

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata
Center for Development and Empowerment of Teachers and Education Personnel (CDTEP) for Business and Tourism

Jalan Raya Parung KM 22-23 Bojongsari, Depok, 16516 Jawa Barat
Telephone: (6221) 7431270; Faksimile: (62251) 8616332; 8618252; 8611535; 8611999
Laman: www.p4tk-bispar.net; Email: p4tkbp@p4tk-bispar.net



Rencana Strategis

PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA
TAHUN 2015 - 2019



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN



RENCANA STRATEGIS

(PPPPTK) BISNIS DAN PARIWISATA TAHUN 2015 - 2019
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN



KATA PENGANTAR

Dalam rangka mengantisipasi berbagai kemungkinan perubahan yang bakal terjadi pada Abad ke-21, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) telah dan sedang menyempurnakan rencana strategis untuk kurun waktu 2015 - 2019. Dengan adanya rencana strategis ini, diharapkan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata selaku unit pelaksana teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dibawah dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dapat mempedomani rencana strategis dimaksud.

Dengan berpegang pada tugas dan fungsi sebagaimana tertuang dalam Permendiknas Nomor: 16 Tahun 2015, dan tuntutan *stakeholder*, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata telah, sedang, dan akan melakukan berbagai perubahan (reformasi) menuju masa depan yang lebih baik. Untuk menuju masa depan lebih dulu, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata harus mampu mengubah keadaan (*making a difference*) dengan memberdayakan (*empowerment*) dan mengembangkan seluruh sumberdaya yang ada, sehingga menjadi institusi yang baik (*good institution*) dan menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*).

Rencana Strategis ini merupakan acuan dan pedoman bagi *policy maker* dan seluruh karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata dalam mengembangkan Rencana Kinerja Tahunan dan berbagai kegiatan yang lebih operasional.

Disadari sepenuhnya, bahwa Program ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu semua unit kerja perlu menyesuaikan secara lentur (fleksibel) dalam mengembangkan program dan kegiatan operasional. Seperti dikatakan Arnold Toynbee "**kebangkitan umat manusia- keberhasilan umat manusia-bergantung pada kemampuannya untuk menghasilkan tanggapan yang pantas terhadap tantangan**". Einstein mengatakan "Dunia adalah hasil pikiran kita. Jika kita ingin merubah dunia, kita harus merubah pikiran kita". Yak inilah apa yang dikatakan Prahalad "jika kita tidak berubah maka kita akan mati".

Akhirnya, kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan **Program** ini, disampaikan penghargaan dan terima kasih.

Depok, Februari 2016
Kepala PPPPTK Bisnis dan Pariwisata,



Dra. Hj. Djuariati Azhari, M.Pd.
NIP. 19590817 198703 2 001

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Paradigma PPPPTK Bisnis dan Pariwisata	2
C. Landasan Hukum	6
BAB II KONDISI UMUM	
A. Tantangan Globalisasi	8
B. Analisis Kondisi	15
C. Faktor Penentu Keberhasilan	26
BAB III MANDAT, STAKEHOLDER, DAN CORE BUSINESS PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA	
A. Mandat PPPPTK Bisnis dan Pariwisata	27
B. Stakeholders PPPPTK Bisnis dan Pariwisata	29
C. <i>Core Business</i> PPPPTK Bisnis dan Pariwisata	29
BAB IV VISI DAN MISI PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA	
A. Visi dan Misi Pendidikan Nasional	31
B. Visi, Misi, Tata Nilai, dan Tujuan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	32
C. Visi, Misi, Tata Nilai, Tujuan, dan Sasaran Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	37
D. Visi, Misi, Tata Nilai, dan Tujuan Pembangunan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata	48
E. Strategi Pembangunan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Tahun 2015-2019	56



BAB V SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN

A. Sistem Pemantauan dan Evaluasi	81
B. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja	81
C. Analisis dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejalan dengan pembukaan UUD 1945 tersebut, Pasal 20, Pasal 21, Pasal 28 C ayat (1), Pasal 31, dan Pasal 32, mengamanatkan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang. Sistem pendidikan nasional tersebut harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global. Untuk itu, perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Pendidikan merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia dan untuk itu setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang merata dan bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial, etnis dan gender. Pemerataan dan mutu pendidikan akan membuat warga negara Indonesia memiliki ketrampilan hidup (*life skills*) sehingga memiliki kemampuan untuk mengenal dan mengatasi masalah diri dan lingkungannya, mendorong tegaknya masyarakat madani dan modern yang dijiwai nilai-nilai Pancasila, sebagaimana diamanatkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Rencana Pembangunan Pendidikan Nasional Jangka Panjang (RPPNJP) dijabarkan ke dalam empat tema pembangunan pendidikan, yaitu: tema pembangunan I (2005-2009) dengan **fokus pada peningkatan kapasitas dan modernisasi**; tema pembangunan II (2010-2014) dengan **fokus pada penguatan pelayanan**; tema pembangunan III (2015-2019) dengan **fokus pada penguatan daya saing regional**; dan tema pembangunan IV (2020-2024) dengan **fokus pada penguatan daya saing internasional**.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019, telah ditetapkan arah pembangunan 2015-2019 yaitu mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong. Untuk mewujudkan itu, maka Norma Pembangunan yang diterapkan dalam RPJMN 2015-2019 adalah membangun untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat yang diarahkan pada dimensi pembangunan manusia dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat yang menghasilkan manusia-manusia Indonesia unggul. Selanjutnya RPJMN 2015-2019 telah menetapkan sembilan agenda prioritas yang disebut **NAWA CITA**

untuk menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam bidang ekonomi, dan berkepribadian dalam kebudayaan.

Berpedoman pada RPJMN dimaksud. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menetapkan Renstra Tahun 2015-2019 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019.

Selanjutnya, berdasarkan Permendikbud Nomor 22 Tahun 2015 tentang Renstra Kemendikbud Tahun 2015-2019 tersebut, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) menyusun Renstra Ditjen GTK Tahun 2015-2019 sebagaimana diatur dalam Permendikbud Nomor 35 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Pasal 4 ayat (4) yang menyatakan bahwa Unit Kerja Eselon I menyusun dan menetapkan Renstra untuk masa 5 (lima) tahun dengan mengacu pada Renstra Kementerian.

Renstra ini diharapkan mampu menuntun semua unit kerja eselon II dan UPT lingkup Ditjen GTK dalam pencapaian visi, misi, tujuan strategis, sasaran strategis, arah kebijakan dan strategi, program, kegiatan, serta indikator kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, serta sebagai acuan dan pedoman dalam menyusun: (1) Renstra Unit unit kerja eselon II dan UPT; (2) Rencana Kerja dan Anggaran (RKA); (3) Rencana Kinerja Tahunan (RKT); (4) Penetapan Kinerja (PK); dan (5) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, sebagai unit pelaksana teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, selanjutnya menyusun dan menetapkan Renstra 2015-2019. Dengan mengacu pada RPJPN 2005-2025, RPJMN Tahun 2015-2019, Renstra Kemdikbud 2015-2019, Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) 2015-2019, serta tugas dan fungsi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata sebagaimana tertuang dalam Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata menyusun Renstra Tahun 2015-2019.

Renstra PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Tahun 2015-2019 ini, menjadi pedoman bagi semua tingkatan dan satuan unit kerja di lingkungan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dalam merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi program dan kegiatan.

B. Paradigma Pendidikan

Kesepakatan global dan regional mengarah pada dibukanya semua jenis jasa bagi perdagangan dunia (*broadening*) dengan tingkat liberalisasi (*depending*) sebesar 100 persen (Tjokrowinoto, 1996). Dalam hubungan ini, birokrasi harus mampu mengantisipasi kecenderungan baru, dan siap melakukan perubahan dan penyesuaian (*reformasi*) yang diperlukan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang tinggi bagi kehidupan masyarakat dan pembangunan bangsa. Birokrasi adalah suatu struktur

otoritas atau organisasi yang didasarkan atas peraturan-peraturan yang jelas dan rasional serta posisi-posisi yang terpisahkan dari orang-orang yang mendudukinya (Sofian Effendi, 1994). Konsep birokrasi yang rasional sangat mengandalkan peraturan-peraturan (*rule*) dan prosedur yang kesemuanya dimaksudkan untuk membantu tercapainya tujuan dan terlaksananya nilai-nilai atau norma-norma yang diinginkan (Azhar Kasim, 1993).

Birokrasi menghadapi **tugas ganda**, disatu pihak birokrasi harus mampu melakukan kiat-kiat strategik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (***outward looking***), dipihak lain harus mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam lingkungannya (***inward looking***). Kedua peran birokrasi tidak dapat dilakukan secara sendiri-sendiri dan bergantian, tetapi harus dilakukan secara simultan. Manakala birokrasi menitikberatkan pada peningkatan pelayanan masyarakat terlebih dahulu, baru kemudian peningkatan sumber daya manusia, maka akan sangat sulit memenangkan persaingan dalam era global ini. Sebaliknya jika peningkatan kualitas sumber daya manusia didahulukan, maka upaya penyederhanaan prosedur (***debirokratisasi***) tidak akan berarti, karena kemungkinan akan sangat sulit memahami apa yang dikehendaki oleh *debirokratisasi*. Dengan demikian peningkatan pelayanan kepada masyarakat harus dilakukan secara bersamaan dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia.

Birokrasi masa depan yang dipandang lebih mampu adalah suatu sistem birokrasi yang lebih mendekati sifat-sifat birokrasi Weber serta lebih terpisah dari kekuatan politik. Birokrasi masa depan harus menggunakan pola otoritasi yang amat terdesentralisasi, agar lebih mampu melaksanakan tugas-tugas secara baik. Seiring dengan perubahan struktur birokrasi, prosedur juga akan mengalami perubahan. ***Birokrasi harus lebih berfungsi sebagai fasilitator, bukan pelaksana pembangunan, yaitu dengan berorientasi pada etos pelayanan masyarakat dan produktivitas.*** Sosok perilaku birokrasi yang diperlukan dalam era globalisasi adalah ***entrepreneurial bureaucracy***. Pelaku birokrasi (pejabat pemerintah) dan seluruh jajarannya harus mampu mencermati, menyiasati, dan mencerdiki berbagai perubahan yang sedang dan akan terjadi pada masa mendatang, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Sehubungan dengan hal dimaksud, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, harus **berubah**, karena masa depan *obviously, is about change* (Weiner and Brown, 2006), artinya Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata harus melakukan perubahan (reformasi) dengan meninjau kembali ***mental attitude***, merubah ***system thinking, paradigma, manajemen***, dan ***perilaku***. Ucapan Prahhalad ***"If you don't change you die"*** diharapkan dapat menjadi pemicu dan pemacu bagi reformasi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata.

Merujuk pada Renstra Kemendikbud 2015-2019 dan Renstra Ditjen GKT 2015-2019, penyelenggaraan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata dengan didasarkan paradigma pendidikan universal sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Manusia Seutuhnya.

Memperlakukan peserta pendidikan dan pelatihan sebagai subjek merupakan penghargaan terhadap peserta pendidikan dan pelatihan sebagai manusia yang utuh. Peserta pendidikan dan pelatihan memiliki hak untuk mengaktualisasikan dirinya secara optimal dalam aspek kecerdasan intelektual, spiritual, sosial, dan kinestetik. Paradigma ini merupakan fondasi dari pendidikan yang menyiapkan peserta pendidikan dan pelatihan untuk berhasil sebagai pribadi yang mandiri (makhluk individu), sebagai elemen dari sistem sosial yang saling berinteraksi dan mendukung satu sama lain (makhluk sosial) dan sebagai pemimpin bagi terwujudnya kehidupan yang lebih baik di muka bumi (makhluk Tuhan).

2. Pendidikan dan pelatihan untuk semua

Fasilitasi peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan diselenggarakan dengan sistem terbuka dan demokratis serta berkesetaraan gender, sehingga dapat menjangkau mereka yang berdomisili di tempat terpencil serta mereka yang mempunyai kendala ekonomi dan sosial. Paradigma ini menjamin keberpihakan kepada peserta diklat yang memiliki hambatan fisik ataupun mental, hambatan ekonomi dan sosial, ataupun kendala geografis, yaitu layanan diklat untuk menjangkau mereka yang tidak terjangkau. Keberpihakan diwujudkan dalam bentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di lokasi (*in house learning*), pendidikan dan pelatihan jarak jauh (*open and distance learning*), dan bentuk pendidikan dan pelatihan lain yang sejenis sehingga menjamin terselenggaranya pendidikan dan pelatihan yang demokratis, merata, dan berkeadilan serta berkesetaraan gender. Dengan demikian diharapkan dapat diwujudkan guru dan tenaga kependidikan pembelajar (manusia pembelajar).

3. Pembelajaran Sepanjang Hayat

Pembelajaran merupakan proses yang berlangsung seumur hidup, yaitu pembelajaran sejak lahir hingga akhir hayat yang diselenggarakan secara terbuka dan multimakna. Pembelajaran sepanjang hayat berlangsung secara terbuka. Pembelajaran dengan sistem terbuka diselenggarakan dengan fleksibilitas pilihan dan waktu penyelesaian program lintas satuan dan jalur pendidikan. Paradigma ini memperlakukan, memfasilitasi, dan mendorong peserta diklat menjadi subjek pembelajar mandiri yang bertanggung jawab, kreatif, inovatif, sportif, dan berkewirausahaan. Untuk mendukung proses pendidikan tersebut, peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan diselenggarakan dengan sistem terbuka yang dapat diakses oleh semua guru dan tenaga kependidikan merupakan bagian dari tugas PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dalam menyiapkan sistem dan perangkat pengembangan keprofesional berkelanjutan yang memungkinkan guru dan tenaga kependidikan untuk terus belajar sepanjang hayat.

4. Pendidikan sebagai Suatu Gerakan

Pemerintah bertanggung jawab menyelenggarakan pendidikan yang sebaik-baiknya bagi semua warganegara. Namun, semua pihak dapat memberi kontribusi dalam penyelenggaraan pendidikan agar hasilnya optimal. Penyelenggaraan pendidikan harus disikapi sebagai suatu

gerakan, yang mengintegrasikan semua potensi negeri dan peran aktif seluruh masyarakat. Untuk mendukung pendidikan sebagai suatu gerakan, maka PPPPTK Bisnis dan Pariwisata berperan mendorong guru dan tenaga kependidikan sebagai motor penggerak peningkatan mutu pendidikan.

5. Pendidikan Menghasilkan Pembelajar

Penyelenggaraan pendidikan harus memperlakukan, memfasilitasi, dan mendorong peserta didik menjadi subjek pembelajar mandiri yang bertanggung jawab, kreatif dan inovatif. Pendidikan diupayakan menghasilkan insan yang suka belajar dan memiliki kemampuan belajar yang tinggi. Pembelajar hendaknya mampu menyesuaikan diri dan merespons tantangan baru dengan baik. Untuk menghasilkan pembelajar, maka PPPPTK Bisnis dan Pariwisata berperan mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk selalu meningkatkan kompetensi, kreatifitas dan inovasi yang dapat memotivasi peserta didik menjadi insan pembelajar.

6. Pendidikan Membentuk Karakter

Tugas utama pendidikan adalah pembentukan watak (Slamet Iman Santoso). Oleh karena itu, pendidikan berorientasi pada pembudayaan, pemberdayaan, dan pembentukan kepribadian dengan karakter unggul yang antara lain: bercirikan kejujuran, berakhlak mulia, mandiri, serta cakap dalam menjalani hidup. Untuk mewujudkan kesemuanya itu, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata berperan dalam penguatan guru sebagai role model dalam membentuk watak dan mengembangkan potensi anak didik agar menjadi manusia yang berkarakter kuat, berpikiran maju dan berpandangan modern, serta berperilaku baik, melalui keteladanan sikap dan perilaku baik bagi peserta didik.

7. Sekolah yang Menyenangkan

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

8. Pendidikan Membangun Kebudayaan

Pendidikan memiliki hubungan yang amat erat dengan kebudayaan. Sebagian dari paradigma yang disebut di atas mengandung aspek kebudayaan atau proses budaya. Pendidikan pada dasarnya juga merupakan proses membangun kebudayaan atau membentuk peradaban. Untuk mewujudkan hal tersebut, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata berperan mendorong guru dan tenaga kependidikan membangun budaya kerja sesuai standar kinerja yang diharapkan.

9. Penyelenggaraan Fasilitas Peningkatan Kompetensi PTK yang Baik

Penyelenggaraan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata menerapkan prinsip akuntabilitas, transparansi, demokrasi, disiplin, kompetensi, kualitas, kreativitas dan inovasi. Paradigma ini menekankan pentingnya penyelenggaraan administrasi publik yang modern dengan semangat efisiensi, ekonomis, berkeadilan, kerjasama kemitraan (*partnerships*), pemberdayaan (*empowerment*), pelayanan prima (*customer care*), kualitas, serta mendorong semangat kewirausahaan (*entrepreneurial spirit*) sumber daya manusia PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, Sekolah, serta masyarakat.

C. Landasan Hukum

Program Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata Tahun 2015 – 2019 disusun dengan mengacu pada:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
7. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
9. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
10. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005--2025
11. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
12. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
11. Permendiknas Nomor 14 Tahun 2006 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja;
12. Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
15. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015—2019;
16. Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;



17. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 35 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja;
18. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
19. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;

BAB II

ANALISIS KONDISI UMUM

Pokok-pokok kebijakan strategis, program, sasaran, serta strategi pelaksanaan pembangunan pendidikan yang dirancang dalam Renstra 2015-2019 disusun dengan mempertimbangkan keadaan dan tantangan dalam lingkungan strategis agar sasaran lima tahun ke depan lebih realistis dan konsisten dengan prinsip-prinsip pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang efisien, efektif, akuntabel, dan demokratis. Analisis lingkungan strategis yang dikaji dalam bab ini dapat dilihat baik dari kelemahan dan kekuatan internal maupun peluang dan tantangan dari eksternal Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bisnis dan Pariwisata.

A. Tantangan Globalisasi

Dunia kini seolah tanpa batas, tak satu negara/bangsa-pun yang dapat menghindar dari era ini. Semua negara/bangsa akan mengalami berbagai masalah dan tantangan kompetisi yang begitu tajam. Kotler menyatakan **“tidak ada satu pun bangsa dewasa ini yang bebas dari masalah, walaupun sifat, kedalaman dan jangkauannya sangat bervariasi”** (Kotler, Jatusripitak, dan Maesincee, 1998).

Kondisi lingkungan global yang berubah demikian cepat memaksa suatu negara/bangsa melakukan berbagai perubahan dan penyesuaian diri dengan berbagai perubahan yang terjadi, sehingga negara/bangsa tetap dapat *survive*, yang pada gilirannya adalah kesejahteraan/kemakmuran bangsa. Karena **“kemakmuran bangsa itu diciptakan dan bukan warisan”** (Porter, 1998) dan untuk menciptakan kesejahteraan/kemakmuran negara/bangsa bukanlah pekerjaan mudah. Modal manusia menyumbang langsung pada penciptaan kekayaan nasional. Semakin tinggi tingkat keterampilan dan pengetahuan, semakin mudah bagi individu dalam usia bekerja untuk mengerti, menerapkan, dan mendapatkan hasil dari kemajuan teknik, dan akhirnya semakin tinggi standar hidup bangsa (Kotler, Jatusripitak, dan Maesincee, 1998).

Dalam era yang penuh dengan gejolak (*turbulensi*) dan sangat sulit diprediksi (*unpredictable*) dengan mengandalkan SDM yang biasa-biasa saja. Sumber daya manusia dalam era persaingan yang sangat tajam perlu melakukan berbagai perubahan, sehingga organisasinya tetap dapat *survive* dalam percaturan global. Drucker mengatakan bahwa, **organisasi adalah tentang manusia. Oleh sebab itu tujuannya haruslah mengusahakan agar kekuatan manusia lebih efektif, dan kelemahan-kelemahannya menjadi tidak relevan** (Drucker, 1997). Prahalad mengatakan **“If you don’t change you die”**. Jika organisasi tidak berubah menuju yang lebih baik (mengembangkan dirinya), maka suatu organisasi tidak dapat *survive*. Perubahan dimaksud adalah dalam rangka menjawab tantangan ketidakpastian yang terjadi. Einstein mengatakan: **“Dunia adalah buah pikiran kita. Bila kita ingin merubah dunia, maka rubahlah pikiran kita”**.

Dalam percaturan global, keunggulan komparatif menjadi kurang dapat diandalkan, dan memaksa organisasi untuk berusaha memiliki keunggulan kompetitif.

Hammer mengatakan bahwa “organisasi abad 21 ditandai dengan tanggung jawab, otonomi, risiko, dan ketidakpastian” (Hammer, 1997). Organisasi masa depan adalah organisasi yang inovatif, adaptif, dan cepat merespon perubahan yang terjadi (Lucky, 2002).

Dalam hubungan ini, seluruh SDM dalam organisasi harus mampu mengantisipasi kecenderungan baru ini, dan siap melakukan perubahan dan penyesuaian (*reformasi*) yang diperlukan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang tinggi bagi kehidupan organisasi sekaligus memenangkan persaingan, dengan cara memberikan kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*). Ini berarti kepuasan pelanggan harus menjadi titik tolak dalam semua aktivitas organisasi. Untuk mewujudkan kepuasan pelanggan, suatu organisasi harus benar-benar efektif dan efisien, dan memiliki kinerja yang baik, yang ditunjukkan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan organisasi yang bersangkutan.

Dalam situasi global yang penuh ketidakpastian, keputusan harus diambil berdasarkan kemungkinan yang bakal terjadi di masa depan (Klein, 1999). Menyikapi kondisi yang demikian, maka lapisan pemimpin puncaklah yang mula-mula mesti memahami urgensinya, kompleksitasnya, serta faktor-faktor pendukung yang diperlukan para karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Agar organisasi mampu mengelola perubahan yang cepat, kompetisi yang sangat tajam dan penuh ketidakpastian yang terjadi, organisasi memerlukan pemimpin yang memiliki visi jauh ke depan (*visioner*). Pemimpin dengan kepemimpinan yang *visioner* itulah pula yang dapat menjaga agar kepentingan-kepentingan sesaat tidak merugikan keuntungan jangka panjang. Pengamatan Warren Bennis ada benarnya, bahwa trilogi yang diperlukan seorang pemimpin sekarang bukan lagi **COP** alias “**control, order, and predict**”, tetapi paradigma (trilogi) baru yaitu **ACE**: “**align, create, and empower**” (Kattopo, 1997).



Gambar 2.1: Tingkatan Komitmen

Disamping itu, SDM dalam suatu organisasi juga perlu memiliki semangat wirausaha, melakukan pemberdayaan (*empowerment*), mendorong dan mengupayakan organisasi menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*) sehingga pada gilirannya akan menjadi organisasi yang cerdas (*an intelligent organization*), efektif, dan memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu diperlukan komitmen

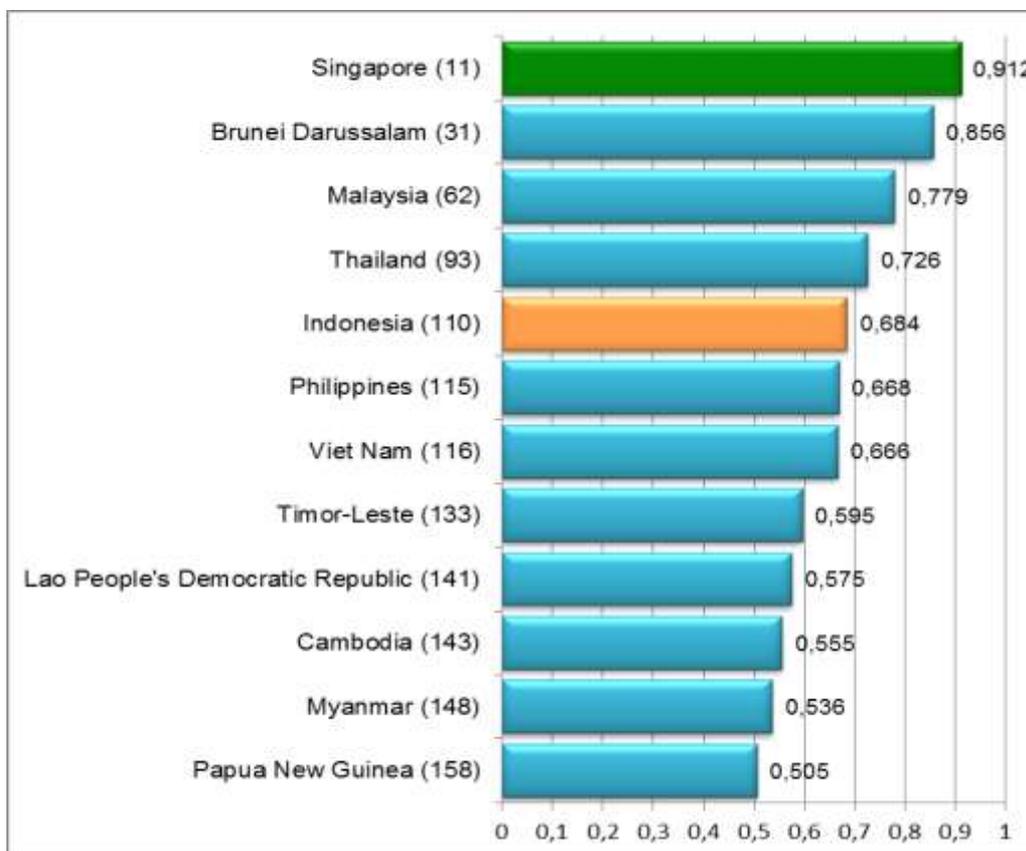
yang tinggi bagi seluruh anggota organisasi, untuk mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi dan mungkin akan terjadi. Komitmen yang diperlukan bukan sekedar komitmen politik, tetapi bahkan sampai pada komitmen spiritual. Gambaran mengenai tingkatan komitmen dari yang paling lemah sampai yang paling tinggi (Richards, 2004) seperti pada gambar 2.1 di atas.

Sebagaimana diketahui bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia dari tahun 2005 sampai tahun 2015 menunjukkan penurunan peringkat dan nilai indeks pembangunan manusia. Perhatikan data berikut di bawah ini.

Tabel 2.1: Indeks Pembangunan Manusia Indonesia 2003 - 2014

Tahun	2005	2007	2010	2011	2012	2013	2014
Ranking	107	111	108	124	121	108	110
HDI Value	0.728	0.734	0.600	0.697	0.629	0.684	0.684
Jml. Negara	177	182	169	187	186	187	188

Sumber: UNDP-Human Development Report 2005 – 2015



Gambar 2.2: Grafik Indeks Pengembangan Manusia Negara Asean+ Tahun 2014

Sumber: UNDP-Human Development Report 2014-2015

Gambaran mengenai Indeks Pengembangan Manusia (IPM) di Negara Asean dan beberapa Negara lain dapat dilihat pada tabel 2.2.

Tabel 2.2: Indeks Pengembangan Sumberdaya Manusia di Negara Asean

2014 HDI rank	Countries	2014 HDI Value	2014 Life Expectancy at Birth	2014 Mean Years of Schooling	2014 Expected Years of Schooling	2014 GNI per capita
11	Singapore	0,912	83,0	10,6	15,4	76.628
31	Brunei Darussalam	0,856	78,8	8,8	14,5	72.570
62	Malaysia	0,779	74,7	10,0	12,7	22.763
93	Thailand	0,726	74,4	7,3	13,5	13.323
110	Indonesia	0,684	68,9	7,6	13,0	9.788
115	Philippines	0,668	68,2	8,9	11,3	7.915
116	Viet Nam	0,666	75,8	7,5	11,9	5.092
133	Timor-Leste	0,595	68,2	4,4	11,7	5.363
141	Lao People's Democratic Republic	0,575	66,2	5,0	10,6	4.680
143	Cambodia	0,555	68,4	4,4	10,9	2.949
148	Myanmar	0,536	65,9	4,1	8,6	4.608
158	Papua New Guinea	0,505	62,6	4,0	9,9	2.463

Sumber: UNDP - Human Development Report 2015

Table 2.3: Trend Indeks Pembangunan Sumberdaya Manusia dari beberapa Negara, Tahun 2010 - 2014

HDI Rank 2014	Countries	Human Development Index (HDI) Value				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	Norway	0.952	0.953	0.955	0.944	0.944
2	Australia	0.935	0.936	0.938	0.933	0.935
8	United States	0.934	0.936	0.937	0.914	0.915
5	Netherlands	0.919	0.921	0.921	0.915	0.922
6	Germany	0.916	0.919	0.920	0.911	0.916
11	Singapore	0.892	0.894	0.895	0.901	0,912
17	Korea (Republic of)	0.905	0.907	0.909	0.891	0.898
20	Japan	0.909	0.910	0.912	0.89	0.891
31	Brunei Darussalam	0.854	0.854	0.855	0.852	0,856
62	Malaysia	0.763	0.766	0.769	0.773	0,779
90	China	0.689	0.695	0.699	0.719	0.727
93	Thailand	0.686	0.686	0.690	0.722	0,726
110	Indonesia	0.620	0.624	0.629	0.684	0,684
115	Philippines	0.649	0.651	0.654	0.66	0,668
116	Viet Nam	0.611	0.614	0.617	0.638	0,666

HDI Rank 2014	Countries	Human Development Index (HDI) Value				
		2010	2011	2012	2013	2014
133	Timor-Leste	0.565	0.571	0.576	0.620	0,595
141	Lao People's DR	0.534	0.538	0.543	0.569	0,575
143	Cambodia	0.532	0.538	0.543	0.584	0,555
148	Myanmar	0.49	0.494	0.498	0.524	0,536
158	Papua New Guinea	0.458	0.462	0.466	0.491	0,505
188	Niger	0.298	0.297	0.304	0.337	0,348

Sumber: UNDP-Human Development Report 2012-2015

Tabel 2.4: Indeks Pembangunan Manusia Provinsi dan Nasional, 2009 – 2013

Provinsi	2009	2010	2011	2012	2013
11. Aceh	71,31	71,7	72,16	72,51	73,05
12. Sumatera Utara	73,8	74,19	74,65	75,13	75,55
13. Sumatera Barat	73,44	73,78	74,28	74,7	75,01
14. Riau	75,6	76,07	76,53	76,9	77,25
15. Jambi	72,45	72,74	73,3	73,78	74,35
16. Sumatera Selatan	72,61	72,95	73,42	73,99	74,36
17. Bengkulu	72,55	72,92	73,4	73,93	74,41
18. Lampung	70,93	71,42	71,94	72,45	72,87
19. Kepulauan Bangka Belitung	72,55	72,86	73,37	73,78	74,29
20. Kepulauan Riau	74,54	75,07	75,78	76,2	76,56
31. DKI Jakarta	77,36	77,6	77,97	78,33	78,59
32. Jawa Barat	71,64	72,29	72,73	73,11	73,58
33. Jawa Tengah	72,1	72,49	72,94	73,36	74,05
34. Yogyakarta	75,23	75,77	76,32	76,75	77,37
35. Jawa Timur	71,06	71,62	72,18	72,83	73,54
36. Banten	70,06	70,48	70,95	71,49	71,90
51. Bali	71,52	72,28	72,84	73,49	74,11
52. Nusa Tenggara Barat	64,66	65,2	66,23	66,89	67,73
53. Nusa Tenggara Timur	66,6	67,26	67,75	68,28	68,77
61. Kalimantan Barat	68,79	69,15	69,66	70,31	70,93
62. Kalimantan Tengah	74,36	74,64	75,06	75,46	75,68
63. Kalimantan Selatan	69,3	69,92	70,44	71,08	71,74
64. Kalimantan Timur	75,11	75,56	76,22	76,71	77,33
65. Kalimantan Utara	-	-	-	-	74,72
71. Sulawesi Utara	75,68	76,09	76,54	76,95	77,36

Provinsi	2009	2010	2011	2012	2013
72. Sulawesi Tengah	70,7	71,14	71,62	72,14	72,54
73. Sulawesi Selatan	70,94	71,62	72,14	72,7	73,28
74. Sulawesi Tenggara	69,52	70	70,55	71,05	71,73
75. Gorontalo	69,79	70,28	70,82	71,31	71,77
76. Sulawesi Barat	69,18	69,64	70,11	70,73	71,41
81. Maluku	70,96	71,42	71,87	72,42	72,70
82. Maluku Utara	68,63	69,03	69,47	69,98	70,63
91. Papua Barat	68,58	69,15	69,65	70,22	70,62
94. Papua	64,53	64,94	65,36	65,86	66,25
Indonesia (BPS)	71,76	72,27	72,77	73,29	73,81

Sumber: Copyright © 2016 Badan Pusat Statistik Republik Indonesia,
<http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1796>

Tabel 2.5: Perkembangan Indeks Daya Saing Global
 (The Global Competitiveness Index) 2010 -2011 sampai dengan 2015 - 2016

No	Country/ Economy	GCI 2015- 2016		GCI 2014- 2015		GCI 2013- 2014		GCI 2012- 2013		GCI 2011- 2012		GCI 2010 - 2011	
		Rank	Skor	Rank	Skor								
1	Singapore	2	5.7	2	5.65	2	5.61	2	5.67	2	5.6	3	5.48
2	Malaysia	18	5.2	20	5.16	24	5.03	25	5.06	21	5.1	26	4.88
3	Brunei Darussalam					26	4.95	28	4.87	28	4.8	28	4.75
4	Thailand	32	4.6	31	4.66	37	4.54	38	4.52	39	4.5	38	4.51
5	Indonesia	37	4.5	34	4.57	38	4.53	50	4.4	46	4.4	44	4.43
6	Philippines	47	4.4	52	4.40	59	4.29	65	4.23	75	4.1	85	3.96
7	Vietnam	56	4.3	68	4.23	70	4.18	75	4.11	65	4.2	59	4.27
8	Cambodia	90	3.9	95	3.89	88	4.01	85	4.01	97	3.9	109	3.63
9	Lao PDR	83	4.0	93	3.91	81	4.08						
10	Myanmar	131	3.3	134	3.24	139	3.23						
11	Timor-Leste			136	3.17	138	3.25	136	3.27	131	3.4	133	3.23
12	Republik Rakyat Cina	28	4.9	28	4.89	29	4.84	29	4.83	26	4.9	27	4.84
13	Jepang	6	5.5	6	5.47	9	5.4	10	5.4	9	5.4	6	5.37
14	Korea Selatan	26	5.0	26	4.96	25	5.01	19	5.12	24	5	22	4.93
	Jml Negara	140		144		148		144		142		139	

Sumber: © 2015 World Economic Forum | www.weforum.org/gcr, The Global Competitiveness Report 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016;

Berdasarkan berbagai kajian, kesenjangan atau gap yang terjadi selama ini paling tidak terletak pada tiga persoalan utama. **Pertama**, belum meratanya penyebaran sumber belajar (pusat-pusat pendidikan dan pelatihan) di setiap provinsi, sistem dan moda pembelajaran seperti ketersediaan modul pembelajaran (baik cetak

maupun dalam bentuk modul *online*) yang memungkinkan banyak orang memiliki akses langsung untuk mengembangkan potensi dirinya. **Kedua**, persepsi masyarakat Indonesia tentang kemakmuran baru terbatas pada ketercukupan sumber daya alam yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan ekonomi masyarakat. Para birokrat dan politisi kita belum sepenuhnya menyadari bahwa pembangunan di bidang pendidikan merupakan investasi jangka panjang. Itu sebabnya alokasi dana untuk pengembangan sektor pendidikan belum menggembirakan, walaupun Undang-Undang menetapkan 20% dari dana pembangunan harus dialokasikan untuk sektor pendidikan. **Ketiga**, belum adanya kemauan politik yang kuat dari pemerintah untuk benar-benar menjadikan pendidikan sebagai sumber devisa bagi negara, padahal Australia, Singapura, dan Korea Selatan telah membuktikan bahwa sektor pendidikan dapat menjadi penghasil devisa yang besar. Jika ketiga kesenjangan ini dapat diterima sebagai kondisi faktual yang mempengaruhi kualitas pengembangan manusia Indonesia maka upaya untuk menghadirkan program-program fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang sinergis antara pusat dan daerah merupakan suatu keniscayaan yang harus dikembangkan.

Untuk mewujudkan perbaikan pengembangan pendidikan di Indonesia, pemerintah telah melakukan perubahan beberapa paradigma penyelenggaraan pendidikan. Perubahan tersebut antara lain, dari *“power”* menjadi *“service”*. Pusat lebih bersifat sebagai pihak yang karena posisinya harus berupaya untuk memberikan pelayanan (*service*) yang dibutuhkan oleh sasaran manajemennya. Disamping itu, dengan Peraturan Presiden republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 dan Instruksi Presiden tahun 2010, pada tahun 2013 diberlakukan kurikulum 2013. Dengan penyempurnaan kurikulum 2006 menjadi kurikulum 2013, diharapkan dapat menyiapkan generasi masa depan yang lebih baik dan berbudaya.

Dalam konteks pembangunan sumberdaya manusia, pendidikan memegang peran penting. Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata sebagai unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang bertanggung jawab langsung kepada **Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan** tentunya secara langsung maupun tidak langsung ikut berperan dan berkontribusi dalam meningkatkan IPM Indonesia, sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban.

Mengingat Negara Kesatuan Republik Indonesia mencakup 34 propinsi, maka dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia perlu mempertimbangkan kondisi seluruh propinsi. Gambaran Indeks Pembangunan Manusia Indonesia, dapat dilihat pada table 2.6 berikut ini.

Tabel 2.6: Indeks Pembangunan Manusia Nasional (Metode Baru) 2010–2014

Provinsi	2010	2011	2012	2013	2014
Aceh	67.09	67.45	67.81	68.30	68.81
Sumatera Utara	67.09	67.34	67.74	68.36	68.87
Sumatera Barat	67.25	67.81	68.36	68.91	69.36
Riau	68.65	68.90	69.15	69.91	70.33
Jambi	65.39	66.14	66.94	67.76	68.24
Sumatera Selatan	64.44	65.12	65.79	66.16	66.75
Bengkulu	65.35	65.96	66.61	67.50	68.06
Lampung	63.71	64.20	64.87	65.73	66.42

Provinsi	2010	2011	2012	2013	2014
Kep. Bangka Belitung	66.02	66.59	67.21	67.92	68.27
Kepulauan Riau	71.13	71.61	72.36	73.02	73.40
Dki Jakarta	76.31	76.98	77.53	78.08	78.39
Jawa Barat	66.15	66.67	67.32	68.25	68.80
Jawa Tengah	66.08	66.64	67.21	68.02	68.78
Daerah Istimewa Yogyakarta	75.37	75.93	76.15	76.44	76.81
Jawa Timur	65.36	66.06	66.74	67.55	68.14
Banten	67.54	68.22	68.92	69.47	69.89
Bali	70.10	70.87	71.62	72.09	72.48
Nusa Tenggara Barat	61.16	62.14	62.98	63.76	64.31
Nusa Tenggara Timur	59.21	60.24	60.81	61.68	62.26
Kalimantan Barat	61.97	62.35	63.41	64.30	64.89
Kalimantan Tengah	65.96	66.38	66.66	67.41	67.77
Kalimantan Selatan	65.20	65.89	66.68	67.17	67.63
Kalimantan Timur	71.31	72.02	72.62	73.21	73.82
Kalimantan Utara	-	-	-	67.99	68.64
Sulawesi Utara	67.83	68.31	69.04	69.49	69.96
Sulawesi Tengah	63.29	64.27	65.00	65.79	66.43
Sulawesi Selatan	66.00	66.65	67.26	67.92	68.49
Sulawesi Tenggara	65.99	66.52	67.07	67.55	68.07
Gorontalo	62.65	63.48	64.16	64.70	65.17
Sulawesi Barat	59.74	60.63	61.01	61.53	62.24
Maluku	64.27	64.75	65.43	66.09	66.74
Maluku Utara	62.79	63.19	63.93	64.78	65.18
Papua Barat	59.60	59.90	60.30	60.91	61.28
Papua	54.45	55.01	55.55	56.25	56.75
Indonesia	66.53	67.09	67.70	68.31	68.90

Sumber: Copyright © 2016 Badan Pusat Statistik Republik Indonesia,
<http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1796>

B. Analisis Kondisi

Analisis kondisi ini menerapkan model analisis TOWS (*Threats, Opportunities, Weaknesses, Strengths*). Analisis TO adalah analisis yang bersifat eksternal mencakup berbagai hal yang berupa peluang dan tantangan yang berasal dari luar organisasi, sedangkan analisis WS adalah analisis yang bersifat internal mencakup kelemahan dan kekuatan organisasi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata.

1. Tantangan (*Threats*)

Terdapat beberapa tantangan yang berpengaruh terhadap pencapaian misi dan visi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, yaitu:

- a. Adanya persaingan tenaga kerja dengan kompetensi yang tinggi dari negara lain (terlebih dengan berlakunya MEA) menuntut kita untuk mengelola pendidikan dan pelatihan yang lebih bermutu, sehingga menghasilkan keluaran yang bermutu pula;
- b. Adanya penawaran program yang standar dari lembaga-lembaga diklat negara lain dengan fasilitator yang memiliki kompetensi (dianggap) lebih baik dengan pendekatan pembelajaran yang menarik dan diakui secara internasional;
- c. Adanya kemungkinan lembaga asing membuka lembaga diklat di Indonesia, dengan program-program yang standar dan diakui secara internasional, baik secara tatap muka maupun dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK/ICT) atau diklat berbasis ICT;
- d. Dengan otonomi daerah, kabupaten/kota dan provinsi bebas untuk menentukan pilihan lembaga organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM-nya;
- e. Adanya lembaga-lembaga diklat lain dan atau lembaga-lembaga diklat di daerah yang menawarkan program-program sejenis dengan biaya bersaing dan yang relatif lebih kecil.

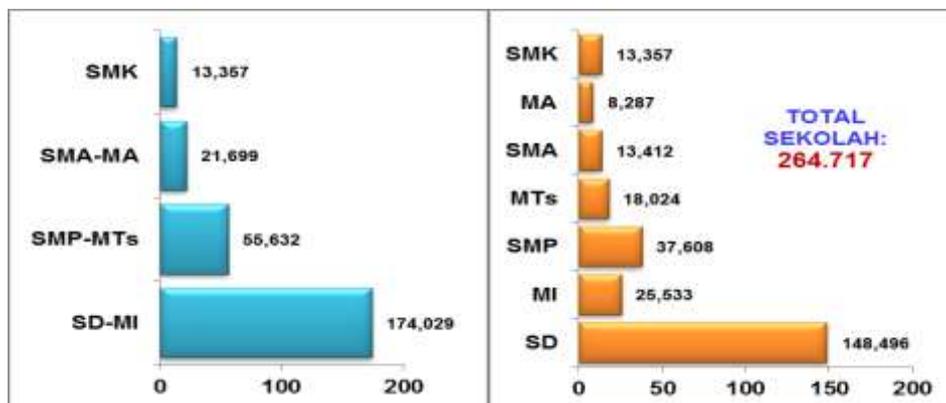
2. Peluang (*Opportunities*)

Meski terdapat begitu banyak tantangan yang menghadang, tetapi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata tetap memiliki secercah harapan, karena peluang masih tetap ada betapapun sulitnya untuk menggapainya. Beberapa peluang yang perlu digapai dan dimanfaatkan dalam rangka mencapai misi dan visi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata antara lain:

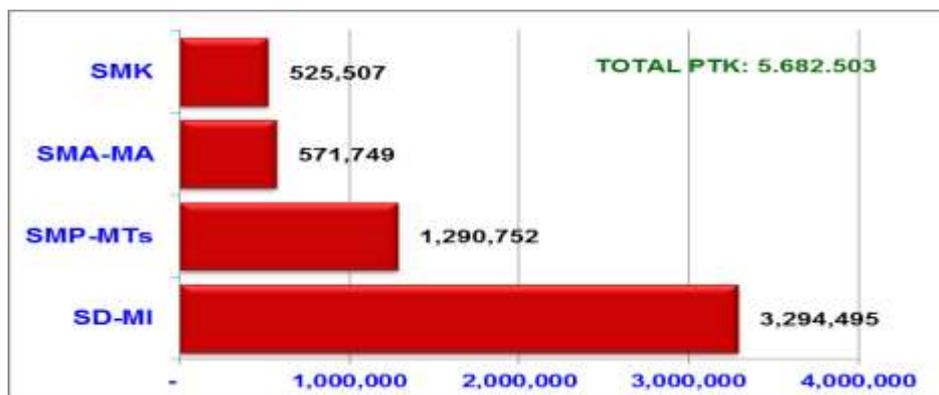
- a. Adanya UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang merupakan cerminan komitmen pemerintah dalam menghasilkan SDM yang bermutu;
- b. Adanya UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen, yang diantaranya memuat pasal-pasal yang berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi pendidik, serta pembinaan pendidik;
- c. Ditetapkannya PP 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang berimplikasi pada kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan;
- d. Terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) nomor; 74/2008 tentang Guru
- e. Diterbitkannya Permendikbud nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
- f. Adanya kebijakan restrukturisasi kementerian dan adanya peraturan perundangan yang relevan dengan peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan;
- g. Alokasi biaya pendidikan yang secara berangsur-angsur akan mencapai 20% dari APBN. Dengan adanya peningkatan alokasi anggaran, diharapkan berbanding lurus dengan upaya peningkatan mutu pendidikan;
- h. Berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi (TIK/ICT), memudahkan berbagai pihak untuk mengakses informasi untuk kepentingan pendidikan dan pelatihan;
- i. Kemungkinan untuk bekerjasama dengan berbagai pihak baik dalam negeri maupun luar negeri dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan masih terbuka lebar;

- j. Masih cukup tingginya minat sekolah, guru dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari usulan dari SMK untuk mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata.
- k. Sebagian besar Dinas Pendidikan dan BKD/BKPP Kabupaten/Kota, dan Provinsi mengakui eksistensi dan kompetensi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah;
- l. PPPPTK Bisnis dan Pariwisata telah berpengalaman menyelenggarakan fasilitasi Peningkatan Kompetensi PTK jenjang Dikdasmen dan Dikti untuk keahlian/spesialisasi/program tertentu;
- m. Banyaknya jumlah SMK yang membuka kompetensi keahlian atau paket keahlian yang terkait dengan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata.

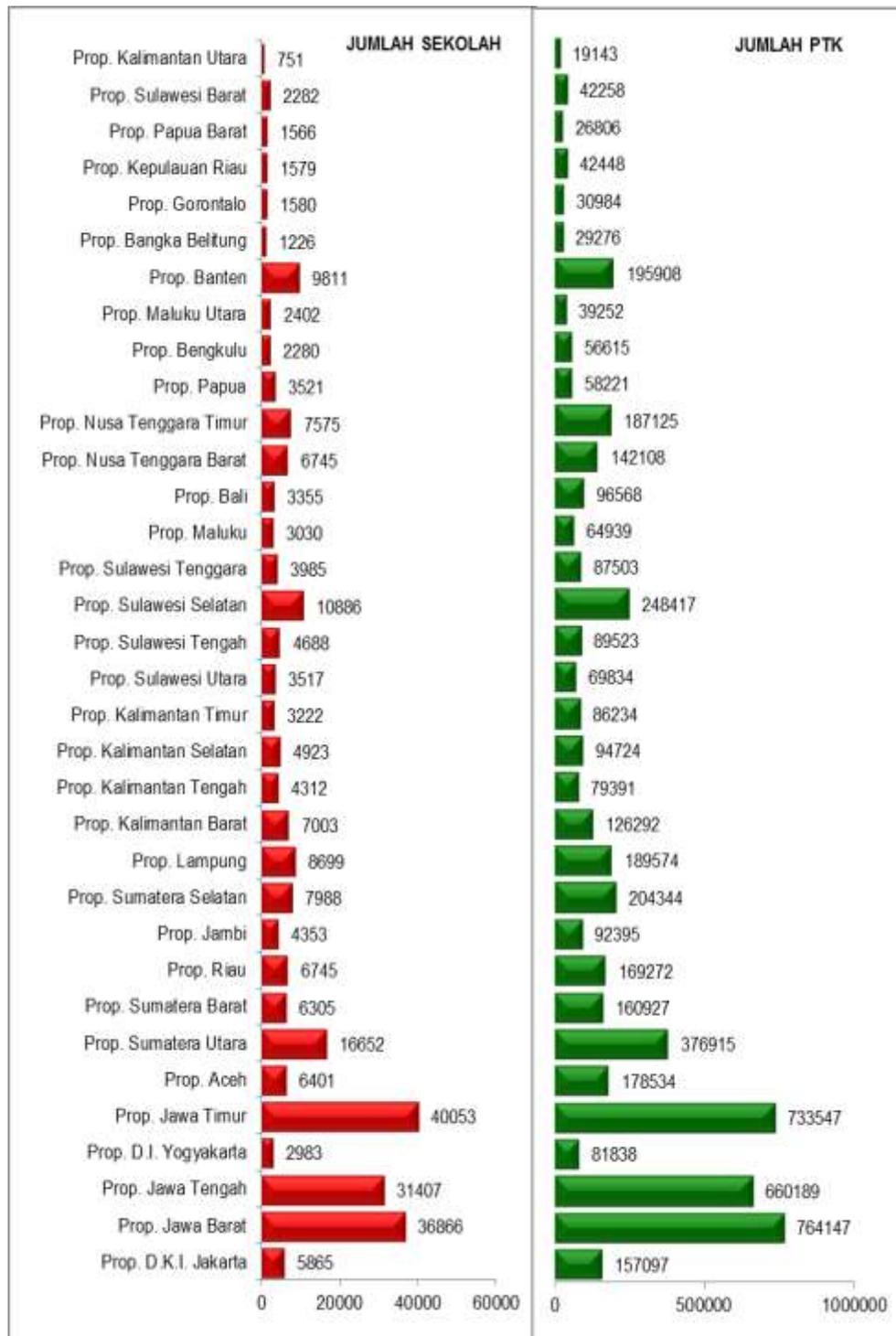
Berdasarkan data NPSN per 1 Februari 2016, jumlah sekolah pada jenjang pendidikan dasar dan menengah seluruhnya sebanyak 264.717 sekolah (termasuk 161 sekolah LN, termasuk madrasah) masing-masing jenjang seperti grafik pada gambar 2.15.



Gambar 2.3: Jumlah Sekolah jenejang Pendidikan Dasar dan Menengah
Sumber: <http://referensi.data.kemdikbud.go.id/index11.php>; 01022016.

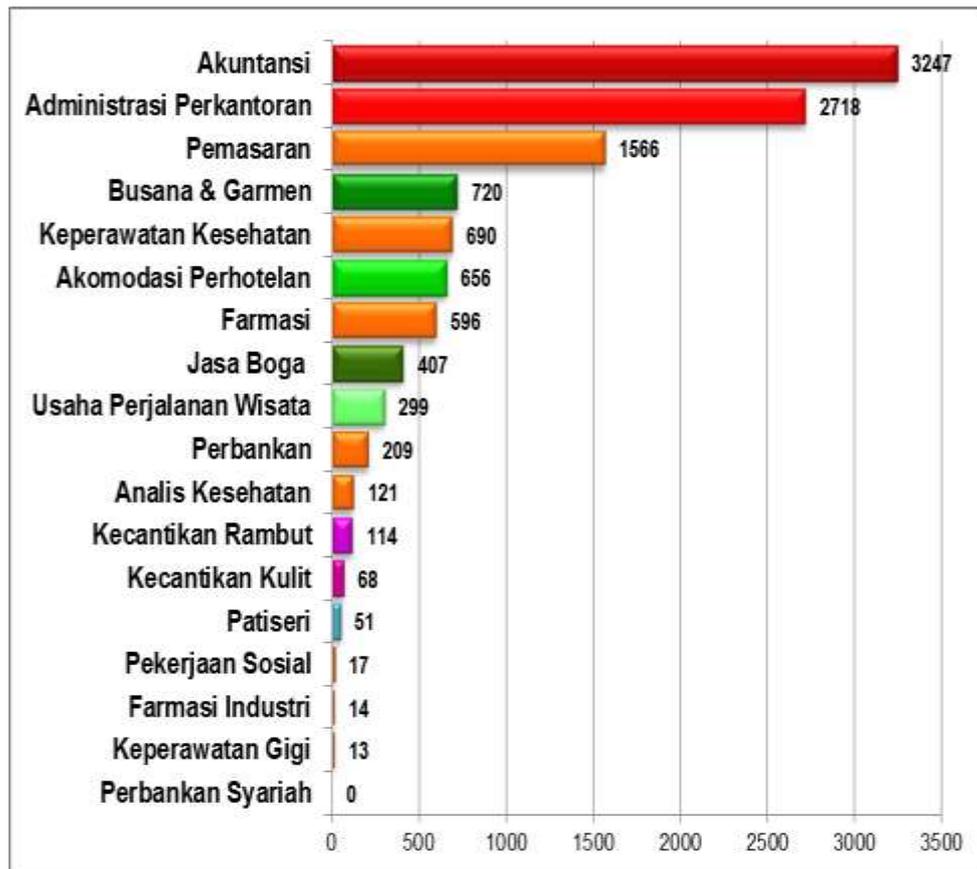


Gambar 2.4: Jumlah Pendidik dan Jenaga Kependidikan pada Jenjang Dikdasmen
Sumber: http://referensi.data.kemdikbud.go.id/ptk_index.php



Gambar 2.5: Grafik Jumlah Sekolah dan PTK per Provinsi (Akhir 2016)

Dari jumlah tersebut, SMK yang menyelenggarakan paket keahlian kelompok Bisnis dan Pariwisata, serta Kesehatan masing-masing dapat dilihat pada gambar 2.16.



Gambar 2.6: SMK Penyelenggara Paket Keahlian Kelompok Bisnis dan Pariwisata
Sumber: <http://datapokok.ditpsmk.net/#>; 1 Februari 2016;

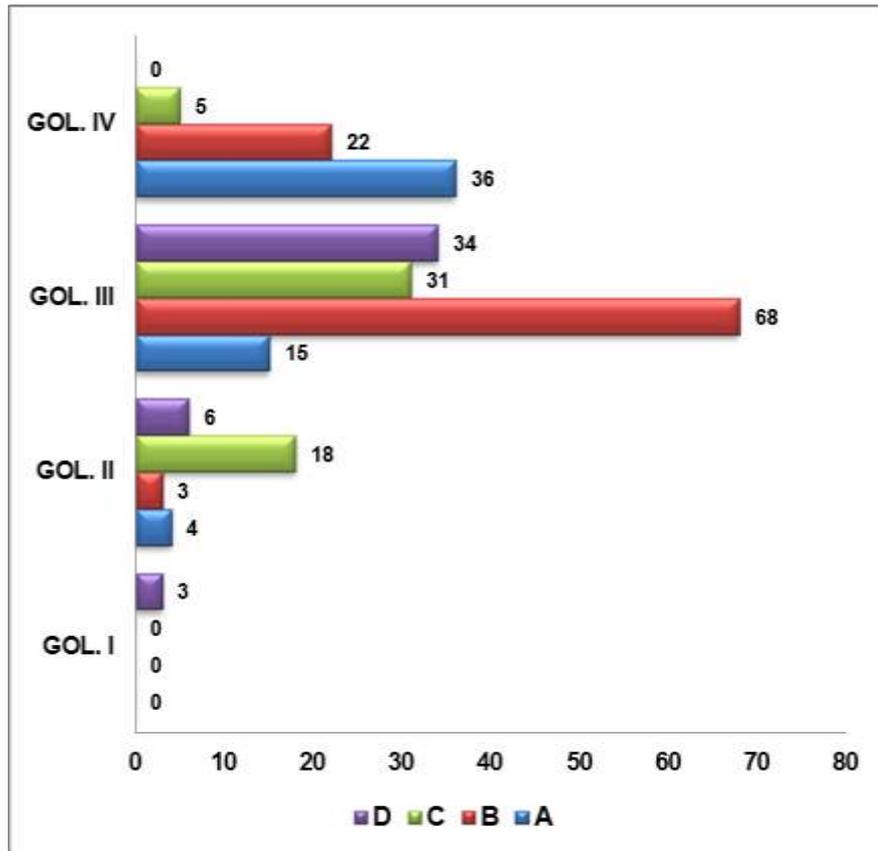
3. Kelamahan (*Weaknesses*)

Terdapat beberapa kelemahan yang akan berpengaruh terhadap pencapaian misi dan visi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, antara lain:

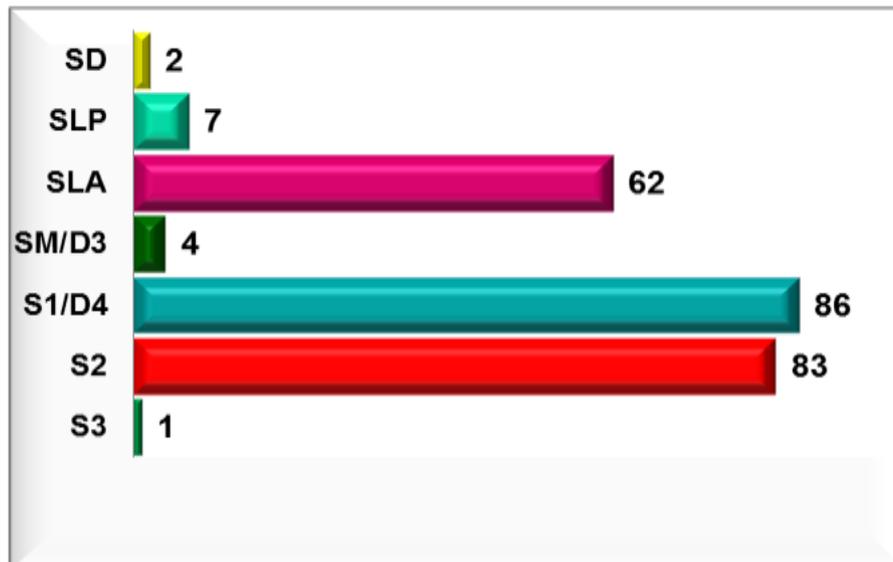
a. *Sumber Daya Manusia*

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 245 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik pejabat struktural, tenaga fungsional widyaiswara, tenaga fungsional tertentu, dan tenaga fungsional umum (data Agustus 2014).

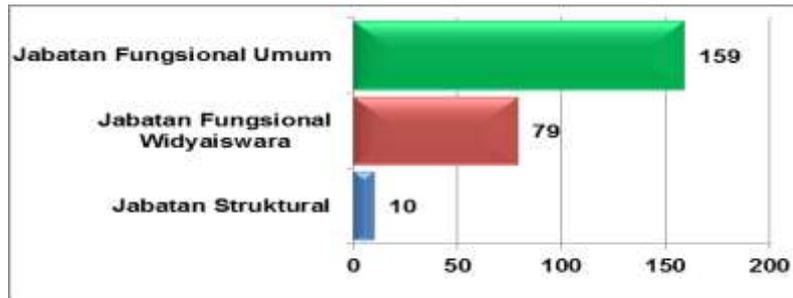
Latar belakang pendidikan SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata cukup beragam, mulai jenjang pendidikan dasar (SD/MI, dan SMP/MTs), jenjang pendidikan menengah (SMA/MA dan SMK/MAK), maupun jenjang pendidikan tinggi, baik dari dalam maupun luar negeri yang ahli di bidangnya.



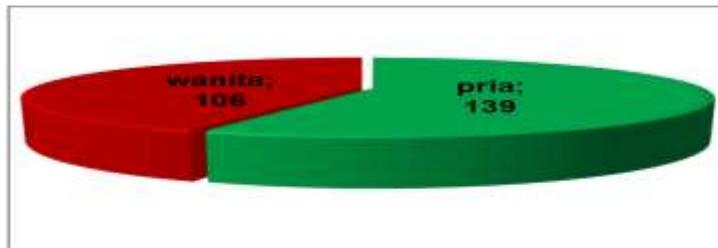
Gambar 2.7: Komposisi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Berdasar Golongan/Ruang, (Subbag Kepegawaian, Agustus 2014)



Gambar 2.8: SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Berdasar Tingkat Pendidikan (Subbag Kepegawaian, Agustus 2014)



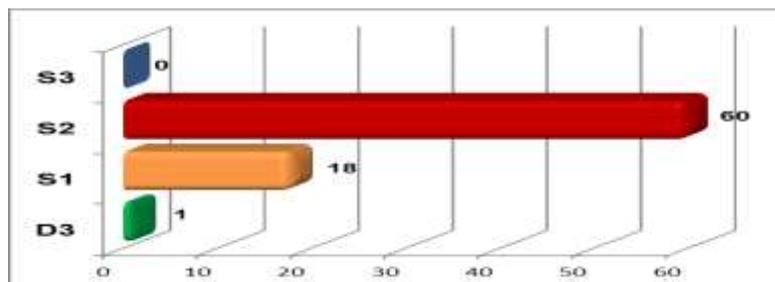
Gambar 2.9: Komposisi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Berdasar Jabatan (Subbag Kepegawaian, Agustus 2014)



Gambar 2.10: SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Berdasar Gender (Subbag Kepegawaian, Agustus 2014)



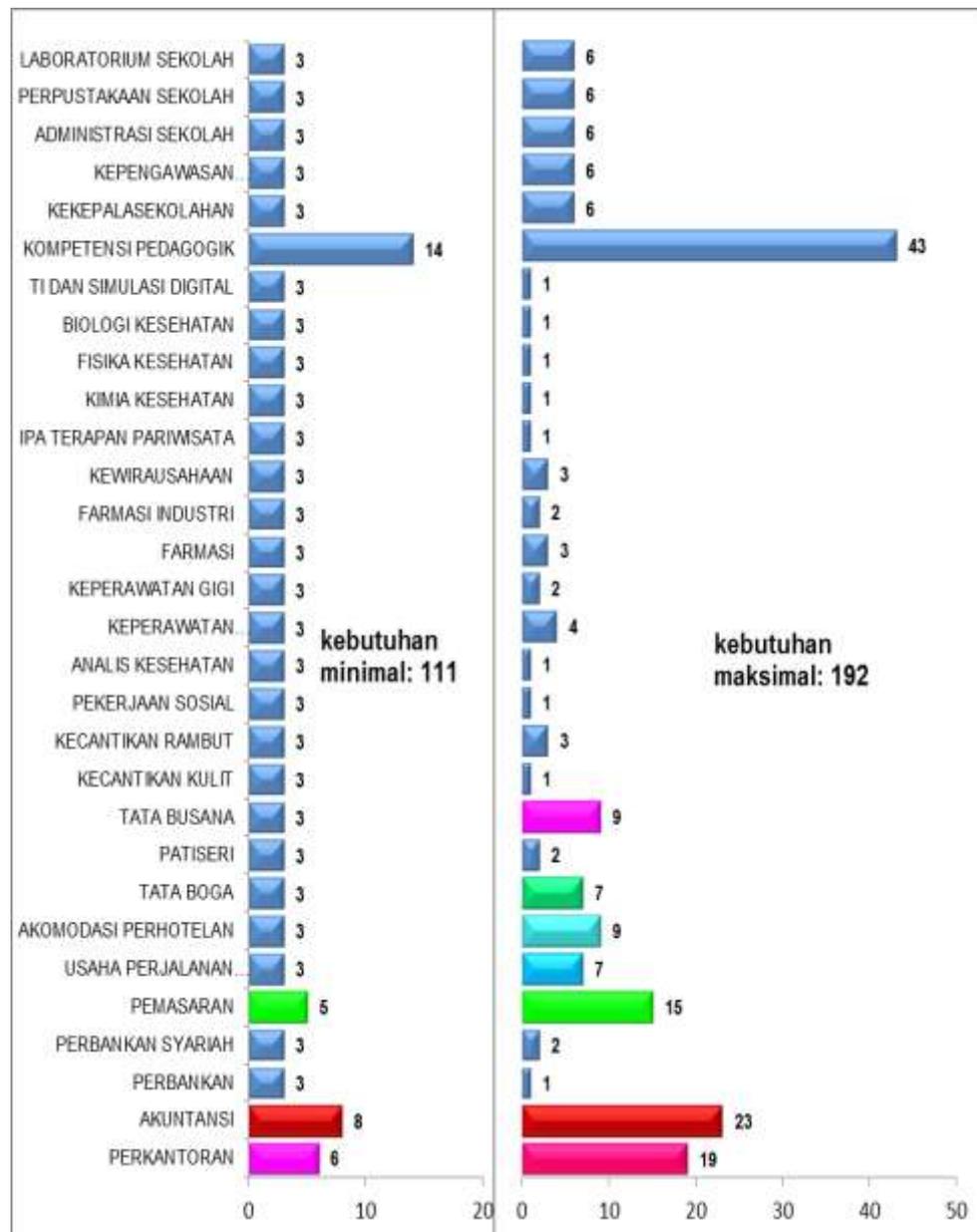
Gambar 2.11: Jumlah Widyaiswara berdasarkan Unit Departemen (Subbag Kepegawaian, Agustus 2014)



Gambar 2.12: Tingkat Pendidikan Tenaga Fungsional Widyaiswara (Subbag Kepegawaian, Agustus 2014)

Komposisi tersebut jelas tidak memadai jika dikaitkan dengan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata selaku lembaga pendidikan dan pelatihan, pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Kebutuhan tenaga fungsional Widyaiswara dan tenaga fungsional tertentu lain pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata adalah sebagaimana grafik berikut ini.



Gambar 2.13: Kebutuhan minimal dan maksimal Tenaga Fungsional Widyaiswara

Catatan: Jumlah kebutuhan Widyaiswara berdasar perhitungan sesuai dengan Peraturan Kepala LAN Nomor 8 Tahun 2008, seluruhnya minimal 111 orang dan maksimal 192 orang. Sedangkan jumlah Widyaiswara yang ada sampai saat ini sebanyak 79 orang.

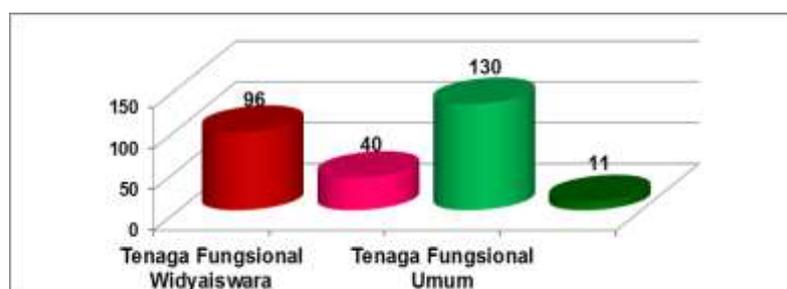


Gambar 2.14: Kebutuhan Tenaga Fungsional Tertentu PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Selama periode 2010–2025 jumlah widyaiswara akan mengalami penurunan secara bertahap setiap tahun (**belum termasuk yang pindah ke instansi lain**). Disisi lain lembaga ini juga membutuhkan tenaga fungsional tertentu lainnya, yang sampai saat ini belum ada. Oleh karena itu, perlu ada penambahan atau rekrutmen widyaiswara baru, dan mengusulkan tenaga fungsional tertentu lainnya, baik mengangkat PNS yang sudah ada di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata menjadi widyaiswara maupun PNS dari instansi lain yang memenuhi persyaratan.

Disamping kekurangan widyaiswara sesuai dengan keahlian dan tenaga fungsional tertentu lainnya, juga tidak meratanya kemampuan SDM dimaksud yang ada dalam beberapa hal. Oleh karena itu perlu adanya pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM dalam bidang tertentu.

Jumlah dan komposisi sumberdaya manusia (SDM) Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata yang diharapkan adalah berbanding terbalik. Artinya jumlah tenaga fungsional widyaiswara dan tenaga fungsional tertentu lainnya lebih banyak dibandingkan tenaga fungsional umum. Harapan dimaksud dapat digambarkan sebagai berikut:

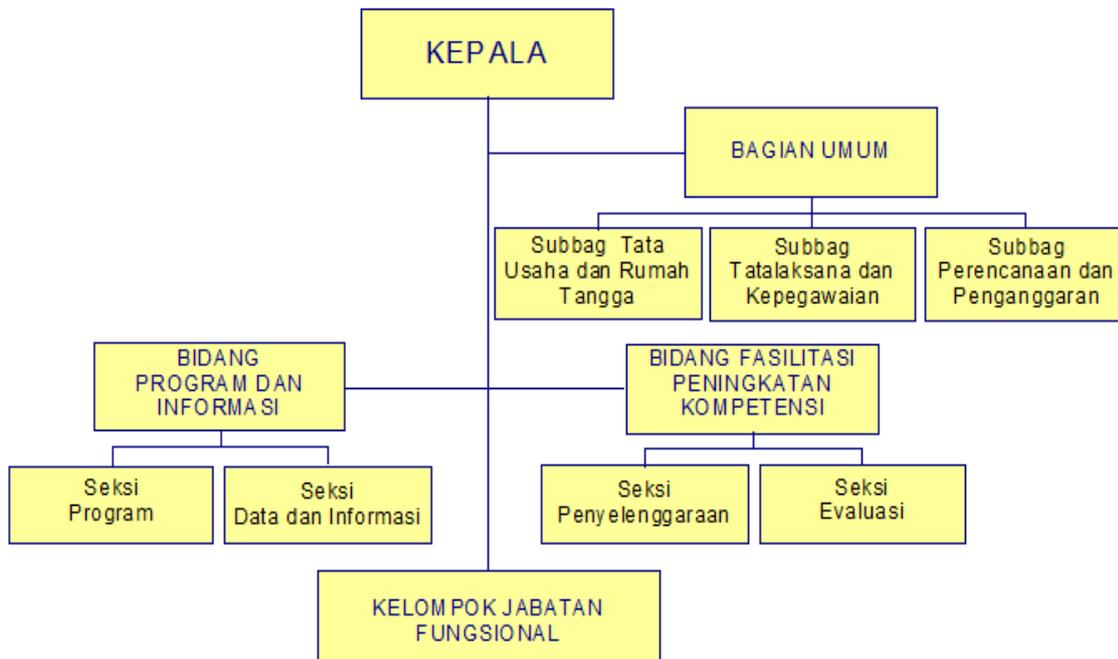


Gambar 2.15: Komposisi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (yang diharapkan)

Catatan: Jumlah Tenaga Fungsional Widyaiswara sebanyak 96 adalah 50% dari kebutuhan ideal sebanyak 192 orang.

b. Organisasi

Sesuai dengan Permendikbud No. 41 Tahun 2012 Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata terdiri dari seorang Kepala, seorang Kabag Umum dengan 3 (tiga) Kasubbag, 2 (dua) orang Kepala Bidang masing-masing dengan 2 (dua) orang Kepala Seksi, serta Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 2.16: Bagan Struktur Organisasi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (Permendikbud Nomor: 16 Tahun 2015)

Untuk kepentingan operasional Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, kemudian dikembangkan organisasi secara internal. Hal ini dilakukan semata-mata untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi yang semakin luas.

c. Fasilitas

Gedung dan bangunan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata sebagian besar dibangun tahun 1989 yang berarti sudah berusia kurang lebih 26 tahun, sebagian gedung/bangunan sudah direnovasi, sebagian lagi mengalami kerusakan. Oleh karena itu, perlu rehabilitasi dan atau perbaikan dan modernisasi gedung dan bangunan yang signifikan sehingga daya dukung fasilitas peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilaksanakan dengan baik.

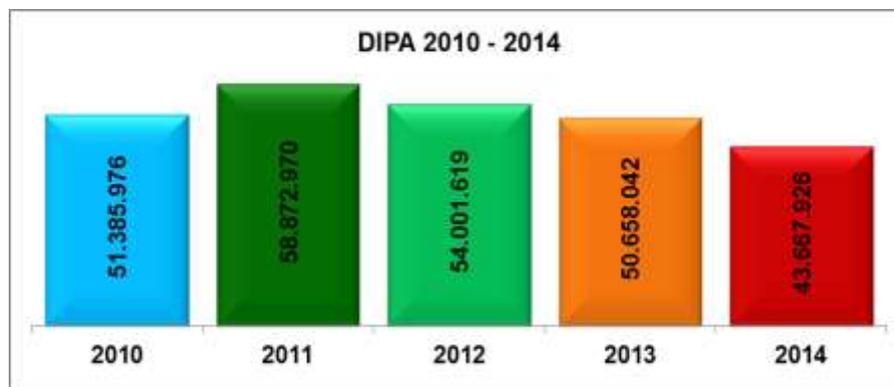
Disamping rehabilitasi gedung dan bangunan, juga perlu ada penambahan gedung/bangunan baru, sebagai tempat praktik pendidikan dan pelatihan terpadu untuk seluruh keahlian yang diampu PPPPTK Bisnis dan Pariwisata. Ini penting mengingat lembaga ini adalah contoh bagi sekolah (terutama SMK) dalam

mengembangkan unit produksi. Dengan demikian tidak terjadi “pelatihan untuk pelatihan” *training just for the sake of training*.

Sebagian besar peralatan praktik dan penunjang pendidikan dan pelatihan sudah relatif tua dan jumlah yang terbatas. Sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan bisnis dan pariwisata, diperlukan modernisasi dan penambahan peralatan praktik pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan IPETK dan juga dunia usaha/industri. Namun demikian, sampai saat ini belum dapat dilakukan modernisasi dan penambahan peralatan praktik pendidikan dan pelatihan yang signifikan, karena terbatasnya dana yang dapat dialokasikan dalam Rencana Kerja-DIPA PPPPTK Bisnis dan Pariwisata.

d. Dana

Untuk menyelenggarakan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan, alokasi dana PPPPTK Bisnis dan Pariwisata masih sangat terbatas, tergantung dari dana yang dialokasikan oleh pemerintah. Akibatnya tidak semua target rencana kegiatan dapat direalisasikan.



Gambar 2.17: Perkembangan DIPA PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Periode 2010-2014

4. Kekuatan (*Strengths*)

Untuk mewujudkan misi dan visinya, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata memiliki beberapa kekuatan, antara lain:

- Adanya Permendiknas No. 41 Tahun 2012 yang kemudian diperbaharui menjadi Permendikbud nomor 16 tahun 2015 sebagai payung hukum keberadaan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata.
- Sesuai Permendiknas No. 16 tahun 2015, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (pasal 1 ayat 1). Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (pasal 1 ayat 2).

- c. Adanya komitmen dan semangat yang tinggi seluruh pimpinan, tenaga fungsional tertentu (Widyaiswara dan Pengembang Teknologi Pendidikan), dan tenaga fungsional umum Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata;
- d. PPPPTK Bisnis dan Pariwisata telah memperoleh sertifikat ISO 9001:2000 pada Oktober 2005, dan terakhir dengan Sertifikat ISO 9001:2008;
- e. Adanya kerjasama kemitraan dengan beberapa instansi lain, baik dalam lingkup Kemdikbud maupun non Kemdikbud dan swasta;
- f. Pengalaman PPPPTK Bisnis dan Pariwisata selama kurang lebih 30 tahun menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan program D3/D4/S1 Calon Guru Kejuruan bekerjasama dengan Perguruan Tinggi;
- g. Adanya dana operasional (DIPA) untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dan kegiatan lain (meskipun terbatas);
- h. Terjalinnnya kerjasama antar lembaga dalam program fasilitasi peningkatan kompetensi PTK dengan beberapa Perguruan Tinggi, Dunia Usaha dan Industri, Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota seluruh Indonesia

C. Faktor Penentu Keberhasilan

Memperhatikan kondisi lingkungan strategis yang secara langsung dan atau tidak langsung berpengaruh terhadap pencapaian visi, dan misi sebagaimana tersebut di atas, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata menetapkan faktor penentu keberhasilan sebagai berikut:

1. Faktor **Sumberdaya manusia**. Tersedianya sumberdaya manusia (SDM) yang profesional dengan komitmen yang tinggi dengan imbalan yang proporsional dan memadai.
2. Faktor **Produk (Barang dan Jasa)**. Adanya produk (barang dan jasa) yang unggul yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan (pendidik dan tenaga kependidikan, serta pelanggan lainnya)
3. Faktor **Organisasi dan Manajemen**. Struktur organisasi dan manajemen yang efektif dan efisien dan birokrasi yang praktis, didukung sistem informasi (ICT) yang handal, serta dilandasi prinsip *learning organization*.
4. Faktor **Keuangan**. Tersedianya dukungan dana yang sesuai dengan kebutuhan program
5. Faktor **Fasilitas**. Tersedianya fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan program diklat dan pengembangan lembaga.

BAB III

MANDAT, STAKEHOLDER, DAN CORE BUSINESS

PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA

A. Mandat PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Dalam melaksanakan tugasnya, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata merujuk pada Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas (UU 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 1 butir c). Berdasarkan UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 4 Tahun 2003, misi ini dilaksanakan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip:

- a. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa;
- b. Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multi makna;
- c. Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat;
- d. Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran;
- e. Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat;
- f. Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

2. Undang-Undang Nomor: 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025.

Berdasarkan lampiran Undang-undang nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025, tahapan dan skala prioritas pembangunan nasional selama periode dimaksud adalah sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1: Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025

Sumber: UU No. 17 Tahun 2007 tentang RPJPN 2005-2025, hal. 77-82

3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Lingkup Standar Nasional Pendidikan sebagaimana PP 19 mencakup beberapa komponen, yaitu: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan (PP 19/2005, pasal 2).

4. Undang-Undang Nomor: 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Dalam pasal 32 disebutkan bahwa Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dilakukan melalui jabatan fungsional. Pembinaan dan pengembangan karier guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

5. Permendiknas nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPPPTK

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang selanjutnya dalam peraturan ini disebut PPPPTK adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (Permendikbud no: 16/2015 pasal 1 ayat 1). PPPPTK dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

Sesuai dengan Permendikbud Nomor: 16 Tahun 2015, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) memiliki tugas: “melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya”.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud PPPPTK memiliki fungsi: (a) penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; (b) pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; (c) fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; (d) pelaksanaan kerja sama di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; (e) evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; dan (f) pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK.

Untuk kelancaran berbagai kegiatan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, mengembangkan susunan organisasi intern sesuai kebutuhan, sebagaimana dapat dilihat pada Bab II.

B. Stakeholder PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Merujuk pada tugas dan fungsi Permendikbud No. 16 Tahun 2015, pemangku kepentingan utama (*key stakeholder*) PPPPTK Bisnis dan Pariwisata adalah:

1. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kelompok Keahlian Bisnis dan Pariwisata;
2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah pada umumnya;
3. Pegawai/Karyawan PPPPTK Bispar (fungsional, struktural);
4. Setjen Kemdikbud, Ditjen GTK; Ditjen Dikdasmen, Ditjen PAUD-Dikmas, serta Direktorat Teknis di lingkungan Ditjen Pendidikan Dasar dan Menengah, PPPPTK lain, LPMP, Lembaga Diklat lain, Mahasiswa dan Perguruan Tinggi
5. Badan Kepegawaian dan Diklat serta Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/Kota;
6. Kemnaker, Kemperin, Kembudpar, Kemenag, dll.
7. Masyarakat Umum, Asosiasi Profesi, Perusahaan (Dunia Usaha/Industri), dan Penyandang Dana.

C. Core Business PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagaimana Permendikbud No. 16 Tahun 2015, *core business* PPPPTK Bisnis dan Pariwisata adalah “**Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**” melalui program-program sebagai berikut:

1. **Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Paket Keahlian Bisnis dan Pariwisata** bagi Pendidik atau guru pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah terutama pendidikan menengah kejuruan (SMK), yang mencakup keahlian Bisnis dan manajemen (Paket Keahlian Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Perbankan, Perbankan Syariah, dan Pemasaran); keahlian Pariwisata (Akomodasi Perhotelan, Usaha Jasa Pariwisata, Jasa Boga, dan Patiseri, Tata Busana, Tata Kecantikan Rambut dan Kulit); keahlian Kesehatan (Pekerjaan Sosial, Analisis Kesehatan, Keperawatan Kesehatan, Keperawatan Gigi, Farmasi, dan Farmasi Industri);
2. Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi, serta Kewirausahaan.

3. **Pendidikan dan Pelatihan Mata Pelajaran** bagi Pendidik atau guru pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah terutama pendidikan menengah kejuruan (SMK), yang meliputi: Pembelajaran Bahasa Asing (Bahasa Inggris, Bahasa Jerman, Bahasa Jepang), Pembelajaran Matematika, Pembelajaran IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, Ekonomi, Kewirausahaan, dan lain-lain.
4. **Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Pedagogik** bagi Pendidik atau guru pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah terutama pendidikan menengah kejuruan (SMK), yang antara lain meliputi: Pengembangan Kurikulum, Strategi Pembelajaran, Penilaian Berbasis Kompetensi, dan lain-lain.
5. **Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial dan Teknis** bagi Tenaga Kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah terutama pendidikan menengah kejuruan (SMK), yang antara lain meliputi: manajemen sekolah bagi kepala/wakil kepala sekolah, manajemen sekolah (*talent scouting*) bagi calon kepala sekolah, Administrasi Sekolah (Ketatausahaan Sekolah), Pengelolaan Perpustakaan Sekolah, Pengelolaan Laboratorium Sekolah, serta diklat manajerial dan teknis lainnya.
6. **Pengkajian dan Pengembangan** di bidang pendidikan bisnis dan pariwisata, teknis pendidikan (manajemen sekolah, kurikulum, bahan ajar, pengembangan dan standarisasi fasilitas, pengembangan kewirausahaan, pengembangan sistem evaluasi dan sertifikasi, pengembangan TI, pengembangan PLH dan EfSD, pengembangan hubungan dengan DU/DI, dan kelembagaan.
7. **Jasa Konsultansi**, baik manajemen pendidikan maupun teknis pendidikan.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, DAN STRATEGI PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA

A. Visi, dan Misi Pendidikan Nasional

Sesuai Ketentuan Umum Penjelasan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berkewajiban untuk mencapai **Visi Pendidikan Nasional** sebagai berikut:

“Menjadi Organisasi yang Modern, Efektif dan Efisien untuk Mewujudkan Pranata Pendidikan Menuju Terciptanya Insan Indonesia Cerdas Komprehensif, Kompetitif dan Bermartabat”

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, **Misi Pendidikan Nasional** adalah:

1. Mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh rakyat Indonesia;
2. Membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar;
3. Meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang bermoral;
4. Meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar nasional dan global; dan
5. Memberdayakan peranserta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi dalam konteks Negara Kesatuan RI.

Tujuan Pendidikan Nasional menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah:

1. Meningkatkan iman, takwa, dan akhlak mulia;
2. Meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi;
3. Meningkatkan sensitivitas dan kemampuan ekspresi estetis;
4. Meningkatkan kualitas jasmani;
5. Meningkatkan pemerataan kesempatan belajar kepada semua jalur, jenis, dan jenjang pendidikan bagi semua warga negara secara adil, tidak diskriminatif, dan demokratis tanpa membedakan tempat tinggal, status sosial-ekonomi, jenis kelamin, agama, kelompok etnis, dan kelainan fisik, emosi, mental serta intelektual;

6. Menuntaskan program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun secara efisien, bermutu, dan relevan sebagai landasan yang kokoh bagi pengembangan kualitas manusia Indonesia;
7. Menurunkan secara signifikan jumlah penduduk buta aksara;
8. Memperluas akses pendidikan nonformal bagi penduduk laki-laki ataupun perempuan yang belum sekolah, tidak pernah sekolah, buta aksara, putus sekolah dalam dan antar jenjang serta penduduk lainnya yang ingin meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan;
9. Meningkatkan daya saing bangsa dengan menghasilkan lulusan yang mandiri, bermutu, terampil, ahli dan mampu belajar sepanjang hayat, serta memiliki kecakapan hidup yang dapat membantu dirinya dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan;
10. Meningkatkan kualitas pendidikan dengan tersedianya standar pendidikan nasional dan standar pelayanan minimal (SPM), serta meningkatkan kualifikasi minimum dan sertifikasi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya;
11. Meningkatkan relevansi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan melalui peningkatan hasil penelitian, serta pengembangan dan penciptaan ilmu pengetahuan dan teknologi oleh perguruan tinggi serta penyebarluasan dan penerapannya pada masyarakat;
12. Menata sistem pengaturan dan pengelolaan pendidikan yang semakin efisien, produktif, dan demokratis dalam suatu tata kelola yang baik dan akuntabel;
13. Meningkatnya efisiensi dan efektifitas manajemen pelayanan pendidikan melalui peningkatan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, peran serta masyarakat dalam pembangunan pendidikan, serta efektivitas pelaksanaan otonomi dan desentralisasi pendidikan termasuk otonomi keilmuan; dan
14. Mempercepat pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme untuk mewujudkan Depdiknas yang bersih dan berwibawa.

B. Visi, Misi, Tata Nilai, Tujuan, dan Program Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

1. Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2025

Dalam rangka mewujudkan cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa dan sejalan dengan visi pendidikan nasional, pada tahun 2025, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai visi:

Menghasilkan Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif (Insan Kamil/Insan Paripurna)

Yang dimaksud dengan insan Indonesia cerdas adalah insan yang cerdas omprehensif, yaitu cerdas spiritual, cerdas emosional, cerdas sosial, cerdas intelektual, dan cerdas kinestetis. Tabel 4.1 memberikan deskripsi lengkap yang dimaksud dengan insan cerdas dan kompetitif.

Tabel 4.1: Makna Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif

Makna Insan Indonesia Cerdas		Makna Insan Indonesia Kompetitif
Cerdas spiritual	<ul style="list-style-type: none"> Beraktualisasi diri melalui olah hati/kalbu untuk menumbuhkan dan memperkuat keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia termasuk budi pekerti luhur dan kepribadian unggul. 	<ul style="list-style-type: none"> Berkepribadian unggul dan gandrung akan keunggulan Bersemerangot juang tinggi Mandiri Pantang menyerah Pembangun dan pembina jejaring Bersahabat dengan perubahan Inovatif dan menjadi agen perubahan Produktif Sadar mutu Berorientasi global Pembelajaran sepanjang hayat Menjadi rahmat bagi semesta alam
Cerdas emosional dan sosial	<ul style="list-style-type: none"> Beraktualisasi diri melalui olah rasa untuk meningkatkan sensitivitas dan apresiativitas akan kehalusan dan keindahan seni dan budaya, serta kompetensi untuk mengekspresikannya. Beraktualisasi diri melalui interaksi sosial yang (a) membina dan memupuk hubungan timbal balik; (b) demokratis; (c) empatik dan simpatik; (d) menjunjung tinggi hak asasi manusia; (e) ceria dan percaya diri; (d) menghargai kebhinekaan dalam bermasyarakat dan bernegara; (e) berwawasan kebangsaan dengan kesadaran akan hak dan kewajiban warga negara. 	
Cerdas intelektual	<ul style="list-style-type: none"> Beraktualisasi diri melalui olah pikir untuk memperoleh kompetensi dan kemandirian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Aktualisasi insan intelektual yang kritis, kreatif, inovatif dan imajinatif. 	
Cerdas kinestetis	<ul style="list-style-type: none"> Beraktualisasi diri melalui olah raga untuk mewujudkan insan yang sehat, bugur, berdaya-tahan, sigap, terampil, dan trengginas. Aktualisasi insan adiraga. 	

2. Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2019

Tema pembangunan yang kedua (2015 - 2019) difokuskan **pada penguatan daya saing regional**. Sejalan dengan fokus tersebut, Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan **2019** adalah:

"Terbentuknya Insan serta Ekosistem Pendidikan dan Kebudayaan yang Berkarakter dengan Berlandaskan Gotong Royong"

Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2019 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Terbentuknya insan serta ekosistem pendidikan yang berkarakter

- Terbentuknya insan serta ekosistem pendidikan yang berkarakter dimaknai sebagai terwujudnya dengan baik 7 (tujuh) elemen ekosistem pendidikan.
- Penyebutan insan secara terpisah adalah untuk menekankan arti sangat penting dari peran pelaku dalam suatu ekosistem.

b. Tujuh (7) Elemen Ekosistem Pendidikan

- Sekolah yang kondusif/siswa yang gembira
- Guru sebagai penyemangat
- Orangtua yang terlibat aktif
- Masyarakat yang sangat peduli
- Industri yang berperan penting
- Organisasi profesi yang berkontribusi besar
- Pemerintah yang berperan optimal

c. Terbentuknya insan serta ekosistem kebudayaan yang berkarakter

- Terwujudnya pemahaman mengenai pluralitas sosial dan keberagaman budaya
- Terbentuknya wawasan kebangsaan
- Terwujudnya budaya riset, budaya inovasi, budaya produksi
- Terwujudnya pelestarian warisan budaya
- Terbentuknya karakter yang tangguh
- Tingginya apresiasi terhadap keragaman seni
- Berkembangnya promosi dan diplomasi budaya

d. Berlandaskan gotong royong

- Gotong royong salah satu ciri khas bangsa Indonesia.
- Gotong royong diakui sebagai kepribadian dan budaya bangsa yang telah berakar kuat dalam kehidupan masyarakat.
- Gotong royong dalam pembangunan pendidikan dan kebudayaan berarti banyak hal yang dilakukan bersama oleh banyak pihak secara sadar, sukarela, dan keinginan saling tolong menolong.
- Berlandaskan gotong royong akan memposisikan pembangunan pendidikan dan kebudayaan sebagai sebuah gerakan.
- Gerakan yang dicirikan antara lain oleh keterlibatan aktif masyarakat dan kepercayaan yang tinggi terhadap lingkungan lembaga satuan pendidikan seperti sekolah.

3. Misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2019

Untuk mencapai visi 2019, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2015 – 2019 mempunyai misi sebagai berikut:

Tabel 4.2: Misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

KODE	MISI
M1	Mewujudkan pelaku pendidikan dan kebudayaan yang kuat
M2	Mewujudkan akses yang meluas dan merata
M3	Mewujudkan pembelajaran yang bermutu
M4	Mewujudkan pelestarian kebudayaan dan pengembangan bahasa
M5	Mewujudkan penguatan tata kelola serta peningkatan efektivitas birokrasi dan pelibatan publik

4. Tata Nilai Pendidikan dan Kebudayaan 2019

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi tersebut, perlu didukung oleh tata nilai yang merupakan dasar sekaligus arah bagi sikap dan perilaku seluruh pegawai dalam menjalankan tugas. Tata nilai juga akan menyatukan hati dan pikiran seluruh pegawai dalam usaha mewujudkan layanan prima pendidikan. Tata nilai dimaksud adalah:

1. (Memiliki) Integritas
2. Kreatif dan Inovatif
3. Inisiatif
4. Pembelajar
5. (Menjunjung) Meritokrasi
6. (Terlibat) Aktif
7. Tanpa Pamrih

Catatan: *Tata nilai merupakan dasar sekaligus arah bagi sikap dan perilaku seluruh pegawai dalam bertugas.*

5. Tujuan Strategis Pendidikan dan Kebudayaan 2019

Untuk mewujudkan misi dan visi Pendidikan dan Kebudayaan 2019, ditetapkan tujuan strategis (T) sebagai berikut:

Tabel 4.3: Tujuan Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

KODE	TUJUAN STRATEGIS
T1	Peningkatan akses dan mutu Pendidikan Anak Usia Dini
T2	Perluasan Akses Pendidikan Dasar yang Bermutu
T3	Peningkatan Kepastian Akses Pendidikan Menengah yang Bermutu dan Relevan dengan Kebutuhan Masyarakat
T4	Peningkatan Mutu dan Kapasitas Pendidikan Masyarakat

KODE	TUJUAN STRATEGIS
T5	Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Dasar dan Menengah yang Berorientasi pada Pembentukan Karakter
T6	Peningkatan Profesionalisme, Pemerataan Distribusi, serta Kesejahteraan Guru dan Tenaga Kependidikan
T7	Peningkatan Jati Diri Bangsa melalui Pelestarian dan Diplomasi Kebudayaan , serta Pemakaian Bahasa sebagai Pengantar Pendidikan
T8	Peningkatan Sistem Tata Kelola yang Transparan dan Akuntabel dengan melibatkan publik

6. Program dan Penanggung Jawab Program Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan, maka Kementerian menetapkan program sekaligus penanggung jawab program sebagai berikut:

Tabel 4.4: Program dan Penanggung Jawab Program Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015 - 2019

NO	PROGRAM	ESELON I
1.	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Sekretariat Jenderal
2.	Program Pengembangan Guru dan Tenaga Kependidikan	Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan
3.	Program Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat	Ditjen PAUD dan Dikmas
4.	Program Pendidikan Dasar dan Menengah	Ditjen Dikdasmen
5.	Program Pelestarian Budaya	Ditjen Kebudayaan
6.	Program Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kemdikbud	Inspektorat Jenderal
7.	Program Pengembangan dan Pembinaan, dan Perlindungan Bahasa dan Sastra	Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa
8.	Program Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	Badan Penelitian dan Pengembangan

C. Visi, Misi, Tata Nilai, Tujuan dan Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

1. Visi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Visi Kemdikbud tersebut merupakan arah kebijakan dalam penyusunan program dan kegiatan strategis Ditjen GTK sesuai kondisi obyektif dalam lima tahun ke depan. Dengan Visi tersebut diharapkan Ditjen GTK mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, transparan, dan akuntabel. Makna Visi Kemendikbud tersebut sebagaimana terdapat dalam Renstra Kemendikbud dijadikan dasar oleh Ditjen GTK untuk mendorong:

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

Visi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tersebut mencerminkan hal-hal sebagai berikut:

- a. **Profesional** mencerminkan guru dan tenaga kependidikan yang memiliki sikap profesional, kreatif, inovatif, dan terus berusaha meningkatkan kompetensinya agar memiliki keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu melalui pendidikan profesi, serta memahami bagaimana mengimplementasikan keilmuannya sesuai dengan kebutuhan subyek didik agar subyek didik dapat mengaktualisasi dirinya sendiri;
- b. **Sejahtera** mencerminkan penghargaan terhadap profesi guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan martabatnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan profesional, serta perlindungan terhadap profesi guru dan tenaga kependidikan yang dapat memberikan jaminan rasa aman dalam berkarya membangun manusia agar harkat dan martabatnya dihargai oleh masyarakat.
- b. **Bermartabat** mencerminkan sikap guru dan tenaga kependidikan yang memiliki martabat atau tingkat harkat kemanusiaan dan kedudukan yang terhormat dalam menjalankan peran dan fungsinya yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, serta dapat menjadi tauladan yang baik bagi anak didiknya.
- c. **Ekosistem** yang Berkarakter dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan dan seluruh unsur-unsur pendidikan yang mendukung terwujudnya pendidikan sebagai gerakan.
- d. **Berlandaskan gotong royong** dapat dimaknai sebagai kesadaran dan tanggungjawab banyak pihak untuk secara bersama, sukarela, merasa turut berkepentingan dengan keinginan saling menolong, dalam sebuah gerakan yang berlandaskan gotong royong terlibat aktif dalam pembangunan pendidikan untuk meningkatkan mutu dan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa.

2. Misi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Untuk mendukung mewujudkan visi dan misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan menetapkan misi sebagai berikut:

Tabel 4.5 Misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015 - 2019

KODE	MISI
MD1	Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Berkinerja Baik
MD2	Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Sejahtera
MD3	Mewujudkan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan
MD4	Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola serta Peningkatan Efektivitas Birokrasi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan dan Pelibatan Publik

Misi yang ditetapkan tersebut merupakan peran strategis yang diinginkan untuk mencapai Visi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2019. Adapun makna dari masing-masing Misi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2015—2019 adalah sebagai berikut:

- a. Misi 1 Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (MD1): Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Berkinerja Baik adalah mendorong peningkatan kualitas sikapnya dalam aspek kepribadian, spiritual dan sosial guru dan tenaga kependidikan dan berdampak pada meningkatnya kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia (NAWA CITA 5) dan revolusi karakter bangsa (NAWA CITA 8)
- b. Misi 2 Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (MD2): Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Sejahtera adalah menerapkan sistem pembinaan guru dan tenaga kependidikan yang menjamin meningkatnya subject knowledge dan pedagogical knowledge yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa; mewujudkan mutu lulusan pendidikan yang kompeten (sikap, pengetahuan, dan keterampilan), mandiri, berkepribadian, dan kompetitif; mendorong penciptaan inovasi dan kreativitas yang mendukung peningkatan daya saing dan kesejahteraan rakyat.
- c. Misi 3 Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (MD3): Mewujudkan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan adalah memastikan ketersediaan guru dan tenaga kependidikan di semua jenjang pendidikan, di seluruh wilayah Indonesia, di perkotaan maupun pedesaan bahkan sampai di daerah terdepan, terluar, dan terpencil, dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang memadai sesuai standar yang ditetapkan serta menjamin pengembangan karir guru dan tenaga kependidikan tersebut tanpa membedakan status ekonomi, kondisi fisik dan mental, asal wilayah, gender dan agama.

- d. Misi 4 Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (MD4): Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola serta Peningkatan Efektivitas Birokrasi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan dan Pelibatan Publik adalah dengan memaksimalkan pelibatan publik dalam seluruh aspek pengelolaan kebijakan pembinaan guru dan tenaga kependidikan yang berbasis data, riset, dan bukti lapangan; membantu penguatan kapasitas tata kelola guru dan tenaga kependidikan di daerah, mengembangkan koordinasi dan kerjasama lintas sektor di tingkat nasional; mewujudkan birokrasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang menjadi teladan dalam tata kelola yang bersih, efektif, dan efisien.

3. Tujuan Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Untuk merealisasikan visi dan misi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dirumuskan tujuan strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2015 – 2019, sebagai berikut:

Tabel 4.6: Tujuan Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2015-2019

KODE	TUJUAN STRATEGIS
TD1	Penguatan Peran Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Ekosistem Pendidikan
TD2	Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu
TD3	Peningkatan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan
TD4	Peningkatan Sistem Tata Kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang Transparan dan Akuntabel dengan Melibatkan Publik

Penjelasan dari masing-masing tujuan strategis tersebut sebagai berikut:

- a. Tujuan Strategis 1 (**TD1**): Penguatan Peran Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Ekosistem Pendidikan, merupakan penjabaran untuk mengukur tercapainya Misi 1 (**MD1**): Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Berkinerja Baik. Pembentukan karakter merupakan tugas bersama dari orang tua, guru, tenaga kependidikan dan pemerintah. Guru merupakan unsur utama yang bertugas membentuk karakter anak didik, terutama selama proses pendidikan di sekolah. Keberhasilan pembentukan karakter anak didik di sekolah dapat terwujud apabila guru mampu menumbuhkan karakter positif para peserta didik melalui pembiasaan sikap dan perilaku positif di sekolah serta memberikan contoh keteladanan pada peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sikap guru dan tenaga kependidikan dalam hal kepribadian, spiritual, dan sosial melalui peningkatan disiplin dan kehadiran guru merupakan tugas dan tantangan besar yang harus

- dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja layanan guru dan tenaga kependidikan.
- b. Tujuan Strategis 2 (**TD2**): Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu merupakan penjabaran untuk mengukur tercapainya Misi 2 (**MD2**): Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Sejahtera. Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, karena guru adalah inti dari proses pendidikan dan guru menjadi kunci utama mutu pendidikan. Oleh karena itu diperlukan: (i) sistem pembinaan yang menjamin meningkatnya *subject knowledge* dan *pedagogical knowledge* yang berdampak pada kualitas hasil belajar siswa; (ii) peningkatan profesionalisme guru antara lain melalui: penerapan sistem uji kompetensi guru, peningkatan kualifikasi akademik, dan sertifikasi guru, serta pengembangan profesionalisme berkelanjutan bagi guru dalam jabatan; dan (iii) pengembangan karir tanpa membedakan status ekonomi, kondisi fisik/mental, asal wilayah, gender dan agama.
- c. Tujuan Strategis 3 (**TD3**): Peningkatan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan merupakan penjabaran untuk mengukur tercapainya Misi 3 (**MD3**): Mewujudkan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan. Pada RPJMN 2015—2019, arah kebijakan pembangunan pendidikan disamping diprioritaskan pada Peningkatan profesionalisme juga pada pembenahan distribusi guru dan tenaga kependidikan. Pembenahan distribusi guru dan tenaga kependidikan bertujuan untuk meningkatkan ketersediaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan berkualitas secara merata, memperbaiki rasio guru terhadap siswa dan memenuhi beban mengajar guru.
- d. Tujuan Strategis 4 (**TD4**): Peningkatan Sistem Tata Kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang Transparan dan Akuntabel dengan Melibatkan Publik merupakan penjabaran untuk mengukur tercapainya Misi 4 (**MD4**): Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola serta Peningkatan Efektivitas Birokrasi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan dan Pelibatan Publik. Peningkatan akuntabilitas kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan bertujuan untuk menjaga agar tingkat pencapaian akuntabilitas pengelolaan kinerja Ditjen GTK dalam kategori B (baik), yaitu dengan cara peningkatan efisiensi dan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan program kerja dan anggaran serta pengembangan koordinasi dan kerjasama. Selain itu konsistensi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi harus terus dilakukan dan difokuskan pada kebijakan untuk mewujudkan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan menjadi teladan dalam memberikan layanan prima, mewujudkan tata kelola yang bersih, efektif dan efisien, Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan transparansi dengan melibatkan publik dalam seluruh aspek pengelolaan kebijakan berbasis data, riset, dan bukti lapangan.

4. Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Untuk mengukur tingkat ketercapaian tujuan strategis (TD), maka diperlukan sejumlah sasaran strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (SD) yang menggambarkan kondisi yang ingin dicapai pada akhir

periode 2015 - 2019. Penetapan SD mempunyai peran penting dalam mengukur ketercapaian TD. Berikut Sasaran Strategis Ditjen GTK (SD) untuk setiap tujuan strategis (TD) beserta indikator kinerja sasaran strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (IKSD):

Tabel 4.7: Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Kode	Tujuan Strategis Ditjen GTK (TD)	Kode	Sasaran Strategis Ditjen GTK (SD)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis Ditjen GTK (IKSD)
TD1	Penguatan Peran Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Ekosistem Pendidikan	SSD1	Meningkatnya kualitas sikap guru dan tenaga kependidikan dalam kepribadian, spiritual dan sosial	Persentase guru, pendidik lainnya dan tenaga kependidikan yang berkinerja baik sebanyak 100%
TD2	Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu	SSD2	Meningkatnya profesionalisme guru dan tenaga kependidikan	Persentase guru dan tenaga kependidikan profesional minimal 95%
				Persentase PTK PAUD profesional minimal sebanyak 37,00%
				Persentase PTK Dikmas profesional minimal sebanyak 15%
TD3	Peningkatan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan	SSD3	Meningkatnya kualitas penataan dan distribusi guru dan tenaga kependidikan	Persentase satuan pendidikan dasar memiliki jumlah guru sesuai SPM sebanyak 68,43%
				Persentase satuan pendidikan menengah memiliki jumlah guru sesuai SNP sebanyak 77,5%
TD4	Peningkatan Sistem Tata Kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang Transparan dan Akuntabel dengan Melibatkan Publik	SSD4	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	Skor LAKIP minimal sebesar 80

5. Tata Nilai Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

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

a. Memiliki Integritas

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

b. Kreatif dan Inovatif

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

c. Inisiatif

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

d. Pembelajar

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

e. Menjunjung Meritokrasi

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

f. Terlibat Aktif

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

g. Pamrih Tanpa

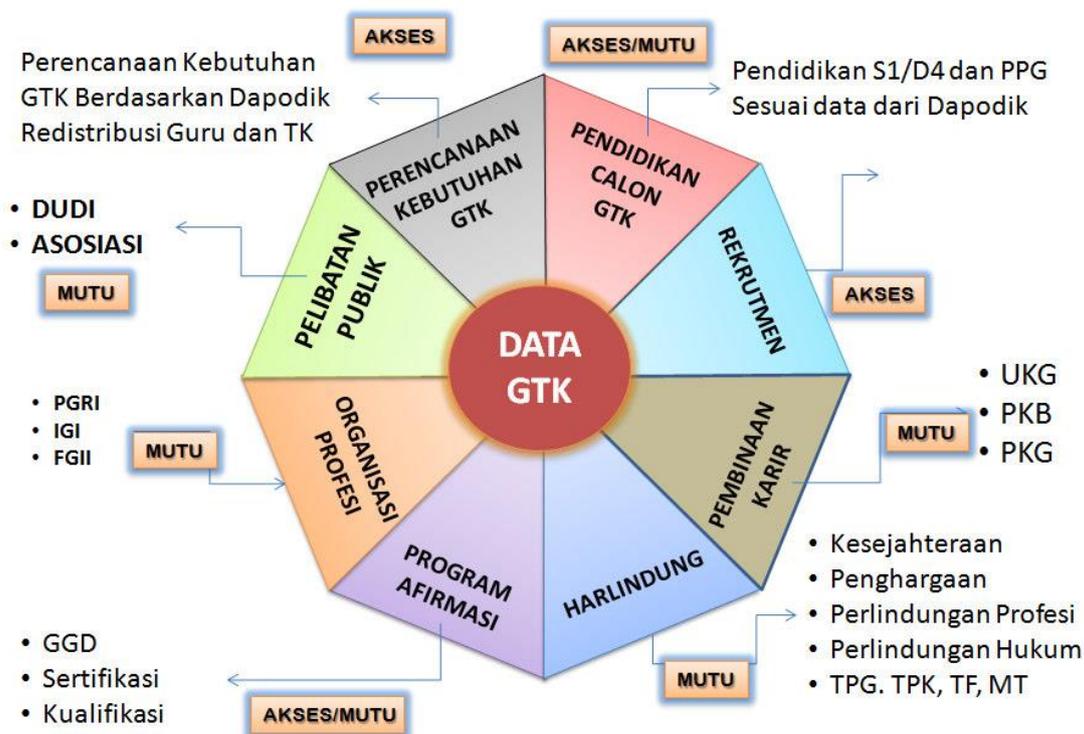
Tidak memiliki maksud yang tersembunyi untuk memenuhi keinginan dan memperoleh keuntungan pribadi, memberikan dorongan dan semangat bagi pihak lain untuk suka berusaha mencapai tujuan bersama, memberikan inspirasi, dan memberikan dorongan agar pihak lain tergerak untuk menghasilkan karya terbaiknya.

B. Arah Kebijakan dan Strategi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Arah kebijakan dan Strategi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan kependidikan untuk mewujudkan visi dan misi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Arah kebijakan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dirumuskan dengan berpedoman pada:

1. Entitas Desain Tata Kelola Guru dan Tenaga Kependidikan

Entitas dan desain tata kelola guru dan tenaga kependidikan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Entitas Desain Tata Kelola Guru dan Tenaga Kependidikan

2. Prinsip Dasar Kebijakan Tata Kelola Guru dan Tenaga Kependidikan

Prinsip dasar kebijakan tata kelola guru dan tenaga kependidikan, meliputi:

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

3. Quickwin:

Quickwin terdiri dari beberapa kegiatan, yaitu:

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

Arah kebijakan dan strategi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan untuk mencapai sasaran (SSD) pada setiap tujuan strategis (TD) strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang mendukung pencapaian sasaran strategis (SS) pada setiap tujuan strategis (T) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, diuraikan sebagai berikut:

1. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai sasaran strategis (SSD1) pada tujuan strategis (TD1) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dalam mendukung sasaran strategis (SS3) dari tujuan strategis (T1) Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SSD1 sebagai berikut:

- a. Meningkatkan peran guru sebagai suri tauladan bagi siswa dengan cara menjadikan guru sebagai role model bagi anak-anak usia sekolah pada semua jenjang pendidikan (PAUD dan pendidikan dasar dan menengah) untuk membina budi pekerti, watak, dan kepribadian peserta didik.
- b. Meningkatkan kepedulian guru dan tenaga kependidikan dalam menanamkan pendidikan karakter kepada anak didik melalui pengawasan yang ketat terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pemberian bimbingan-penyuluhan dalam proses pembelajaran, untuk mendukung siswa dalam mengembangkan segenap potensi dan kepribadian dengan sempurna.
- c. Meningkatkan peran guru sebagai pendidik melalui perbaikan tingkat kehadiran/partisipasi guru melalui: (i) pemberdayaan guru untuk mengajar lebih dari satu kelas dan/atau mengajar lebih dari satu mata pelajaran di sekolah yang sama; (ii) pengurangan tugas-tugas administrasi bagi guru; dan (iii) menumbuhkan gerakan/kampanye nasional tentang akuntabilitas guru sebagai pendidik dan panutan di sekolah dan masyarakat.
- d. Memperkuat integritas dan sikap guru dan tenaga kependidikan melalui peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial;
- e. Meningkatkan akuntabilitas guru dan tenaga kependidikan melalui penguatan penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan yang sah, andal, transparan dan berkesinambungan;

2. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai sasaran strategis (SSD2) pada tujuan strategis (TD2) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dalam mendukung sasaran strategis (SS9) dari tujuan strategis (T4) Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SSD2 yaitu sebagai berikut:

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

3. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai sasaran strategis (SSD3) pada tujuan strategis (TD3) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dalam mendukung sasaran strategis (SS9) dari tujuan strategis (T4) Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SSD3 yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengelolaan, khususnya dalam penempatan guru dan tenaga kependidikan, melalui:
 - 1) pengembangan kapasitas pemerintah kabupaten dan kota untuk mengelola perekrutan, penempatan dan peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien;
 - 2) peningkatan efisiensi pemanfaatan guru dan tenaga kependidikan dengan memperbaiki rasio guru-murid dan memaksimalkan beban mengajar;
 - 3) penguatan kerja sama antara LPTK dan semua tingkat pemerintahan untuk menjamin mutu dan distribusi guru dan tenaga kependidikan yang merata; dan

- 4) pemberian jaminan hidup dan fasilitas yang memadai bagi guru dan tenaga kependidikan yang ditugaskan di daerah khusus (3T) dalam upaya pengembangan keilmuan serta promosi kepangkatan karier.
- b. Meningkatkan mekanisme rekrutmen melalui:
 - 1) perbaikan mekanisme perencanaan kebutuhan, pengendalian formasi dan pemindahan guru dan tenaga kependidikan lintas daerah provinsi;
 - 2) perbaikan dalam proses pengangkatan dan penempatan guru dan tenaga kependidikan.
 - 3) penegakan aturan dalam pengangkatan guru berdasarkan kriteria mutu yang ketat dan kebutuhan aktual di kabupaten dan kota;

4. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai sasaran strategis (SSD4) pada tujuan strategis (TD4) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dalam mendukung sasaran strategis (SS14) dari tujuan strategis (T6) Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SSD4 yaitu sebagai berikut:

- a. mewujudkan kelembagaan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang efektif, efisien, dan sinergis, melalui: (i) penyempurnaan desain kelembagaan; (ii) penataan kelembagaan internal yang mencakup penataan tugas, fungsi, dan kewenangan; dan (iii) penguatan sinergitas antarlembaga, baik di pusat maupun daerah;
- b. menguatkan kapasitas pengelolaan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan melalui: (i) penguatan kelembagaan dan tatakelola reformasi birokrasi; dan (ii) fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan cara: (i) penguatan kerangka kebijakan kelembagaan pelayanan dalam rangka kemitraan antara pemerintah dan swasta; (ii) peningkatan pelayanan publik yang lebih terintegrasi dengan Unit Layanan Terpadu (ULT), memastikan implementasi kebijakan secara konsisten sebagaimana diamanatkan UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik; penetapan quickwins pelayanan publik; dan (iii) penguatan kapasitas pengendalian kinerja pelayanan publik, yang meliputi pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pengawasan, termasuk pengawasan oleh masyarakat;
- d. mendorong masyarakat untuk dapat mengakses informasi publik dan memanfaatkannya, melalui: (i) penguatan kemitraan dengan pemerintah daerah, organisasi masyarakat sipil, swasta, dan media untuk mengedukasi masyarakat mengenai pentingnya informasi publik dan berpartisipasi dalam proses penyusunan dan pengawasan kebijakan pembinaan guru dan tenaga kependidikan; dan (ii) diseminasi informasi publik terkait dengan prioritas program pembinaan guru dan tenaga kependidikan melalui berbagai media;
- e. menyempurnakan sistem manajemen dan pelaporan kinerja instansi pemerintah lingkup Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan secara terintegrasi, kredibel, dan dapat diakses publik yang akan ditempuh melalui pemantapan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- f. menerapkan e-government untuk mendukung bisnis proses Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang efisien, efektif, transparan, dan terintegrasi melalui: (i) peningkatan kapasitas kelembagaan dan kompetensi manusia yang berkualitas; dan (ii) penetapan quickwins penerapan e-government;

- g. menguatkan manajemen kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang dilaksanakan melalui: (i) penguatan kualitas perencanaan dan penganggaran untuk meningkatkan kualitas belanja negara; (ii) penguatan implementasi manajemen kinerja; (iii) penguatan pengendalian kinerja meliputi pemantauan dan evaluasi yang efektif dan terintegrasi; dan (iv) dukungan penerapan e-government yang terintegrasi dalam manajemen kinerja;
- h. meningkatkan kualitas pelaksanaan desentralisasi dan otonomi pendidikan terkait manajemen Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan melalui: (i) peningkatan kapasitas pemerintah daerah; dan (ii) peningkatan kualitas regulasi manajemen guru dan tenaga kependidikan.

Arah kebijakan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan selanjutnya dilaksanakan melalui program dan dijabarkan dalam kegiatan-kegiatan periode 2015 - 2019. Sejalan dengan pola perencanaan pada periode pembangunan 2015 - 2019, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan telah menggunakan struktur perencanaan dan anggaran yang terbaru. Penyesuaian dan penyempurnaan dilakukan pada struktur kinerja yang mencakup Sasaran Strategis (SSD) dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSSD), Sasaran Program (SP) dan Indikator Kinerja Program (IKP), serta Sasaran Kegiatan (SK) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK).

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan bertanggung jawab atas Program Guru dan Tenaga Kependidikan. Struktur kegiatan dan Unit Eselon II yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Program, Kegiatan dan Penanggungjawab

Kode	Program/Kegiatan	Eselon I/Eselon II/UPT
13	Program Guru dan Tenaga Kependidikan	Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan
5634	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	PPPPTK/LPPKS/LPPPTK
5635	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	Sekretariat Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan
5636	Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Paud dan Dikmas	Direktorat Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Paud dan Dikmas
5637	Pembinaan Guru Pendidikan Dasar	Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar
5638	Pembinaan Guru Pendidikan Menengah	Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah
5639	Pembinaan Tenaga Kependidikan Dikdasmen	Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Dikdasmen

D. Visi, Misi, Tata Nilai, Tujuan, dan Sasaran Strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

1. Visi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Memperhatikan visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2015 - 2019, dan Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata memiliki visi sebagai berikut:

“Menjadi lembaga pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bisnis dan pariwisata yang terstandar, berdaya saing, dan berkepribadian dengan basis budaya bangsa”

Visi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata tersebut mengandung makna dan cerminan sebagai berikut:

- a. **Terstandar.** Yang dimaksud terstandar dalam hal ini adalah bahwa PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dalam pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan menerapkan standar atau ukuran baku tertentu;
- b. **Berdaya Saing.** Yang dimaksud berdaya saing dalam hal ini adalah bahwa PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dalam pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang diselenggarakan dapat bersaing dengan lembaga lain yang sejenis, baik dalam lingkup nasional, regional, bahkan internasional;
- c. **Berkepribadian.** Yang dimaksud berkepribadian dalam hal ini adalah bahwa PPPPTK Bisnis dan Pariwisata memiliki watak khas (karakter) Bisnis dan Pariwisata yang tercermin dalam perkataan dan perilaku seluruh sumberdaya manusia yang mendukungnya;
- d. **Berbasis Budaya Bangsa.** Yang dimaksud berbasis budaya bangsa dalam hal ini adalah bahwa PPPPTK Bisnis dan Pariwisata harus tetap mengedepankan sistem nilai budaya Indonesia dalam bersikap dan berperilaku, serta dapat menerima secara selektif budaya asing yang masuk (meskipun tidak harus alergi terhadap budaya baru yang masuk).

2. Misi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata menetapkan misi sebagai berikut:

“Memberikan layanan prima bagi pendidik dan tenaga kependidikan melalui fasilitasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan layanan konsultansi yang terstandar, berdaya saing, dan berkepribadian dengan basis budaya bangsa”

Maksud dari misi tersebut di atas sebagai berikut:

- a. Bahwa PPPPTK Bisnis dan Pariwisata akan memberikan layanan dengan sebaik-baiknya (prima) kepada pendidik dan tenaga kependidikan dan *stakeholder* lainnya;
- b. Bahwa layanan yang dimaksud adalah fasilitasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang terstandar, bimbingan, dan konsultasi dalam bidang pengembangan sekolah, terutama pendidik dan tenaga kependidikan bisnis, pariwisata, dan kesehatan;
- c. Bahwa seluruh layanan fasilitasi pengembangan keprofesian berkelanjutan, bimbingan, dan konsultasi yang diselenggarakan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata haruslah memiliki watak khas (berkarakter) atau berkepribadian, yang tercermin dalam perkataan, sikap, dan perilaku seluruh sumberdaya manusia yang mendukungnya;
- d. Bahwa layanan fasilitasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang terstandar, bimbingan dan konsultasi dalam bidang pengembangan sekolah, terutama pendidik dan tenaga kependidikan bisnis, pariwisata, dan kesehatan dimaksud adalah untuk mendukung daya saing bangsa dalam lingkup nasional, regional, maupun internasional;
- e. Bahwa dalam memberikan layanan prima kepada seluruh *stakeholders* harus tetap mengedepankan sistem nilai budaya bangsa Indonesia dalam berbicara, bersikap dan berperilaku.

3. Tata Nilai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut di atas, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata merujuk dan berpedoman pada Tata Nilai Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sebagai berikut:

a. Memiliki Integritas

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

b. Kreatif dan Inovatif

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

c. Inisiatif

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

d. Pembelajar

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

e. Menjunjung Meritokrasi

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

f. Terlibat Aktif

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

g. Tanpa Pamrih

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

Disamping berpedoman pada tata nilai tersebut di atas, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, menetapkan *Core value* sebagai berikut:

a. **Keteladanan.**

Menjadi teladan dalam bersikap, berperilaku, berkomunikasi, berpakaian, dan berakhlaq mulia;

b. **Pelayanan prima.**

Memberikan layanan prima kepada pelanggan internal dan eksternal (seluruh pemangku kepentingan) dengan mengembangkan sikap ramah, layanan yang cepat, tepat, dan efisien;

c. **Kebersamaan.**

Dalam menentukan tujuan dilakukan secara bersama, membagi dan menyelesaikan tugas bersama, mencapai hasil dan menikmatinya bersama;

d. **Saling percaya dan menghargai.**

Saling percaya sesama anggota organisasi dalam melaksanakan tugas, setiap anggota organisasi memiliki keinginan untuk sukses bersama, tidak saling mencurigai dengan cara membangun *positive thinking*, saling menghargai keunggulan, keahlian dan menyadari kekurangan masing-masing.

Selanjutnya, untuk memelihara dan membina semangat dan kreativitas seluruh pegawai, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata memiliki motto:

“membuat pasir menjadi mutiara”

4. Tujuan Strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Memperhatikan dan berpedoman pada Tujuan Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maka dari 4 (empat) tujuan strategis yang ditetapkan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, terdapat 2 (dua) tujuan strategis yang sesuai dengan tugas dan fungsi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, yaitu:

Tabel 4.9: Tujuan dan Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang terkait dengan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

KODE	TUJUAN STRATEGIS	KODE	SASARAN STRATEGIS
TD2	Peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan pembelajaran yang bermutu	SSD2	Meningkatnya profesionalisme guru dan tenaga kependidikan
TD4	Peningkatan sistem tata kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang transparan dan akuntabel dengan melibatkan publik	SSD4	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Untuk merealisasikan visi dan misi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dan berpedoman pada tujuan strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, maka PPPPTK Bisnis dan Pariwisata pada tahun 2019 menetapkan tujuan strategis sebagai berikut:

Tabel 4.10: Tujuan Strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2019

KODE	TUJUAN STRATEGIS PPPPTK BISPAR
TP1	Peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan konsultansi untuk mendukung daya saing bangsa (TP1)
TP2	Peningkatan sistem tata kelola fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang transparan dan akuntabel dengan melibatkan public (TP2)



Gambar 4.2: Tujuan Strategis untuk mewujudkan Misi dan Visi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

5. Sasaran Strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Sesuai dengan tujuan dan sasaran strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, serta tujuan strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata merumuskan dan menetapkan sasaran strategis dan indikatornya sebagai berikut:

Tabel 4.11: Tujuan Strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2019

KODE	SASARAN STRATEGIS PPPPTKBISPAR	INDIKATOR KINERJA SSP (IKSP)
SP1	Meningkatnya profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan konsultasi (SP1)	Persentase profesionalisme guru dan tenaga kependidikan minimal mencapai 95%
SP2	Meningkatnya akuntabilitas kinerja PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (SP2)	Skor Laporan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah (LAKIP) mencapai sebesar 80.

Tabel 4.12: Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis

TUJUAN STRATEGIS (TP)	SASARAN STRATEGIS (SP)	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS (IKSP)
Peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan konsultasi untuk mendukung daya saing bangsa (TP1)	Meningkatnya profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan konsultasi (SP1)	Persentase profesionalisme guru dan tenaga kependidikan minimal mencapai 95% (IKSP1)
Peningkatan sistem tata kelola fasilitas pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang transparan dan akuntabel dengan melibatkan public (TP2)	Meningkatnya akuntabilitas kinerja PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (SP2)	Skor Laporan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah (LAKIP) mencapai sebesar 80.(IKSP2)

E. Strategi Pembangunan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Tahun 2015-2019

Strategi merupakan upaya yang sistematis untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan melalui pencapaian sasaran strategis dari tujuan strategis tersebut. Tiap strategi menjelaskan komponen-komponen penyelenggaraan layanan yang harus disediakan untuk mencapai sasaran-sasaran strategis dari tiap tujuan strategis. Strategi dapat dikatakan sebagai cara untuk mencapai tujuan dan sasaran yang merupakan rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya organisasi yang meliputi: penetapan kebijakan, program, dan kegiatan dengan memperhatikan sumberdaya organisasi serta keadaan lingkungan yang dihadapi.

1. Kebijakan untuk mencapai sasaran strategis (SP1) pada tujuan strategis (TP1) PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dalam mendukung sasaran strategis (SSD2) dari tujuan strategis (TD2) Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Tujuan strategis 1 (TP1), yaitu Peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan konsultasi untuk mendukung daya saing bangsa. Sedangkan sasaran strategis yang ingin dicapai adalah Meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan konsultasi (SP1). Untuk mendukung pencapaian sasaran strategis dimaksud, dirumuskan kebijakan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP1) melalui: (1) Peningkatan kompetensi guru

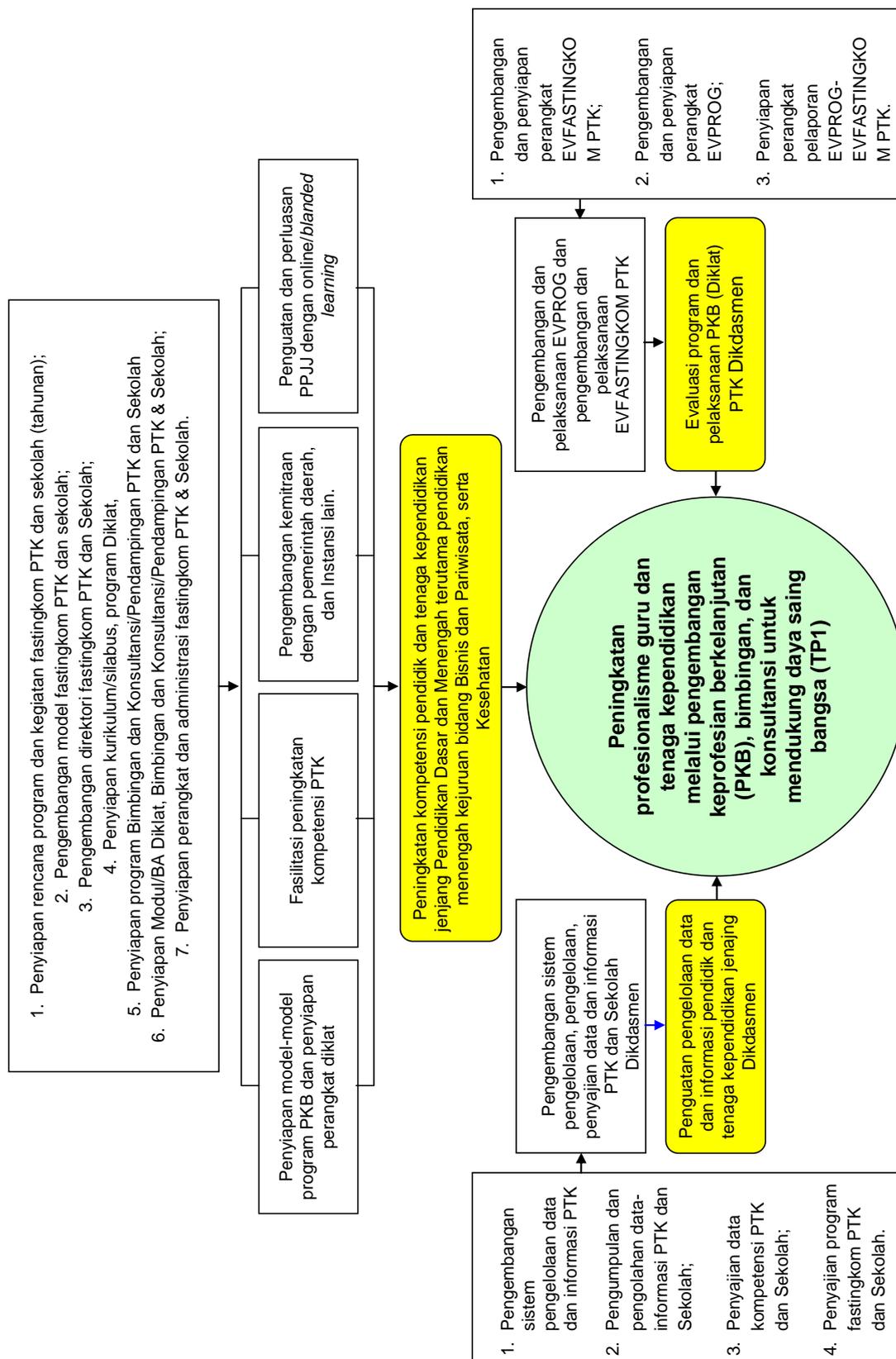
dikdasmen dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa; (2) Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen; (3) pengembangan kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/Kota, dan instansi lain dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Dari tiga program tersebut, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa kegiatan pokok;

- b. Menyelenggarakan penguatan pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP2), melalui (1) pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan, (2) pengelolaan, dan penyajian data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. Menyelenggarakan evaluasi program dan evaluasi pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (pendidikan dan pelatihan) pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP3), melalui (1) pengembangan dan pelaksanaan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan, (2) pengembangan dan pelaksanaan evaluasi fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Kerangka berpikir perumusan kebijakan dalam pencapaian sasaran strategis 1 (SP1) dari tujuan strategis 1 (T1) dalam kaitannya dengan program dan kegiatan pembangunan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2015 - 2019 dapat dijabarkan pada Gambar 4.4.



Gambar 4.3: Arah Kebijakan untuk mewujudkan Tujuan Strategis 1 (TP1) PPPPTK Bisnis dan Pariwisata



Gambar 4.4: Kerangka Berpikir Pencapaian Strategi Pencapaian Tujuan Strategis TP1



Gambar 4.5: Arah Kebijakan dan Program untuk mewujudkan Tujuan Strategis 1 (TP1) PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

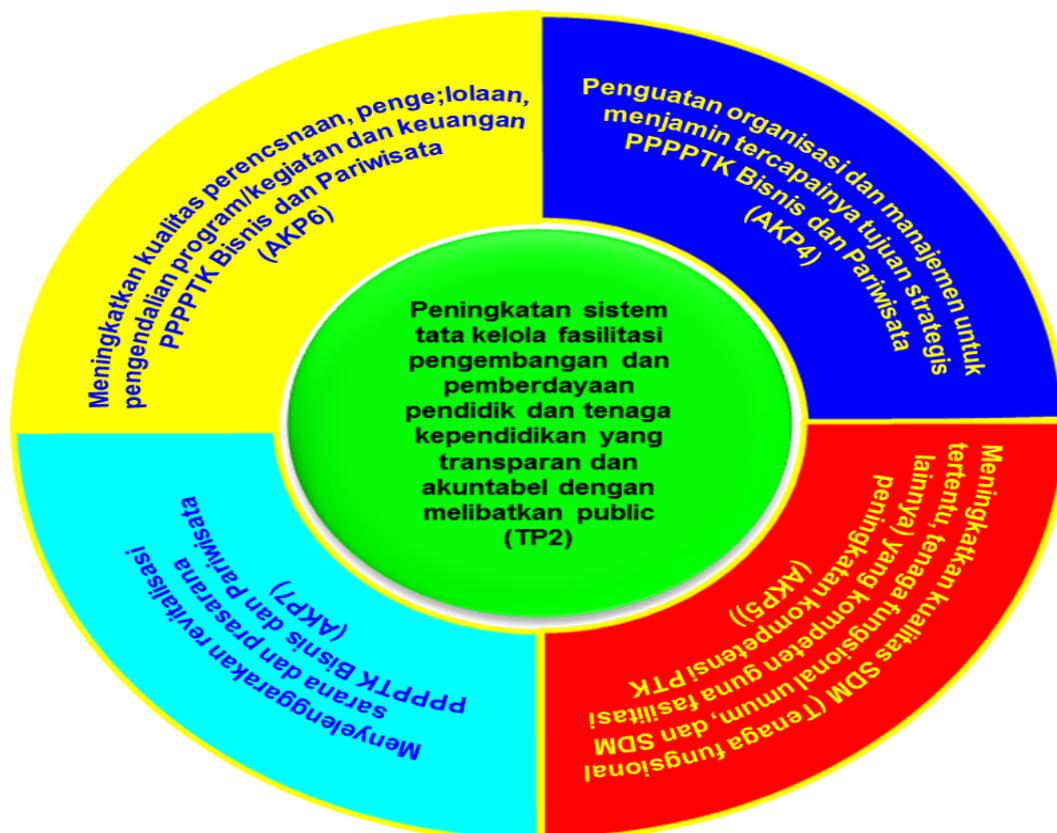
2. Kebijakan untuk mencapai sasaran strategis (SP2) pada tujuan strategis (TP2) PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dalam mendukung sasaran strategis (SSD4) dari tujuan strategis (TD4) Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Tujuan strategis TP2, yaitu Peningkatan sistem tata kelola fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang transparan dan akuntabel dengan melibatkan publik (TP2). Sedangkan sasaran strategis yang ingin dicapai adalah Meningkatnya akuntabilitas kinerja PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (SP2). Untuk mendukung pencapaian sasaran strategis dimaksud, dirumuskan kebijakan sebagai berikut:

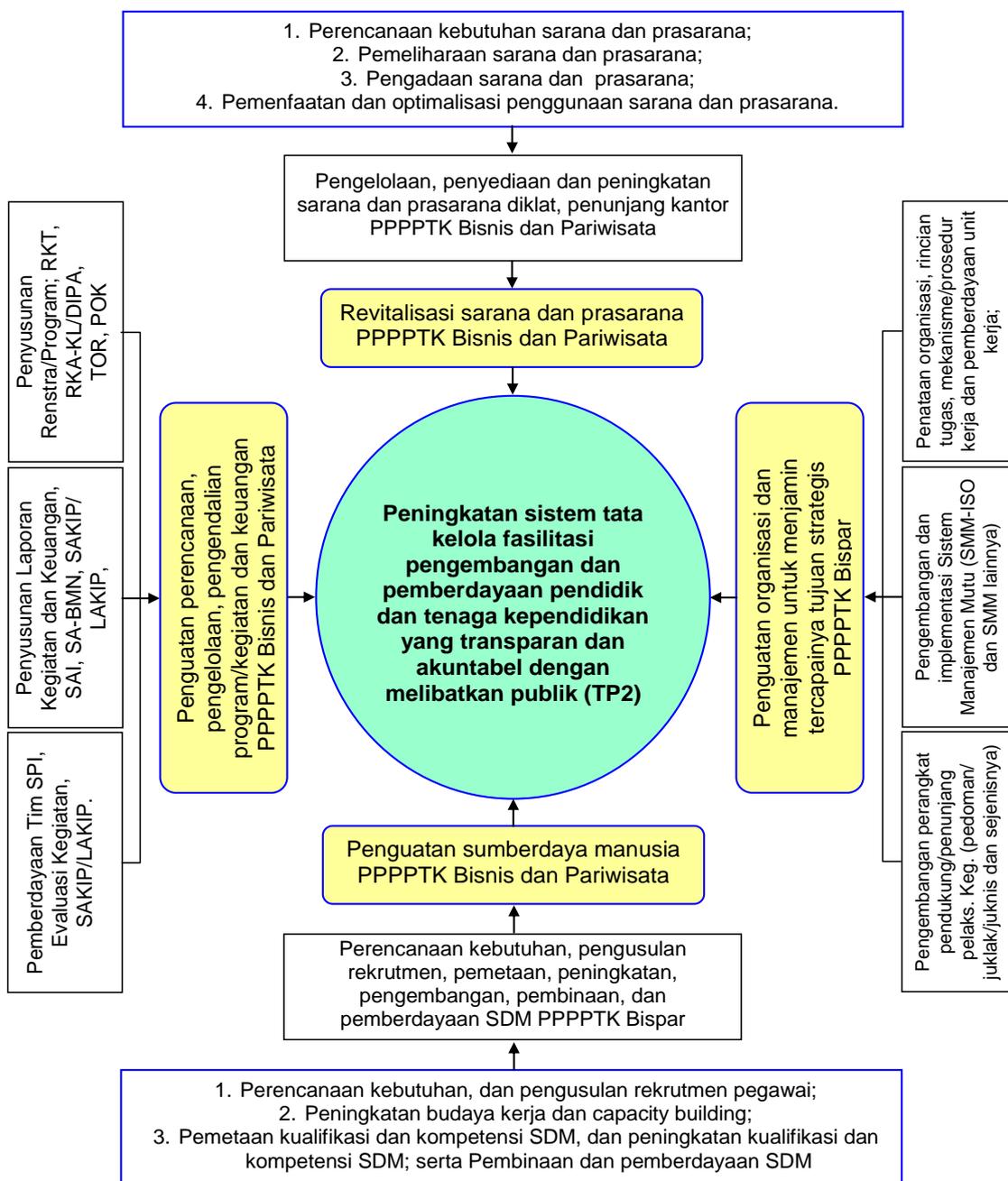
- a. Penguatan organisasi dan manajemen untuk menjamin tercapainya tujuan strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (AKP4), melalui: (1) penataan organisasi, (2) pengembangan perangkat/penunjang pelaksanaan kegiatan, (3) pengembangan dan implementasi SMM ISO;

- b. Meningkatkan kualitas SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (AKP5), melalui: (1) Penguatan SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP7) (2) penguatan perencanaan kebutuhan dan usul rekrutmen, pemetaan dan pengembangan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM;
- c. Penguatan perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (AKP6), melalui: (1) Penyusunan Penyusunan Renstra/Program, RKT, RKA-KL/DIPA, Penetapan Kinerja, TOR, POK, (2) penyusunan laporan kegiatan dan keuangan, SAI, SA-BMN, SAKIP/LAKIP, (3) Pemberdayaan Tim SPI, Evaluasi Kegiatan-Kuangan, SAKIP/LAKIP;
- d. Revitalisasi sarana dan prasarana PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (AKP7), melalui: (1) Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana, (2) Pemeliharaan sarana dan prasarana, (3) Pengadaan sarana dan prasarana, (4) Pemanfaatan dan optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana.

Kerangka berpikir perumusan kebijakan dalam pencapaian sasaran strategis 2 (SP2) dari tujuan strategis 2 (T2) dalam kaitannya dengan program dan kegiatan pembangunan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2015 - 2019 dapat dijabarkan pada Gambar 4.7.

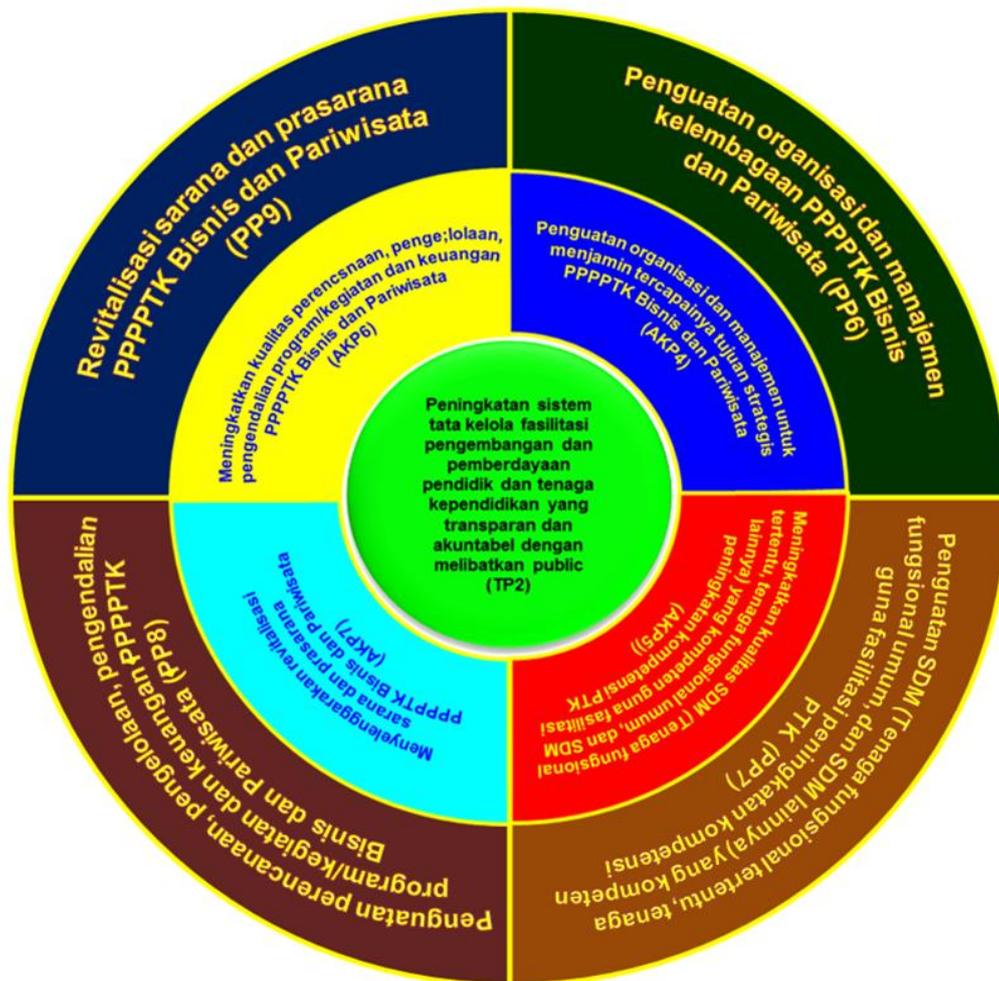


Gambar 4.6: Arah Kebijakan untuk mewujudkan Tujuan Strategis 2 (TP2) PPPPTK Bisnis dan Pariwisata



Gambar 4.7: Kerangka Berpikir Pencapaian Strategi Pencapaian Tujuan Strategis

TP2



Gambar 4.8: Arah Kebijakan dan Program untuk mewujudkan Tujuan Strategis 2 (TP2) PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Memperhatikan tugas dan fungsi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata sebagaimana tertuang dalam Permendikbud 16/2015, maka tugas bidang garapan layanan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan adalah guru dan tenaga kependidikan pada kelompok keahlian Bisnis dan Manajemen, serta Pariwisata (termasuk mata pelajaran Kewirausahaan dan IPA Terapan Pariwisata). Sejalan dengan perkembangan dan kebijakan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata ditugasi untuk memberikan layanan fasilitasi peningkatan kompetensi kelompok keahlian Kesehatan dan mata pelajaran Kimia, Fisika, dan Biologi pada kelompok keahlian Kesehatan. Selain itu, juga memfasilitasi peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, yang meliputi: Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, Tenaga Administrasi Sekolah, Tenaga Perpustakaan Sekolah, dan Tenaga Laboratorium Sekolah. Disamping fasilitasi peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan tersebut, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata menyelenggarakan fasilitasi peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan dasar dan Menengah lainnya (diluar pendidik dan tenaga kependidikan Bisparkes).



Gambar 4.9: Garapan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi Guru SMK Paket Keahlian Bisnis, Pariwisata, dan Kesehatan, serta Mata Pelajaran.



Gambar 4.10: Garapan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan

Arah Kebijakan dan Program mendukung pencapaian Sasaran Strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2015 – 2019, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13: Sasaran, Arah Kebijakan, dan Program PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

SASARAN STRATEGIS PPPPTK BISPAN (SP)	ARAH KEBIJAKAN PPPPTK BISPAN (AKP)	PROGRAM PPPPTK BISPAN (PP)
Meningkatnya profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan konsultasi (SP1)	Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP1)	Peningkatan kompetensi guru dikdasmen dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (PP1)
		Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (PP2)
		Pengembangan kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/Kota, dan instansi lain dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (PP3)
Meningkatnya akuntabilitas kinerja PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (SP2)	Menyelenggarakan penguatan pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP2)	Penguatan pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (PP4)
	Menyelenggarakan evaluasi program dan evaluasi pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (pendidikan dan pelatihan) pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP3)	Pengembangan dan pelaksanaan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan serta evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP5)
	Penguatan organisasi dan manajemen untuk menjamin tercapainya tujuan strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (AKP4)	Penguatan organisasi dan manajemen kelembagaan PPPPTK Bispar (PP6)
	Meningkatkan kualitas SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi	Penguatan SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi peningkatan

SASARAN STRATEGIS PPPPTK BISPAR (SP)	ARAH KEBIJAKAN PPPPTK BISPAR (AKP)	PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)
	peningkatan kompetensi PTK (AKP5)	kompetensi PTK (PP7)
	Meningkatkan kualitas perencanaan, penge;loaan, pengendalian program/ kegiatan dan keuangan PPPPTK Bispar (AKP6)	Penguatan perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (PP8)
	Menyelenggarakan revitalisasi sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (AKP7)	Revitalisasi sarana dan prasarana PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (PP9)

Tabel 4.14: Target Kinerja Program PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2015-2019

PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	BASE-LINE 2014	TARGET KINERJA PROGRAM				
			2015	2016	2017	2018	2019
Peningkatan kompetensi guru dikdasmen dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge , yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (PP1)	Meningkatnya kompetensi guru dikdasmen dilihat dari <i>subject knowledge</i> dan <i>pedagogical knowledge</i> , yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (IKPP1.1)	4.7	5.5	6.5	7	7.5	8
	Persentase pendidik dikdasmen yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan paket keahlian/mata pelajaran yang diampu (keahlian khusus)*	15%	42.33 %	49.81 %	57.29 %	64.77 %	73.20 %
Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (PP2)	Meningkatnya kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (IKPP2.1)						
	a. Rerata UK Kepala Sekolah		5.6	6.6	7.1	7.6	8.0
	b. Rerata UK Pengawas Sekolah		5.7	6.7	7.2	7.6	8.0
	c. Rerata UK. Tenaga Kependidikan Lainnya		4.7	5.2	6.0	7.0	8.0
	Persentase tenaga kependidikan dikdasmen yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan jabatan/tugas	15%	42.33 %	49.81 %	57.29 %	64.77 %	73.20 %

PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	BASE- LINE 2014	TARGET KINERJA PROGRAM				
			2015	2016	2017	2018	2019
	yang diemban (keahlian khusus)*						
Pengembangan kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/Kota, dan instansi lain dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (PP3)	Meningkatnya kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/Kab/Kota dan instansi lain dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Dikdasmen (IKPP3.1)	5%	5%	30%	40%	45%	50%
Penguatan pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (PP4)	Terkelolanya dengan baik data dan informasi PTK Dikdasmen sesuai kebutuhan PPPPTK Bispar (IKPP4.1)	80%	85%	90%	95%	95%	95%
Pengembangan dan pelaksanaan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan serta evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP5)	Terselenggaranya evaluasi program pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (IKPP5.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Terselenggaranya evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (IKPP5.2)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Penguatan organisasi dan manajemen kelembagaan PPPPTK Bispar (PP6)	Tertatanya organisasi dan manajemen PPPPTK Bispar guna menjamin tercapainya tujuan strategis (IKPP6.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Penguatan SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP7)	Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi/ kemampuan SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKPP7.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%

PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	BASE-LINE 2014	TARGET KINERJA PROGRAM				
			2015	2016	2017	2018	2019
Penguatan perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (PP8)	Meningkatnya kualitas perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKPP8.1)	90%	92%	95%	95%	95%	95%
Revitalisasi sarana dan prasarana PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (PP9)	Tercukupinya kebutuhan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar untuk mendukung seluruh tugas dan fungsi (IKPP9.1)	80%	85%	90%	90%	95%	95%

Tabel 4.15: Indikator Kinerja Program, Kegiatan, dan Indikator Kinerja Kegiatan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2015 - 2019

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
Meningkatnya kompetensi guru dikdasmen dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (IKPP1.1)	Penyiapan model-model program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan perangkatnya, bagi guru paket keahlian Bisparkes, mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (KP1)	Tersedianya model-model program PKB (pendidikan dan pelatihan) bagi guru SMK paket keahlian Bisparkes, mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.1)
		Penyiapan modul/bahan ajar pendidikan dan pelatihan bagi guru SMK paket keahlian kelompok Bisparkes, dan mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.2)
		Penyiapan instrumen evaluasi pembelajaran pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Bisparkes, dan mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.3)
	Pendidikan dan pelatihan	Jumlah guru yang

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
	guru SMK paket keahlian kelompok Bisnis dan Pariwisata, (KP2)	berkompeten bidang Bisnis dan Pariwisata*(IKKP2)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Administrasi Perkantoran (IKKP2.1)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Akuntansi (IKKP2.2)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Perbankan (IKKP2.3)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Perbankan Syariah (IKKP2.4)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Pemasaran (IKKP2.5)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Akomodasi Perhotelan (IKKP2.6)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Usaha Perjalanan Wisata (IKKP2.7)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Jasa Boga (IKKP2.8)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Patiseri (IKKP2.9)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Tata Busana (IKKP2.10)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Kecantikan Rambut (IKKP2.11)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Kecantikan Kulit (IKKP2.12)

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
	Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Kesehatan (KP3)	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Pekerjaan Sosial (IKKP3.1)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Analisis Kesehatan (IKKP3.2)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Keperawatan Kesehatan (IKKP3.3)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Keperawatan Gigi (IKKP3.4)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Farmasi (IKKP3.5)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Farmasi Industri (IKKP3.6)
		Pendidikan dan pelatihan guru SMK mapel kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital pada SMK Bisnis dan Pariwisata, serta Kesehatan (KP4)
	Jumlah guru SMK pengampu mapel TI/ Simulasi Digital yang berkompeten (IKKP4.2)	
	Jumlah guru SMK Pariwisata pengampu mapel IPA Terapan yang berkompeten (IKKP4.3)	
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Kimia yang berkompeten (IKKP4.4)	
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Fisika yang berkompeten (IKKP4.5)	
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Biologi yang berkompeten (IKKP4.6)	

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
	Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen Non SMK dalam bidang tertentu (KP5)	Jumlah guru Dikdasmen non SMK yang berkompeten bidang tertentu (IKKP5.1)
	Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen bidang Tematik (KP6)	Jumlah guru yang berkompeten bidang Tematik (IKKP6.1)
	Penyelenggaraan uji kompetensi guru peserta peningkatan kompetensi (KP7)	Jumlah guru Dikdasmen yang meningkat kompetensinya sesuai dengan target tahunan
Meningkatnya kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (IKPP2.1)	Pendidikan dan pelatihan Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP8)	Jumlah kepala sekolah (KS) dan calon kepala sekolah (CKS) yang kompeten* (IKKP8.1)
		Jumlah pengawas sekolah (PS) dan calon pengawas sekolah (CPS) yang kompeten* (IKKP8.2)
	Pendidikan dan pelatihan Tenaga Kependidikan lainnya jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP9)	Jumlah tenaga administrasi sekolah (TAS) yang kompeten* (IKKP9.1)
		Jumlah tenaga perpustakaan sekolah (TPS) yang kompeten* (IKKP9.2)
		Jumlah tenaga laboratorium sekolah (TLS) yang kompeten* (IKKP9.3)
Meningkatnya kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/Kab/Kota dan instansi lain dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Dikdasmen (IKPP3.1)	Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang mengikuti kemitraan dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP10)	Jumlah Prov/Kab/Kota (Dinas Pendidikan) atau Instansi lain yang menandatangani perjanjian kerjasama (SPK) dalam rangka peningkatan kompetensi PTK (IKKP10.1)
		Jumlah Dinas Pendidikan Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang merealisasikan SPK dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (IKKP10.2)
	Pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen (KP11)	Jumlah guru jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.1)
		Jumlah tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.2)

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
Terkelolanya dengan baik data dan informasi PTK Dikdasmen sesuai kebutuhan PPPPTK Bispar (IKPP4.1)	Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan (KP12)	Tersusunnya dan berfungsinya sistem pengelolaan data dan informasi PTK (IKKP12.1)
	Pengelolaan, dan penyajian data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP13)	Data Guru dan Tenaga Kependidikan pada satuan pendidikan yang termutakhirkan dan valid (IKKP13.1)
Terselenggaranya evaluasi program pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (IKPP5.1)	Evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (KP14)	Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP14.1)
		Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (IKKP14.2)
Terselenggaranya evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (IKPP5.2)	Evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (KP15)	Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP15.1)
		Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (IKKP15.2)
Tertatanya organisasi dan manajemen PPPPTK Bispar guna menjamin tercapainya tujuan strategis (IKPP6.1)	Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja di lingkup PPPPTK Bispar (KP16)	Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja, sehingga organisasi dan tatalaksana dapat berjalan dengan efektif dan efisien (IKKP16.1)
	Pengembangan perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (KP17)	Persentase tersusunnya perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (IKKP17.1)
	Pengembangan dan implementasi Sistem	Persentase kelengkapan dokumen SMM ISO di PPPPTK

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
	Manajemen Mutu (SMM-ISO dan SMM lainnya) (KP18)	Bisnis dan Pariwisata (IKKP18.1) Persentase implementasi SMM ISO di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKKP18.2)
Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi/ kemampuan SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKPP7.1)	Perencanaan kebutuhan, pengusulan rekrutmen, pemetaan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar (KP19)	Jumlah Pegawai yang melaksanakan tugas jabatan sesuai dengan kompetensi (IKKP19.1)
		Rencana kebutuhan, usul rekrutmen, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar divalidasi dan dimutakhirkan (IKKP19.2)
	Peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP20)	Jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi/ capacity building (IKKP20.1)
		Jumlah pegawai tenaga fungsional umum yang mengikuti peningkatan kompetensi (diklat dan atau magang) (IKKP20.2)
Jumlah tenaga fungsional tertentu yang mengikuti peningkatan kompetensi (IKKP20.3)		
Jumlah SDM PPPPTK Bispar yang mengikuti peningkatan kualifikasi S2/S3 (IKKP20.4)		
Meningkatnya kualitas perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKPP8.1)	Penyusunan Rencana Program/ Kegiatan dan Anggaran sebagai acuan penyelenggaraan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP21)	Persentase Satker menggunakan Renstra dan RKA Tahunan sebagai acuan penyusunan dan pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran* (IKKP21.1)
	Pengendalian Kegiatan dan Keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP22)	Persentase penyusunan Renstra/Program; RKT, RKA-KL/DIPA, TOR, POK (IKKP21.2)
		Persentase Penyusunan Laporan Kegiatan dan Keuangan, SAI, SA-BMN, SAKIP/ LAKIP (IKKP22.1)
Nilai Evaluasi SAKIP PPPPTK Bispar minimal 80 (IKKP22.2) Laporan Keuangan PPPPTK Bispar sesuai peraturan perundangan (IKKP22.3)		

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
		Persentase daya serap fisik kegiatan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 98% (IKKP22.4)
		Persentase daya serap Keuangan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 95% (IKKP22.5) Persentase Pemberdayaan Tim SPI minimal 80% (IKKP22.6)
Tercukupinya kebutuhan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar untuk mendukung seluruh tugas dan fungsi (IKPP9.1)	Pengelolaan, penyediaan dan peningkatan sarana dan prasarana diklat, penunjang kantor PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP23)	Jumlah Aset PPPPTK Bispar yang tercatat dalam BMN (IKKP23.1)
		Pemeliharaan gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP23.2)
		Persentase pengadaan peralatan praktik dan penunjang pendidikan dan pelatihan PPPPTK Bispar (IKKP23.3)
		Persentase Rehabilitasi gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP23.3)
		Persentase pemenuhan kebutuhan kendaraan dinas (IKKP23.4)

Tabel 4.16: Kegiatan dan Target Kinerja Kegiatan
 PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2015 - 2019

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
Penyiapan model-model program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan perangkatnya, bagi guru paket keahlian Bisparkes, mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (KP1)	Tersedianya model-model program PKB (pendidikan dan pelatihan) bagi guru SMK paket keahlian Bisparkes, mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.1)	10	58	106	154	202	250
	Penyiapan modul/bahan ajar pendidikan dan pelatihan bagi guru SMK paket keahlian kelompok Bisparkes, dan mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.2)	40	245	475	498	521	544
	Penyiapan instrumen evaluasi pembelajaran pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Bisparkes, dan mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.3)	80	310	540	770	1000	1230
Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Bisnis dan Pariwisata, (KP2)	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Administrasi Perkantoran (IKKP2.1)	1056	2736	3504	4265	4985	6257
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Akuntansi (IKKP2.2)	1285	3445	4357	5269	6177	7714

KEGIATAN PPPPTK BISPAN (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAN (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Perbankan (IKKP2.3)	0	0	72	120	168	264
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Perbankan Syariah (IKKP2.4)	0	0	0	0	24	48
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Pemasaran (IKKP2.5)	648	1776	2200	2632	3064	3784
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Akomodasi Perhotelan (IKKP2.6)	240	672	888	1080	1272	1512
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Usaha Perjalanan Wisata (IKKP2.7)	216	469	565	637	709	853
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Jasa Boga (IKKP2.8)	216	504	648	744	816	960
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Patiseri (IKKP2.9)	48	96	120	144	168	192
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Tata Busana (IKKP2.10)	456	984	1200	1392	1584	1824
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Kecantikan Rambut (IKKP2.11)	72	168	216	264	308	356
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Kecantikan Kulit (IKKP2.12)	48	96	120	144	168	192
Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Kesehatan (KP3)	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Pekerjaan Sosial (IKKP3.1)	24	48	72	96	120	144
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Analisis Kesehatan (IKKP3.2)	0	0	48	96	144	192

KEGIATAN PPPPTK BISPAN (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAN (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Keperawatan Kesehatan (IKKP3.3)	0	0	168	336	528	768
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Keperawatan Gigi (IKKP3.4)	0	0	24	48	72	96
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Farmasi (IKKP3.5)	0	0	168	312	432	624
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Farmasi Industri (IKKP3.6)	0	0	24	48	72	96
Pendidikan dan pelatihan guru SMK mapel kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital pada SMK Bisnis dan Pariwisata, serta Kesehatan (KP4)	Jumlah guru SMK pengampu mapel Kewirausahaan yang berkompeten (IKKP4.1)	0	0	120	264	408	552
	Jumlah guru SMK pengampu mapel TI/ Simulasi Digital yang berkompeten (IKKP4.2)	0	0	48	144	288	384
	Jumlah guru SMK Pariwisata pengampu mapel IPA Terapan yang berkompeten (IKKP4.3)	0	0	24	72	120	168
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Kimia yang berkompeten (IKKP4.4)	0	0	24	72	120	168
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Fisika yang berkompeten (IKKP4.5)	0	0	24	72	120	168
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Biologi yang berkompeten (IKKP4.6)	0	0	24	72	120	168
	Jumlah guru yang berkompeten bidang Bispas*(IKKP2)	4309	10994	14658	18323	21987	27484
	Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen Non SMK dalam bidang tertentu (KP5)	Jumlah guru Dikdasmen non SMK yang berkompeten bidang tertentu (IKKP5.1)	0	0	0	48	144
Pendidikan dan	Jumlah guru yang	0	0	45750	91500	137250	183000

KEGIATAN PPPPTK BIPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BIPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
pelatihan guru Dikdasmen bidang Tematik (KP6)	berkompeten bidang Tematik (IKKP6.1)						
		0	0	45750	91548	137394	183336
Jumlah KP2 sd. KP6)		4309	10994	60408	109871	159381	210820
Penyelenggaraan uji kompetensi guru peserta peningkatan kompetensi (KP7)	Persentase Penyiapan naskah soal uji kompetensi guru (UKG) untuk 23 PK/Mapel	0	100%	100%	100%	100%	100%
	Jumlah guru Dikdasmen yang meningkat kompetensinya sesuai dengan target tahunan	4309	10994	60408	109871	159381	210820
		4309	10994	60408	109871	159381	210820
	Catatan: Target Capaian tahunan hasil Uji kompetensi						
	a. Guru	4,7	5,5	6,5	7,0	7,5	8,0
	b. Kepala Sekolah	0	5,6	6,6	7,1	7,6	8,0
	c. Pengawas	0	5,7	6,7	7,2	7,6	8,0
	d. Tenaga Kependidikan Lainnya	0	4,7	5,2	6,0	7,0	8,0
Pendidikan dan pelatihan Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP8)	Jumlah kepala sekolah (KS) dan calon kepala sekolah (CKS) yang kompeten* (IKKP8.1)	0	0	1.890	5.460	11.550	19.920
	Jumlah pengawas sekolah (PS) dan calon pengawas sekolah (CPS) yang kompeten* (IKKP8.2)	0	0	750	1.950	3.570	5.640
		0	0	2640	7410	15120	25560
Pendidikan dan pelatihan Tenaga Kependidikan lainnya jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP9)	Jumlah tenaga administrasi sekolah (TAS) yang kompeten* (IKKP9.1)	0	0	1.200	2.400	3.600	5.472
	Jumlah tenaga perpustakaan sekolah (TPS) yang kompeten* (IKKP9.2)	0	0	1.104	2.208	3.312	4.896
	Jumlah tenaga laboratorium sekolah (TLS) yang kompeten* (IKKP9.3)	0	0	720	1.440	2.160	3.312
	Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan lainnya yang kompeten*	0	0	3.024	6.048	9.072	13.680

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
Jumlah KP8 sd. KP9		0	0	5.664	13.458	24.192	39.240
Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang mengikuti kemitraan dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP10)	Jumlah Prov/Kab/Kota (Dinas Pendidikan) atau Instansi lain yang menandatangani perjanjian kerjasama (SPK) dalam rangka peningkatan kompetensi PTK (IKKP10.1)	12	12	545	549	549	549
	Jumlah Dinas Pendidikan Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang merealisasikan SPK dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (IKKP10.2)	12	12	55	82	110	138
Pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen (KP11)	Jumlah guru jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.1)	360	960	1.560	2.160	2.860	3.660
	Jumlah tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.2)	60	150	240	330	420	510
		420	1.110	1.800	2.490	3.280	4.170
Jumlah KP2-KP9, dan KP11)		4.729	12.104	67.872	125.819	186.853	254.230
Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan (KP12)	Tersusunnya dan berfungsinya sistem pengelolaan data dan informasi PTK (IKKP12.1)	80%	85%	90%	95%	95%	95%
Pengelolaan, dan penyajian data dan informasi peningkatan kompetensi PTK (KP13)	Data Guru dan Tenaga Kependidikan pada satuan pendidikan yang termutakhirkan dan valid (IKKP13.1)	80%	80%	80%	80%	85%	85%
Evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (KP14)	Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP14.1)	4	6	8	10	12	14

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
	Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (IKKP14.2)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (KP15)	Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP15.1)	10	23	46	69	92	115
	Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (IKKP15.2)	100%	100%	100%	100%	100%	300
Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja di lingkup PPPPTK Bispar (KP16)	Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja, sehingga organisasi dan tatalaksana dapat berjalan dengan efektif dan efisien (IKKP16.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Pengembangan perangkat pendukung/ penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (KP17)	Persentase tersusunnya perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (IKKP17.1)	85%	90%	95%	95%	95%	95%
Pengembangan dan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM-ISO dan SMM lainnya) (KP18)	Persentase kelengkapan dokumen SMM ISO di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKKP18.1)	75%	85%	90%	95%	95%	95%
	Persentase implementasi SMM ISO di PPPPTK Bispar (IKKP18.2)	75%	85%	90%	95%	95%	95%
Perencanaan kebutuhan, pengusulan rekrutmen, pemetaan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar (KP19)	Jumlah Pegawai yang melaksanakan tugas jabatan sesuai dengan kompetensi (IKKP19.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Rencana kebutuhan, usul rekrutmen, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar divalidasi dan dimutakhirkan (IKKP19.2)	90%	90%	95%	95%	95%	95%

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
Peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP20)	Jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi/ <i>capacity building</i>) (IKKP20.1)	80%	90%	90%	95%	95%	95%
	Jumlah pegawai tenaga fungsional umum yang mengikuti peningkatan kompetensi (diklat dan atau magang) (IKKP20.2)	120	240	360	480	600	720
	Jumlah tenaga fungsional tertentu yang mengikuti peningkatan kompetensi (IKKP20.3)	120	240	360	480	600	720
	Jumlah SDM PPPPTK Bispar yang mengikuti peningkatan kualifikasi S2/S3 (IKKP20.4)	10	10	30	50	90	130
Penyusunan Rencana Program/ Kegiatan dan Anggaran sebagai acuan penyelenggaraan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP21)	Persentase Satker menggunakan Renstra dan RKA Tahunan sebagai acuan penyusunan dan pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran* (IKKP21.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Persentase penyusunan Renstra/Program; RKT, RKA-KL/DIPA, TOR, POK (IKKP21.2)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Pengendalian Kegiatan dan Keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP22)	Persentase Penyusunan Laporan Kegiatan dan Keuangan, SAI, SA-BMN, SAKIP/ LAKIP (IKKP22.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Nilai Evaluasi SAKIP PPPPTK Bispar minimal 80 (IKKP22.2)	80	80	80	80	80	80
	Laporan Keuangan PPPPTK Bispar sesuai peraturan perundangan (IKKP22.3)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Persentase daya serap fisik kegiatan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 98% (IKKP22.4)	96%	97%	98%	98%	98%	98%

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
	Persentase daya serap Keuangan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 95% (IKKP22.5)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Persentase Pemberdayaan Tim SPI minimal 80% (IKKP22.6)	70%	70%	80%	80%	80%	80%
Pengelolaan, penyediaan dan peningkatan sarana dan prasarana diklat, penunjang kantor PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP23)	Jumlah Aset PPPPTK Bispar yang tercatat dalam BMN (IKKP23.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Pemeliharaan gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP23.2)	12	24	36	48	60	72
	Persentase pengadaan peralatan praktik dan penunjang pendidikan dan pelatihan PPPPTK Bispar (IKKP23.3)	60%	65%	70%	75%	80%	80%
	Persentase Rehabilitasi gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP23.3)	60%	65%	70%	75%	80%	80%
	Persentase pemenuhan kebutuhan kendaraan dinas (IKKP23.4)	70%	75%	80%	85%	90%	90%

Tabel 4.17: Prakiraan Jumlah Dana yang Dibutuhkan per Tahun periode 2015 – 2019

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	TAHUN ANGGARAN				
	2015	2016	2017	2018	2019
Penyiapan model-model program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan perangkatnya, bagi guru paket keahlian Bisparkes, mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (KP1)	11.544.000	12.933.000	14.222.000	15.487.000	16.800.000
Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Bisnis dan Pariwisata, (KP2)	56.618.500	25.024.000	25.209.000	26.144.000	45.130.000
Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Kesehatan (KP3)	204.000	3.876.000	3.888.000	4.104.000	5.520.000

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	TAHUN ANGGARAN				
	2015	2016	2017	2018	2019
Pendidikan dan pelatihan guru SMK mapel kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital pada SMK Bisnis dan Pariwisata, serta Kesehatan (KP4)	0	2.244.000	3.888.000	4.560.000	4.320.000
Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen Non SMK dalam bidang tertentu (KP5)	0	0	336.000	720.000	1.536.000
Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen bidang Tematik (KP6)	0	297.375.000	320.250.000	343.125.000	366.000.000
Penyelenggaraan uji kompetensi guru peserta peningkatan kompetensi (KP7)	2.193.600	0	0	0	0
Pendidikan dan pelatihan Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP8)	0	22.440.000	40.545.000	69.390.000	93.960.000
Pendidikan dan pelatihan Tenaga Kependidikan lainnya jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP9)	0	25.704.000	25.704.000	27.216.000	41.472.000
Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang mengikuti kemitraan dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP10)	96.000	120.000	144.000	144.000	156.000
Pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen (KP11)	480.000	480.000	480.000	480.000	480.000
Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan (KP12)	25.000	200.000	250.000	50.000	50.000
Pengelolaan, dan penyajian data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP13)	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
Evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (KP14)	370.000	370.000	370.000	370.000	370.000
Evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (KP15)	320.000	320.000	320.000	320.000	320.000
Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja di lingkup PPPPTK Bispar (KP16)	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Pengembangan perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (KP17)	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
Pengembangan dan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM-ISO dan SMM lainnya) (KP18)	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	TAHUN ANGGARAN				
	2015	2016	2017	2018	2019
Perencanaan kebutuhan, pengusulan rekrutmen, pemetaan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar (KP19)	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP20)	6.300.000	6.900.000	7.500.000	7.500.000	7.500.000
Penyusunan dan pelaksanaan Rencana Program/ Kegiatan dan Anggaran sebagai acuan penyelenggaraan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dan (KP21)	28.625.000	28.625.000	28.625.000	28.750.000	28.750.000
Pengendalian Kegiatan dan Keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP22)	690.000	690.000	690.000	690.000	690.000
Pengelolaan, penyediaan dan peningkatan sarana dan prasarana diklat, penunjang kantor PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP23)	8.250.000	23.765.000	59.500.000	71.600.000	110.000.000
Total	117.516.100	452.866.000	533.721.000	602.450.000	724.854.000

BAB V

SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN

A. Sistem Pemantauan dan Evaluasi

Sistem pemantauan dan evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari implementasi Renstra. Pemantauan dan evaluasi bertujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian dan kesesuaian antara rencana yang telah ditetapkan dalam Renstra PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2015 - 2019 dengan hasil yang dicapai berdasarkan kebijakan yang dilaksanakan melalui program dan atau kegiatan.

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

B. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan yaitu indikator masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*). Untuk melakukan pengukuran kinerja dapat digunakan data dan informasi dari dalam organisasi, serta dapat juga digunakan data dari luar organisasi, baik data primer maupun data sekunder (LAN, 2003). Secara singkat masing-masing kelompok indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Indikator masukan (*inputs*).** Indikator masukan (*inputs*) mengukur jumlah sumberdaya yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan. Indikator masukan ini mencakup antara lain: dana, SDM, informasi, kebijakan, peraturan, peralatan, bahan/material, dan sebagainya.
2. **Indikator Proses.**
3. **Indikator keluaran (*outputs*).** Indikator keluaran (*outputs*) merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan, yang dapat berupa fisik maupun non fisik. Termasuk dalam indikator keluaran (*outputs*) antara lain: kualitas produk (barang dan atau jasa), jumlah pelanggan yang dilayani (baik

- perorangan maupun organisasi), tingkat kompetensi, jumlah pendapatan yang diperoleh dari produksi barang dan jasa, dan sebagainya.
4. **Indikator hasil (*outcomes*)**. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran langsung (efek langsung) dari suatu kegiatan, dan biasanya bersifat kualitatif. Termasuk dalam indikator hasil (*outcomes*) antara lain: efektivitas pelaksanaan kegiatan, tingkat kompetensi dan profesionalitas SDM, kreativitas dan inovasi SDM, kualitas kompetensi kerja guru, kualitas SMK (komponen kesekolahan), kualitas tim, kualitas kerjasama, kenaikan pendapatan institusi, dan sebagainya.
 5. **Indikator manfaat (*benefits*)**. Indikator manfaat (*benefits*) menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil, dalam jangka menengah dan jangka panjang. Indikator ini menunjukkan hal-hal yang diharapkan dicapai dari suatu kegiatan apabila keluaran dapat dilaksanakan dan berfungsi dengan optimal. Termasuk dalam indikator ini antara lain: kompetensi SDM lebih baik, SDM lebih profesional, kerja tim lebih solid, SMK lebih berkualitas, dan sebagainya.
 6. **Indikator dampak (*impacts*)**. Indikator dampak (*impacts*) memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari manfaat yang diperoleh dari hasil kegiatan dalam jangka panjang. Termasuk indikator ini antara lain: kualitas proses pembelajaran lebih baik, daya saing SDM meningkat, kesejahteraan karyawan meningkat, citra sekolah meningkat, citra organisasi (PPPPTK Bisnis dan Pariwisata) meningkat, dan sebagainya.

Evaluasi dilakukan terhadap pencapaian setiap indikator kinerja kegiatan guna memberikan penjelasan tentang hal-hal yang mendukung keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan. Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan, dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa mendatang.

Dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara output dengan input baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi dengan memberikan data nilai *output* per unit yang dihasilkan oleh suatu input tertentu. Selanjutnya dilakukan pengukuran/penentuan tingkat efektivitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat, atau dampak. Evaluasi juga dilakukan terhadap gap kinerja (*performance gap*) yang terjadi, baik terhadap penyebab terjadinya gap maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilakukan.

Dalam evaluasi kinerja juga dilakukan perbandingan-perbandingan antara:

1. kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan
2. kinerja nyata dengan tahun-tahun sebelumnya
3. kinerja suatu instansi dengan instansi lain yang unggul dibidangnya atau dengan sektor swasta
4. kinerja nyata dengan kinerja di negara-negara lain atau dengan standar internasional.

Penyajian hasil evaluasi ini dapat berupa narasi, tabel atau grafik, sesuai dengan kebutuhan.

C. Analisis dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja

Analisis meliputi uraian tentang keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi, serta visi sebagaimana ditetapkan dalam perencanaan strategis. Analisis dilakukan dengan menggunakan data dan informasi yang diperoleh secara lengkap dan akurat, dan bila memungkinkan dilakukan pula evaluasi kebijakan untuk mengetahui ketepatan dan efektivitas, baik kebijakan itu sendiri maupun sistem dan proses pelaksanaannya.

Proses umum pelaporan pelaksanaan program/kegiatan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 5.1

Proses Pelaporan



Mangacu pada Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana Keputusan LAN Nomor: 239/IX/6/8/2003, maka untuk menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) suatu organisasi atau instansi, digunakan kerangka sebagai berikut:

Sampul depan

KATA PENGANTAR

RINGKASAN EKSEKUTIF

DAFTAR ISI:

I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Tujuan
- C. Ruang Lingkup

II. PERENCANAAN STRATEGIK

- A. Gambaran Umum
- B. Rencana Strategik
- C. Rencana Kinerja

III. AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Pengukuran Kinerja
- B. Evaluasi Kinerja
- C. Analisis Akuntabilitas Kinerja
- D. Keberhasilan dan Kegagalan
- E. Hambatan/Kendala/Permasalahan

IV. PENUTUP

- A. Simpulan
- B. Saran

LAMPIRAN-LAMPIRAN



LAMPIRAN

Lampiran 01: Ringkasan Rencana Strategis Direktorat
Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Visi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

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

Misi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Kode	MISI
MD1	Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Berkinerja Baik
MD2	Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Sejahtera
MD3	Mewujudkan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan
MD4	Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola serta Peningkatan Efektivitas Birokrasi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan dan Pelibatan Publik

Tujuan Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Kode	TUJUAN STRATEGIS
TD1	Penguatan Peran Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Ekosistem Pendidikan
TD2	Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu
TD3	Peningkatan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan
TD4	Peningkatan Sistem Tata Kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang Transparan dan Akuntabel dengan Melibatkan Publik

Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Kode	Sasaran Strategis Ditjen GTK (SSD)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis Ditjen GTK (IKSSD)
SSD1	Meningkatnya kualitas sikap guru dan tenaga kependidikan dalam kepribadian, spiritual dan sosial	Persentase guru, pendidik lainnya dan tenaga kependidikan yang berkinerja baik sebanyak 100%
SSD2	Meningkatnya profesionalisme guru dan tenaga kependidikan	Persentase guru dan tenaga kependidikan profesional minimal 95%
		Persentase PTK PAUD profesional minimal sebanyak 37,00%
		Persentase PTK Dikmas profesional minimal sebanyak 15%
SSD3	Meningkatnya kualitas penataan dan distribusi guru dan tenaga kependidikan	Persentase satuan pendidikan dasar memiliki jumlah guru sesuai SPM sebanyak 68,43%
		Persentase satuan pendidikan menengah memiliki jumlah guru sesuai SNP sebanyak 77,5%
SSD4	Meningkatkan akuntabilitas kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	Skor LAKIP minimal sebesar 80

KETERKAITAN MISI, TUJUAN STRATEGIS DAN SASARAN STRATEGIS

MISI	TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
MD1 Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Berkinerja Baik	TD1 Penguatan Peran Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Ekosistem Pendidikan	SSD1 Meningkatnya Kualitas Sikap Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Kepribadian, Spiritual dan Sosial	IKSD 1.1 Persentase Guru, Pendidik Lainnya dan Tenaga Kependidikan yang Berkinerja Baik sebanyak 100%
MD2 Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Sejahtera	TD2 Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu	SSD2 Meningkatnya Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan	IKSD 2.1 Persentase Guru dan Tenaga Kependidikan Profesional minimal sebanyak 95%
			IKSD 2.2 Persentase PTK PAUD Profesional minimal sebanyak 37%
			IKSD 2.3 Persentase PTK Dikmas Profesional minimal sebanyak 15%
MD3 Mewujudkan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan	TD3 Peningkatan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan	SSD3 Meningkatnya Kualitas Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan	IKSD 3.1 Persentase Satuan Pendidikan Dasar memiliki Jumlah Guru sesuai SPM sebanyak 68,43%
			IKSD 3.2 Persentase Satuan Pendidikan Menengah memiliki Jumlah Guru sesuai SNP sebanyak 77,5%

MISI	TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
MD4 Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola serta Peningkatan Efektivitas Birokrasi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan dan Pelibatan Publik	TD4 Peningkatan Sistem Tata Kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang Transparan dan Akuntabel dengan Melibatkan Publik	SSD4 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	IKSD 4.1 Skor LAKIP minimal sebesar 80

ARAH KEBIJAKAN PENCAPAIAN TUJUAN STRATEGIS DAN SASARAN STRATEGIS

TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI
TD1 Penguatan Peran Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Ekosistem Pendidikan	SSD1 Meningkatnya Kualitas Sikap Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Kepribadian, Spiritual dan Sosial SSD1 Meningkatnya Kualitas Sikap Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Kepribadian, Spiritual dan Sosial	Meningkatkan peran guru sebagai suri tauladan bagi siswa	<ul style="list-style-type: none"> ○ Menjadikan guru sebagai role model bagi anak-anak usia sekolah pada semua jenjang pendidikan untuk membina budi pekerti, watak, dan kepribadian peserta didik
		Meningkatkan kepedulian guru dan tenaga kependidikan dalam menanamkan pendidikan karakter kepada anak didik	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pengawasan yang ketat terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pemberian bimbingan penyuluhan dalam proses pembelajaran untuk mendukung siswa dalam mengembangkan segenap potensi dan kepribadian
		Meningkatkan peran guru sebagai pendidik melalui perbaikan tingkat kehadiran/ partisipasi guru di kelas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pemberdayaan guru untuk mengajar lebih dari satu kelas dan/atau mengajar lebih dari satu mata pelajaran di sekolah yang sama ○ Pengurangan tugas-tugas administrasi bagi guru ○ Menumbuhkan gerakan/ kampanye nasional tentang akuntabilitas guru sebagai pendidik dan panutan di sekolah dan masyarakat

TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI
		Menguatkan integritas dan sikap guru dan tenaga kependidikan	<ul style="list-style-type: none"> ○ Peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial
		Meningkatkan akuntabilitas guru dan tenaga kependidikan	<ul style="list-style-type: none"> ○ Penguatan penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan yang sah, andal, transparan dan berkesinambungan
TD2 Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu	SSD2 Meningkatnya Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan	Meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan	<ul style="list-style-type: none"> ○ Peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi guru dan tenaga kependidikan disertai dengan perbaikan desain program dan keselarasan disiplin ilmu
			<ul style="list-style-type: none"> ○ Peningkatan kompetensi
		Meningkatkan pengembangan karir guru dan tenaga kependidikan	<ul style="list-style-type: none"> ○ Penguatan sistem uji kompetensi guru dan tenaga kependidikan sebagai bagian dari proses penilaian hasil belajar siswa
			<ul style="list-style-type: none"> ○ Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) atau Continuing Professional Development (CPD) yang terfokus pada: <ul style="list-style-type: none"> a. peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan dalam pengelolaan kelas;

TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI
			<ul style="list-style-type: none"> b. peningkatan prestasi peserta didik dan/atau pengelolaan sekolah; c. pengembangan sekolah; dan d. pengembangan profesi
		Peningkatan peran serta guru dalam penataan kurikulum	<ul style="list-style-type: none"> ○ Penguatan kerja sama antara guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah untuk mendukung efektivitas pembelajaran ○ Berpartisipasi aktif dalam memberikan umpan balik pelaksanaan kurikulum termasuk hasil penilaian di kelas ○ Penguatan praktek pembelajaran di kelas untuk guru dan kepala sekolah agar mampu melaksanakan kurikulum secara baik ○ Penyediaan dukungan materi pelatihan secara daring (online) untuk membangun jaringan pertukaran materi pembelajaran dan penilaian antar guru

TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI
TD3 Peningkatan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan	SSD3 Meningkatnya Kualitas Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan	Meningkatkan pengelolaan, khususnya dalam penempatan guru dan tenaga kependidikan	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pengembangan kapasitas pemerintah Kab/Kota untuk mengelola perekrutan, penempatan dan peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien ○ Peningkatan efisiensi pemanfaatan guru dan tenaga kependidikan dengan memperbaiki rasio guru-murid dan memaksimalkan beban mengajar ○ Penguatan kerja sama antara LPTK dan semua tingkat pemerintahan untuk menjamin mutu dan distribusi guru dan tenaga kependidikan yang merata ○ Pemberian jaminan hidup dan fasilitasi yang memadai bagi guru dan tenaga kependidikan yang ditugaskan di daerah khusus (3T) dalam upaya pengembangan keilmuan serta promosi kepangkatan karir
		Meningkatkan mekanisme rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perbaiki mekanisme perencanaan kebutuhan, pengendalian formasi dan pemindahan guru dan tenaga kependidikan lintas daerah provinsi

TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI
			<ul style="list-style-type: none"> ○ Perbaikan dalam proses pengangkatan dan penempatan guru dan tenaga kependidikan ○ Penegakan aturan dalam pengangkatan guru berdasarkan kriteria mutu yang ketat dan kebutuhan aktual di Kab/Kota
TD4 Peningkatan Sistem Tata Kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang Transparan dan Akuntabel dengan Melibatkan Publik	SSD4 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	Mewujudkan kelembagaan Ditjen GTK yang efektif, efisien dan sinergis Memperkuat kapasitas pengelolaan reformasi birokrasi Ditjen GTK	<ul style="list-style-type: none"> ○ Penyempurnaan desain kelembagaan Ditjen GTK ○ Penataan kelembagaan internal Ditjen GTK yang mencakup penataan tugas, fungsi, dan kewenangan ○ Penguatan sinergitas antarlembaga, baik di pusat maupun daerah ○ Penguatan kelembagaan dan tatakelola reformasi birokrasi Ditjen GTK ○ Fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi lingkup Ditjen GTK
		Meningkatkan kualitas pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> ○ Penguatan kerangka kebijakan kelembagaan pelayanan dalam rangka kemitraan antara pemerintah dan swasta

TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI
			<ul style="list-style-type: none">○ Peningkatan pelayanan publik yang lebih terintegrasi dengan Unit Layanan Terpadu (ULT), memastikan implementasi kebijakan secara konsisten sebagaimana amanat UU nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik; penetapan quick wins pelayanan publik Ditjen GTK○ Penguatan kapasitas pengendalian kinerja pelayanan publik, yang meliputi pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pengawasan, termasuk pengawasan oleh masyarakat
		Mendorong masyarakat untuk dapat mengakses informasi publik dan memanfaatkannya	<ul style="list-style-type: none">○ Penguatan kemitraan dengan pemerintah daerah, organisasi masyarakat sipil, swasta dan media untuk mengedukasi masyarakat mengenai pentingnya informasi publik dan berpartisipasi dalam proses penyusunan dan pengawasan kebijakan pembinaan guru dan tenaga kependidikan

TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI
			<ul style="list-style-type: none"> Diseminasi informasi publik terkait dengan prioritas program pembinaan guru dan tenaga kependidikan melalui berbagai media
		Menyempurnakan sistem manajemen dan pelaporan kinerja instansi pemerintah lingkup Ditjen GTK secara terintegrasi, kredibel, dapat diakses publik	<ul style="list-style-type: none"> Pemantapan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
		Menerapkan e-government untuk mendukung bisnis proses Ditjen GTK yang efisiensi, efektif, transparan, dan terintegrasi	<ul style="list-style-type: none"> Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kompetensi manusia yang berkualitas
			<ul style="list-style-type: none"> Penetapan quick wins dan penerapan e- government
		Menguatkan manajemen Kinerja Ditjen GTK	<ul style="list-style-type: none"> Penguatan kualitas perencanaan dan penganggaran untuk meningkatkan kualitas belanja negara
			<ul style="list-style-type: none"> Penguatan implementasi manajemen kinerja Ditjen GTK
			<ul style="list-style-type: none"> Penguatan pengendalian kinerja Ditjen GTK melalui pemantauan dan evaluasi yang efektif dan terintegrasi

TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI
		Meningkatkan kualitas pelaksanaan desentralisasi dan otonomi pendidikan terkait manajemen Ditjen GTK	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="1482 292 2027 400">○ Dukungan penerapan e-government yang terintegrasi dalam manajemen kinerja Ditjen GTK<li data-bbox="1482 400 2027 480">○ Peningkatan kapasitas pemerintah daerah<li data-bbox="1482 480 2027 588">○ Peningkatan kualitas regulasi manajemen guru dan tenaga kependidikan

KERANGKA REGULASI

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/Institusi	Target
1.	Permendikbud tentang Pengelolaan Guru apabila Peraturan Pemerintahnya telah disahkan	Agar ada pembagian kewenangan dan tanggungjawab yang jelas dalam pengelolaan guru, baik yang bersifat urusan wajib, urusan pilihan maupun urusan bersama yang dilakukan oleh pemerintah dan pemerintah daerah	Ditjen Guru dan Tendik	Balitbang, Biro Hukor, DPR, Kemenkumham	2016
2.	Peraturan perundangan terkait dengan upaya peningkatan efisiensi pemanfaatan anggaran pendidikan terutama berkaitan dengan penyediaan guru	Memperjelas kewenangan dan tanggungjawab mengenai penyediaan guru dan penganggarannya yang dibebankan secara proposional kepd pemerintah dan pemerintah daerah serta komitmen dlm peningkatan profesionalisme & kinerja guru	Biro Keuangan	Unit Utama Dikbud, DPR, Kemenkumham	2016
3.	Meninjau kembali dan bila perlu revisi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen	Pemenuhan beban mengajar guru 24 jam – 40 jam tatap muka perlu dievaluasi ulang mengingat: a. Kebutuhan jam mengajar guru dalam struktur kurikulum setiap Mapel berbeda. b. Tuntutan pemenuhan jam mengajar guru berakibat guru harus mengajar di beberapa tempat bagi guru yang secara struktur kurikulum jamnya sedikit.	Ditjen Guru dan Tendik	Unit Utama Dikbud, DPR, Kemenkumham	2016
4.	Meninjau kembali dan Revisi Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2005 tentang Guru	Pelaksanaan sertifikasi guru, pemberian tunjangan guru dan pengaturan terhadap pemenuhan beban kerja guru perlu disempurnakan	Ditjen Guru dan Tendik	Unit Utama Dikbud, DPR, Kemenkumham	2016
5.	Permendikbud tentang pelaksanaan sertifikasi guru yang diangkat setelah tahun 2006	Sampai dengan saat ini masih terdapat lebih dari 300 ribu guru yang diangkat pada tahun 2006 ke atas yang perlu diatur proses pelaksanaan sertifikasinya	Ditjen Guru dan Tendik	Unit Utama Dikbud, DPR, Kemenkumham	2016

SASARAN STRATEGIS DAN TARGET KINERJA TAHUN 2015-2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Baseline 2014	Target Kinerja				
			2015	2016	2017	2018	2019
SSD1 Meningkatkan kualitas sikap guru dan tenaga kependidikan dalam kepribadian, spiritual dan sosial	IKSSD1.1 Persentase guru, pendidik lainnya dan tenaga kependidikan yang berkinerja baik sebanyak 100%	15.0%	60.0%	70.0%	80.0%	90.0%	100.0%
SSD2 Meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan	IKSSD2.1 Persentase guru dan tenaga kependidikan profesional minimal 95%	40.0%	45.0%	53.0%	64.0%	76.0%	95.0%
	IKSSD2.2 Persentase PTK PAUD profesional minimal sebanyak 37%	11.0%	16.0%	21.0%	26.0%	31.0%	37.0%
	IKSSD2.3 Persentase PTK Dikmas profesional minimal sebanyak 15%	0.0%	3.0%	6.0%	9.0%	12.0%	15.0%
SSD3 Meningkatkan kualitas penataan dan distribusi guru dan tenaga kependidikan	IKSSD3.1 Persentase satuan pendidikan dasar memiliki jumlah guru sesuai SPM sebanyak 68,43%	66.75%	68.01%	68.13 %	68.24%	68.36%	68.43%
	IKSSD3.2 Persentase satuan pendidikan menengah memiliki jumlah guru sesuai SNP sebanyak 77,5%	60.5%	63.5%	67.0%	70.5%	74.0%	77.5%
SSD4 Meningkatkan akuntabilitas kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	IKSSD4.1 Skor LAKIP minimal sebesar 80	80	80	80	80	80	80

SASARAN PROGRAM DAN TARGET KINERJA PROGRAM DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2015-2019

Sasaran Strategis	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Baseline 2014	Target Kinerja				
				2015	2016	2017	2018	2019
SSD1 Meningkatkan kualitas sikap guru dan tenaga kependidikan dalam kepribadian, spiritual dan sosial	SP7.1 Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan paud dan dikmas dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa	IKP7.1.2 Persentase pendidik dan tenaga kependidikan paud dan dikmas yang memiliki indeks kinerja minimal baik*	30.00%	55.48%	63.80%	74.64%	88.82%	100.00%
		IKP7.1.4 Persentase pendidik dan tenaga kependidikan paud dan dikmas yang mengalami peningkatan kualitas sikap (kepribadian, spiritual dan sosial)*	15.0%	60.0%	70.0%	80.0%	90.0%	100.0%
	SP7.2 Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan dikdasmen dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa	IKP7.2.2 Persentase pendidik dan tenaga kependidikan dikdasmen yang memiliki indeks kinerja minimal baik*	30.00%	55.48%	63.80%	74.64%	88.82%	100.00%
		IKP7.2.4 Persentase pendidik dan tenaga kependidikan dikdasmen yang mengalami peningkatan kualitas sikap (kepribadian, spiritual dan sosial)*	15.0%	60.0%	70.0%	80.0%	90.0%	100.0%

Sasaran Strategis	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Baseline 2014	Target Kinerja				
				2015	2016	2017	2018	2019
SSD2 Meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan	SP7.1 Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan paud dan dikmas dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa	IKP7.1.1 Persentase guru TK bersertifikasi pendidik*	52.52%	55.91%	62.70%	72.88%	86.5%	100.0%
		IKP7.1.3 Peningkatan nilai rata-rata kompetensi pengetahuan dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan paud dan dikmas mencapai 8,0*	4.7	5.5	6.5	7.0	7.5	8.0
		IKP7.1.5 Persentase pendidik dan tenaga kependidikan paud dan dikmas yang mengikuti peningkatan kompetensi keahlian khusus*	15.0%	25.0%	31.0%	43.0%	55.0%	68.0%
	SP7.2 Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan dikdasmen dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa	IKP7.2.1 Persentase guru dikdasmen bersertifikasi pendidik*	84.44%	87.22%	89.99%	93.07%	96.46%	100.0%
		IKP7.2.3 Peningkatan nilai rata-rata kompetensi pengetahuan dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan dikdasmen mencapai 8,0*	4.7	5.5	6.5	7.0	7.5	8.0
		IKP7.2.5 Persentase pendidik dan tenaga kependidikan dikdasmen yang mengikuti peningkatan kompetensi keahlian khusus*	15.0%	42.33%	49.81%	57.29%	64.77%	73.20%

Sasaran Strategis	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Baseline 2014	Target Kinerja				
				2015	2016	2017	2018	2019
	SP7.3 Meningkatnya ketersediaan dan kualitas PTK PAUD dan dikmas yang merata di seluruh kabupaten dan kota	IKP7.3.1 Persentase PTK PAUD dan dikmas berkualifikasi S1/D4*	27.7%	30.97%	34.21%	41.51%	48.89%	52.36%
		IKP7.3.2 Persentase PTK PAUD dan dikmas memperoleh peningkatan kompetensi*	23.6%	34.85%	46.06%	60.95%	80.75%	87.08%
		IKP7.3.3 Persentase PTK PAUD dan dikmas memperoleh penghargaan dan perlindungan*	27.9%	43.91%	59.96%	67.85%	76.33%	82.51%
		IKP7.3.4 Persentase PTK PAUD dan Dikmas yang meningkat karirnya	23.5%	35.05%	46.64%	58.23%	69.81%	81.40%
		IKP7.3.5 Persentase PAUD dan Dikmas yang memiliki PTK sesuai SNP	6.8%	8.49%	10.21%	11.94%	13.66%	15.39%
	SP7.4 Peningkatan manajemen guru dan pendidikan keguruan	IKP7.4.1 Persentase SD/SDLB dan SMP/SMPLB yang memiliki GTK sesuai SNP*	78.6%	79.6%	80.6%	91.9%	96.0%	98.4%
		IKP7.4.2 Persentase GTK Dikdas memenuhi kualifikasi minimal S1/D4	66.0%	68.14%	70.24%	72.33%	74.43%	76.52%
		IKP7.4.3 Persentase GTK Dikdas meningkat karirnya	12.5%	14.63%	16.77%	18.87%	20.97%	23.06%

Sasaran Strategis	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Baseline 2014	Target Kinerja				
				2015	2016	2017	2018	2019
		IKP7.4.4 Persentase GTK Dikdas memperoleh penghargaan dan perlindungan	40.0%	42.39%	44.77%	47.16%	49.55%	51.93%
	SP7.6 Meningkatnya pengembangan karir, penghargaan, perlindungan, kesejahteraan guru, pendidik lainnya dan tenaga kependidikan	IKP7.6.1 Persentase GTK SM yang meningkat karirnya*	60.0%	65.0%	70.0%	75.0%	80.0%	85.0%
		IKP7.6.2 Persentase GTK Dikmen yang memenuhi kualifikasi minimal S1/D4	90.0%	92.0%	94.0%	96.0%	98.0%	99.0%
		IKP7.6.3 Guru SM sesuai Mapel/bidang keahlian	29.0%	31.0%	33.0%	35.0%	38.0%	40.0%
		IKP7.6.4 Persentase GTK Dikmen memperoleh penghargaan dan perlindungan	5.0%	14.33%	28.67%	43.00%	57.34%	71.67%
	SP7.7 Meningkatnya jaminan hidup bagi guru dan tenaga kependidikan	IKP7.7.1 Persentase guru dan tenaga kependidikan yang memperoleh jaminan hidup	49.3%	69.86%	90.42%	96.33%	98.86%	100.0%
SSD3 Meningkatnya kualitas penataan dan distribusi guru dan tenaga kependidikan	SP7.5 Tersedianya GTK di SM pada daerah khusus	IKP7.5.1 Persentase GTK di SM pada daerah khusus	40.0%	45.0%	50.0%	55.0%	60.0%	65.0%

Sasaran Strategis	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Baseline 2014	Target Kinerja				
				2015	2016	2017	2018	2019
SSD4 Meningkatkan akuntabilitas kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	SP7.8 Meningkatnya kualitas layanan	IKP7.8.1 Persentase satuan kerja lingkup Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan meningkat kualitas layanan, manajemen sumber daya, dan tata laksana	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%

Catatan:

* adalah sasaran dan target RPJMN

SASARAN KEGIATAN DAN TARGET KINERJA KEGIATAN DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2015-2019

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Baseline	Target Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
1. Pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan	SK1 Meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga pendidikan sesuai bidangnya	IKK1.1 Jumlah guru yang berkompeten bidang TK/PLB*	481	112,091	168,136	224,182	280,227	280,227
		IKK1.2 Jumlah guru yang berkompeten bidang IPA*	81,452	58,634	80,622	102,61	124,598	146,586
		IKK1.3 Jumlah guru yang berkompeten bidang IPS dan Kewarganegaraan*	52,98	191,264	262,989	334,713	406,437	478,161
		IKK1.4 Jumlah guru yang berkompeten bidang Matematika*	12,422	46,092	63,376	80,660	97,945	115,229
		IKK1.5 Jumlah guru yang berkompeten bidang Penjas dan BK*	25,154	68,353	91,137	113,921	136,705	170,882
		IKK1.6 Jumlah guru yang berkompeten bidang Bahasa*	34,119	110,597	152,071	193,545	235,019	276,493
		IKK1.7 Jumlah guru yang berkompeten bidang Seni dan Budaya*	25,906	52,125	69,500	86,875	104,250	130,313
		IKK1.8 Jumlah guru yang berkompeten bidang Bisnis dan Pariwisata*	4,309	10,994	14,658	18,323	21,987	27,484
		IKK1.9 Jumlah guru yang berkompeten bidang Pertanian*	982	1,409	1,878	2,348	2,817	3,521

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Baseline	Target Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
		IKK1.10 Jumlah guru yang berkompoten bidang Mesin dan Teknik Industri*	1,588	1,864	2,486	3,107	3,728	4,661
		IKK1.11 Jumlah guru yang berkompoten bidang Otomotif dan Elektronika*	3,349	4,553	6,07	7,588	9,106	11,382
		IKK1.12 Jumlah guru yang berkompoten bidang Bangunan dan Listrik*	1,747	2,317	3,090	3,862	4,634	5,793
		IKK1.13 Jumlah guru yang berkompoten bidang kelautan, perikanan, teknologi informasi dan komunikasi*	9,986	14,714	19,618	24,523	29,428	36,785
		IKK1.14 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan lainnya yang kompeten*	75,212	110,823	147,764	184,705	221,645	277,057
		IKK1.15 Jumlah kepala sekolah dan calon kepala sekolah yang kompeten*	-	14,300	26,628	49,804	85,308	117,114
		IKK1.16 Jumlah pengawas sekolah dan calon pengawas sekolah yang kompeten*	-	7,460	10,594	16,624	22,687	28,785
		IKK1.17 Jumlah guru yang berkompoten bidang Tematik	-	594,810	594,810	594,810	594,810	594,810
		IKK1.18 Dukungan manajemen dan pelaksanaan Diklat pendidik dan tenaga kependidikan	12	12	12	12	12	12

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Baseline	Target Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
2. Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas lainnya Ditjen Guru Dan Tenaga Kependidikan	SK2 Meningkatnya tata kelola dan sistem pengendalian di Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	IKK2.1 Persentase Satker menggunakan Renstra dan RKA Tahunan sebagai acuan penyusunan dan pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran*	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		IKK2.2 Data Guru dan Tenaga Kependidikan pada satuan pendidikan yang termutakhirkan dan valid	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
		IKK2.3 Nilai Evaluasi SAKIP Ditjen minimal 80	80	80	80	80	80	80
		IKK2.4 Jumlah Provinsi dan Kab/Kota yang terfasilitasi dalam pembinaan guru dan tenaga kependidikan	549	549	549	549	549	549
		IKK2.5 Laporan Keuangan Ditjen sesuai peraturan perundangan	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		IKK2.6 Jumlah Pegawai yang melaksanakan tugas jabatan sesuai dengan kompetensi	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		IKK2.7 Jumlah organisasi dan Tatalaksana di lingkup Ditjen berjalan efektif dan efisien	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		IKK 2.8 Jumlah Aset Ditjen yang tercatat dalam BMN	95%	95%	95%	95%	95%	95%

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Baseline	Target Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
		IKK2.9 Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas kesekretariatan Ditjen	12	12	12	12	12	12
3. Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan PAUD dan Dikmas	SK3 Meningkatnya profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan PAUD dan Dikmas	IKK3.1 Jumlah guru TK yang bersertifikat pendidik*	5	5	5	5	5	5
		IKK3.2 Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru TK mencapai 8.0*	4.7	5.5	6.5	7.0	7.5	8
		IKK3.3 Jumlah PTK PAUD dan Dikmas yang meningkat indeks kinerja dan kualitas sikapnya*	-	169,468	197,713	225,958	254,202	282,447
	SK4 PTK PAUD dan Dikmas meningkat ketersediaan, kualifikasi, kompetensi dan kesejahteraannya dalam rangka penguatan peran strategis PTK PAUD dan dikmas untuk mewujudkan revolusi mental	IKK4.1 Jumlah guru TK/TPA/KB memperoleh bantuan pendidikan kualifikasi S1/D4*	-	10,565	15,162	15,292	20,455	20,653
		IKK4.2 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dikmas memperoleh bantuan pendidikan kualifikasi S1/D4*	-	480	777	859	1,337	1,913
		IKK4.3 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD dan Dikmas memiliki kemampuan teknis pelaksanaan PAUD Inklusif dan penanganan bencana*	-	0	6,757	8,521	9,901	10,283

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Baseline	Target Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
		IKK4.4 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD dan Dikmas mengikuti diklat fungsional*	-	0	4,221	5,962	6,702	8,444
		IKK4.5 Jumlah Guru TK penerima tunjangan profesi*	-	61,15	73,38	84,387	92,826	97,467
		IKK4.6 Jumlah Guru TK/TKLB penerima tunjangan fungsional*	-	15,269	23,233	42,586	31,939	21,296
		IKK4.7 Jumlah Guru TK/TKLB penerima subsidi tunjangan khusus*	-	1,9	2,43	2,43	2,43	2,43
		IKK4.8 Jumlah Guru Bantu penerima bantuan honor*	-	1,31	1,31	1,21	1,11	1,01
		IKK4.9 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUDNI yang memperoleh penghargaan dan perlindungan*	-	1,057	623	654	686	721
		IKK4.10 Jumlah Guru KB/TPA memperoleh peningkatan kesejahteraan*	-	22,61	31,222	38,2	39,422	40,888
		IKK4.11 Tersedianya NSPK dan Sistem Perencanaan Kebutuhan Guru dan Tendik PAUD dan Dikmas	-	26	15	15	15	15
		IKK4.12 Jumlah PTK PAUD dan Dikmas yang terfasilitasi peningkatan karirnya	-	9,844	3,01	3,01	3,01	3,01

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Baseline	Target Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
		IKK4.13 Dukungan Manajemen Pelaksanaan Pembinaan Guru dan Tendik PAUD dan Dikmas	-	12	12	12	12	12
4. Pembinaan Guru Pendidikan Dasar	SK5 Meningkatnya profesionalisme Guru Pendidikan Dasar	IKK5.1 Jumlah guru Dikdas yang bersertifikat pendidik*	-	30	30	30	30	30
		IKK5.2 Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru Dikdas mencapai 8.0*	4.7	5.5	6.5	7.0	7.5	8.0
		IKK5.3 Persentase guru Dikdas yang meningkat indeks kinerja dan kualitas sikapnya*	-	1,343,133	1,566,989	1,790,844	2,014,700	2,238,555
	SK6 Tersedianya dan meningkatnya Kesejahteraan Pendidik dan Tendik yang Kompeten untuk Jenjang Pendidikan Dasar	IKK6.1 Jumlah Guru Dikdas yang menerima tunjangan fungsional*	-	59,916	59,916	59,916	59,916	59,916
		IKK6.2 Jumlah Guru Dikdas yang menerima tunjangan profesi*	-	71,038	107,328	106,563	105,599	104,31
		IKK6.3 Jumlah Guru Dikdas yang menerima tunjangan khusus*	-	53,375	92,464	92,464	92,464	92,464
		IKK6.4 Jumlah PTK di Sekolah Indonesia Luar Negeri (SILN)*	-	755	785	816	849	883
		IKK6.5 Jumlah Guru Dikdas yang terfasilitasi peningkatan karirnya*	-	327,485	375,463	422,396	469,329	516,262

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Baseline	Target Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
		IKK6.6 Jumlah Guru Dikdas dalam jabatan berkualifikasi akademik S-1/D-4*	-	1,525,317	1,572,250	1,619,183	1,666,116	1,713,049
		IKK6.7 Jumlah Guru Dikdas yang memperoleh penghargaan dan perlindungan*	-	1,43	1,43	1,43	1,43	1,43
		IKK6.8 Tersedianya NSPK dan sistem perencanaan kebutuhan Guru Dikdas	-	14	14	14	14	14
		IKK6.9 Guru Dikdas yang mendapatkan tunjangan guru bantu	-	2,754	2,754	2,754	2,754	2,754
		IKK6.10 Dukungan manajemen pelaksanaan pembinaan guru Dikdas	-	12	12	12	12	12
5. Pembinaan Guru Pendidikan Menengah	SK7 Meningkatnya profesionalisme Guru Pendidikan Menengah	IKK7.1 Jumlah Guru Dikmen yang bersertifikat pendidik*	-	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
		IKK7.2 Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru Dikmen mencapai 8.0*	4.7	5.5	6.5	7.0	7.5	8.0
		IKK7.3 Jumlah guru Dikmen yang meningkat indeks kinerja dan kualitas sikapnya*	-	296,588	346,019	395,45	444,882	494,313

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Baseline	Target Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
	SK8 Meningkatnya kesejahteraan dan ketersediaan pendidik dan Tenaga kependidikan jenjang pendidikan Menengah	IKK8.1 Jumlah Guru Dikmen pada SM terbuka, sekolah berasrama, sekolah terintegrasi, dan sekolah darurat*	-	650	750	850	950	1,05
		IKK8.2 Jumlah Guru Dikmen yang memenuhi kualifikasi minimal S1/D4*	-	9,067	9,067	9,067	9,067	9,067
		IKK8.3 Jumlah PTK Dikmen yang berkualifikasi akademik S2*	-	400	400	400	400	400
		IKK8.4 Guru Dikmen yang mendapatkan tunjangan profesi*	-	74,042	86,223	93,436	93,436	93,436
		IKK8.5 Guru Dikmen yang mendapatkan tunjangan khusus*	-	7,116	7,116	7,116	7,116	7,116
		IKK8.6 Guru Dikmen yang mendapatkan tunjangan fungsional*	-	19,394	19,394	19,394	19,394	19,394
		IKK8.7 Guru Dikmen yang mendapatkan tunjangan guru bantu*	-	2,305	2,305	2,305	2,305	2,305
		IKK8.8 Jumlah Guru Dikmen yang memperoleh penghargaan dan perlindungan*	-	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02
		IKK8.9 Jumlah Guru Dikmen yang sesuai Mapel*	-	1,564	1,564	1,564	1,564	1,564
		IKK8.10 Guru Dikmen yang sesuai bidang Keahlian*	-	2,225	2,225	2,225	2,225	2,225

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Baseline	Target Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
		IKK8.11 Guru Dikmen SMLB yang sesuai dengan ketunaannya dan layanan khusus*	-	740	740	740	740	740
		IKK8.12 Jumlah Guru Dikmen yang terfasilitasi peningkatan karirnya	-	2,472	2,472	2,472	2,472	2,472
		IKK8.13 Tersedianya NSPK dan sistem perencanaan kebutuhan guru Dikmen	-	18	18	18	18	18
		IKK8.14 Dukungan manajemen pelaksanaan pembinaan guru Dikmen	12	12	12	12	12	12
6. Pembinaan tenaga kependidikan Dikdasmen	SK9 Meningkatnya profesionalisme tenaga kependidikan	IKK9.1 Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan kepala sekolah mencapai 8.0		5.6	6.6	7.1	7.6	8.0
		IKK9.2 Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan pengawas sekolah mencapai 8.0		5.7	6.7	7.2	7.6	8.0
		IKK9.3 Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan Tendik lainnya mencapai 8.0		4.7	5.2	6.0	7.0	8.0
		IKK9.4 Jumlah kepala sekolah yang meningkat indeks kinerja dan kualitas sikapnya		246,556	246,556	246,556	246,556	246,556

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Baseline	Target Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
		IKK9.5 Jumlah pengawas sekolah yang meningkat indeks kinerja dan kualitas sikapnya		34,065	34,065	34,065	34,065	34,065
		IKK9.6 Jumlah tenaga kependidikan lainnya yang kompeten		369,409	369,409	369,409	369,409	369,409
		IKK9.7 Jumlah pengawas Dikmen yang berkualifikasi akademik S2*		400	400	400	400	400
		IKK9.8 Jumlah tenaga kependidikan Dikdasmen yang meningkat kualifikasinya*		400	400	400	400	400
		IKK9.9 Jumlah Tenaga Kependidikan Dikdasmen yang memperoleh penghargaan dan perlindungan*		27,781	27,781	27,781	27,781	27,781
		IKK9.10 Jumlah Tenaga Kependidikan Dikdasmen yang terfasilitasi peningkatan karirnya		18,521	18,521	18,521	18,521	18,521

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Baseline	Target Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
		IKK9.11 Tersedianya NSPK dan sistem perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan Dikdasmen		4	4	4	4	4
		IKK9.12 Dukungan manajemen pelaksanaan pembinaan tenaga kependidikan Dikdasmen		12	12	12	12	12

Catatan:

* adalah sasaran dan target RPJMN

Lampiran 02: Ringkasan Rencana Strategis PPPPTK
Bisnis dan Pariwisata

Visi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2019

“Menjadi lembaga pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bisnis dan pariwisata yang terstandar, berdaya saing, dan berkepribadian dengan basis budaya bangsa”

Misi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

“Memberikan layanan prima bagi pendidik dan tenaga kependidikan melalui fasilitasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan layanan konsultasi yang terstandar, berdaya saing, dan berkepribadian dengan basis budaya bangsa”

Tata Nilai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Memiliki Integritas

Kreatif dan Inovatif

Inisiatif

Pembelajar

Menjunjung Meritokrasi

Terlibat Aktif

Tanpa Pamrih

Keteladanan.

Pelayanan prima.

Kebersamaan.

Saling percaya dan menghargai.



SASARAN, ARAH KEBIJAKAN, DAN PROGRAM PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA

SASARAN STRATEGIS PPPPTK BISPAN (SP)	ARAH KEBIJAKAN PPPPTK BISPAN (AKP)	PROGRAM PPPPTK BISPAN (PP)
Meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan konsultasi (SP1)	Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP1)	Peningkatan kompetensi guru dikdasmen dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (PP1)
		Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (PP2)
		Pengembangan kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/Kota, dan instansi lain dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (PP3)
		Penguatan pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (PP4)
	Menyelenggarakan evaluasi program dan evaluasi pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (pendidikan dan pelatihan) pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP3)	Pengembangan dan pelaksanaan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan serta evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP5)

SASARAN STRATEGIS PPPPTK BISPAR (SP)	ARAH KEBIJAKAN PPPPTK BISPAR (AKP)	PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)
Meningkatnya akuntabilitas kinerja PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (SP2)	Penguatan organisasi dan manajemen untuk menjamin tercapainya tujuan strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (AKP4)	Penguatan organisasi dan manajemen kelembagaan PPPPTK Bispar (PP6)
	Meningkatkan kualitas SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (AKP5)	Penguatan SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP7)
	Meningkatkan kualitas perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bispar (AKP6)	Penguatan perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (PP8)
	Menyelenggarakan revitalisasi sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (AKP7)	Revitalisasi sarana dan prasarana PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (PP9)

TARGET KINERJA PROGRAM PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA 2015-2019

PROGRAM PPPPTK BISPAN (PP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	BASE-LINE 2014	TARGET KINERJA PROGRAM				
			2015	2016	2017	2018	2019
Peningkatan kompetensi guru dikdasmen dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge , yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (PP1)	Meningkatnya kompetensi guru dikdasmen dilihat dari <i>subject knowledge</i> dan <i>pedagogical knowledge</i> , yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (IKPP1.1)	4.7	5.5	6.5	7	7.5	8
	Persentase pendidik dikdasmen yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan paket keahlian/mata pelajaran yang diampu (keahlian khusus)*	15%	42.33%	49.81%	57.29%	64.77%	73.20%
Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (PP2)	Meningkatnya kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (IKPP2.1)						
	a. Rerata UK Kepala Sekolah		5.6	6.6	7.1	7.6	8.0
	b. Rerata UK Pengawas Sekolah		5.7	6.7	7.2	7.6	8.0
	c. Rerata UK. Tenaga Kependidikan Lainnya		4.7	5.2	6.0	7.0	8.0
	Persentase tenaga kependidikan dikdasmen yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan jabatan/tugas yang diemban (keahlian khusus)*	15%	42.33%	49.81%	57.29%	64.77%	73.20%

PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	BASE-LINE 2014	TARGET KINERJA PROGRAM				
			2015	2016	2017	2018	2019
Pengembangan kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/Kota, dan instansi lain dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (PP3)	Meningkatnya kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/Kab/Kota dan instansi lain dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Dikdasmen (IKPP3.1)	5%	5%	30%	40%	45%	50%
Penguatan pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (PP4)	Terkelolanya dengan baik data dan informasi PTK Dikdasmen sesuai kebutuhan PPPPTK Bispar (IKPP4.1)	80%	85%	90%	95%	95%	95%
Pengembangan dan pelaksanaan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan serta evaluasi pelaksanaan fasilitas peningkatan kompetensi PTK (PP5)	Terselenggaranya evaluasi program pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (IKPP5.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Terselenggaranya evaluasi pelaksanaan fasilitas peningkatan kompetensi PTK (IKPP5.2)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Penguatan organisasi dan manajemen kelembagaan PPPPTK Bispar (PP6)	Tertatanya organisasi dan manajemen PPPPTK Bispar guna menjamin tercapainya tujuan strategis (IKPP6.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%

PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	BASE-LINE 2014	TARGET KINERJA PROGRAM				
			2015	2016	2017	2018	2019
Penguatan SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP7)	Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi/ kemampuan SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKPP7.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Penguatan perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (PP8)	Meningkatnya kualitas perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKPP8.1)	90%	92%	95%	95%	95%	95%
Revitalisasi sarana dan prasarana PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (PP9)	Tercukupinya kebutuhan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar untuk mendukung seluruh tugas dan fungsi (IKPP9.1)	80%	85%	90%	90%	95%	95%

**INDIKATOR KINERJA PROGRAM, KEGIATAN, DAN INDIKATOR KINERJA KEGIATAN
PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA 2015 - 2019**

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
Meningkatnya kompetensi guru dikdasmen dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (IKPP1.1)	Penyiapan model-model program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan perangkatnya, bagi guru paket keahlian Bisparkes, mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (KP1)	Tersedianya model-model program PKB (pendidikan dan pelatihan) bagi guru SMK paket keahlian Bisparkes, mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.1)
		Penyiapan modul/bahan ajar pendidikan dan pelatihan bagi guru SMK paket keahlian kelompok Bisparkes, dan mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.2)
		Penyiapan instrumen evaluasi pembelajaran pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Bisparkes, dan mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.3)
	Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Bisnis dan Pariwisata, (KP2)	Jumlah guru yang berkompeten bidang Bisnis dan Pariwisata*(IKKP2)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Administrasi Perkantoran (IKKP2.1)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Akuntansi (IKKP2.2)

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Perbankan (IKKP2.3)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Perbankan Syariah (IKKP2.4)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Pemasaran (IKKP2.5)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Akomodasi Perhotelan (IKKP2.6)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Usaha Perjalanan Wisata (IKKP2.7)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Jasa Boga (IKKP2.8)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Patiseri (IKKP2.9)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Tata Busana (IKKP2.10)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Kecantikan Rambut (IKKP2.11)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Kecantikan Kulit (IKKP2.12)

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
	Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Kesehatan (KP3)	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Pekerjaan Sosial (IKKP3.1)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Analisis Kesehatan (IKKP3.2)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Keperawatan Kesehatan (IKKP3.3)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Keperawatan Gigi (IKKP3.4)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Farmasi (IKKP3.5)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Farmasi Industri (IKKP3.6)
	Pendidikan dan pelatihan guru SMK mapel kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital pada SMK Bisnis dan Pariwisata, serta Kesehatan (KP4)	Jumlah guru SMK pengampu mapel Kewirausahaan yang berkompeten (IKKP4.1)
		Jumlah guru SMK pengampu mapel TI/ Simulasi Digital yang berkompeten (IKKP4.2)
		Jumlah guru SMK Pariwisata pengampu mapel IPA Terapan yang berkompeten (IKKP4.3)
		Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Kimia yang berkompeten (IKKP4.4)

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
		Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Fisika yang berkompeten (IKKP4.5)
		Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Biologi yang berkompeten (IKKP4.6)
	Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen Non SMK dalam bidang tertentu (KP5)	Jumlah guru Dikdasmen non SMK yang berkompeten bidang tertentu (IKKP5.1)
	Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen bidang Tematik (KP6)	Jumlah guru yang berkompeten bidang Tematik (IKKP6.1)
	Penyelenggaraan uji kompetensi guru peserta peningkatan kompetensi (KP7)	Jumlah guru Dikdasmen yang meningkat kompetensinya sesuai dengan target tahunan
Meningkatnya kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (IKPP2.1)	Pendidikan dan pelatihan Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP8)	Jumlah kepala sekolah (KS) dan calon kepala sekolah (CKS) yang kompeten* (IKKP8.1)
		Jumlah pengawas sekolah (PS) dan calon pengawas sekolah (CPS) yang kompeten* (IKKP8.2)
	Pendidikan dan pelatihan Tenaga Kependidikan lainnya jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP9)	Jumlah tenaga administrasi sekolah (TAS) yang kompeten* (IKKP9.1)
		Jumlah tenaga perpustakaan sekolah (TPS) yang kompeten* (IKKP9.2)
		Jumlah tenaga laboratorium sekolah (TLS) yang kompeten* (IKKP9.3)

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
Meningkatnya kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/Kab/Kota dan instansi lain dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Dikdasmen (IKPP3.1)	Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang mengikuti kemitraan dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP10)	Jumlah Prov/Kab/Kota (Dinas Pendidikan) atau Instansi lain yang menandatangani perjanjian kerjasama (SPK) dalam rangka peningkatan kompetensi PTK (IKKP10.1)
		Jumlah Dinas Pendidikan Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang merealisasikan SPK dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (IKKP10.2)
	Pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen (KP11)	Jumlah guru jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.1)
		Jumlah tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.2)
Terkelolanya dengan baik data dan informasi PTK Dikdasmen sesuai kebutuhan PPPPTK Bispar (IKPP4.1)	Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan (KP12)	Tersusunnya dan berfungsinya sistem pengelolaan data dan informasi PTK (IKKP12.1)
	Pengelolaan, dan penyajian data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP13)	Data Guru dan Tenaga Kependidikan pada satuan pendidikan yang termutakhirkan dan valid (IKKP13.1)
Terselenggaranya evaluasi program pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (IKPP5.1)	Evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (KP14)	Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP14.1)
		Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi program

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
		pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (IKKP14.2)
Terselenggaranya evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (IKPP5.2)	Evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (KP15)	<p>Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP15.1)</p> <p>Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (IKKP15.2)</p>
Tertatanya organisasi dan manajemen PPPPTK Bispar guna menjamin tercapainya tujuan strategis (IKPP6.1)	Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja di lingkup PPPPTK Bispar (KP16)	Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja, sehingga organisasi dan tatalaksana dapat berjalan dengan efektif dan efisien (IKKP16.1)
	Pengembangan perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (KP17)	Persentase tersusunnya perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (IKKP17.1)
	Pengembangan dan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM-ISO dan SMM lainnya) (KP18)	Persentase kelengkapan dokumen SMM ISO di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKKP18.1)
		Persentase implementasi SMM ISO di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKKP18.2)

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	
Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi/ kemampuan SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKPP7.1)	Perencanaan kebutuhan, pengusulan rekrutmen, pemetaan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar (KP19)	Jumlah Pegawai yang melaksanakan tugas jabatan sesuai dengan kompetensi (IKKP19.1)	
		Rencana kebutuhan, usul rekrutmen, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar divalidasi dan dimutakhirkan (IKKP19.2)	
	Peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP20)		Jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi/ capacity building)(IKKP20.1)
			Jumlah pegawai tenaga fungsional umum yang mengikuti peningkatan kompetensi (diklat dan atau magang) (IKKP20.2)
Jumlah tenaga fungsional tertentu yang mengikuti peningkatan kompetensi (IKKP20.3)			
		Jumlah SDM PPPPTK Bispar yang mengikuti peningkatan kualifikasi S2/S3 (IKKP20.4)	
Meningkatnya kualitas perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKPP8.1)	Penyusunan Rencana Program/ Kegiatan dan Anggaran sebagai acuan penyelenggaraan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP21)	Persentase Satker menggunakan Renstra dan RKA Tahunan sebagai acuan penyusunan dan pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran* (IKKP21.1)	
		Persentase penyusunan Renstra/Program; RKT, RKA-KL/DIPA, TOR, POK (IKKP21.2)	
	Pengendalian Kegiatan dan Keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP22)	Persentase Penyusunan Laporan Kegiatan dan Keuangan, SAI, SA-BMN, SAKIP/ LAKIP (IKKP22.1)	

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
		<p>Nilai Evaluasi SAKIP PPPPTK Bispar minimal 80 (IKKP22.2)</p> <p>Laporan Keuangan PPPPTK Bispar sesuai peraturan perundangan (IKKP22.3)</p> <p>Persentase daya serap fisik kegiatan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 98% (IKKP22.4)</p> <p>Persentase daya serap Keuangan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 95% (IKKP22.5)</p> <p>Persentase Pemberdayaan Tim SPI minimal 80% (IKKP22.6)</p>
<p>Tercukupinya kebutuhan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar untuk mendukung seluruh tugas dan fungsi (IKPP9.1)</p>	<p>Pengelolaan, penyediaan dan peningkatan sarana dan prasarana diklat, penunjang kantor PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP23)</p>	<p>Jumlah Aset PPPPTK Bispar yang tercatat dalam BMN (IKKP23.1)</p> <p>Pemeliharaan gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP23.2)</p> <p>Persentase pengadaan peralatan praktik dan penunjang pendidikan dan pelatihan PPPPTK Bispar (IKKP23.3)</p> <p>Persentase Rehabilitasi gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP23.3)</p> <p>Persentase pemenuhan kebutuhan kendaraan dinas (IKKP23.4)</p>

KEGIATAN DAN TARGET KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA 2015 - 2019

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
Penyiapan model-model program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan perangkatnya, bagi guru paket keahlian Bisparkes, mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.1)	Tersedianya model-model program PKB (pendidikan dan pelatihan) bagi guru SMK paket keahlian Bisparkes, mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.1)	10	58	106	154	202	250
	Penyiapan modul/bahan ajar pendidikan dan pelatihan bagi guru SMK paket keahlian kelompok Bisparkes, dan mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.2)	40	245	475	498	521	544
	Penyiapan instrumen evaluasi pembelajaran pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Bisparkes, dan mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.3)	80	310	540	770	1000	1230

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Bisnis dan Pariwisata, (KP2)	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Administrasi Perkantoran (IKKP2.1)	1056	2736	3504	4265	4985	6257
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Akuntansi (IKKP2.2)	1285	3445	4357	5269	6177	7714
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Perbankan (IKKP2.3)	0	0	72	120	168	264
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Perbankan Syariah (IKKP2.4)	0	0	0	0	24	48
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Pemasaran (IKKP2.5)	648	1776	2200	2632	3064	3784
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Akomodasi Perhotelan (IKKP2.6)	240	672	888	1080	1272	1512
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Usaha Perjalanan Wisata (IKKP2.7)	216	469	565	637	709	853

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Jasa Boga (IKKP2.8)	216	504	648	744	816	960
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Patiseri (IKKP2.9)	48	96	120	144	168	192
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Tata Busana (IKKP2.10)	456	984	1200	1392	1584	1824
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Kecantikan Rambut (IKKP2.11)	72	168	216	264	308	356
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Kecantikan Kulit (IKKP2.12)	48	96	120	144	168	192
Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Kesehatan (KP3)	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Pekerjaan Sosial (IKKP3.1)	24	48	72	96	120	144
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Analisis Kesehatan (IKKP3.2)	0	0	48	96	144	192

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Keperawatan Kesehatan (IKKP3.3)	0	0	168	336	528	768
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Keperawatan Gigi (IKKP3.4)	0	0	24	48	72	96
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Farmasi (IKKP3.5)	0	0	168	312	432	624
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian Farmasi Industri (IKKP3.6)	0	0	24	48	72	96
Pendidikan dan pelatihan guru SMK mapel kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital pada SMK Bisnis dan Pariwisata, serta Kesehatan (KP4)	Jumlah guru SMK pengampu mapel Kewirausahaan yang berkompeten (IKKP4.1)	0	0	120	264	408	552
	Jumlah guru SMK pengampu mapel TI/ Simulasi Digital yang berkompeten (IKKP4.2)	0	0	48	144	288	384
	Jumlah guru SMK Pariwisata pengampu mapel IPA Terapan yang berkompeten (IKKP4.3)	0	0	24	72	120	168

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Kimia yang berkompeten (IKKP4.4)	0	0	24	72	120	168
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Fisika yang berkompeten (IKKP4.5)	0	0	24	72	120	168
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel Biologi yang berkompeten (IKKP4.6)	0	0	24	72	120	168
	Jumlah guru yang berkompeten bidang Bisnis dan Pariwisata*(IKKP2)	4309	10994	14658	18323	21987	27484
Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen Non SMK dalam bidang tertentu (KP5)	Jumlah guru Dikdasmen non SMK yang berkompeten bidang tertentu (IKKP5.1)	0	0	0	48	144	336
Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen bidang Tematik (KP6)	Jumlah guru yang berkompeten bidang Tematik (IKKP6.1)	0	0	45750	91500	137250	183000
		0	0	45750	91548	137394	183336
Jumlah KP2 sd. KP6)		4309	10994	60408	109871	159381	210820

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
Penyelenggaraan uji kompetensi guru peserta peningkatan kompetensi (KP7)	Persentase Penyiapan naskah soal uji kompetensi guru (UKG) untuk 23 PK/Mapel	0	100%	100%	100%	100%	100%
	Jumlah guru Dikdasmen yang mengikuti UKG	0	82500	0	0	0	0
		4309	10994	60408	109871	159381	210820
	Catatan: Target Capaian tahunan hasil Uji kompetensi						
	a. Guru	4,7	5,5	6,5	7,0	7,5	8,0
	b. Kepala Sekolah		5.6	6.6	7.1	7.6	8.0
	c. Pengawas		5.7	6.7	7.2	7.6	8.0
	d. Tenaga Kependidikan Lainnya		4.7	5.2	6.0	7.0	8.0
Pendidikan dan pelatihan Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP8)	Jumlah kepala sekolah (KS) dan calon kepala sekolah (CKS) yang kompeten* (IKKP8.1)	0	0	1.890	5.460	11.550	19.920
	Jumlah pengawas sekolah (PS) dan calon pengawas sekolah (CPS) yang kompeten* (IKKP8.2)	0	0	750	1.950	3.570	5.640
		0	0	2640	7410	15120	25560

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
Pendidikan dan pelatihan Tenaga Kependidikan lainnya jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP9)	Jumlah tenaga administrasi sekolah (TAS) yang kompeten* (IKKP9.1)	0	0	1.200	2.400	3.600	5.472
	Jumlah tenaga perpustakaan sekolah (TPS) yang kompeten* (IKKP9.2)	0	0	1.104	2.208	3.312	4.896
	Jumlah tenaga laboratorium sekolah (TLS) yang kompeten* (IKKP9.3)	0	0	720	1.440	2.160	3.312
	Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan lainnya yang kompeten*	0	0	3.024	6.048	9.072	13.680
Jumlah KP8 sd. KP9		0	0	5.664	13.458	24.192	39.240
Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang mengikuti kemitraan dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP10)	Jumlah Prov/Kab/Kota (Dinas Pendidikan) atau Instansi lain yang menandatangani perjanjian kerjasama (SPK) dalam rangka peningkatan kompetensi PTK (IKKP10.1)	12	12	545	549	549	549
	Jumlah Dinas Pendidikan Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang merealisasikan SPK dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (IKKP10.2)	12	12	55	82	110	138

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
Pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen (KP11)	Jumlah guru jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.1)	360	960	1.560	2.160	2.860	3.660
	Jumlah tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.2)	60	150	240	330	420	510
		420	1.110	1.800	2.490	3.280	4.170
Jumlah KP2 sd. KP9, dan KP11)		4.729	12.104	67.872	125.819	186.853	254.230
Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan (KP12)	Tersusunnya dan berfungsinya sistem pengelolaan data dan informasi PTK (IKKP12.1)	80%	85%	90%	95%	95%	95%
Pengelolaan, dan penyajian data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP13)	Data Guru dan Tenaga Kependidikan pada satuan pendidikan yang termutakhirkan dan valid (IKKP13.1)	80%	80%	80%	80%	85%	85%

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
Evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (KP14)	Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP14.1)	4	6	8	10	12	14
	Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (IKKP14.2)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (KP15)	Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP15.1)	10	23	46	69	92	115
	Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (IKKP15.2)	100%	100%	100%	100%	100%	300
Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja di lingkup PPPPTK Bispar (KP16)	Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja, sehingga organisasi dan tatalaksana dapat berjalan dengan efektif dan efisien (IKKP16.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
Pengembangan perangkat pendukung/ penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (KP17)	Persentase tersusunnya perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (IKKP17.1)	85%	90%	95%	95%	95%	95%
Pengembangan dan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM-ISO dan SMM lainnya) (KP18)	Persentase kelengkapan dokumen SMM ISO di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKKP18.1)	75%	85%	90%	95%	95%	95%
	Persentase implementasi SMM ISO di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKKP18.2)	75%	85%	90%	95%	95%	95%
Perencanaan kebutuhan, pengusulan rekrutmen, pemetaan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar (KP19)	Jumlah Pegawai yang melaksanakan tugas jabatan sesuai dengan kompetensi (IKKP19.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Rencana kebutuhan, usul rekrutmen, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar divalidasi dan dimutakhirkan (IKKP19.2)	90%	90%	95%	95%	95%	95%
Peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP20)	Jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi/ capacity building)(IKKP20.1)	80%	90%	90%	95%	95%	95%

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
	Jumlah pegawai tenaga fungsional umum yang mengikuti peningkatan kompetensi (diklat dan atau magang) (IKKP20.2)	120	240	360	480	600	720
	Jumlah tenaga fungsional tertentu yang mengikuti peningkatan kompetensi (IKKP20.3)	120	240	360	480	600	720
	Jumlah SDM PPPPTK Bispar yang mengikuti peningkatan kualifikasi S2/S3 (IKKP20.4)	10	10	30	50	90	130
Penyusunan Rencana Program/ Kegiatan dan Anggaran sebagai acuan penyelenggaraan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP21)	Persentase Satker menggunakan Renstra dan RKA Tahunan sebagai acuan penyusunan dan pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran* (IKKP21.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Persentase penyusunan Renstra/Program; RKT, RKA-KL/DIPA, TOR, POK (IKKP21.2)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Pengendalian Kegiatan dan Keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP22)	Persentase Penyusunan Laporan Kegiatan dan Keuangan, SAI, SA-BMN, SAKIP/ LAKIP (IKKP22.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Nilai Evaluasi SAKIP PPPPTK Bispar minimal 80 (IKKP22.2)	80	80	80	80	80	80

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASELINE 2014	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)				
			2015	2016	2017	2018	2019
	Laporan Keuangan PPPPTK Bispar sesuai peraturan perundangan (IKKP22.3)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Persentase daya serap fisik kegiatan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 98% (IKKP22.4)	96%	97%	98%	98%	98%	98%
	Persentase daya serap Keuangan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 95% (IKKP22.5)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Persentase Pemberdayaan Tim SPI minimal 80% (IKKP22.6)	70%	70%	80%	80%	80%	80%
Pengelolaan, penyediaan dan peningkatan sarana dan prasarana diklat, penunjang kantor PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP23)	Jumlah Aset PPPPTK Bispar yang tercatat dalam BMN (IKKP23.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Pemeliharaan gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP23.2)	12	24	36	48	60	72
	Persentase pengadaan peralatan praktik dan penunjang pendidikan dan pelatihan PPPPTK Bispar (IKKP23.3)	60%	65%	70%	75%	80%	80%
	Persentase Rehabilitasi gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP23.3)	60%	65%	70%	75%	80%	80%
	Persentase pemenuhan kebutuhan kendaraan dinas (IKKP23.4)	70%	75%	80%	85%	90%	90%

PRAKIRAAN JUMLAH DANA YANG DIBUTUHKAN PER TAHUN SELAMA PERIODE 2015 – 2019

PROGRAM PPPPTK BISPAN (PP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAN (KP)	TAHUN ANGGARAN				
		2015	2016	2017	2018	2019
Peningkatan kompetensi guru dikdasmen dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (PP1)	Penyiapan model-model program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan perangkatnya, bagi guru paket keahlian Bisparkes, mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (KP1)	11.544.000	12.933.000	14.222.000	15.487.000	16.800.000
	Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Bisnis dan Pariwisata, (KP2)	56.618.500	25.024.000	25.209.000	26.144.000	45.130.000
	Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Kesehatan (KP3)	204.000	3.876.000	3.888.000	4.104.000	5.520.000
	Pendidikan dan pelatihan guru SMK mapel kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital pada SMK Bisnis dan Pariwisata, serta Kesehatan (KP4)	0	2.244.000	3.888.000	4.560.000	4.320.000
	Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen Non SMK dalam bidang tertentu (KP5)	0	0	336.000	720.000	1.536.000

PROGRAM PPPPTK BISPAN (PP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAN (KP)	TAHUN ANGGARAN				
		2015	2016	2017	2018	2019
	Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen bidang Tematik (KP6)	0	297.375.000	320.250.000	343.125.000	366.000.000
	Penyelenggaraan uji kompetensi guru peserta peningkatan kompetensi (KP7)	2.193.600	0	0	0	0
Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (PP2)	Pendidikan dan pelatihan Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP8)	0	22.440.000	40.545.000	69.390.000	93.960.000
	Pendidikan dan pelatihan Tenaga Kependidikan lainnya jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP9)	0	25.704.000	25.704.000	27.216.000	41.472.000
Pengembangan kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/Kota, dan instansi lain dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (PP3)	Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang mengikuti kemitraan dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP10)	96.000	120.000	144.000	144.000	156.000
	Pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen (KP11)	480.000	480.000	480.000	480.000	480.000
Penguatan pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (PP4)	Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan (KP12)	25.000	200.000	250.000	50.000	50.000

PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	TAHUN ANGGARAN				
		2015	2016	2017	2018	2019
	Pengelolaan, dan penyajian data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP13)	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
Pengembangan dan pelaksanaan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan serta evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP5)	Evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (KP14)	370.000	370.000	370.000	370.000	370.000
	Evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (KP15)	320.000	320.000	320.000	320.000	320.000
Penguatan organisasi dan manajemen kelembagaan PPPPTK Bispar (PP6)	Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja di lingkup PPPPTK Bispar (KP16)	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
	Pengembangan perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (KP17)	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
	Pengembangan dan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM-ISO dan SMM lainnya) (KP18)	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000

PROGRAM PPPPTK BISPAN (PP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAN (KP)	TAHUN ANGGARAN				
		2015	2016	2017	2018	2019
Penguatan SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP7)	Perencanaan kebutuhan, pengusulan rekrutmen, pemetaan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispas (KP19)	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
	Peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP20)	6.300.000	6.900.000	7.500.000	7.500.000	7.500.000
Penguatan perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (PP8)	Penyusunan dan pelaksanaan Rencana Program/ Kegiatan dan Anggaran sebagai acuan penyelenggaraan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dan (KP21)	28.625.000	28.625.000	28.625.000	28.750.000	28.750.000
	Pengendalian Kegiatan dan Keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP22)	690.000	690.000	690.000	690.000	690.000
Revitalisasi sarana dan prasarana PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (PP9)	Pengelolaan, penyediaan dan peningkatan sarana dan prasarana diklat, penunjang kantor PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP23)	8.250.000	23.765.000	59.500.000	71.600.000	110.000.000
	Total	117.516.100	452.866.000	533.721.000	602.450.000	724.854.000