.
- 2) Telah dilakukannya Reviu Internal LKE PMPRB dan pemenuhan bukti dukungannya.
- 3) Telah dilakukannya penilaian PMPRB oleh Tim Penilai Internal.
- 4) Pencanaan Satker Menuju ZI-WBK oleh Direktorat Guru PAUD dan Dikmas, Direktorat Guru Dikdas serta Direktorat Guru Dikmen dan Dikusus
- 5) Evaluasi pelaksanaan program quick wins RBI
- 6) Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Adapun penyebab kegagalan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dalam pencapaian indikator kinerja program di tahun 2022 diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Satker yang di usulkan untuk mendapatkan predikat ZI-WBK/ZI-WBBM terlikuidasi ditahun berjalan.
- 2) Sakter baru BBGP / BGP belum dapat di usulkan karena baru terbentuk ditahun 2022 dan belum cukup untuk dilakukan penilaian karena belum genap 1 tahun.

Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam mencapai Indikator Kinerja Perubahan struktur organisasi yang terjadi dilingkungan kementerian pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi di tahun 2022 berdampak pada direktorat jenderal guru dan tenaga kependidikan karena satker yang telah diusulkan dilikuidasi, BGP/BBGP yang merupakan satker baru di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Belum bisa dilakukannya pencaangan untuk satker tahun ini sebagai satker menuju ZI-WBK karena belum 1 tahun.

Langkah antisipasi yang dilakukan dalam rangka mengatasi hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam perealisasi target kinerja ditahun 2022 Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan telah melakukan koordinasi dalam bentuk pemantauan dan penguatan kepada satker-satker yang dicanangkan dalam menghadapi penilaian ZI-WBK/WBBM, namun dengan

terlikuidasinya. Dengan adanya satker baru yaitu BGP dan BBGP, ditahun depan akan dicangkan sebagai satker menuju ZI-WBK.

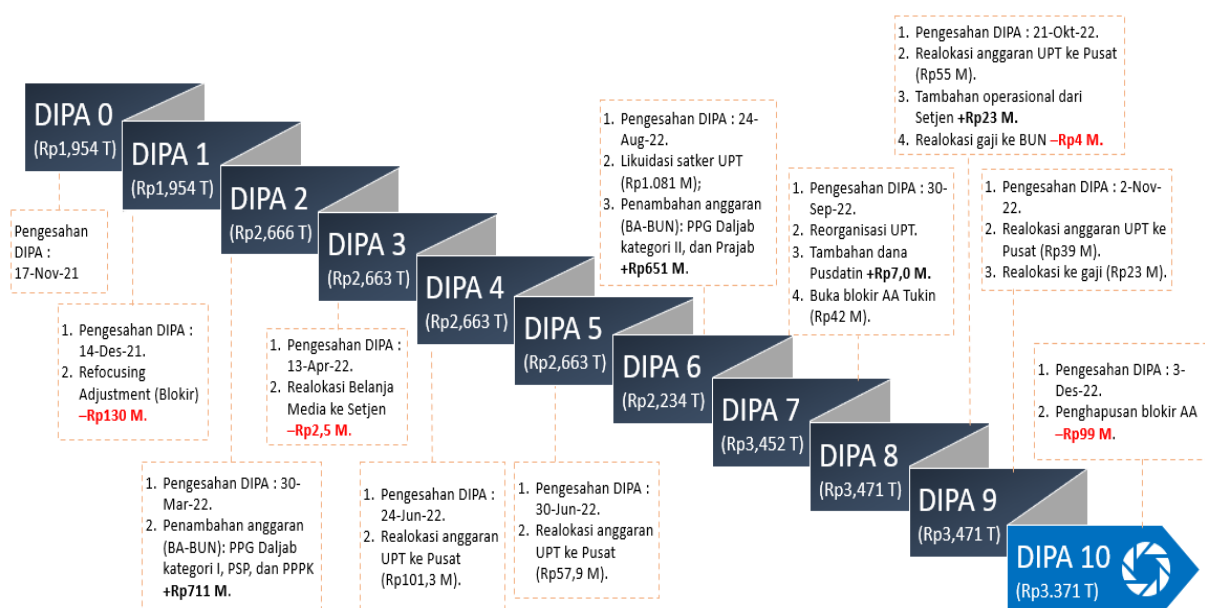
strategi yang dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja melakukan pendampingan terhadap satker BBPG dan BGP dan memberikan pendalaman pemahaman tentang tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah. Persyaratan penetapan Unit Kerja/Satuan Kerja menuju WBK/WBBM.

B. Realisasi Anggaran

1. Capaian Anggaran

Selama periode berjalan sampai dengan 31 Desember 2022, Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan telah mengadakan revisi Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) sebanyak 9 (sembilan) kali dari DIPA awal dengan risalah revisi sebagai berikut:

Gambar III.9
Risalah Revisi Pagu Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan



Tabel III.9
Rincian DIPA Awal dan Revisi per Jenis Belanja Tahun 2022

URAIAN	REVISI PAGU			
	ANGGARAN AWAL	ANGGARAN SETELAH REVISI	TAMBAH (KURANG)	%
Pendapatan				
Penerimaan Negara Bukan Pajak	5.657.194.000	5.657.193.000	(1.000)	0,00
Jumlah Pendapatan	5.657.194.000	5.657.193.000	(1.000)	85,00
Belanja				
Belanja Pegawai	193.254.536.000	265.641.493.000	72.386.957.000	37,46
Belanja Barang	1.761.580.681.000	3.093.970.187.000	1.332.389.506.000	75,64
Belanja Modal		12.292.718.000	12.292.718.000	0,00
Jumlah Belanja	1.954.835.217.000	3.371.904.398.000	1.417.069.181.000	72,49

Realisasi Belanja Bruto Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan Per 31 Desember 2022 adalah sebesar Rp3.264.154.385.256,00 dan dikurangi pengembalian belanja sebesar Rp51.476.999.247,00 sehingga realisasi Belanja Netto adalah Rp3.212.677.386.009,00 atau 95,28% dari anggaran belanja sebesar Rp3.371.904.398.000,00. Rincian anggaran dan realisasi belanja Per 31 Desember 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel III.10
Perbandingan DIPA Per Jenis Belanja Tahun 2022 dan 2021

URAIAN	2022	2021	NAIK /TURUN	%
Pendapatan				
Penerimaan Negara Bukan Pajak	5.657.194.000	4.842.814.000	814.380.000	16,82
Jumlah Pendapatan	5.657.194.000	4.842.814.000	814.380.000	16,82
Belanja				
Belanja Pegawai	265.641.493.000	171.463.301.000	94.178.192.000	54,93
Belanja Barang	3.093.970.187.000	2.077.717.360.000	1.016.252.827.000	48,91
Belanja Modal	12.292.718.000	64.303.103.000	(52.010.385.000)	(80,88)
Jumlah Belanja	3.371.904.398.000	2.313.483.764.000	1.058.420.634.000	45,75

Tabel III.11
Realisasi Anggaran Belanja per 31 Desember Tahun 2022

JENIS BELANJA	ANGGRAN	REALISASI	SISA	
			Nilai	%
Belanja Pegawai	265.641.493.000	164.313.627.282	4.331.669.550	98,37
Belanja Barang	3.093.970.187.000	2.044.028.677.532	103.404.788.724	96,66
Belanja Modal	12.292.718.000	63.917.697.438	156.708.000	-
Total Belanja Bruto	3.371.904.398.000	3.251.875.221.726	107.736.458.274	96,79
Pengembalian Belanja	-	-	(51.476.999.247)	-
Belanja Netto	3.371.904.398.000	3.212.677.386.009	159.213.457.521	95,28

Tabel III.12
Perbandingan Realisasi Anggaran 2022 dan 2021

URAIAN	31 DESEMBER 2022	31 DESEMBER 2021	Naik /TURUN	
			NILAI	%
Belanja Pegawai	261.309.823.450	164.313.627.282	96.996.196.168	59,03
Belanja Barang	2.990.565.398.276	2.044.028.677.532	946.536.720.744	46,31
Belanja Modal	12.279.163.530	63.917.697.438	(51.638.533.908)	(80,79)
Jumlah Belanja	3.264.154.385.256	2.272.260.002.252	991.894.383.004	43,65
Pengembalian Belanja	51.476.999.247	73.329.417.003	(21.852.417.756)	(29,80)
Belanja Netto	3.212.677.386.009	2.198.930.585.249	1.013.746.800.760	46,10

Tabel III.13
Realisasi Anggaran per Kegiatan Tahun 2022

NO	KEGIATAN	PAGU	REALISASI	%
1	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	1.155.579.279	1.059.819.924	91,71
2	Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan PAUD	113.306.711	107.721.474	95,07
3	Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Dikdas	178.411.082	177.455.557	99,46
4	Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus	93.974.499	93.650.155	99,65
5	Pendidikan Profesi Guru	965.495.286	965.320.022	99,98
6	Pembinaan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan	170.632.819	167.977.104	98,44
7	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	694.504.722	683.086.166	98,36

Data by. Aplikasi Spasikita

Tabel III.14
Realisasi Anggaran Output Prioritas Tahun 2022

NO	OUTPUT PRIORITAS	PAGU	REALISASI	%
1	Calon Kepala Sekolah Penggerak yang mendapat pendampingan pembelajaran	81.166.480.000	79.366.285.503	97,78
2	Fasilitator dan Pendamping PGP yang mendapatkan peningkatan kompetensi	89.466.339.000	88.610.818.873	99,04
3	Guru dan tenaga kependidikan yang mendapat pendampingan pembelajaran	462.714.985.000	408.307.680.198	88,24
4	Guru dan Tenaga Kependidikan yang mengikuti Inovasi Pembelajaran dalam peningkatan kompetensi	22.164.912.000	14.764.736.767	66,61

NO	OUTPUT PRIORITAS	PAGU	REALISASI	%
5	Guru Dikdas yang Difasilitasi dalam Pengembangan Karir	5.622.314.000	5.589.400.689	99,41
6	Guru Dikdas yang Memperoleh Penghargaan	3.984.766.000	3.932.307.428	98,68
7	Guru Dikmen dan Diksus yang Difasilitasi dalam Pengembangan Karir	1.738.734.000	1.728.129.800	99,39
8	Guru Dikmen dan Diksus yang Memperoleh Penghargaan	5.253.824.000	5.200.428.795	98,98
9	Guru PAUD dan Dikmas yang Difasilitasi dalam Pengembangan Karir	2.087.200.000	1.980.468.570	94,89
10	Guru PAUD dan Dikmas yang Memperoleh Penghargaan	5.288.736.000	5.253.072.362	99,33
11	Guru yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensi Bidang Bahasa	25.740.188.000	25.740.170.997	100,00
12	Guru yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensi Bidang IPA	24.493.331.000	24.493.296.854	100,00
13	Guru yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensi Bidang IPS	42.990.353.000	42.715.295.246	99,36
14	Guru yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensi Bidang Matematika	56.097.164.000	56.052.934.805	99,92
15	Guru yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensi Bidang Penjaskes dan BK	57.048.075.000	57.028.813.419	99,97
16	Guru yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensi Bidang TK PLB	45.442.839.000	45.383.204.421	99,87
17	Guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru	409.326.968.000	376.736.110.194	92,04
18	Guru yang mengikuti Sertifikasi Guru	930.789.486.000	930.789.486.000	100,00
19	Instruktur Guru Dikdas yang mendapat pendampingan pembelajaran	14.006.221.000	13.590.745.719	97,03
20	Instruktur Guru Dikmen dan Diksus yang mendapat pendampingan pembelajaran	8.927.439.000	8.906.474.625	99,77
21	Instruktur Guru PAUD dan Dikmas yang mendapat pendampingan pembelajaran	8.048.375.000	7.934.869.767	98,59
22	Kepala Sekolah yang Memperoleh Peningkatan Kompetensi	9.560.464.000	9.541.529.662	99,80

NO	OUTPUT PRIORITAS	PAGU	REALISASI	%
23	Model-Model Inovasi Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan	3.811.001.000	-	0,00
24	Penataan Guru Dikdas	76.127.727.000	75.831.112.109	99,61
25	Penataan Guru Dikmen dan Dikus	68.855.425.000	68.698.896.525	99,77
26	Penataan Guru PAUD dan Dikmas	75.867.445.000	70.580.536.542	93,03

Data by. Aplikasi Spasikita

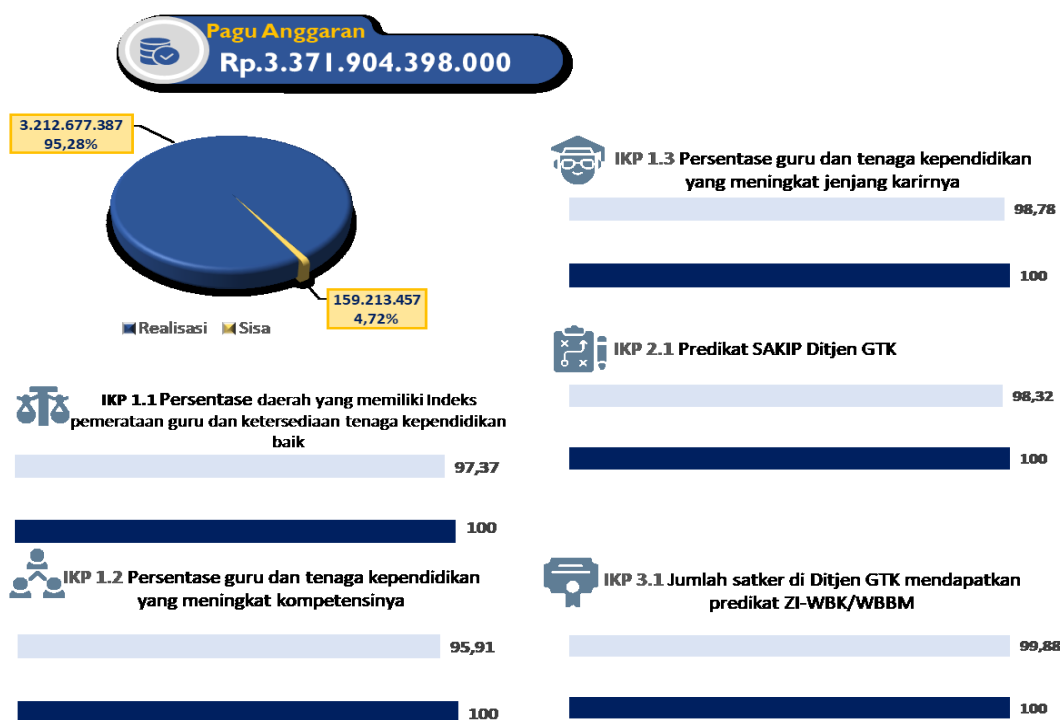
Tabel III.15
Realisasi Anggaran Satker 31 Desember Tahun 2022

NO	NAMA SATKER	ANGGARAN	REALISASI BRUTO	PENGEMBALIAN	REALISASI NETTO	% NETTO
1	SETDITJEN GTK	462.924.335.000	462.882.385.603	207.198.826	462.675.186.777	99,95
2	LPPKS-PS (LIKUIDASI)	36.597.293.000	36.575.194.005	4.411.773	36.570.782.232	99,93
3	PPPPTK PENJAS BK (LIKUIDASI)	68.131.272.000	68.096.916.380	55.742.691	68.041.173.689	99,87
4	PPPPTK IPA (LIKUIDASI)	78.266.833.000	78.050.076.265	1.198	78.050.075.067	99,72
5	DIREKTORAT DIKEMEN DIKUSUS	108.462.138.000	107.773.442.863	429.118.857	107.344.324.006	98,97
6	BGP KALIMANTAN UTARA	5.941.404.000	5.874.809.428	-	5.874.809.428	98,88
7	DIREKTORAT KSPS TENDIK	180.258.059.000	177.914.976.377	52.314.694	177.862.661.683	98,67
8	PPPPTK TK PLB (LIKUIDASI)	83.570.765.000	83.511.109.469	1.787.466.186	81.723.643.283	97,79
9	DIREKTORAT GURU DIKDas	192.275.527.000	190.913.040.649	2.991.307.799	187.921.732.850	97,74
10	PPPPTK BAHASA (LIKUIDASI)	60.939.330.000	60.939.289.410	1.489.809.222	59.449.480.188	97,56
11	DIREKTORAT PPG	974.216.220.000	978.497.950.309	28.108.127.548	950.389.822.761	97,55
12	BGP PAPUA	14.910.789.000	14.469.801.289	31	14.469.801.258	97,04
13	BGP PAPUA BARAT	10.409.834.000	10.101.047.036	-	10.101.047.036	97,03
14	BGP NTB	20.115.691.000	19.682.382.935	335.486.076	19.346.896.859	96,18
15	PPPPTK MATEMATIKA (LIKUIDASI)	76.369.680.000	76.247.761.758	2.849.533.981	73.398.227.777	96,11
16	BGP MALUKU UTARA	7.535.971.000	7.261.081.747	28.310.000	7.232.771.747	95,98
17	BGP ACEH	19.231.442.000	18.402.292.621	24.333.000	18.377.959.621	95,56
18	BGP SULAWESI TENGGARA	15.076.928.000	14.362.169.928	-	14.362.169.928	95,26
19	BGP RIAU	18.828.551.000	18.103.196.976	191.100.920	17.912.096.056	95,13
20	PPPPTK PKN IPS (LIKUIDASI)	71.575.528.000	71.435.205.401	3.461.901.721	67.973.303.680	94,97
21	DIREKTORAT GURU PAUD DIKMAS	126.028.670.000	120.329.341.607	767.635.074	119.561.706.533	94,87

NO	NAMA SATKER	ANGGARAN	REALISASI BRUTO	PENGEMBALIAN	REALISASI NETTO	% NETTO
22	BGP KEP. RIAU	9.812.621.000	9.299.988.261	-	9.299.988.261	94,78
23	BGP SULAWESI BARAT	7.915.466.000	7.314.535.325	-	7.314.535.325	92,41
24	BBGP JAWA BARAT	106.716.680.000	98.470.603.214	16.842.353	98.453.760.861	92,26
25	BGP BENGKULU	12.224.703.000	11.284.853.673	7.753.000	11.277.100.673	92,25
26	BGP SULAWESI UTARA	10.448.384.000	9.565.288.875	-	9.565.288.875	91,55
27	BGP NTT	24.206.415.000	22.139.985.455	-	22.139.985.455	91,46
28	BGP BANTEN	25.029.912.000	22.973.383.615	213.088.372	22.760.295.243	90,93
29	BGP KALIMANTAN SELATAN	14.445.026.000	13.171.957.363	47.919.452	13.124.037.911	90,86
30	BGP LAMPUNG	21.195.314.000	19.012.715.517	38.534.062	18.974.181.455	89,52
31	BGP KEP. BABEL	6.741.976.000	6.023.002.880	-	6.023.002.880	89,34
32	BGP BALI	16.626.242.000	14.842.301.629	32.044.360	14.810.257.269	89,08
33	BGP SUMATERA SELATAN	20.346.568.000	18.231.461.562	175.302.150	18.056.159.412	88,74
34	BGP KALIMANTAN TIMUR	14.007.754.000	12.541.072.209	250.640.397	12.290.431.812	87,74
35	BGP MALUKU	13.551.670.000	11.958.321.586	112.090.689	11.846.230.897	87,42
36	BBGP JAWA TENGAH	99.422.756.000	85.766.759.940	800	85.766.759.140	86,26
37	BGP KALIMANTAN BARAT	14.540.692.000	12.676.164.888	134.627.321	12.541.537.567	86,25
38	BBGP SUMATERA UTARA	43.448.800.000	37.680.289.221	292.097.142	37.388.192.079	86,05
39	BBGP SULAWESI SELATAN	37.549.011.000	31.842.007.429	-	31.842.007.429	84,80
40	BGP GORONTALO	10.204.641.000	8.378.168.219	540.016	8.377.628.203	82,10
41	BGP SUMATERA BARAT	25.250.635.000	20.836.245.143	312.980.230	20.523.264.913	81,28
42	BBGP DIY	51.252.190.000	43.178.558.384	1.782.773.500	41.395.784.884	80,77
43	BBGP JAWA TIMUR	116.064.716.000	98.314.908.317	5.258.564.335	93.056.343.982	80,18
44	BGP SULAWESI TENGAH	15.114.879.000	12.132.948.859	17.401.000	12.115.547.859	80,16
45	BGP JAMBI	12.053.703.000	8.918.263.638	14	8.918.263.624	73,99
46	BGP KALIMANTAN TENGAH	12.067.384.000	6.177.127.998	457	6.177.127.541	51,19
JUMLAH		3.371.904.398.000	3.264.154.385.256	51.476.999.247	3.212.677.386.009	95,28

Pagu anggaran Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan dalam DIPA tahun 2022 sebesar Rp.3.371.904.398.000,- Dari pagu anggaran tersebut berhasil direalisasikan sebesar Rp.3.212.677.387.009,- dengan persentase daya serap sebesar 95.28%. Pagu tersebut digunakan untuk membiayai pencapaian 3 (tiga) sasaran program dengan 5 (lima) indikator kerjanya. Berikut rincian penyerapan anggaran pada masing-masing sasaran/indikator kinerja.

Grafik III.1
Realisasi Anggaran Per Indikator Kinerja Program



2. Efisiensi Anggaran

Pada tahun 2022 berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja Anggaran, Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan berhasil melakukan efisiensi sebanyak 16.65% berikut variabel perhitungan evaluasi kinerja anggaran seperti pada tabel III.9 di bawah:

Tabel III.16
Penilaian NKA Direktorat

No	Variabel	Nilai
1	Capaian Output	100%
2	Penyerapan Anggaran	95.28%
3	Konsistensi	95.95%
4	Capaian Indikator	100%
5	Efisiensi	16.65%
6	Rata-rata Satker	94.65%

Hasil efisiensi tersebut antara lain diperoleh dari pelaksanaan program Pendidikan Profesi Guru, anggaran hasil efisiensi digunakan untuk menambah target sasaran dari semula 40.002 menjadi 116.656 atau bertambah sebanyak 76.654 peserta.

Realisasi anggaran Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan per satker baik pusat maupun daerah per 31 Desember 2022 adalah sebesar Rp3.212.677.386.009,- dari pagu sebesar Rp3.371.904.398.000,- atau mencapai 95,28%, sehingga terdapat sisa Rp159.213.457.521,- atau 4,72%.

BAB IV

PENUTUP

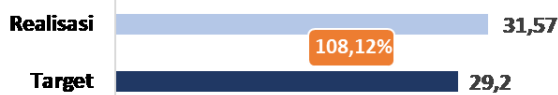
Laporan Kinerja (LAKIN) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan pada dasarnya merupakan bentuk pertanggungjawaban atas program dan kegiatan strategis yang telah ditetapkan dan sebagai tindak lanjut dari Instruksi Presiden (Inpres) nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara umum tujuan, program ataupun sasaran program Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2022 telah berjalan dengan baik meskipun masih ditemui sejumlah hambatan atau kendala dalam pelaksanaannya. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan berhasil melaksanakan seluruh kegiatan untuk mendukung pencapaian target yang ditetapkan. Adapun keberhasilan atas pencapaian target dari kegiatan atau sasaran yang ditetapkan adalah tidak lepas dari peran serta semua pihak yang terlibat didalamnya, berikut ringkasan pencapaian indikator kinerja program dan anggaran

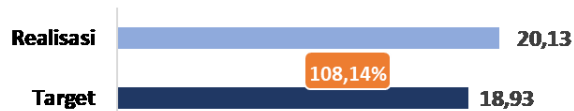
Grafik IV.1

Raelisasi Anggaran dan Capain IKP

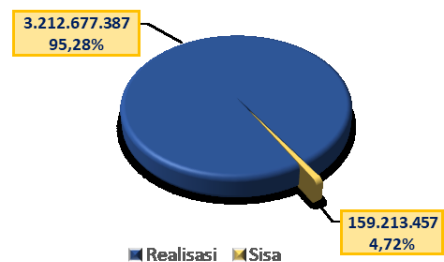
Persentase daerah yang memiliki Indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik



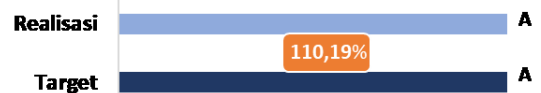
Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya



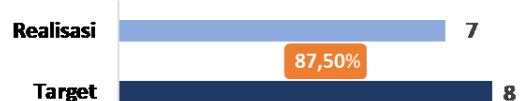
Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya



Predikat Sakip Ditjen GTK



Jumlah satker di Ditjen GTK mendapatkan predikat ZI-BK/WBBM



Hasil yang telah dicapai di tahun 2022 tentunya masih perlu ditingkatkan lagi ditahun-tahun mendatang agar dapat merespon setiap tantangan atau tuntutan masyarakat yang semakin tinggi.

Laporan kinerja ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi bagi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan khususnya dan bagi pihak eksternal yang membutuhkan serta penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan. Begitu juga dengan keberhasilan yang telah dicapai pada tahun anggaran 2022 merupakan landasan kuat bagi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan untuk melanjutkan pelaksanaan program yang telah dicanangkan pada tahun berikutnya dan sekaligus menjadi barometer agar program-program pada masa mendatang dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan tepat guna.

LAMPIRAN

**RENCANA KINERJA TAHUNAN
DIREKTORAT JENDAERAK GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2022**

REKAP 2A: PROGRAM K/L

RENCANA KERJA KEMENTERIAN/LEMBAGA (RENJA K/L)

TAHUN ANGGARAN 2022

1. KEMENTERIAN/LEMBAGA : KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
2. UNIT ORGANISASI : 16 - Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan
3. SASARAN STRATEGIS K/L YANG DIDUKUNG : 02 - Meningkatnya kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan di seluruh jenjang
03 - Menguatnya karakter peserta didik
4. PROGRAM : Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran

5. PRIORITAS NASIONAL

KODE	PRIORITAS NASIONAL / PROGRAM PRIORITAS	ALOKASI 2022 (RIBU)
03	Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing	485.401.744,0
03.04	Peningkatan Pemerataan Layanan Pendidikan Berkualitas	485.401.744,0
	Total	485.401.744,0

6. SASARAN PROGRAM (OUTCOME) DAN INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKP)

KODE	SASARAN PROGRAM / INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKP)	TARGET 2022	ALOKASI 2022 (RIBU)
21	Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan		29.110.534,0
21.01	Persentase satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	18,46	
22	Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional		654.006.219,0
22.01	Persentase guru dan tenaga kependidikan bersertifikat pendidik (termasuk PPG model baru)	91,41	
22.02	Persentase guru dan tenaga kependidikan berkualifikasi minimal S1	89,21	
22.03	Persentase guru yang mengikuti pelatihan Guru Penggerak	50,00	
22.04	Persentase guru dan tenaga kependidikan meningkat kinerja dan karirnya	42,60	
22.05	Persentase guru dan tenaga kependidikan menerima penghargaan dan perlindungan	60	
	Total		683.116.753,0

7. OUTPUT PROGRAM DAN INDIKATOR OUTPUT PROGRAM

KODE	OUTPUT PROGRAM / INDIKATOR OUTPUT PROGRAM	ALOKASI 2022 (RIBU)
01	Guru dan tenaga kependidikan yang profesional	257.916.367,0
01.01	Jumlah guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah bersertifikat	
01.02	Jumlah guru dan tenaga kependidikan berkualifikasi minimal S1	
01.03	Jumlah guru yang mengikuti pelatihan guru penggerak	
02	Guru dan tenaga kependidikan yang terlatih dan berkompeten	321.366.660,0
02.01	Jumlah guru yang mengikuti pelatihan guru penggerak	
03	Guru dan tenaga kependidikan PAUD yang memenuhi standar dan meningkat performanya	32.949.332,0
03.01	Jumlah guru dan tenaga kependidikan PAUD yang meningkat kinerja dan karirnya	
03.02	Jumlah guru dan tenaga kependidikan PAUD yang menerima penghargaan dan perlindungan	
03.03	Jumlah satuan PAUD yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	
04	Guru dan tenaga kependidikan Dikdas yang memenuhi standar dan meningkat performanya	38.879.952,0
04.01	Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikdas yang meningkat kinerja dan karirnya	
04.02	Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikdas yang menerima penghargaan dan perlindungan	
04.03	Jumlah satuan Dikdas yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	
05	Guru dan tenaga kependidikan Dikmen dan Diksus yang memenuhi standar dan meningkat performanya	32.004.442,0
05.01	Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikmen yang meningkat kinerja dan karirnya	
05.02	Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikmen yang menerima penghargaan dan perlindungan	
05.03	Jumlah satuan Dikmen yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	
Total		683.116.753,0

8. KEGIATAN DAN PENDANAAN

KODE	PROGRAM	INDIKASI PENDANAAN TAHUN 2022											PRAKIRAAN KEBUTUHAN (RIBU)		
		RP	PNBP	BLU	PLN	RMP	PDN	HIBAH	PH	SBSN	HN	TOTAL	2023	2024	2025
4271	Pendidikan Profesi dan Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan	257.916.367,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	257.916.367,0	261.269.278,0	264.665.778,0	268.106.431,0
5634	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	317.555.659,0	3.811.001,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	321.366.660,0	325.544.426,0	329.776.505,0	334.063.596,0
5636	Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan PAUD	32.949.332,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	32.949.332,0	33.377.675,0	33.811.587,0	34.251.136,0
5637	Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Dikdas	38.879.952,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	38.879.952,0	39.385.391,0	39.897.401,0	40.416.068,0
5638	Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus	32.004.442,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	32.004.442,0	32.420.502,0	32.841.967,0	33.268.913,0
Total		679.305.752,0	3.811.001,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	683.116.753,0	691.997.272,0	700.993.238,0	710.106.144,0

6/16/2021

Rekapitulasi - KRISNA

REKAP 2A: PROGRAM K/L
RENCANA KERJA KEMENTERIAN/LEMBAGA (RENJA K/L)
TAHUN ANGGARAN 2022

1. KEMENTERIAN/LEMBAGA : KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 2. UNIT ORGANISASI : 16 - Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan
 3. SASARAN STRATEGIS K/L YANG DIDUKUNG : 03 - Menguatnya karakter peserta didik
 05 - Meningkatnya tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel
 4. PROGRAM : Program Dukungan Manajemen
 5. PRIORITAS NASIONAL

KODE	PRIORITAS NASIONAL / PROGRAM PRIORITAS	ALOKASI 2022 (RIBU)
Total		0,0

6. SASARAN PROGRAM (OUTCOME) DAN INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKP)

KODE	SASARAN PROGRAM / INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKP)	TARGET 2022	ALOKASI 2022 (RIBU)
Total			0,0

7. OUTPUT PROGRAM DAN INDIKATOR OUTPUT PROGRAM

KODE	OUTPUT PROGRAM / INDIKATOR OUTPUT PROGRAM	ALOKASI 2022 (RIBU)
07	Tata Kelola Kementerian yang transparan dan akuntabel	621.730.109,0
07.13	Jumlah layanan internal unit Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	
Total		621.730.109,0

8. KEGIATAN DAN PENDANAAN

KODE	PROGRAM	INDIKASI PENDANAAN TAHUN 2022											PRAKIRAAN KEBUTUHAN (RIBU)			
		RP	PNBP	BLU	PLN	RMP	PDN	HIBAH	PH	SBSN	HN	TOTAL	2023	2024	2025	
5635	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	621.730.109,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	621.730.109,0	686.327.415,0	726.391.647,0	782.547.705,0
Total		621.730.109,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	621.730.109,0	686.327.415,0	726.391.647,0	782.547.705,0

Jakarta, 16 Juni 2021

PERJANJIAN KINERJA AWAL



**Perjanjian Kinerja Tahun 2022
Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Dengan
Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi**

Dalam rangka mewujudkan kinerja pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Iwan Syahril, Ph.D

Jabatan : Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

untuk selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Nadiem Anwar Makarim

Jabatan : Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian kinerja ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka optimalisasi pencapaian target Perjanjian Kinerja tersebut, baik dalam bentuk penghargaan maupun teguran.

Jakarta, 25 Maret 2022

**Menteri Pendidikan, Kebudayaan,
Riset, dan Teknologi,**

Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan,



Nadiem Anwar Makarim



Dr. Iwan Syahril, Ph.D

Target Kinerja

#	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target Perjanjian Kinerja 2021
1	[SP 1] Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional	[IKP 1.1] Persentase daerah yang memiliki Indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik	29.20
		[IKP 1.2] Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya	47.84
		[IKP 1.3] Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	18.94
2	[SP 2] Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi	[IKP 2.1] Predikat SAKIP Ditjen GTK	A
3	[SP 3] Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek	[IKP 3.1] Jumlah satker di Ditjen GTK mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM	8

No	Kode	Nama Kegiatan	Alokasi
1	5634	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Rp. 1.266.570.846.000
2	5635	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	Rp. 416.719.219.000
3	5636	Pembinaan Guru Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat	Rp. 38.998.581.000
4	5637	Pembinaan Guru Pendidikan Dasar	Rp. 128.109.697.000
5	5638	Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus	Rp. 37.367.895.000
6	6697	Pendidikan Profesi Guru	Rp. 34.705.800.000
7	6698	Pembinaan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan	Rp. 32.363.179.000
		TOTAL	Rp. 1.954.835.217.000

Jakarta, 25 Maret 2022

**Menteri Pendidikan, Kebudayaan,
Riset, dan Teknologi,**

Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan,



Nadiem Anwar Makarim



Dr. Iwan Syahril, Ph.D



Catatan:

1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 *Informasi Elektronik dan/atau hasil cetakannya merupakan alat bukti yang sah.*
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BS-E

PERJANJIAN KINERJA AKHIR



**Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2022
Plt. Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Dengan
Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi**

Dalam rangka mewujudkan kinerja pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Prof. Dr. Nunuk Suryani M.Pd

Jabatan : Plt. Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

untuk selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Nadiem Anwar Makarim

Jabatan : Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian kinerja ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka optimalisasi pencapaian target Perjanjian Kinerja tersebut, baik dalam bentuk penghargaan maupun teguran.

Jakarta, 27 Desember 2022

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Plt. Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan,



Nadiem Anwar Makarim



Prof. Dr. Nunuk Suryani M.Pd

Target Kinerja

#	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target Perjanjian Kinerja 2022
1	[SP 1] Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional	[IKP 1.1] Persentase daerah yang memiliki Indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik	29.20
		[IKP 1.2] Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya	47.84
		[IKP 1.3] Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	18.94
2	[SP 2] Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi	[IKP 2.1] Predikat SAKIP Ditjen GTK	A
3	[SP 3] Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek	[IKP 3.1] Jumlah satker di Ditjen GTK mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM	8

No	Kode	Nama Kegiatan	Alokasi
1	5634	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Rp. 1.155.579.279.000
2	5635	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	Rp. 694.504.722.000
3	5636	Pembinaan Guru Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat	Rp. 113.306.711.000
4	5637	Pembinaan Guru Pendidikan Dasar	Rp. 178.411.082.000
5	5638	Pembinaan Guru Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus	Rp. 93.974.499.000
6	6697	Pendidikan Profesi Guru	Rp. 965.495.286.000
7	6698	Pembinaan Kepala Sekolah Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan	Rp. 170.632.819.000
		TOTAL	Rp. 3.371.904.398.000

Jakarta, 27 Desember 2022

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Plt. Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan,



Nadiem Anwar Makarim



Prof. Dr. Nunuk Suryani M.Pd

PENGUKURAN KINERJA

DIREKTORAT JENDAERAK GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2022

NO	SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET			REALISASI			KETERANGAN
			KINERJA	ANGGRAN (Rp.000)	ANGGRAN (Rp.000)	%	KINERJA	%	
1		2	3	4	5	6	7	8	9
SP 2.1	Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional	IKP 1.1 Persentase daerah yang memiliki Indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik	29.3%	220.850.597	220.850.597	97,3770427	31,57	108,12	Persentase daerah yang memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik tahun 2022 sebesar 31,57% atau 173 dari 548 daerah. Yang itu 18 Provinsi dan 155 kab/kota. Target 29.20% atau 160 daerah. Sehingga capaian $31,57\% / 29,20 = 108,12\%$
		IKP 1.2 Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya	47.84%	2.432.573.505	2.432.573.505	95,9149906	50,95	106,50	Jumlah guru yang telah lulus PPG sebanyak 82.386. jumlah bersertifikat sebanyak 1.451.556 guru . jadi hingga tahun 2022 jumlah guru: 1.533.942. jika dibandingkan dengan Jumlah total guru sebanyak :3.010.856. sehingga capaiannya adalah 50.95 % jika dibandingkan dengan target maka capaian ditahun 2022 adalah $50.95\% / 47.84\% = 106.49\%$
		IKP 1.3 Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	18.94%	23.975.574	23.975.574	98,7830683	20,13	106,28	1. Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan PNS 1.386.513. 2. Jumlah GTK meningkat karirnya/naik pangkat sebanyak 279.088. atau $20.13\% / 18.94\% = 106,28\%$ guru naik pangkat ($279.008 / 1.386.513$) = $20.13\% / 18.94\% = 106,28\%$
SP 2.2	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi	IKP 2.1 Predikat Sakip Ditjen GTK	A	682.212.004	682.212.004	98,3282321	A	110.19	Predikat SAKIP ditjen GTK ditahun Sebelumnya yaitu A dengan skor 88.15 $\% \text{ capaian} = 88.15 / 80 = 110,19\%$
SP 2.3	Terwujudnya tata ketola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang berkualitas	IKP 2.1 Jumlah satker di Ditjen GTK mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM	8	12.292.718	12.292.718	99,8897358	7	87,5	Ditjen GTK sudah mengusulkan 7 satker berpredikat ZI-WBK/WBBM



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
DIREKTORAT JENDERAL
GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Jalan Jenderal Sudirman, Gedung D Lantai 11, Senayan, Jakarta 10270
Telp./Fax. 021-57955141, Laman : www.gtk.kemdikbud.go.id

PERNYATAAN TELAH DIREVIU

LAPORAN KINERJA
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TAHUN ANGGARAN 2022

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan untuk tahun anggaran 2021 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, Januari 2023
Ketua Tim Reviu,



Dicky Martono
NIP. 198204252009121004



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
DIREKTORAT JENDERAL
GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Jalan Jenderal Sudirman, Gedung D Lantai 11, Senayan, Jakarta 10270
Telp./Fax. 021-57955141, Laman : www.gtk.kemdikbud.go.id

HASIL REVIU LAPORAN KINERJA
DIREKTORAT JENDERAL
GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TAHUN 2022

No	Pernyataan	Checklist	Keterangan
I Format	1. Laporan Kinerja telah menyajikan data penting unit kerja	V	
	2. Laporan Kinerja telah menyajikan informasi target kinerja	v	
	3. Laporan Kinerja telah menyajikan capaian kinerja yang memadai	v	
	4. Telah menyajikan lampiran yang mendukung informasi pada badan laporan	v	
	5. Telah menyajikan upaya perbaikan ke depan	v	
	6. Telah menyajikan akuntabilitas keuangan	v	
II Mekanisme penyusunan	1. Laporan Kinerja disusun oleh unit kerja yang memiliki tugas dan fungsi menyusun Laporan Kinerja	V	
	2. Informasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja telah didukung dengan data yang memadai	v	
	3. Telah terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit kerja ke unit penyusun Laporan Kinerja	v	
	4. Telah ditetapkan penanggungjawab pengumpulan data/informasi dari setiap unit kerja	v	
	5. Data/informasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja telah diyakini keandalannya	v	
	6. Analisis dalam Laporan Kinerja telah diketahui oleh unit kerja terkait	v	
	7. Laporan Kinerja bukan merupakan gabungan partisipasi dari dibawahnya	v	

No	Pernyataan	Checklist	Keterangan	
III	Substansi	1. Tujuan/sasaran dalam Laporan Kinerja telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja	V	
		2. Tujuan/sasaran dalam Laporan Kinerja telah selaras dengan rencana strategis	V	
		3. Jika butir 1 dan 2 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai	V	
		4. Tujuan/sasaran dalam Laporan Kinerja telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam indikator kinerja	V	
		5. Tujuan/sasaran dalam Laporan Kinerja telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam indikator kinerja utama	V	
		6. Jika butir 4 dan 5 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai	V	
		7. Telah terdapat perbandingan data kinerja dengan tahun lalu, standar nasional dan sebagainya yang bermanfaat	V	
		8. IKU dan IK telah cukup mengukur tujuan/sasaran;	V	
		9. Telah terdapat perbandingan data kinerja	V	
		10. Jika butir 8 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai	V	
		11. Indikator kinerja utama dan Indikator kinerja telah SMART	V	



Jakarta, Januari 2023
Ketua Tim Reviu,

Dicky Martono
NIP. 198204252009121004