



RENCANA STRATEGIS

**BALAI GURU PENGGERAK
PROVINSI SULAWESI TENGGARA
TAHUN 2022 - 2024**



Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi
Tahun 2022

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya, Rencana Strategis Balai Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2022-2024 dapat disusun dengan baik.

Rencana Strategis sebagai dokumen utama yang memuat visi misi dari Balai Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2022-2024, kebijakan, tujuan strategis dan sasaran program Balai Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Tenggara menjadi pedoman pelaksanaan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Selain itu, rencana strategis ini menyajikan target serta strategi pencapaiannya yang dilakukan melalui Program Sekolah Penggerak, Implementasi Kurikulum Merdeka, dan Program Guru Penggerak. Lebih lanjut, rencana strategis ini dijabarkan ke dalam rencana kinerja atau program kinerja tahunan yang sekaligus menjadi rujukan untuk mengevaluasi capaian program dan kegiatan dalam periode tiga tahunan.

Rencana Strategis ini akan dikaji ulang secara periodik untuk disempurnakan dan dilakukan perubahan-perubahan yang diperlukan terkait dengan kebijakan internal dan capaian target tahunan. Oleh karena itu, saran perbaikan dari semua pihak yang berkepentingan sangat diharapkan untuk kesempurnaan Rencana Strategis Balai Guru Penggerak Provinsi Sulawesi agar sesuai dengan tuntutan masyarakat demi kemajuan pendidikan di Sulawesi Tenggara.

Kendari, Oktober 2022

Kepala Balai Guru Penggerak
Provinsi Sulawesi Tenggara



Awaluddin Keala, S.Pd., M.Pd.
NIP. 196912311996011005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I	
DAFTAR ISI	II	
DAFTAR TABEL	III	
DAFTAR GAMBAR	IV	
BAB I PENDAHULUAN		
A. Latar Belakang	1	
B. Kondisi Umum	2	
C. Potensi.....	6	
BAB II TUJUAN DAN SASARAN		
A. Tujuan dan Indokator Kinerja Tujuan.....	10	
B. Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran.....	13	
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN		
A. Arah Kebijakan dan Strategi	14	
B. Arah dan Kebijakan Strategi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara	19	
C. Kerangka Regulasi	28	
D. Kerangka Kelembagaan	31	
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN		
A. Target Kinerja	35	
B. Kerangka Pendanaan	36	
BAB V PENUTUP		37
LAMPIRAN		
A. Matriks Kinerja dan Pendanaan	38	
B. Definisi Operasional dan Metode Perhitungan	40	
C. IKU	50	
D. Pohon Kinerja	55	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Sumber : LAKIN Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan 2019.....	4
Tabel 2.2 Program dan Sasaran Program Tahun 2020—2024	13
Tabel 3.1 Peran Kemendikbudristek dalam Agenda Pembangunan 3	16
Tabel 3.2 Peran Kemendikbudristek dalam Agenda Pembangunan 7	17
Tabel 4.1 : Sasaran Kegiatan , Indikator Kinerja, dan Target Kinerja BGP BGP Prov. Sultra Tahun 2022-2024.....	35
Tabel 4.2 Kebutuhan Pendanaan untuk Pencapaian Indikator Kinerja BGP Prov. Sultra	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Kemendikbudristek Tahun 2020 – 2024	10
Gambar 2.1 Peta Strategis Ditjen GTK Tahun 2020 – 2024	12
Gambar 3.1 Visi, Misi Presiden dan Agenda Pembangunan	14
Gambar 3.2 Transformasi Guru dan Tenaga Kependidikan	19
Gambar 3.3 Hubungan Program Strategis Guru dan Tenaga Kependidikan	24
Gambar 3.4 Struktur Organisasi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	31
Gambar 3.5 Struktur Organisasi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara	32
Gambar 3.6 Profil Pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Tenggara	33
Gambar 3.7 Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi setingkat eselon III.a. Tugas BGP secara organisasi dan tata kerja berdasarkan Peraturan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022 yaitu melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah dan pengawas sekolah.

Dalam melaksanakan tugasnya, BGP menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemetaan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
2. Pengembangan model peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
3. Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
4. Pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
5. Pelaksanaan supervisi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
6. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
7. Pelaksanaan kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; dan
8. Pelaksanaan urusan administrasi.

Sebagai UPT, BGP Sultra memiliki dokumen perencanaan jangka menengah berupa Rencana Strategis (Renstra) sebagai penjabaran lebih lanjut dari Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Tahun 2020 – 2024 yang tertuang dalam peraturan Direktur Jenderal Guru

dan Tenaga Kependidikan Nomor 2953/B/PR.00.02/2022 tentang Perubahan atas Peraturan Direktur Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Nomor 3928/B/HK/2020 Tentang Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Tahun 2020-2024.

Rencana Strategis BGP Provinsi Sulawesi Tenggara digunakan sebagai pedoman bagi BGP Sulawesi Tenggara dalam melakukan:

1. penyusunan rencana kerja;
2. penyusunan rencana kerja anggaran;
3. pengendalian pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran; dan
4. penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

B. Kondisi Umum

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Ma'aruf Amin untuk memenuhi sasaran dan target bidang pemberdayaan manusia dan kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 menetapkan empat prioritas program. Keempat program tersebut meliputi pembelajaran anak, struktur kelembagaan, menggerakkan revolusi mental di masyarakat, dan pengembangan teknologi.

Dalam RPJMN 2020-2024 dapat dipahami bahwa Presiden Republik Indonesia menetapkan 5 Visi yaitu:

1. melanjutkan pembangunan infrastruktur yang telah menjadi program utama pada periode pertama kepemimpinannya.
2. pengembangan sumber daya manusia (SDM), dengan menjamin kesehatan anak-anak sekolah dan meningkatkan kualitas pendidikan.
3. investasi yang seluas-luasnya dalam rangka membuka sebesar-besarnya lapangan pekerjaan.
4. melanjutkan reformasi birokrasi dan struktural agar lembaga-lembaga makin sederhana dan lincah.
5. menjamin penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang fokus dan tepat sasaran.

Pembangunan pada hakekatnya merupakan upaya sistematis dan terencana oleh masing-masing maupun seluruh komponen bangsa untuk mengubah suatu keadaan menjadi keadaan yang lebih baik dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia secara optimal, efisien, efektif,

dan akuntabel, dengan tujuan akhirnya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat secara berkelanjutan. Tantangan utama pendidikan nasional saat ini adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih rendah dan belum merata diberbagai daerah. Penyelenggaraan pendidikan dirasa belum baik sebagai akibat dari kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengelola pendidikan dan pembelajaran yang belum baik dan merata serta layanan pendidikan yang diberikan pada peserta didik belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan belajar mereka.

Pencapaian pembangunan saat ini menjadi modal penting untuk memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pada SDM yang berkualitas serta kemampuan IPTEK yang terus meningkat. Salah satu sasaran pembangunan nasional adalah meningkatnya kualitas pengelolaan guru dengan memperbaiki distribusi dan memenuhi beban mengajar serta meningkatnya jaminan hidup dan fasilitas pengembangan ilmu pengetahuan dan karir bagi guru yang ditugaskan di daerah khusus.

Berbagai upaya dilakukan Kementrian Pendidikan untuk meningkatkan layanan Pendidikan, salah satu diantaranya yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015—2019 adalah meningkatnya kualitas pengelolaan guru dengan memperbaiki distribusi dan memenuhi beban mengajar serta meningkatnya jaminan hidup dan fasilitas pengembangan ilmu pengetahuan dan karir bagi guru yang ditugaskan di daerah khusus. Berikut ini digambarkan capaian kinerja Program Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2015—2019 diukur menggunakan indikator kinerja sesuai target sebagaimana tertuang pada Rencana Strategis (Renstra) Kemendikbud.

A	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan dilihat dari kompetensi profesional, pedagogic, kepribadian, dan sosial yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa				
	Indikator Kinerja Program	Target	Capaian	Kinerja Capaian	
	1	Jumlah guru bersertifikat pendidik	77,20%	54,56%	70,67%
	2	Presentase pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki indeks kinerja minimal baik	82,40%	82,72%	100,39%
	3	Peningkatan nilai rata-rata kompetensi pengetahuan dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan	Skor 8,00	Skor 6,92	86,50%

4	Presentase pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti peningkatan kompetensi berkelanjutan	44,00%	21,26%	48,32%
5	Presentase guru dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sesuai standar	78,90%	91,54%	116,02%
6	Presentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat karirnya	17,80%	31,18%	175,17%
7	Presentase guru dan tenaga kependidikan yang menerima kesejahteraan	76,20%	67,55%	88,65%
B	Meningkatnya ketersediaan dan distribusi guru dan tenaga kependidikan yang merata di seluruh kabupaten/kota			
8	Presentase satuan Pendidikan memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan rombongan belajar dan standar kurikulum	58,40%	58,46%	100,10%

Tabel 2.1 Sumber : LAKIN Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan 2019

Sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan dalam arti realisasi melebihi target yaitu persentase pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki indeks kinerja minimal baik, persentase guru dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sesuai standar, persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat karirnya, dan persentase satuan pendidikan memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan rombongan belajar dan struktur kurikulum. Berbagai inovasi yang dilakukan untuk perbaikan kualitas program yang berkaitan dengan standar guru dan penataan guru sesuai dengan wewenang yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menjadi salah satu faktor yang menunjang keberhasilan program Guru dan Tenaga Kependidikan.

Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan wilayah kepulauan yang terdiri dari 15 kabupaten dan 2 kota. Dengan luas wilayah 3.814.000 ha, provinsi Sulawesi Tenggara memiliki 6.015 satuan pendidikan dengan rincian 2.361 PAUD, 2332 SD, 774 SMP, 305 SMA, 165 SMK, 78 SLB, 21 SKB dan 328 PKBM.

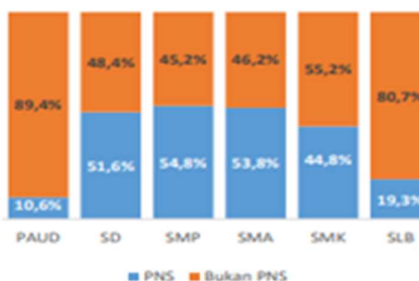
IPM 2021: Prov. 71,66 Nas. 72,29



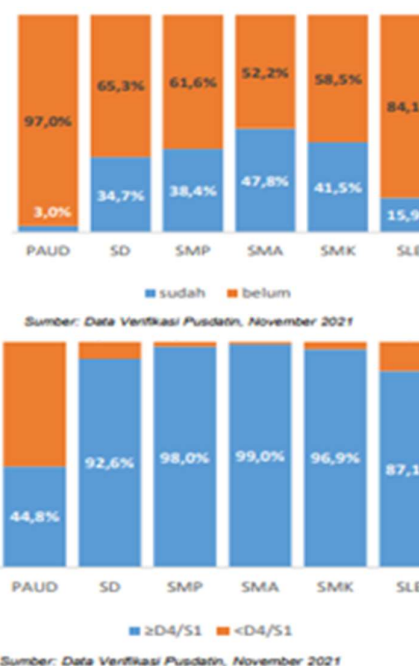
DATA PENDIDIKAN DAERAH

Satuan Pendidikan	6.015	Tendik	4.353
PAUD	2.361	PAUD	312
SD	2.332	SD	1.539
SMP	774	SMP	1.571
SMA	305	SMA	622
SMK	165	SMK	277
SLB	78	SLB	32
Peserta Didik	638.542	Ruang Kelas	38.681
PAUD	85.494	PAUD	5.821
SD	292.013	SD	18.684
SMP	124.828	SMP	6.839
SMA	94.467	SMA	4.445
SMK	39.032	SMK	2.093
SLB	2.708	SLB	799
Pendidik	50.641	Rombel	32.524
PAUD	6.033	PAUD	5.473
SD	22.087	SD	16.287
SMP	11.929	SMP	4.965
SMA	6.755	SMA	3.365
SMK	3.278	SMK	1.719
SLB	559	SLB	715

STATUS GURU



GURU TERSERTIFIKASI



Sumber: Data Online Neraca Pendidikan Sulawesi Tenggara 2021

Jumlah pendidik di Provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan neraca pendidikan tahun 2021 terdata sejumlah 50.641 orang guru yang bertugas pada jenjang formal (SD, SMP, SMA, SMK dan SLB) dan sejumlah 6.313 orang guru dan pada jenjang non formal (PAUD, SKB dan PKBM) yang tersebar pada 17 kabupaten/kota. Dilihat dari komposisi guru menurut jenjang maka terdapat 88,92% guru pada jenjang formal serta 11,08% guru terdapat pada jenjang non formal.

Untuk indikator pembangunan Provinsi Sulawesi Tenggara secara umum, dapat dilihat melalui Neraca Pendidikan Daerah (npd.kemdikbud.go.id). Secara khusus, status guru PNS di Provinsi Sulawesi Tenggara belum mencapai setengah dari kebutuhan. Untuk jumlah guru berkualifikasi >D4/S1 pada jenjang PAUD dapat dilihat masih belum memadai. Sementara jumlah guru yang bersertifikasi pada setiap jenjang juga masih rendah.

C. Potensi dan Permasalahan

BGP Sulawesi Tenggara terletak di Kota Kendari ibu kota provinsi Sulawesi Tenggara. Wilayah kerja BGP Sulawesi Tenggara begitu luas dengan topografi berbentuk daratan dan kepulauan. Dengan kondisi wilayah seperti ini sudah tentu memiliki potensi dan tantangan dalam menjalankan tugas dan fungsinya meningkatkan mutu pendidikan. Sulawesi Tenggara memiliki potensi sumber daya alam yang melimpah sehingga memberi keuntungan dalam mendorong pembangunan manusianya. Pada pagian lain wilayah yang begitu luas dengan karakteristik daratan dan kepulauan memberi tantangan tersendiri dalam menjalankan program pembangunan sumber daya manusianya. Berikut digambarkan potensi dan permasalahan yang dihadapi BGP Sulawesi Tenggara dalam menjalankan tugas dan fungsinya meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Sulawesi Tenggara yaitu:

1. Potensi Yang dimiliki

Mengacu kepada upaya pemenuhan target Rencana Strategis Kemdikbudristek tahun 2020-2024, beberapa potensi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara yang bisa dioptimalkan, adalah :

- a. Kejelasan Uraian Tugas dan Fungsi BGP dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan

Permendikbudristek No. 14 Tahun 2022 menguraikan tugas dan fungsi Balai Guru Penggerak. Dari uraian tersebut BGP sangat jelas tugas dan fungsinya dalam peningkatan mutu pendidikan di daerah. BGP memiliki tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi BGP akan berkoordinasi dengan unit utama di lingkungan Kementerian; UPT di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah; UPT di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi; Pemerintah Daerah Provinsi; Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; dan unit organisasi lainnya di luar Kementerian.

- b. Sumber daya manusia yang memadai

Pemenuhan tugas dan fungsi sebagai UPT di daerah akan berjalan dengan baik ketika ditunjang dengan SDM yang memadai. Saat ini BGP Sulawesi Tenggara memiliki 72 orang pegawai dengan rincian 47 PNS dan 25 Non PNS. Dari jumlah tersebut 90% pegawai BGP Sulawesi Tenggara berlatar belakang Pendidikan strata satu dan dua. Kemampuan dan skil yang dimiliki cukup

mumpuni terutama dalam mendukung penyelenggaraan kegiatan BGP saat ini. SDM BGP Sulawesi Tenggara memiliki kemampuan menggunakan Teknologi Informasi sehingga mampu mengembangkan website sebagai sumber informasi BGP dan mengelola layanan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan layanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

c. Kepercayaan dan harapan besar dari pendidik dan tenaga kependidikan

Terbentuknya satu Unit Pelayanan Teknis (UPT) baru yang khusus menangani peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan memberi harapan besar bagi pelaku pendidikan di daerah dalam upaya meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan terhenyak dan menyambut pembentukan UPT yang focus menangani peningkatan mutu pendidik di daerah. Selama ini para pendidik dan tenaga kependidikan terkait pengelolaan dan penanganan guru di daerah.

2. Permasalahan yang dihadapi

Renstra BGP Provinsi Sulawesi Tenggara disusun, salah satunya diharapkan dapat menjadi bagian dari solusi atas berbagai permasalahan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di daerah yang menjadi tugas dan fungsi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara dalam pengembangan dan pemberdayaan dan peningkatan mutunya. Permasalahan yang perlu dicarikan solusi sesuai tugas dan fungsi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara diantaranya :

a. Kualitas pengajaran dan pembelajaran perlu ditingkatkan

Sekarang ini pendidikan berada di era pengetahuan dengan akselerasi yang luar biasa meningkat. Dibutuhkan guru dengan kompetensi yang baik untuk mengelola pembelajaran. Namun data neraca pendidikan provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa lebih dari 50% guru-guru jenjang PAUD, SD, SMP, SMA dan SMK belum tersertifikasi. Termaksud 60% guru-guru masih terbatas menguasai TIK. Hal tersebut berdampak pada:

- 1) Rendahnya inovasi guru dalam mengembangkan pembelajaran dan penerapan kurikulum;
- 2) Rendahnya kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik;
- 3) Rendahnya kemampuan guru dalam memilih pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik;
- 4) Rendahnya peran pendidik dalam penilaian hasil belajar siswa terutama dalam penilaian pembelajaran di kelas; dan
- 5) Rendahnya kemampuan guru memanfaatkan TIK dalam kegiatan pembelajaran;

Rendahnya proses pembelajaran dan pengajaran berdampak pada kualitas belajar yang dapat di lihat pada hasil capaian assesmen nasional. BGP Propinsi Sulawesi Tenggara berperan dalam upaya mendukung pemerintah daerah dalam mencapai target rata-rata kompetensi pada tahun 2023 Literasi SD sebesar 1,90 dan Numerasi sebesar 1,80, Literasi SMP sebesar 1,90 dan Numerasi sebesar 1,80, Literasi SMA sebesar 2,05 dan Numerasi sebesar 1,93, Literasi SMK sebesar 2,03 dan Numerasi sebesar 1,91

b. Pengembangan keprofesian guru masih harus dioptimalkan

Hasil kajian menunjukkan bahwa permasalahan pokok berkaitan dengan kompetensi dan profesionalisme guru meliputi: a) rendahnya kompetensi guru; b) rendahnya motivasi berusaha untuk mengembangkan mutu diri guru; c) persebaran guru yang tidak merata; d) rendahnya kesadaran dan semangat untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman; e) mutasi dan penempatan guru yang dikaitkan dengan masalah politik; f) rendahnya kemampuan guru untuk menulis dan melaksanakan PTK; dan g) banyaknya guru yang bermental cari gampang. Disisi lain, optimalisasi organisasi profesi dan komunitas belajar guru belum berjalan sebagaimana mestinya. Guru belum banyak terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan MGMP dan KKG atau kegiatan pelatihan lainnya. Perlu b) mendorong organisasi profesi guru untuk memperhatikan dan memperjuangkan nasib guru, termasuk dalam hal mutasi dan persebaran guru; c) meningkatkan peran KKG dan MGMP sebagai wadah bagi guru untuk dapat berbagi ilmu dan keterampilan; d) membuat jurnal guru; e) menyediakan perpustakaan guru; dan f) pemerintah memfasilitasi dan menyediakan dana penelitian atau insentif bagi guru yang kreatif dan aktif menulis karya ilmiah atau melakukan PTK, serta mengadakan lomba menulis karya ilmiah bagi guru secara periodik.

Hal lainnya, data hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) juga menunjukkan bahwa sekitar 75% (tujuh puluh lima persen) kabupaten/kota, yang sebagian besar kabupaten/kota tersebut berada di luar pulau jawa, memiliki nilai rata-rata UKG di bawah standar kompetensi minimal.

c. Tata Kelola

Penguatan sistem tata kelola yang partisipatif, transparan dan akuntabel perlu dibangun untuk mendorong target kinerja terkait implementasi system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan nilai kinerja anggaran. Reformasi birokrasi yang digencarkan kementerian PAN RB belum sepenuhnya membawa seluruh ASN memahami tugas pokok dan fungsi dalam upaya

pemenuhan tugas pokok dan fungsi sesuai target kinerja yang telah ditetapkan. BGP Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan lembaga yang memiliki tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah yang dapat ditunjang dengan ketersediaan sumber daya manusia yang professional dan memadai. Belum tersusunnya proses bisnis lembaga dalam membangun alur kerja yang menunjang penuntasan tugas dan fungsi lembaga juga merupakan suatu permasalahan yang harus segera diselesaikan untuk menjamin pemenuhan kinerja.

BAB II

TUJUAN DAN SASARAN

A. Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) merupakan kementerian yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan meliputi bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Kemdikbudristek membentuk Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) Untuk mendukung pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Agar terjadi akselerasi pencapaian program kerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan secara nasional, maka dibentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) di setiap provinsi berbentuk Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) dan Balai Guru Penggerak (BGP). Secara hirarki BBGP/BGP bertugas sesuai arahan dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi Presiden RI yang termaktub dalam RPJMN 2020-2024 maka Kemdikbudristek menetapkan visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis sebagai berikut:



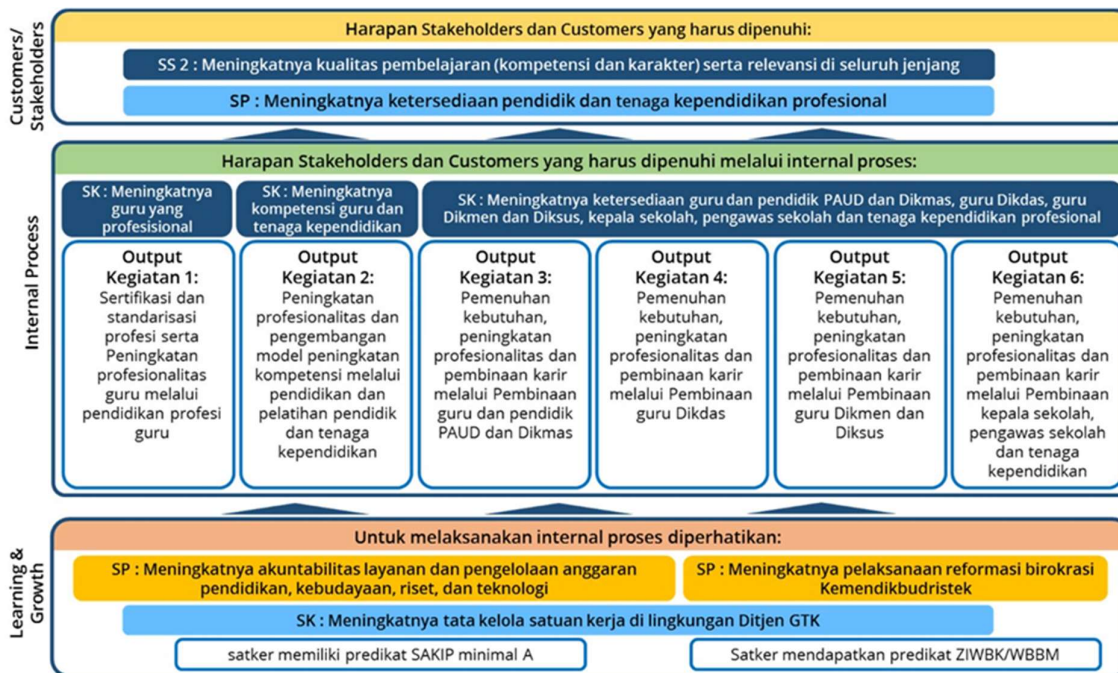
Gambar 2.1 Visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Kemendikbudristek Tahun 2020 - 2024

Merujuk pada tujuan kedua, tujuan kelima, dan sasaran strategis Kemdikbudristek, BGP Provinsi Sulawesi Tenggara menetapkan tujuan, indikator kinerja, dan ssaran strategis sebagai berikut:

Tujuan dan Indikator Kinerja	Sasaran strategis
Peningkatan kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) serta relevansi di seluruh jenjang 1. Guru dan Tenaga Kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru (tahun 2022 : 849 orang , tahun 2023 : 1132 orang, tahun 2024 : 2264 orang) 2. Guru dan Tenaga Kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya. (sampai dengan tahun 2024 : 4847 orang) 3. Guru dan Tenaga Kependidikan yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru. (sampai dengan tahun 2023 : 404 orang)	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang professional.
Penguatan sistem tata kelola BGP Provinsi Sulawesi Tenggara yang partisipatif, transparan, dan akuntabel 4. Predikat SAKIP BGP Provinsi Sulawesi Tenggara (Target 2024: BB) 5. Hasil penilaian pembangunan ZI WBK (Target 2024: 80)	Meningkatnya tatakelola BGP Provinsi Sulawesi Tenggara

Sasaran strategis merupakan kondisi yang ingin dicapai organisasi. Sasaran strategi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan penjabaran dari sasaran Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan sebagai suatu dampak (outcome) dari pelaksanaan program.

Hubungan antara tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai diejawantahkan dalam bentuk peta strategis. Untuk tahun 2020-2024, peta strategis BGP Provinsi Sulawesi Tenggara sejalan dengan peta strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Peta Strategi Ditjen GTK Tahun 2020-2024

Peta strategi mewakili tujuan strategis dengan satu atau lebih indikator kinerja yang memungkinkan organisasi mendelegasikan tanggung jawab dari pimpinan kepada masing-masing individu pelaksana. Peta strategi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan gambaran pemetaan atas strategi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang digambarkan melalui empat perspektif yang saling terkait, yaitu perspektif *stakeholder*, *customer*, *internal process*, dan *learning and growth*.

Perspektif stakeholder merepresentasikan visi Kemendikbudristek di masa depan. Perspektif customer yang merupakan *output* dari Kemendikbudristek yang menggambarkan harapan pelanggan BGP Provinsi Sulawesi Tenggara yang berdampak pada kualitas layanan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Selanjutnya perspektif internal process merupakan perwujudan proses bisnis BGP Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai UPT Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Sedangkan perspektif learning and growth merupakan sasaran strategis untuk menjalankan proses internal melalui tiga hal yaitu modal manusia (*human capital*), modal informasi (*information capital*) serta modal organisasi (*organization capital*).

B. Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran

Untuk mengukur ketercapaian tujuan diperlukan program dan sasaran yang partisipatif, transparan, dan akuntabel. Program dan sasaran Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun tahun 2022-2024 sebagai berikut:



Tabel 2.2 Program dan Sasaran Program Tahun 2020—2024

Indikator kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan pencapaian program dan sasaran program. BGP Provinsi Sulawesi Tenggara menetapkan sasaran indikator kinerja tahun 2022—2024 sebagai berikut :

Tujuan	Sasaran strategis
Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional.	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya.
a. Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran BGP Provinsi Sulawesi Tenggara	a. Predikat SAKIP BGP Provinsi Sulawesi Tenggara
b. Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara.	b. Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

A. Arah Kebijakan dan Strategi

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, Visi Indonesia 2045 adalah Berdaulat, Maju, Adil, dan Makmur. RPJMN 2020-2024 merupakan titik tolak untuk mencapai sasaran Visi Indonesia 2045. Pada RPJMN 2020-2024, visi Presiden dan Wakil Presiden yaitu “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”. Visi tersebut diwujudkan melalui sembilan Misi yang dikenal sebagai Nawacita Kedua. Presiden juga menetapkan lima arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Visi Misi Presiden menjadi landasan utama penyusunan RPJMN 2020-2024, yang selanjutnya diterjemahkan ke dalam tujuh agenda pembangunan.



Gambar 3.1 Visi, Misi Presiden dan Agenda Pembangunan

Kemendikbudristek sesuai tugas dan kewenangannya, melaksanakan misi pertama “Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia”; misi kelima “Memajukan Budaya yang

Mencerminkan Kepribadian Bangsa”; dan misi kedelapan “Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya”. Agenda pembangunan yang menjadi Prioritas Nasional (PN) yang terkait dengan Kemendikbudristek, yaitu:

1. Agenda Pembangunan (PN 3) “Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berkualitas dan Berdaya Saing”

Pembangunan Indonesia tahun 2020-2024 ditujukan untuk membentuk SDM yang berkualitas dan berdaya saing yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Arah kebijakan atau Program Prioritas (PP) yang mendukung PN 3 yaitu PP-Peningkatan pemerataan layanan pendidikan berkualitas, dengan strategi atau Kegiatan Prioritas (KP):

- a. Peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran, melalui peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran, mencakup:
 - 1. penerapan kurikulum dengan memberikan penguatan pengajaran berfokus pada kemampuan matematika, literasi dan sains di semua jenjang;
 - 2. penguatan pendidikan literasi kelas awal dan literasi baru (literasi digital, data, dan sosial) dengan strategi pengajaran efektif dan tepat;
 - 3. peningkatan kompetensi dan profesionalisme pendidik;
 - 4. penguatan kualitas penilaian hasil belajar siswa, terutama melalui penguatan peran pendidik dalam penilaian pembelajaran di kelas, serta peningkatan pemanfaatan hasil penilaian sebagai bagian dalam perbaikan proses pembelajaran;
 - 5. peningkatan pemanfaatan TIK dalam pembelajaran, terutama dalam mensinergikan model pembelajaran jarak jauh (distance learning), dan sistem pembelajaran online;
 - 6. integrasi softskill (keterampilan nonteknis) dalam pembelajaran.
- b. Peningkatan profesionalisme, kualitas, pengelolaan, dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan yang merata, mencakup:

1. peningkatan kualitas pendidikan calon guru melalui revitalisasi LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) dan penguatan Pendidikan Profesi Guru (PPG);
2. pemenuhan kualifikasi akademik minimal untuk guru (S1/DIV);
3. peningkatan pengelolaan, pemenuhan, dan pendistribusian pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan pemetaan komprehensif mengenai kebutuhan dan ketersediaan;
4. peningkatan kualitas sistem penilaian kinerja sebagai acuan untuk pembinaan, pemberian penghargaan, serta peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
5. peningkatan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan berbasis kinerja.

Tabel 3.1 Peran Kemendikbudristek dalam Agenda Pembangunan 3

Kode	Agenda Pembangunan (PN)/ Arah Kebijakan (PP)/Strategi Nasional (KP)	Sasaran Strategis Kemendikbudristek
PN 3	Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing	
PP	Peningkatan pemerataan layanan pendidikan berkualitas	
KP 1	Peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran	SS 2 Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) serta relevansi di seluruh jenjang
KP 1	Peningkatan profesionalisme, kualitas, pengelolaan dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan yang merata	SS 2 Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) serta relevansi di seluruh jenjang

2. Agenda Pembangunan (PN 7) “Memperkuat Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan (Polhukhankam) dan transformasi pelayanan publik”.

Arah kebijakan yang mendukung PN 7 yaitu PP — Reformasi birokrasi dan tata kelola, dengan strategi atau KP:

- a. Penguatan Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), melalui: penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional;
- b. Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui: penataan kelembagaan instansi pemerintah dan penerapan SPBE terintegrasi;
- c. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui: perluasan implementasi sistem integritas, penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi, serta reformasi sistem perencanaan dan penganggaran;
- d. Transformasi pelayanan publik, melalui: pelayanan public berbasis elektronik (e-service), penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, penguatan ekosistem inovasi, dan penguatan pelayanan terpadu.

Tabel 3.2 Peran Kemendikbudristek dalam Agenda Pembangunan 7

Kode	Agenda Pembangunan (PN)/ Arah Kebijakan (PP)/Strategi Nasional (KP)	Sasaran Strategis Kemendikbudristek
PN 7	Memperkuat stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan (Polhukhankam) dan transformasi pelayanan publik	
PP	Reformasi birokrasi dan tata kelola	
KP 1	Reformasi sistem akuntabilitas kinerja	SS 5 Menguatnya tata Kelola Pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel

Arah kebijakan dan strategi Kemendikbudristek dalam rangka mendukung agenda pembangunan nasional (PN 3) serta tujuan dan sasaran Kementerian, yaitu

“Peningkatan dan Pemerataan Kualitas dan Relevansi Pendidikan”. Kondisi yang ingin dicapai dalam rangka peningkatan dan pemerataan kualitas dan relevansi pendidikan antara lain “lembaga pendidikan memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional”. Strategi Kemendikbudristek untuk mencapai kondisi lembaga pendidikan memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional sebagai berikut:

- a. Melaksanakan transformasi tata kelola guru dan tenaga kependidikan untuk menyeimbangkan kebutuhan dan ketersediaan guru dan tenaga kependidikan melalui perencanaan, rekrutmen, penataan jenjang karir, pelaksanaan penilaian kinerja dan kompetensi guru dan program afirmasi bagi guru dan tenaga kependidikan di daerah khusus;
- b. Pengembangan sistem pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang dilaksanakan melalui transformasi Pendidikan Profesi Guru (PPG), platform daring pembelajaran guru, pengembangan kurikulum pembelajaran guru yang mencakup penguatan di bidang literasi dan numerasi, dan pembentukan ekosistem belajar guru di daerah serta pembiayaan pendidikan bagi guru dan tenaga kependidikan;
- c. Penguatan mutu kepemimpinan di satuan pendidikan melalui pelaksanaan program guru penggerak;
- d. Penguatan pelibatan komunitas pendidikan untuk peningkatan mutu pembelajaran di satuan pendidikan, seperti: pemerintah daerah, organisasi masyarakat, dan organisasi profesi bidang pendidikan;

Arah kebijakan dan strategi Kemendikbudristek dalam rangka mendukung PN 7 serta tujuan dan sasaran Kementerian, yaitu “Tata Kelola Pendidikan dan Kebudayaan yang Partisipatif, Transparan, dan Akuntabel”. Kondisi yang ingin dicapai dalam mewujudkan tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel adalah “Tata kelola Kemendikbudristek akuntabel dan berkualitas”. Strategi Kemendikbudristek untuk mencapai kondisi tata kelola Kemendikbudristek akuntabel dan berkualitas sebagai berikut:

- a. Penyempurnaan kerangka regulasi bidang pendidikan untuk memperkuat fokus pada mutu dan relevansi pendidikan serta penguatan otonomi satuan pendidikan dan peran guru.
- b. Memperkuat mekanisme perencanaan dan penganggaran yang berbasis pada monitoring pelaksanaan dan evaluasi dampak program.
- c. Memperkuat kerja sama dan sinkronisasi kebijakan pendidikan dengan kementerian/lembaga di pusat dan pemerintah daerah.

B. Arah dan Kebijakan Strategi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara

Arah kebijakan dan strategi Ditjen GTK dalam rangka mendukung peningkatan dan pemerataan kualitas dan relevansi pendidikan serta tata Kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel adalah melalui transformasi guru dan tenaga kependidikan.



Gambar 3.2 Transformasi Guru dan Tenaga Kependidikan

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

a. Transformasi Kepemimpinan Pendidikan

Kondisi yang ingin dicapai adalah kepemimpinan sekolah dan ekosistem pendidikan yang berkualitas tinggi. Strategi: Program Pendidikan Guru Penggerak.

Hasil yang diharapkan adalah pemimpin sekolah yang berkualitas tinggi, yaitu yang memahami kebutuhan belajar murid, yang mampu menjadi mentor bagi guru-guru dan kepala sekolah lainnya, dan yang menjadi penggerak perubahan dalam ekosistem pendidikan Indonesia.

b. Transformasi Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan

Kondisi yang ingin dicapai adalah guru pemula yang professional yang,

1. berorientasi utama kepada murid dan pembelajaran mereka serta berjiwa Indonesia dengan memegang teguh setiap sila dalam Pancasila dan semboyan negara Bhinneka Tunggal Ika;
2. memiliki kompetensi dasar guru pemula yang baik;
3. berkomitmen penuh kepada profesi guru dengan menjadi teladan yang menjunjung tinggi kode etik guru, menjadi pembangun semangat dan pemberdaya menuju kemandirian dan kemerdekaan setiap muridnya;
4. merupakan pembelajar sepanjang hayat yang menguasai dasar-dasar keterampilan abad ke-21; dan
5. memiliki dasar-dasar kepemimpinan yang baik.

Strategi:

1. Ujian seleksi yang terstandarkan secara nasional yang menekankan pada ujian penguasaan konten, tes kemampuan dasar literasi dan numerasi, tes kepribadian, serta wawancara dengan calon peserta.
2. Penyelenggaraan PPG menerapkan diferensiasi model meliputi: Pengembangan model-model PPG Pra Jabatan yang inovatif; Kurikulum PPG berbasis praktik yang dilakukan secara terstruktur; Pengajar PPG khususnya bidang pedagogi harus memahami dan menguasai praktik di sekolah; Guru pamong yang akan membimbing merupakan seorang guru Penggerak/pengajar praktik; Pemilihan sekolah mitra yang selektif, yang menguatkan kualitas proses pembelajaran calon guru; dan Perbaikan regulasi untuk mendorong inovasi.
3. Ujian kelulusan yang terstandarkan secara nasional, meliputi: Ujian 1: Presentasi Portofolio di depan panel penguji independen. Selain menunjukkan bukti kemampuan praktik, calon guru mempresentasikan sebuah studi kasus (*case reasoning*) tentang siswa yang diajarnya; dan Ujian 2 : Tes Konten dan Pedagogi yang akan dilaksanakan secara daring (online).
4. Tindak Lanjut Program PPG. Adapun yang menjadi tindak lanjut program PPG ini adalah terlaksananya Program Induksi selama 2 tahun. Pada proses transformasi program ini, diharapkan akan melahirkan Guru generasi baru.

Hasil yang diharapkan adalah:

1. Pendidikan guru berstandar global berdasarkan ilmu pendidikan guru terkini untuk menghasilkan guru pemula yang profesional.
2. Menghasilkan guru pemula yang profesional yang unggul dan siap menghadapi tuntutan jaman.
3. mendorong kolaborasi antar pemangku kepentingan.

c. Pengembangan Ekosistem Belajar Guru di setiap Provinsi

Kondisi yang ingin dicapai 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: Pembentukan Balai Guru Penggerak (BGP). Hasil yang diharapkan adalah:

- a. Unit pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah di setiap provinsi.
- b. Analisis permasalahan belajar murid dan kebutuhan belajar guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah di daerahnya (provinsi) masing-masing
- c. Perencanaan program dan pengembangan inovasi model-model pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah terdiferensiasi berdasarkan analisis permasalahan belajar murid dan kebutuhan belajar guru sesuai dengan konteks/tantangan yang dihadapinya.
- d. Fasilitasi dan pelaksanaan pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang terdiferensiasi, berdasarkan analisis permasalahan belajar murid dan kebutuhan belajar guru sesuai dengan konteks/tantangan yang dihadapinya
- e. Perencanaan dan pelaksanaan program kemitraan secara inklusif dengan berbagai pemangku kepentingan untuk perencanaan, pengembangan dan fasilitasi pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah
- f. Analisis dampak program dan fasilitasi pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah terhadap peningkatan kualitas proses dan hasil belajar murid di daerah (provinsi) masing-masing

d. Komunitas Pendidikan yang Bergotong Royong untuk Tujuan yang Sama (Murid)

Kondisi yang ingin dicapai adalah:

- a. Referensi pengetahuan (body of knowledge) tentang modelmodel peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang terbukti efektif untuk berbagai konteks di Indonesia.

- b. Integrasi referensi pengetahuan tersebut ke dalam program-program pendidikan guru mulai dari program untuk guru prajabatan dan guru dalam jabatan.

Strategi:

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

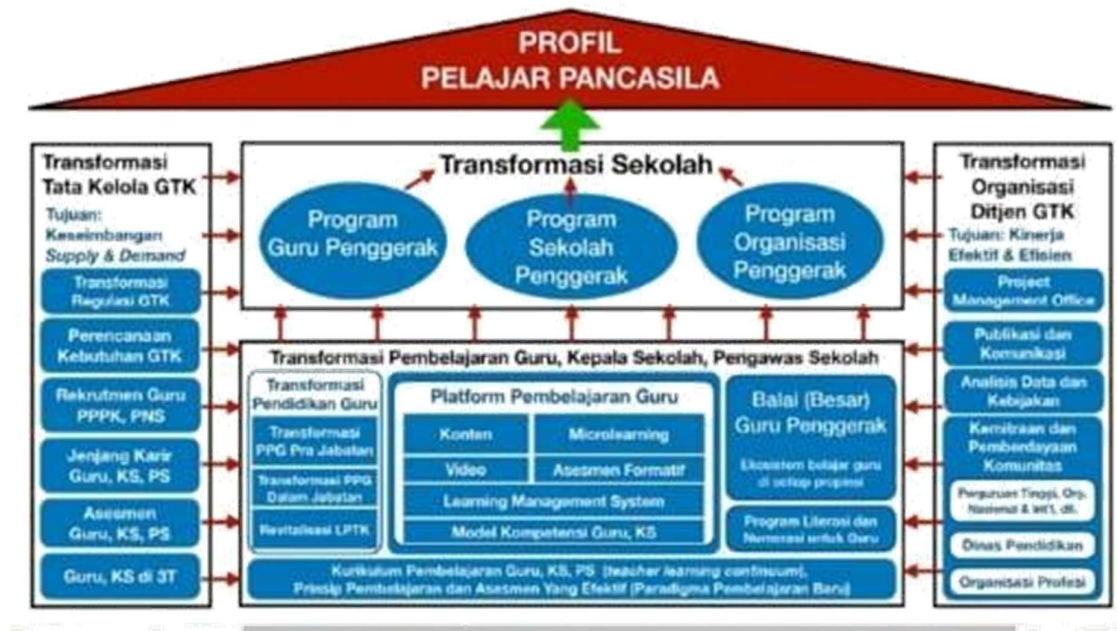
Hasil yang diharapkan dari Program Guru Penggerak adalah:

- 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.

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

Kondisi yang ingin dicapai adalah:

- 1. Sinergi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
- 2. 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.



Gambar 3.3 Hubungan Program Strategis Guru dan Tenaga Kependidikan

Hasil yang diharapkan adalah:

- a. Regulasi-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.

Secara umum, Transformasi guru dan tenaga kependidikan bertujuan mendorong proses transformasi sekolah agar dapat meningkatkan capaian hasil belajar siswa secara holistik, baik dari segi kompetensi kognitif maupun nonkognitif (karakter) dalam rangka mewujudkan Profil Pelajar Pancasila. Transformasi yang diharapkan tidak hanya terbatas pada sekolah, tetapi juga untuk memicu terciptanya ekosistem pendukung perubahan dan gotong royong di tingkat daerah dan nasional sehingga perubahan dapat terjadi secara luas dan terlembaga.

Tujuan di atas sejalan dengan upaya untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing, yaitu SDM yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter sehingga mampu mendukung pembangunan berkelanjutan pada masa mendatang. Transformasi sekolah tersebut didukung dengan transformasi tata kelola guru dan tenaga kependidikan dan transformasi organisasi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan.

Berdasarkan arah kebijakan dan strategi tersebut, sasaran kegiatan yang harus dicapai oleh Balai Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Tenggara adalah meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan serta terwujudnya tata kelola Balai Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Tenggara yang berkualitas.

1. Arah Kebijakan dan Strategi Pemenuhan Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan yang Mengikuti Pelatihan Pembelajaran Paradigma Baru

Kondisi yang ingin dicapai adalah meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan dalam menerapkan pembelajaran paradigma baru. Guru dan tenaga kependidikan diharapkan dapat memahami dan mampu mengimplementasikan pembelajaran paradigma baru, yaitu pembelajaran intrakurikuler yang terdiferensiasi sesuai kebutuhan dan minat siswa. Pembelajaran paradigma baru ini merupakan salah satu bentuk intervensi Program Sekolah Penggerak.

Strategi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara adalah melaksanakan pelatihan pembelajaran paradigma baru kepada guru, kepala sekolah, pengawas sekolah/ penilik satuan pendidikan yang ditetapkan sebagai Sekolah Penggerak.

2. Arah Kebijakan dan Strategi Pemenuhan Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan yang Mengikuti Inovasi Pembelajaran dalam Peningkatan Kompetensinya

Kondisi yang ingin dicapai adalah meningkatnya jumlah guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi pembelajaran dalam pengembangan keprofesiannya. Bentuk inovasi dalam pembelajaran adalah pemanfaatan platform teknologi seperti Platform Merdeka Mengajar yang bertujuan membantu pendidik dalam mengimplementasikan pembelajaran mandiri dan mendorong pendidik saling belajar dalam komunitas belajar dengan guru yang lain dalam hal berbagi pemahaman, pengetahuan, dan praktik baik Implementasi Kurikulum Merdeka.

Strategi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara adalah membangun ekosistem belajar yang mengedepankan inovasi dalam pembelajaran yaitu melalui Implementasi Kurikulum Merdeka dan Platform Merdeka Mengajar, serta meningkatkan jejaring dan kerja sama dengan ekosistem pendidikan.

3. Arah Kebijakan dan Strategi Pemenuhan Jumlah Guru yang Mengikuti Program Pendidikan Kepemimpinan Sekolah Model Baru

Kondisi yang ingin dicapai adalah meningkatnya jumlah guru yang mengikuti program pendidikan guru penggerak, yaitu program kepemimpinan bagi guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran yang memahami kebutuhan belajar murid, yang mampu menjadi mentor bagi guru-guru dan kepala sekolah lainnya, dan yang menjadi penggerak perubahan dalam ekosistem pendidikan Indonesia.

Strategi yang dilakukan BGP Provinsi Sulawesi Tenggara adalah melaksanakan sosialisasi Program Guru Penggerak dan melaksanakan pelatihan transformasi kepemimpinan pendidikan melalui Program Pendidikan Guru Penggerak.

4. Arah Kebijakan dan Strategi Pemenuhan Predikat SAKIP BGP Provinsi Sulawesi Tenggara

Kondisi yang ingin dicapai oleh BGP Provinsi Sulawesi Tenggara adalah memiliki predikat SAKIP A Evaluasi atas penerapan SAKIP pada dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*).

Strategi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan SDM SAKIP
- b. Mengikuti kegiatan berbagi praktik baik dalam penyelenggaraan SAKIP dengan K/L yang memiliki predikat SAKIP A;
- c. Melakukan Sosialisasi Evaluasi Mandiri SAKIP;
- d. Melakukan Pengukuran Kinerja secara berkala per Triwulan atas Perjanjian Kinerja;
- e. Melaksanakan analisis berkala atas hasil pemantauan progres capaian kinerja untuk

- perbaikan pelaksanaan kegiatan;
 - f. Melakukan Reviu Hasil Evaluasi Mandiri atas implementasi SAKIP.
5. Arah Kebijakan dan Strategi Pemenuhan Satker di Ditjen GTK yang mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM
- Kondisi yang ingin dicapai oleh BGP Provinsi Sulawesi Tenggara adalah mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM.

Strategi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebagai berikut:

- a. Sosialisasi pembangunan ZI WBK/WBBM
 - b. Penguatan inovasi di Satker yang berdampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan penguatan integritas;
 - c. Peningkatan kedekatan (*intimacy*) antara Satker dengan pengguna layanan;
 - d. Peningkatan kualitas pemanfaatan media sosial Satker untuk publikasi upaya perubahan yang telah dilakukan;
6. Arah Kebijakan dan Strategi Pemenuhan Nilai kinerja anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L BGP Provinsi Sulawesi Tenggara
- Kondisi yang ingin dicapai yaitu mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian perencanaan dan penganggaran, efektivitas pelaksanaan kegiatan, kepatuhan terhadap regulasi, dan efisiensi pelaksanaan kegiatan serta untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan Kinerja Anggaran.

Strategi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebagai berikut :

- a. Internalisasi PMK Nomor 195/PMK.05/2018 dan PMK Nomor 22/PMK.02/2021;
- b. Pemantauan progres capaian nilai NKA secara berkala.

C. Kerangka Regulasi

Untuk memastikan efektivitas penyelenggaraan program dan kegiatan pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan sesuai dengan tujuan dan sasaran, dibutuhkan penyesuaian regulasi yang saat ini berlaku dan harmonisasi antara beberapa rancangan regulasi yang diprioritaskan sesuai bidang tugas Kemendikbudristek, Ditjen GTK dan BGP Provinsi Sulawesi Tenggara. Adapun rancangan regulasi yang diprioritaskan pada periode waktu tahun 2020—2024 di antaranya sebagai berikut:

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
Revisi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen	Dengan adanya satu sistem pendidikan nasional, maka ketentuan mengenai pendidik harusnya menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional. Pokok-pokok perubahan antara lain: 1. Undang-undang ini perlu direvisi untuk menyesuaikan peran guru dan dosen dalam sistem pendidikan yang menerapkan pembelajaran daring; 2. pengaturan mengenai persyaratan, pengangkatan, pendistribusian, beban kerja, pembinaan, dan perlindungan guru dan dosen memerlukan penyesuaian dengan perubahan lingkungan strategis pendidikan di Indonesia;	Tahun 2022 sampai dengan tahun 2023

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
Revisi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen	- diperlukan sinkronisasi mengenai penghargaan kepada guru dan dosen, termasuk kemungkinan untuk memperpanjang batas usia pensiun guru dan dosen; - hal lain yang memerlukan revisi adalah organisasi profesi guru/dosen. Selama ini tidak ada kejelasan mengenai organisasi profesi guru yang diakui oleh Pemerintah, sehingga menimbulkan kesulitan dalam pengawasan dan penjatuhan sanksi terhadap guru/dosen.	Tahun 2022 sampai dengan tahun 2023

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru	- bahwa guru sebagai tenaga profesional memiliki peran strategis untuk mewujudkan visi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesinalitas; - bahwa untuk mewujudkan profesionalitas guru perlu perbaikan tata kelola guru; - bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru perlu penyesuaian untuk mengakomodasi perkembangan tata kelola guru sebagai pendidik profesional sehingga perlu diubah;	Tahun 2022

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru	4. Ruang lingkup pengaturan: a. rumusan guru dalam jabatan, masyarakat, dan kementerian disesuaikan; b. sertifikasi pendidik; c. bobot muatan belajar; d. tugas tambahan; e. tunjangan profesi; f. penilaian kinerja; g. pemenuhan beban kerja sebagai guru; h. tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional; i. tunjangan khusus bagi guru yang ditugaskan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah; j. maslahat tambahan; k. pengembangan dan peningkatan kompetensi guru; l. pengangkatan dan/atau penempatan guru yang diangkat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah; dan m. perencanaan kebutuhan guru.	Tahun 2022

D. Kerangka Kelembagaan

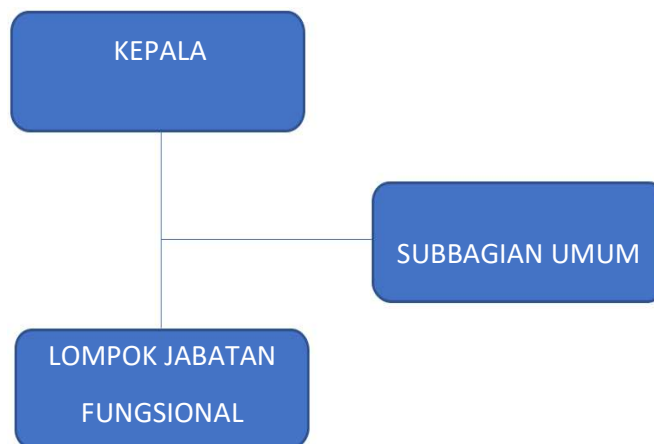
Dalam rangka mencapai visi, misi, dan strategi yang telah ditetapkan, BGP Provinsi Sulawesi Tenggara didukung oleh kerangka kelembagaan yang terdiri dari struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara. Kerangka kelembagaan dimaksudkan agar penataan organisasi dapat sejalan sehingga mengoptimalkan tugas dan fungsi yang telah diamanatkan, mendukung pencapaian sasaran, serta mendorong efektivitas kelembagaan.

1. Struktur Organisasi

Dalam Permendikbudristek Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak, dijelaskan kedudukan, tugas, fungsi dan struktur organisasi Balai Guru Penggerak sebagaimana diatur dalam Permendikbudristek Nomor 14 Tahun 2022, yaitu: Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Sulawesi Tenggara adalah BGP Tipe A yang merupakan unit pelaksana teknis setingkat eselon III.a di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.



Gambar 3.4 Struktur Organisasi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan



Gambar Struktur Organisasi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara

BGP berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. BGP Provinsi Sulawesi Tenggara dipimpin oleh Kepala dan dibantu oleh Subbagian Umum serta Kelompok Jabatan Fungsional. Subbagian Umum mempunyai tugas melakukan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hubungan masyarakat, persuratan dan kearsipan, barang milik negara, kerumahtanggaan, evaluasi, dan penyusunan laporan. Sedangkan Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Pengelolaan Aparatur Sipil Negara

a. Kondisi ASN BGP Provinsi Sulawesi Tenggara

Pegawai BGP Provinsi Sulawesi Tenggara terdiri dari 47 PNS dan 25 PPNN (pramubakti, tenaga kebersihan, pengemudi dan satuan pengamanan. Adapun profil pegawai BGP Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebagai berikut:



Gambar 3.5 Profil Pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Tenggara

b. Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi internal BGP Provinsi Sulawesi Tenggara, merupakan upaya sistematis, terpadu, dan komprehensif untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang meliputi aspek kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik di lingkungan Kemendikbudristek.

Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik, harus ditata ulang atau diperbarui. Melalui upaya sistematis, terpadu dan komprehensif, reformasi birokrasi ditujukan untuk melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) terutama menyangkut delapan area perubahan. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan *road map* reformasi birokrasi tahun

2020—2024 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020, sebagai bentuk operasionalisasi dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi dan rencana rinci reformasi birokrasi tahun 2020—2024.



Gambar 3.6 Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024

BGP Provinsi Sulawesi Tenggara mengoptimalkan pelaksanaan reformasi birokrasi yang meliputi delapan area perubahan, yakni:

1. Manajemen Perubahan
2. Penguatan Pengawasan
3. Penguatan Akuntabilitas Kinerja
4. Penguatan Kelembagaan
5. Penguatan Tata Laksana
6. Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur
7. Penguatan Peraturan Perundang-undangan
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Pada bab sebelumnya telah diuraikan tentang visi, misi dan tujuan BGP Provinsi Sulawesi Tenggara yang pencapaiannya diukur dari pencapaian sasaran strategis, sasaran program dan sasaran kegiatan. Bab ini menguraikan mengenai target-target kinerja dan kerangka pendanaan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut.

A. Target Kinerja

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Presiden RI yang diamanahkan ke Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta mendukung tercapainya kebijakan pada level nasional, BGP Provinsi Sulawesi Tenggara menetapkan dua sasaran kegiatan yang merupakan kondisi yang ingin dicapai secara nyata yang mencerminkan keberhasilan (*outcome*) dari satu atau beberapa program. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian dimaksud setiap sasaran kegiatan diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Kegiatan dengan target yang ditetapkan mengacu pada target Renstra Ditjen GTK.

Tabel 4.1 : Sasaran Kegiatan , Indikator Kinerja, dan Target Kinerja BGP Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2022-2024

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target Kinerja		
				2022	2023	2024
1	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	Orang	849	1132	2264
		Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya	Orang	4847	4847	4847
		Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru	Orang	321	404	404

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target Kinerja		
				2022	2023	2024
2	Meningkatnya tata kelola BGP Provinsi Sulawesi Tenggara	Predikat SAKIP BGP Provinsi Sulawesi Tenggara	Predikat	0	BB	A
		Nilai kinerja anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L BGP Provinsi Sulawesi Tenggara	Nilai	85	87	90

B. Kerangka Pendanaan

Upaya untuk mencapai tujuan BGP Provinsi Sulawesi Tenggara dan sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya, dukungan dan prasarana yang memadai, dukungan regulasi, dan tentunya sumber pendanaan yang cukup.

Adapun kebutuhan pendanaan pada tahun 2022-2024, mengikuti restrukturisasi program yang dilaksanakan mulai tahun 2022 di seluruh kementerian/lembaga, tertuang pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kebutuhan Pendanaan untuk Pencapaian Indikator Kinerja BGP Provinsi Sulawesi Tenggara

No	Kode	Nama Kegiatan	Kebutuhan alokasi Anggaran (Rp)		
			2022	2023	2024
1	5634	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	13.423.362.000	25.435.200.000	26.525.700.789
2	5635	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	1.653.566.000	6.616.296.000	6.899.961.000

BAB V

PENUTUP

Renstra BGP Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2022-2024 merupakan dokumen perencanaan dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2020-2024. Renstra ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan di dalam perencanaan tahunan melalui penyusunan Rencana Kerja (Renja) untuk kemudian digunakan sebagai pedoman di dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), serta digunakan sebagai acuan di dalam evaluasi pelaksanaan dan penilaian kinerja atas indikator kinerja yang menjadi tanggung jawab unit organisasi.

Renstra ini menjabarkan visi BGP Provinsi Sulawesi Tenggara beserta sasaran program, arah kebijakan dan strategi untuk mencapai sasaran program yang ditargetkan. Dengan demikian Renstra ini menggambarkan secara jelas keterkaitan antara sasaran program, dan sasaran kegiatan, serta dilengkapi dengan indikator keberhasilannya guna mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pemanfaatan APBN.

Renstra BGP Provinsi Sulawesi Tenggara ini merupakan dasar dan acuan bagi Unit Eselon III sebagai Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Selain yang diuraikan di atas, Rencana Strategis (Renstra) BGP Provinsi Sulawesi Tenggara ini diharapkan bisa dipahami serta dimanfaatkan oleh seluruh masyarakat, khususnya para pemangku kepentingan. Dengan demikian, banyak pihak dapat terlibat aktif secara efektif dan konstruktif dalam kegiatan pembangunan Guru dan Tenaga Kependidikan, termasuk memberi kritik, evaluasi, dan rekomendasi. Pelibatan publik secara lebih aktif dan terintegrasi diharapkan mampu meningkatkan hasil pembangunan yang hasilnya bisa dirasakan oleh masyarakat seluruh Indonesia. Renstra BGP Provinsi Sulawesi Tenggara akan direviu secara berkala dan terus disempurnakan agar sejalan dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, lingkungan strategis dan arah kebijakan di bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Semoga dengan tersusunnya Renstra BGP Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2022-2024 diharapkan dapat mendukung pelaksanaan perencanaan berbasis kinerja yang berkualitas.

LAMPIRAN 1. Matriks Kinerja dan Pendanaan Balai Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2022 – 2024

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Satuan	Target			Alokasi (dalam jutaan rupiah)		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024
SS 2	Meningkatnya kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) dan relevansi di seluruh jenjang							
IKSS 2.4	Persentase guru dan tenaga kependidikan profesional							
SS 5	Meningkatnya tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel							
IKSS 5.3	Predikat SAKIP Kemendikbudristek	Predikat	BB	A	A			
IKSS 5.4	Indeks Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek	Indeks	83	85	87			
SP	Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional							
IKP 2.4.2	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya	%	47,84	48,83	49,83	1.476.650,00	1.520.949,00	1.566.570,00
5634	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan							
SK	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan							
IKK 2.4.2.2	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	Orang	48.528	64.704	129.408	318.333,00	327.883,00	337.720,00
IKK 2.4.2.3	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya	Orang	300.000	300.000	300.000	3.811,00	3.925,00	4.043,00
IKK 2.4.2.4	Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru	Orang	20.000	25.000	25.000	1.000.252,00	1.030.260,00	1.061.168,00
SP	Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi							
IKP 5.3.5	Predikat SAKIP Ditjen GTK	Predikat	A	A	A	69.150,00	71.505,00	73.453,00
5635	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan							

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Satuan	Target			Alokasi (dalam jutaan rupiah)		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024
SK	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen GTK							
IKK 5.3.5.1	Persentase satker di Ditjen GTK yang memiliki predikat SAKIP minimal A	%	83	92	100	69.150,00	71.505,00	73.453,00
SP	Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek					30.263,00	32.078,78	34.003,51
IKP 5.4.3	Jumlah Satker di Ditjen GTK mendapatkan predikat ZI- WBK/WBBM	Satker	8	9	10	329.569,00	339.456,00	349.640,00
5635	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan							
SK	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen GTK							
IKK 5.4.3.1	Jumlah Satker di Ditjen GTK yang diusulkan mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM	Satker	7	7	7	329.569,00	339.456,00	349.640,00
IKP 5.3.13	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Kemendikbudristek	Kategori	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	568.911,36	585.710,19	604.138,38
1984	Peningkatan Pelayanan Prima dalam Perencanaan, Penganggaran dan Akuntabilitas Kinerja							
IKK 5.3.13	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L BGP Provinsi Sulawesi Tenggara	Nilai	85	87	89			

Kendari, Oktober 2022



LAMPIRAN 2. DEFINISI OPERASIONAL, METODE PENGHITUNGAN DAN SUMBER DATA

SK	:	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan
IKK	:	2.4.2.2. Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru

Definisi:

Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru adalah banyaknya guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran dengan paradigma baru.

Pembelajaran paradigma baru adalah pembelajaran intrakurikuler yang terdiferensiasi dimana konten akan lebih optimal agar siswa memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensi, sehingga guru memiliki keleluasaan untuk memilih berbagai perangkat ajar sehingga pembelajaran dapat disesuaikan dengan kebutuhan belajar dan minat siswa. Proyek kokurikuler lintas mata pelajaran yang berorientasi pada pengembangan karakter dan kompetensi umum. Pembelajaran dengan paradigma baru merupakan salah satu bentuk intervensi Program Sekolah Penggerak (PSP).

PSP adalah program peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dengan intervensi menyeluruh baik kepada Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Guru yang 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 PSP. Kepala sekolah dan guru dari Sekolah Penggerak melakukan pengimbasan kepada satuan pendidikan lain.

Kriteria guru dan tenaga kependidikan yang dapat mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru adalah guru, kepala sekolah, pengawas sekolah/penilik satuan pendidikan yang ditetapkan sebagai sekolah penggerak. Dalam program ini, guru dan tenaga kependidikan yang bernaung pada sekolah penggerak mendapatkan pelatihan dari pelatih ahli, baik dalam tatap muka maupun online, coaching, Inhouse training, dan juga lokakarya

Metode Penghitungan:

Dihitung berdasarkan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru.

Rumus:

$$\sum G_{Mengikuti PPB} = A$$

Keterangan:

A=Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru

Satuan	:	Orang
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Sumber Data	:	Laporan Internal
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan

2.4.2.3. Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya

Definisi:

Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya adalah banyaknya guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi pembelajaran dalam pengembangan profesinya.

Salah satu bentuk inovasi dalam pembelajaran adalah dengan memanfaatkan platform teknologi yang bertujuan membantu pendidik dalam mengimplementasikan pembelajaran mandiri yang bisa disesuaikan dengan kondisinya kapan pun dan di mana pun dalam mengembangkan kompetensinya. Mendorong pendidik saling belajar dalam ruang kolaborasi dan komunitas belajar (*Learning Community*) dengan guru yang lain dalam hal berbagi pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan (*Social Constructivism*).

Program Guru Belajar dan Berbagi merupakan salah satu contoh platform teknologi yang dirancang untuk membantu guru dalam melakukan pembelajaran jarak jauh dengan tetap memberikan pembekalan dasar yang bermakna bagi peserta didik untuk melakukan merdeka belajar, yang terdiri dari:

1. Seri asesmen kompetensi minimum;
2. Seri literasi dan numerasi;
3. Seri pendidikan keterampilan hidup;
4. Seri belajar mandiri calon guru ASN PPPK;
5. Seri pendidikan inklusif; dan
6. Seri masa pandemi Covid-19; dan lain sebagainya.

Sasaran program Guru Belajar dan Berbagi adalah guru dan tenaga kependidikan yang memiliki akun SIM PKB (Sistem Informasi Manajemen untuk Pengembangan Keprofesian yang Berkelanjutan).

Metode Penghitungan:

Dihitung berdasarkan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi pembelajaran dalam pengembangan keprofesiannya. Rumus:

$$\sum GTK_{kompetensi} = A$$

Keterangan:

A = Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi pembelajaran dalam pengembangan keprofesiannya

Satuan	:	Orang
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Sumber Data	:	Laporan Internal
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

SK	:	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan
IKK	:	2.4.2.4. Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru
Definisi:		

Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru adalah banyaknya guru yang mengikuti program pendidikan guru penggerak.

Program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru adalah program pendidikan guru penggerak, yaitu program pendidikan kepemimpinan bagi guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran yang mampu mendorong tumbuh kembang murid secara holistik, aktif dan proaktif dalam mengembangkan pendidik lainnya untuk mengimplementasikan pembelajaran yang berpusat kepada murid, serta menjadi teladan dan agen transformasi ekosistem pendidikan untuk mewujudkan profil Pelajar Pancasila. Dengan kata lain program pendidikan guru penggerak adalah program pelatihan, program identifikasi dan pelatihan dan pembinaan calon pemimpin-pemimpin pendidikan di masa depan.

Program guru penggerak bertujuan untuk menggerakkan komunitas belajar untuk rekan guru di sekolah dan di wilayahnya agar menjadi guru penggerak/pendamping bagi rekan pengajar lain terkait pengembangan pembelajaran di sekolah.

Metode Penghitungan:

Dihitung berdasarkan jumlah guru yang mengikuti Program Pendidikan Guru Penggerak. Rumus:

$$\sum G_{\text{Mengikuti PGP}} = A$$

Keterangan:

A = Jumlah guru yang mengikuti Pendidikan Guru Penggerak (PGP)

Satuan	:	Orang
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Sumber Data	:	Laporan Internal
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

SK	:	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Inspektorat Jenderal
IKK	:	5.3.13 Nilai kinerja anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L BGP Provinsi Sulawesi Tenggara
Definisi:		

Kinerja Anggaran adalah capaian kinerja atas penggunaan anggaran yang tertuang dalam dokumen anggaran Kementerian/Lembaga.

Nilai kinerja anggaran adalah nilai tertimbang dari Evaluasi Kinerja Anggaran(EKA) dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Berdasarkan PMK Nomor 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja K/L, IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian perencanaan dan penganggaran, efektivitas pelaksanaan kegiatan, kepatuhan terhadap regulasi, dan efisiensi pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan PMK Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, EKA adalah proses untuk melakukan pengukuran, penilaian, dan analisis atas Kinerja Anggaran tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan Kinerja Anggaran.

Metode Penghitungan:

Untuk Menghitung nilai kinerja anggaran dan pelaksanaan RKA-K/L, digunakan rumus berikut ini:

Nilai Kinerja Anggaran = $[60\% \times \text{Nilai EKA}] + [40\% \times \text{Nilai IKPA}]$ Nilai EKA diambil dari aplikasi SMART DJA.

Nilai IKPA diambil dari aplikasi Online Monitoring Sistem Pelaksanaan Anggaran Negara (OM-SPAN).

Satuan	:	Nilai
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	BGP Provinsi Sulawesi tenggara
Sumber Data	:	SPASIKITA (Terintegrasi dengan Smart DJA)
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Bulanan

Persentase satker yang predikat SAKIP-nya minimal "A" adalah untuk mengukur jumlah satker di lingkungan Ditjen GTK yang penyelenggaraan SAKIP telah mencapai predikat minimal "A", sebagai hasil dari pembinaan yang dilakukan Setditjen GTK.

Berdasarkan Perpres 29 tahun 2014: SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

SK	: Meningkatkan tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen GTK
IKK	: 5.3.5.1. Persentase satker di Ditjen GTK yang memiliki predikat SAKIP minimal A
Definisi:	
Nilai A adalah kriteria yang diberikan kepada unit kerja yang mempunyai nilai SAKIP > 80 - 90, dengan interpretasi Memuaskan, Memimpin Perubahan, Berkinerja Tinggi dan Sangat Akuntabel.	
Metode Penghitungan:	

Jumlah Satuan Kerja yan Nilai SAKIPnya minimal A

$$\% \text{ satker yang predikat SAKIP} - \text{nya A} = \frac{\text{Jumlah Seluruh Satker Ditjen GTK}}{\text{Jumlah Satuan Kerja yan Nilai SAKIPnya minimal A}} \times 100\%$$

Berdasarkan PermenPAN RB Nomor 88 tahun 2021:

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

Dari hasil nilai, akan dikategorikan pada Predikat Penilaian SAKIP:

Nilai		Predikat	Interpretasi
> 90 – 100		AA	Sangat Memuaskan
> 80 – 90		A	Memuaskan
> 70 – 80		BB	Sangat Baik
> 60 – 70		B	Baik
> 50 – 60		CC	Cukup (memadai)
> 30 – 50		C	Kurang
0 – 30		D	Sangat Kurang
Satuan	: Persen (%)		
Tipe Penghitungan	: Kumulatif		
Unit Pelaksana	: Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan		
Sumber Data	: Hasil Evaluasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Biro Perencanaan, Setjen Kemendikbudristek		
Polarisasi Indikator	: Maksimal		
Periode Pengumpulan Data	: Tahunan		

SK	:	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen GTK
IKK	:	5.4.3.1. Jumlah Satker di Ditjen GTK yang diusulkan mendapatkan predikat ZI-WBK/WBBM

Definisi:

Satker adalah unit kerja di lingkungan Ditjen GTK yang terdiri dari: Sekretariat Ditjen GTK, Direktorat dan UPT.

Satker yang mendapatkan predikat ZI-WBK dan WBBM oleh Menpan adalah satker yang memenuhi 6 komponen, diantaranya: manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan system manajemen SDM, penguatan akuntabilitas kinerja, penguatan pengawasan, dan penguatan kualitas layanan publik.

Dasar Hukum:

PermenPANRB Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah.

Metode Penghitungan:

Jumlah satker yang mendapatkan predikat ZI- WBK/WBBM adalah jumlah satker yang diusulkan mendapatkan predikat ZI- WBK/ WBBM oleh Unit Eselon I

Satuan		Satker
Tipe Penghitungan		Nonkumulatif
Unit Pelaksana		Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Sumber Data		Surat Usulan Eselon I kepada Sekretaris Jenderal
Polarisasi Indikator		Maksimal
Periode Pengumpulan Data		Tahunan

Lampiran 3. IKU Balai Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2022 - 2024

Tujuan/Sasaran Program (SP)	Indikator Tujuan (IKP)	Definisi Operasional (IKP)	Sasaran Kegiatan(SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Definisi Operasional IKK	Metode Perhitungan	Target			Pelaksana	Penanggung jawab	SumberData
							2022	2023	2024			
Peningkatan ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional	IKP 2.4.2 Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkatkan kompetensinya	Guru dan tenaga kependidikan telah menyelesaikan proses sertifikasi guruan dityatakan lulus oleh lembaga penyelenggara sertifikasi guru. Pemberian sertifikat, diberikan kepada guru profesional yang diyakini telah memiliki tingkat kompetensi lebih dari batasan minimal yang ditetapkan.	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang mengikut pelatihan pembe lajaran paradi gma baru	IKK 2.4.2.2 Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pada sekolah Penggerak mendapatkan pelatihan dari pelatih ahli, baik dalam tatap muka maupun online, coaching, Inhouse training, dan juga lokakarya	Guru dan tenaga kependidikan yang dapat mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru adalah guru, kepala sekolah, pengawas sekolah/ penilik satuan pendidikan yang ditetapkan sebagai sekolah penggerak. Dalam program ini, guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pada sekolah Penggerak mendapatkan pelatihan dari pelatih ahli, baik dalam tatap muka maupun online, coaching, Inhouse training, dan juga lokakarya	$\sum G$ $Mengikut$ $ti PPB =$ A Keterangan: A = Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	849 orang	1.132 orang	2.264 orang	Pokja Transformasi Sekolah(PSP)	Ketua Tim IKK 2.4.2.2	Laporan

Tujuan/Sasaran Program (SP)	Indikator Tujuan (IKP)	Definisi Operasional (IKP)	Sasaran Kegiatan(SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Definisi Operasional IKK	Metode Perhitungan	Target			Pelaksana	Penanggung jawab	SumberData
							2022	2023	2024			
Peningkatan ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional	IKP 2.4.2 Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkatkan kompetensi nsinya	Guru dan tenaga kependidikan telah menyelesaikan proses sertifikasi guru dan dinyatakan lulus oleh lembaga penyelenggara sertifikasi guru. Pemberian sertifikat, diberikan kepada guru profesional yang diyakini telah memiliki tingkat kompetensi lebih dari batas minimal yang ditetapkan.	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan	IKK 2.4.2.3 Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensi kependidikan	Salah satu bentuk inovasi dalam pembelajaran adalah dengan memanfaatkan platform teknologi yang bertujuan membantu pendidikan dalam mengimplementasikan pembelajaran mandiri yang bisa disesuaikan dengan kondisinya kapan pun dan di mana pun dalam mengembangkan kompetensinya. Mendorong pendidiksaling belajar dalam ruang kolaborasi dan komunitas belajar (Learning Community) dengan guru yang lain dalam hal berbagi pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan (SocialConstructivism). Program Guru Belajardan Berbagi merupakan salah satu contoh platform teknologi yang dirancang untuk membantu guru dalam melakukan pembelajaran jarak jauh dengan tetap memberikan pembekalan dasar yang bermakna bagi peserta didik untuk melakukan merdeka belajar.	$\sum GTKKo$ $mpetensi = A$ Keterangan: A = Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi pembelajaran dalam pengembangan keprofesionalnya	4.847 orang	4.847 orang	4.847 orang	Pokja Transformasi Pembelajaran (IKM) Pokja Transformasi Digital (PMM)	Ketua Tim IKK 2.4.2.3	Laporan

Tujuan/Sasaran Program (SP)	Indikator Tujuan (IKP)	Definisi Operasional (IKP)	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Definisi Operasional IKK	Metode Perhitungan	Target			Pelaksana	Penanggung jawab	Sumber Data
							2022	2023	2024			
			Meningkatkan tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen GTK	IKK 5.3.13 Nilai kinerja anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L BGP Provinsi Sulawesi Tenggara	Nilai kinerja anggaran adalah nilai tertimbang dari Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA). IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan, efektivitas pelaksanaan kegiatan, kepatuhan terhadap regulasi, dan efisiensi pelaksanaan kegiatan. Berdasarkan PMKNomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, EKA adalah proses untuk melakukan pengukuran, penilaian, dan analisis atas Kinerja Anggaran tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan Kinerja Anggaran.	Nilai Kinerja Anggaran $n = [60\% \text{ Nilai EKA}] + [40\% \text{ Nilai IKPA}]$	85	87	89	Pokja TU	PPK	SIMPR OKA- SPASIK ITA

Tujuan/Sasaran Program (SP)	Indikator Tujuan (IKP)	Definisi Operasional (IKP)	Sasaran Kegiatan(SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Definisi Operasional IKK	Metode Perhitungan	Target			Pelaksana	Penanggung jawab	SumberData
							2022	2023	2024			
Peningkatan ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi	IKP 5.3.5 Predikat SAKIP Ditjen GTK	Penerapan akuntabilitas dilakukan mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja.	Meningkatkan tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen GTK	IKK 5.3.5 Predikat SAKIP BGP Provinsi Aceh	Mengukur jumlah satker di lingkungan Ditjen GTK yang penyelenggaraan SAKIP telah mencapai predikat minimal "A", sebagai hasil dari pembinaan yang dilakukan Setditjen GTK	$\% \text{ satker yang predikat SAKIP – nya A} = \frac{\text{Jumlah Satuan Kerja yang Nilai SAKIP nya minimal A}}{\text{Jumlah Seluruh Satker Ditjen GTK}} \times 100\%$	-	BB	A	Pokja TU	Kasubbag Umum	LKE SPASIK ITA

Lampiran 4. POHON KINERJA



POHON KINERJA BALAI GURU PENGGERAK PROVINSI SULAWESI TENGGARA

SS 2. Meningkatkan kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) dan relevansi di seluruh jenjang
IKSS 2.4. Persentase guru dan tenaga kependidikan profesional

SS 5. Meningkatkan tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan dan akuntabel
IKSS 5.3. Predikat SAKIP Kemendikbudristek

SP. Meningkatkan ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional
IKP 2.4.2 Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya

SP. Meningkatkan akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran Pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi
IKP 5.3.5 Predikat SAKIP Ditjen GTK

SK 1. Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan
IKK 1.1 Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru
IKK 1.2 Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya
IKK 1.3 Jumlah guru yang mengikuti program Pendidikan kepemimpinan sekolah model baru

SK 2. Meningkatkan tata kelola BGP Provinsi Sulawesi Tenggara
IKK 2.1 Predikat SAKIP BGP Provinsi Sulawesi Tenggara
IKK 2.2 Nilai kinerja anggaran atas pelaksanaan RKAKL BGP Provinsi Sulawesi