

**RENCANA STRATEGIS
BALAI GURU PENGGERAK
PROVINSI KEPULAUAN RIAU
TAHUN 2022 – 2024**



**DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN
KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET
DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA
TAHUN 2022**

KATA PENGANTAR

Sebagai salah satu unit pelaksana teknis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbudristek, Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. Pelaksanaan tugas fungsi tersebut merujuk kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbudristek yang merupakan bahan perumusan Rencana Strategis Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2022-2024.

Rencana Strategis merupakan dokumen utama yang memuat visi, misi, kebijakan, tujuan strategis, sasaran kegiatan (SK) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) pembangunan pada bidang Guru dan Tenaga Kependidikan, menjadi salah satu pedoman pelaksanaan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Selain itu, Rencana Strategis ini lebih lanjut dijabarkan ke dalam rencana kinerja atau program kerja tahunan yang sekaligus juga menjadi rujukan untuk mengevaluasi capaian program dan kegiatan dalam periode lima tahunan.

Rencana Strategis ini akan dikaji ulang secara periodik untuk disempurnakan dan dilakukan perubahan-perubahan yang diperlukan terkait dengan kebijakan internal dan capaian target tahunan. Oleh karena itu, saran perbaikan dari semua pihak yang berkepentingan sangat diharapkan untuk sempurnanya Rencana Strategis Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau agar sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan jaman.

Bintan, 30 Januari 2024
Kepala Balai Guru Penggerak Provinsi
Kepulauan Riau

Kepala,

Imam Edhi Priyanto, M.M.Pd.
NIP19661112001121001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Kondisi Umum Guru dan Tenaga Kependidikan	2
C. Potensi dan Permasalahan terkait Guru dan Tenaga Kependidikan	4
1. Kualitas calon guru perlu ditingkatkan dan penguatan Pendidikan Profesi Guru	4
2. Kualitas pengajaran dan pembelajaran perlu ditingkatkan	5
3. Pengembangan keprofesian guru masih harus dioptimalkan	5
4. Pengelolaan, pemenuhan, dan pendistribusian pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan	6
BAB II TUJUAN DAN SASARAN	8
A. Tujuan Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau	8
B. Sasaran dan Indikator Kinerja	8
C. Sasaran dan Indikator Kinerja Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau	11
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	13
A. Arah Kebijakan dan Strategi	13
B. Arah dan Kebijakan Strategi Ditjen GTK	17
C. Kerangka Regulasi	22
D. Kerangka Kelembagaan	25
E. Pengelolaan Sumber Daya BGP Provinsi Kepulauan Riau.....	26
1. Kemampuan Sumber Daya Manusia.....	27
2. Fasilitas Balai	28
F. Reformasi Birokrasi	30

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	32
A. Target Kinerja	32
B. Kerangka Pendanaan.....	33
BAB V PENUTUP.....	34

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.....	8
Tabel 2.2.....	10
Tabel 3.1.....	15
Tabel 3.2.....	16
Tabel 3.3.....	23
Tabel 3.4.....	29
Tabel 3.5.....	29
Tabel 3.6.....	30
Tabel 4.1.....	32
Tabel 4.2.....	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.....	10
Gambar 3.1.....	13
Gambar 3.2.....	18
Gambar 3.3.....	22
Gambar 3.4.....	25

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 cita-cita Bangsa Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Berdasarkan hal tersebut pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi merupakan bagian dari komponen pembangunan yang menjadi tumpuan sebagai dasar tercapainya berbagai cita-cita bangsa.

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu bangsa merupakan kunci dari suksesnya pembangunan. Kualitas sumber daya manusia ini tidak hanya terbatas pada kecerdasan dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan sains, tetapi juga pembangunan sumber daya manusia yang berakhlak mulia, berkarakter kuat, toleran, mandiri, bernalar kritis, kreatif, dan selalu siap bekerja sama. Pembangunan sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian yang berkesinambungan dalam peningkatan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan.

Dalam rangka mewujudkan cita-cita yang diharapkan, maka Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Kepulauan Riau harus mengelola kesinambungan dari upaya-upaya pembangunan yang telah, sedang, dan akan dilakukan. Untuk itu, BGP Kepulauan Riau perlu menerjemahkan upaya-upaya tersebut dalam dokumen kebijakan jangka menengah, yakni dalam dokumen rencana strategis. Dokumen Renstra BGP Kepulauan Riau dimaksud akan menjadi haluan bagi strategi pembangunan dalam pengembangan dan pemberdayaan guru, tenaga kependidikan, dan pendidik lainnya di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

Rencana Strategis (Renstra) Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020— 2024 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah, sebagai penjabaran lebih lanjut dari Renstra Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang tertuang dalam Peraturan Menteri

Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020—2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024.

Dokumen Renstra Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau menjelaskan strategi dan upaya-upaya Kemendikbudristek dalam menanggulangi dampak pandemi Corona Virus Disease 2019. Corona Virus Disease 2019 yang merebak di awal tahun 2020 telah menyebabkan 60 (enam puluh) juta anak usia sekolah tidak dapat melakukan pembelajaran secara optimal di sekolah. Rencana strategis ini menjabarkan upaya-upaya menekan dampak turunnya kualitas belajar siswa yang disebabkan proses belajar mengajar yang tidak optimal selama pandemi. Upaya ini akan dilakukan salah satunya dengan melakukan akselerasi transformasi pendidikan. Transformasi pendidikan ini diharapkan membuka kesempatan bagi semua satuan pendidikan, guru dan peserta didik dapat secara mandiri melakukan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan.

Renstra Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau disusun sesuai dengan pedoman teknis penyusunan rencana strategis kementerian/lembaga yang diatur oleh Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024.

B. Kondisi Umum Guru dan Tenaga Kependidikan

Pembangunan pada hakekatnya merupakan upaya sistematis dan terencana oleh masing-masing maupun seluruh komponen bangsa untuk

mengubah suatu keadaan menjadi keadaan yang lebih baik dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia secara optimal, efisien, efektif, dan akuntabel, dengan tujuan akhirnya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat secara berkelanjutan. Komponen pembangunan yang dapat menjadi tumpuan dasar dari berbagai cita-cita bangsa terdiri dari Pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sesuai dengan yang tercantum pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jelas mengamanatkan cita-cita kemerdekaan untuk menjadi bangsa maju yang sejahtera, cerdas, tertib dan berkarakter, damai abadi, serta berkeadilan sosial. Selain itu sasaran pembangunan RPJMN 2020-2025 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Untuk itu penguatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting, tidak hanya terbatas pada kecerdasan dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan sains, tetapi juga pembangunan SDM yang berakhlak mulia, berkarakter kuat, toleran, mandiri, bernalar kritis, kreatif, dan selalu siap bekerja sama.

Kualitas SDM berpengaruh terhadap kemampuan suatu bangsa untuk berkompetisi di tengah gelombang globalisasi dan inovasi teknologi. Dengan pembangunan SDM yang sesuai dengan tuntutan kemajuan iptek dan perkembangan dunia global, Indonesia akan siap menyongsong cita-cita kemerdekaan sebagai bangsa berkarakter dan cerdas, yang mampu bersaing dan bahkan berdiri sama tinggi dengan bangsa-bangsa maju lainnya di dunia. Sejalan dengan pemikiran tersebut, penyusunan Rencana Strategis Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2022-2024 memperhatikan hal-hal yang telah dicapai pada periode awal perencanaan tahun 2022 melalui evaluasi pelaksanaan yang seksama, mengkaji kendala-kendala yang dihadapi, memperhatikan kesinambungan, dan keberlanjutan pembangunan dalam arti yang seluas-luasnya.

Tantangan utama pembangunan nasional tahun 2022 yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai modal utama dalam pembangunan

nasional perlu terus ditingkatkan sehingga mampu memberikan daya saing yang tinggi. Pencapaian pembangunan selama periode awal tahun 2022 menjadi modal penting untuk memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pada SDM yang berkualitas serta kemampuan IPTEK yang terus meningkat. Memasuki periode tahun 2022-2024, pembangunan SDM terutama guru dan tenaga kependidikan Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau akan melakukan upaya-upaya menekan dampak turunnya kualitas belajar siswa yang disebabkan proses belajar mengajar yang tidak optimal selama pandemi. Upaya ini akan dilakukan salah satunya dengan melakukan akselerasi transformasi pendidikan. Transformasi pendidikan ini diharapkan membuka kesempatan bagi semua satuan pendidikan, guru dan peserta didik dapat secara mandiri melakukan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan.

Sebagai unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia, Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau harus mendukung kebijakan dan Rencana Strategis (Renstra) Kemendikbudristek Tahun 2020-2024 dengan berfokus pada kebijakan Merdeka Belajar. Pembangunan guru dan tenaga kependidikan dituangkan ke dalam Renstra BGP Kepulauan Riau Tahun 2022-2024 memperhatikan tantangan dan peluang yang ada, baik yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap pendidikan serta mempertimbangkan pelaksanaan Renstra 2015-2019 serta Renstra 2020-2024 Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

C. Potensi dan Permasalahan terkait Guru dan Tenaga Kependidikan

Sejumlah permasalahan dan tantangan dalam pembinaan guru dan tenaga kependidikan yang perlu mendapat perhatian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang, khususnya yang terkait dengan peningkatan tata kelola guru dan tenaga kependidikan, antara lain:

1. Kualitas calon guru perlu ditingkatkan dan penguatan Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Masih rendahnya keluaran pendidikan guru berdampak pada belum adanya perbaikan yang signifikan pada peningkatan kualitas guru. Keterbatasan ini

antara lain disebabkan oleh: a) reformasi pendidikan guru masih berfokus pada pendidikan guru dalam jabatan; b) belum tersedianya mekanisme penjaminan kualitas calon mahasiswa pendidikan guru melalui proses seleksi berdasarkan merit system; c) kurang maksimalnya pelaksanaan program induksi dan pemantauan guru; d) kurikulum pendidikan guru responsif dengan kebutuhan aktual; e) belum dilaksanakannya pendidikan guru bagi calon guru melalui pola beasiswa dan berasrama; dan f) belum terintegrasinya pendidikan guru dengan pemenuhan kebutuhan guru melalui pengangkatan guru Aparatur Sipil Negara (ASN).

2. Kualitas pengajaran dan pembelajaran perlu ditingkatkan

Proses pengajaran dan pembelajaran dirasakan belum optimal karena tidak berdampak terhadap hasil belajar dan karakteristik peserta didik. Hal tersebut terjadi karena: a) masih rendahnya inovasi guru dalam penerapan kurikulum; b) masih rendahnya kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik; c) masih rendahnya kemampuan guru dalam memilih pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik; dan d) masih rendahnya peran pendidik dalam penilaian hasil belajar siswa terutama dalam penilaian pembelajaran di kelas.

3. Pengembangan keprofesian guru masih harus dioptimalkan

Hasil penelitian mengindikasikan pelatihan guru yang dilakukan secara masif dan searah kurang efektif dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Seyogyanya peningkatan mutu guru dilakukan melalui proses belajar bersama rekan sejawat (peer learning) secara terus menerus dan hal ini dapat dioptimalkan melalui ekosistem belajar guru. Namun kondisi saat ini, ekosistem belajar guru juga belum optimal dikarenakan: a) belum terbentuk adanya pemimpin pembelajaran yang mampu menggerakkan ekosistem belajar guru; b) belum tersedianya intervensi program pemberdayaan ekosistem belajar guru yang berkesinambungan; c) belum tersebarnya ekosistem belajar guru di setiap propinsi. Hal lainnya, data hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 nilai rata-rata nasional Kepulauan Riau (54,72) juga menunjukkan bahwa sekitar 75% (tujuh puluh lima persen) kabupaten/kota, yang sebagian besar kabupaten/kota

tersebut berada di luar pulau jawa, memiliki nilai rata-rata UKG di bawah standar kompetensi minimal.

Jika dirinci lagi untuk hasil UKG untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasionalnya hasil UKG di setiap provinsi hanya 48,94, yakni berada di bawah standar kompetensi minimal (SKM), yaitu 55. Bahkan untuk bidang pedagogik ini, hanya ada satu provinsi yang nilainya di atas rata-rata nasional sekaligus mencapai SKM, yaitu DI Yogyakarta (56,91)

4. Pengelolaan, pemenuhan, dan pendistribusian pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan

Walaupun rasio peserta didik terhadap guru di Indonesia sudah baik (16:1), namun tata kelola guru masih harus menjadi focus perhatian. Sebagai contoh, sampai akhir tahun 2019, 37,81% dari seluruh guru yang ada di sekolah negeri adalah guru bukan PNS dan keberadaan guru juga masih belum merata terutama di daerah Terdepan, Terluar dan Tertinggal (3T). Kemendikbudristek memiliki komitmen untuk mengisi kekurangan guru bermutu di daerah 3T dan guru bukan PNS. Namun komitmen tersebut perlu dibarengi dengan upaya Pemerintah Daerah untuk memastikan SDM guru bermutu sudah ditempatkan dan dimanfaatkan dengan baik supaya menjangkau semakin banyak siswa. Upaya Pemerintah Daerah tersebut dapat berupa mengatur kelas rangkap *multi-grade teaching* untuk jenjang SD dan *multi-subject teaching* untuk jenjang SMP dan SMA.

Meskipun permasalahan pendidikan dan tata kelola guru kompleks, terdapat beberapa potensi yang dapat digunakan untuk membantu penyelesaian permasalahan. Paling tidak ada 5 (lima) potensi yang telah diidentifikasi, yaitu: 1) penerapan kurikulum dengan memberikan penguatan pengajaran berfokus pada kemampuan matematika, literasi, dan sains di semua jenjang; 2) penguatan pendidikan literasi kelas awal dan literasi baru (literasi digital, data, dan sosial) dengan strategi pengajaran efektif dan tepat; 3) penguatan kualitas penilaian hasil belajar siswa dan peningkatan pemanfaatan hasil penilaian sebagai bagian dalam perbaikan proses pembelajaran; 4) keberadaan MKKS, MGMP, dan KKG dapat memberikan pendampingan untuk perbaikan praktik mengajar guru; dan 5) komitmen Kemendikbudristek untuk menyediakan guru garis depan bagi daerah 3T

yang kekurangan guru.

Tantangan yang dihadapi dalam pemajuan pendidikan yang berkenaan dengan ekosistem pendidikan, guru, pedagogi, dan kurikulum/program yaitu tantangan untuk memerdekakan guru sebagai penerus pengetahuan menjadi guru sebagai fasilitator pembelajaran. Pada abad 21 ini, peran guru di kelas lebih

ditekankan sebagai fasilitator pembelajaran dan bukan lagi sebagai satu-satunya sumber informasi bagi peserta didik. Dengan adanya penekanan pada guru sebagai fasilitator pembelajaran, hal ini dimaksudkan agar terjadi pergeseran paradigma mengajar guru dari bersifat berpusat pada guru (*teacher centered*) menjadi berpusat pada siswa (*student centered*). Sebagai fasilitator pembelajaran, maka guru diharapkan dapat memfasilitasi pembelajaran yang berlangsung pada diri peserta didik, sehingga mereka memperoleh pengalaman belajar yang nyata dan otentik. Dengan memfasilitasi pembelajaran, berarti guru berusaha mengajak dan membawa seluruh peserta didik untuk berpartisipasi aktif baik secara fisik maupun mental agar kelas menjadi lebih bergairah. Namun demikian, memfasilitasi pembelajaran bukanlah hal mudah jika guru tidak memiliki cukup pemahaman tentang psikologi pendidikan dan berbagai teori pembelajaran.

BAB II

TUJUAN DAN SASARAN

A. Tujuan Balai Guru Penggerak Kepulauan Riau

Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau sebagai UPT Kemendikbudristek bertanggung jawab membantu Presiden dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Perumusan tujuan Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau ditujukan untuk menggambarkan ukuran terlaksananya misi dan tercapainya visi Kemendikbudristek. Tujuan Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau berasal dari sasaran strategis atau hasil simplikasi dari beberapa sasaran strategis. Kemendikbudristek menetapkan lima tujuan yang didasarkan dari sasaran strategis. Dalam hal ini, Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau berpartisipasi mengampu tujuan kedua dan tujuan kelima, yaitu:

1. Peningkatan kualitas pembelajaran (kompetensi dan karakter) serta relevansi di seluruh jenjang.
 - a. Persentase guru dan tenaga kependidikan profesional.
2. Penguatan sistem tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel.
 - a. Predikat SAKIP Kemendikbudristek
 - b. Indeks Reformasi Birokrasi Kemendikbudristek

B. Sasaran dan Indikator Kinerja

Sasaran Dalam rangka mengukur tingkat ketercapaian tujuan Peningkatan kualitas pembelajaran, kompetensi, dan karakter, serta relevansi di seluruh jenjang pendidikan dan Penguatan sistem tata kelola pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang partisipatif, transparan, dan akuntabel, diperlukan sejumlah Program dan Sasaran Program yang akan dicapai pada tahun 2020-2024, yaitu:

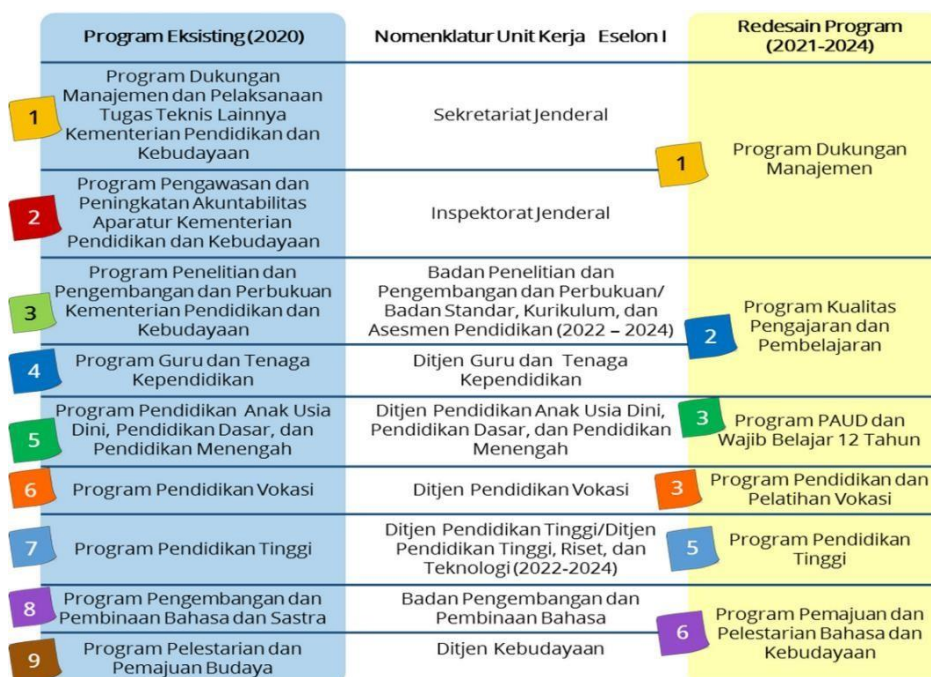
Tabel 2.1 Program dan Sasaran Program Tahun 2020-2024

Program/Sasaran Program 2022	Program/Sasaran Program 2023	Program/Sasaran Program 2022-2024
---------------------------------	---------------------------------	---

Program Guru dan Tenaga Kependidikan	Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran	Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran
1. Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan 2. Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional 3. Terwujudnya tata kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang berkualitas	1. Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan 2. Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional	1. Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional
Program Dukungan Manajemen		
	1. Terwujudnya tata kelola kemendikbud yang berkualitas	1. Meningkatnya akuntabilitas layanan dan pengelolaan anggaran pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi. 2. Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi Kemendikbudristek

Sasaran program merupakan suatu kondisi yang akan dicapai dari program (Outcome) dalam rangka pencapaian sasaran strategis yang mencerminkan berfungsinya Output Program. Terdapat perbedaan program dan sasaran program antara tahun 2022 dengan 2023-2024, hal ini disebabkan adanya implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP) yang dimulai pada tahun

2022 yang mengakibatkan terjadinya restrukturisasi program di Kemendikbudristek.



Gambar 2.1 Restrukturisasi Program Tahun 2020—2024

Sebagai tolok ukur keberhasilan program dan sasaran program, Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan menetapkan indikator kinerja program yang menggambarkan keberhasilan pencapaian sasaran program tahun 2022-2024 baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Tabel 2.2 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program Tahun 2020-2024

Program/Sasaran Program/Indikator Kinerja Program 2020	Program/Sasaran Program/Indikator Kinerja Program 2021	Program/Sasaran Program/Indikator Kinerja Program 2022-2024
Program Guru dan Tenaga Kependidikan	Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran	Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran

1. Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan a) Persentase satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.	1. Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan a) Persentase satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.	1. Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional a) Persentase daerah yang memiliki Indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik; b) Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya; c) Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya.
2. Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional a) persentase guru dan tenaga kependidikan bersertifikat pendidik (termasuk PPG model baru); b) persentase guru dan tenaga kependidikan	2. Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional a) persentase guru dan tenaga kependidikan bersertifikat pendidik (termasuk PPG model baru); b) persentase guru dan tenaga kependidikan	

Perbedaan yang terdapat pada indikator kinerja di tahun 2020 dengan tahun 2021 - 2024 adalah mengikuti perubahan pada Sasaran Program.

C. Sasaran dan Indikator Kinerja BGP Provinsi Kepulauan Riau

Dalam rangka mengukur tingkat ketercapaian tujuan pembangunan BGP Provinsi Kepulauan Riau, diperlukan sejumlah Program, Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan yang akan dicapai pada tahun 2022-2024.

No	Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
1	Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru
			Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya
			Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru
2	Program Dukungan Manajemen	Meningkatnya tata kelola BGP Provinsi Kepulauan Riau	Predikat SAKIP BGP Provinsi Kepulauan Riau
			Nilai kinerja anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L BGP Provinsi Kepulauan Riau

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

A. Arah Kebijakan dan Strategi

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



Gambar 3.1 Visi, Misi Presiden dan Agenda Pembangunan

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

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

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

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

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

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

Tabel 3.1 Peran Kemendikbudristek dalam Agenda Pembangunan
3

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

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

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

- a. Penguatan Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), melalui: penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan

sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional;

- b. Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui: penataan kelembagaan instansi pemerintah dan penerapan SPBE terintegrasi;
- c. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui: perluasan implementasi sistem integritas, penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi, serta reformasi sistem perencanaan dan penganggaran;
- d. Transformasi pelayanan publik, melalui: pelayanan public berbasis elektronik (e-service), penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, penguatan ekosistem inovasi, dan penguatan pelayanan terpadu.

Tabel 3.2 Peran Kemendikbudristek dalam Agenda Pembangunan 7

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

Arah kebijakan dan strategi Kemendikbudristek dalam rangka mendukung agenda pembangunan nasional (PN 3) serta tujuan dan sasaran Kementerian, yaitu “Peningkatan dan Pemerataan Kualitas dan Relevansi Pendidikan”. Kondisi yang ingin dicapai dalam rangka peningkatan dan pemerataan kualitas dan relevansi pendidikan antara lain “lembaga pendidikan memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional”. Strategi Kemendikbudristek untuk mencapai kondisi lembaga pendidikan memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional sebagai berikut:

- a. Melaksanakan transformasi tata kelola guru dan tenaga kependidikan untuk menyeimbangkan kebutuhan dan ketersediaan guru dan tenaga kependidikan melalui perencanaan, rekrutmen, penataan jenjang karir,

pelaksanaan penilaian kinerja dan kompetensi guru dan program afirmasi bagi guru dan tenaga kependidikan di daerah khusus;

- b. Pengembangan sistem pembelajaran guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang dilaksanakan melalui transformasi Pendidikan Profesi Guru (PPG), platform daring pembelajaran guru, pengembangan kurikulum pembelajaran guru yang mencakup penguatan di bidang literasi dan numerasi, dan pembentukan ekosistem belajar guru di daerah serta pembiayaan pendidikan bagi guru dan tenaga kependidikan;
- c. Penguatan mutu kepemimpinan di satuan pendidikan melalui pelaksanaan program guru penggerak;
- d. Penguatan pelibatan komunitas pendidikan untuk peningkatan mutu pembelajaran di satuan pendidikan, seperti: pemerintah daerah, organisasi masyarakat, dan organisasi profesi bidang pendidikan;

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

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

B. Arah dan Kebijakan Strategi Ditjen GTK

Arah kebijakan dan strategi Ditjen GTK dalam rangka mendukung peningkatan dan pemerataan kualitas dan relevansi pendidikan serta tata kelola

pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel adalah melalui transformasi guru dan tenaga kependidikan.



Gambar 3.2 Transformasi Guru dan Tenaga Kependidikan

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

a. Transformasi Kepemimpinan Pendidikan

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

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

b. Transformasi Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan

Kondisi yang ingin dicapai adalah guru pemula yang professional yang,

1. berorientasi utama kepada murid dan pembelajaran mereka serta berjiwa Indonesia dengan memegang teguh setiap sila dalam Pancasila dan semboyan negara Bhinneka Tunggal Ika;
2. memiliki kompetensi dasar guru pemula yang baik;

3. berkomitmen penuh kepada profesi guru dengan menjadi teladan yang menjunjung tinggi kode etik guru, menjadi pembangun semangat dan pemberdaya menuju kemandirian dan kemerdekaan setiap muridnya;
4. merupakan pembelajar sepanjang hayat yang menguasai dasar-dasar keterampilan abad ke-21; dan
5. memiliki dasar-dasar kepemimpinan yang baik.

Strategi:

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

Hasil yang diharapkan adalah:

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

c. Pengembangan Ekosistem Belajar Guru di setiap Provinsi

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

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

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

Kondisi yang ingin dicapai adalah:

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

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

Strategi:

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

Hasil yang diharapkan dari Program Guru Penggerak adalah:

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

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

Kondisi yang ingin dicapai adalah:

1. Sinergi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
2. Terwujudnya ekosistem guru dan tenaga kependidikan yang berdaya, memberdayakan, aktif, kolaboratif, dan inovatif yang dengan komitmen tinggi bergerak bersama-sama untuk tujuan yang sama, yaitu kepada murid dan kualitas pembelajaran mereka.

Strategi: Omnibus Law

Hasil yang diharapkan adalah:

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



Gambar 3.3 Hubungan Program Strategis Guru dan Tenaga Kependidikan

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

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

C. Kerangka Regulasi

Meskipun perangkat peraturan perundangan yang dimiliki Ditjen GTK sudah cukup lengkap, namun ke depan fungsi pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan perlu terus diperkuat. Untuk memastikan efektivitas

penyelenggaraan program dan kegiatan pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan sesuai dengan tujuan dan sasaran strategis Kemendikbudristek, dibutuhkan penyesuaian regulasi yang saat ini berlaku dan harmonisasi antara beberapa rancangan regulasi yang diprioritaskan sesuai bidang tugas Kemendikbudristek.

Adapun rancangan regulasi yang diprioritaskan pada periode waktu tahun 2020-2024 di antaranya sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kerangka Regulasi Kemendikbudristek

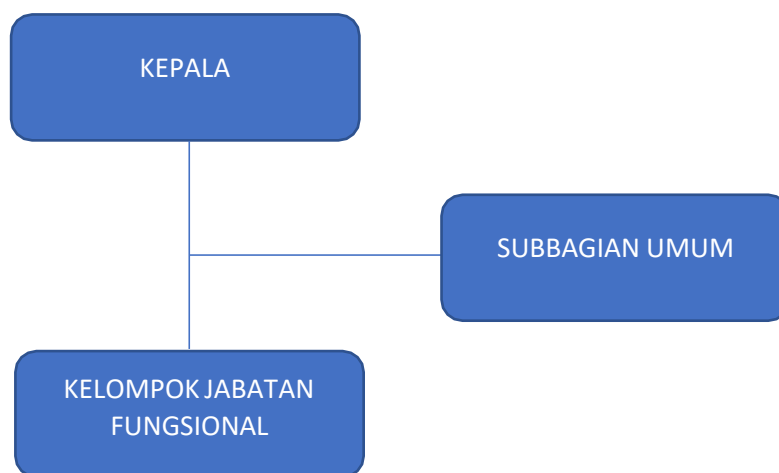
Arah Kerangka Regulasi dan/ atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
Revisi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen	Dengan adanya satu sistem pendidikan nasional, maka ketentuan mengenai pendidik harusnya menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional. Pokok-pokok perubahan antara lain: 1. Undang-undang ini perlu direvisi untuk menyesuaikan peran guru dan dosen dalam sistem pendidikan yang menerapkan pembelajaran daring; 2. pengaturan mengenai persyaratan, pengangkatan, pendistribusian, beban kerja, pembinaan, dan perlindungan guru dan dosen memerlukan penyesuaian dengan perubahan lingkungan strategis pendidikan di Indonesia; 3. diperlukan sinkronisasi mengenai penghargaan kepada guru dan dosen, termasuk kemungkinan untuk memperpanjang batas usia pensiun guru dan dosen; 4. hal lain yang memerlukan revisi adalah organisasi profesiguru/dosen. Selama ini tidak ada kejelasan mengenai organisasi profesi guru yang diakui oleh Pemerintah, sehingga menimbulkan kesulitan dalam pengawasan dan	Tahun 2022 sd. 2023

	penjatuhan sanksi terhadap guru/dosen.	
Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru	1. bahwa guru sebagai tenaga profesional memiliki peran strategis untuk mewujudkan visi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesinalitas; 2. bahwa untuk mewujudkan profesionalitas guru perlu perbaikan tata kelola guru; 3. bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru perlu penyesuaian untuk mengakomodasi perkembangan tata kelola guru sebagai pendidik profesional sehingga perlu diubah; 4. Ruang lingkup pengaturan: a. rumusan guru dalam jabatan, masyarakat, dan kementerian disesuaikan; b. sertifikasi pendidik; c. bobot muatan belajar; d. tugas tambahan; e. tunjangan profesi; f. penilaian kinerja; g. pemenuhan beban kerja sebagai guru; h. tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional; i. tunjangan khusus bagi guru yang ditugaskan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah; j. maslahat tambahan; k. pengembangan dan peningkatan kompetensi guru; l. pengangkatan dan/atau penempatan guru yang diangkat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah; dan m. perencanaan kebutuhan guru	Tahun 2022

D. Kerangka Kelembagaan

Mengacu pada tugas dan fungsi BGP Provinsi Kepulauan Riau yang tercantum dalam Permendikbudristek No. 14 Tahun 2022 tentang OTK BBGP dan BGP, untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi struktur tersebut dipandang masih relevan seperti yang tergambar pada Gambar 3.1 berikut ini.

Gambar 3.4 Struktur Organisasi Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau



Seperti yang terlihat pada Gambar 3.1 di atas, dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi BGP Provinsi Kepulauan Riau, dalam memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi didukung oleh Subbagian Umum yang mempunyai tugas: untuk melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hubungan masyarakat, persuratan dan kearsipan, barang milik negara, dan kerumahtanggaan.

Kebijakan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan secara menyeluruh untuk memastikan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berintegritas, profesional, dan kompeten berdasarkan sistem merit sesuai bidang tugasnya sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan lembaga. Untuk itu, BGP Provinsi Kepulauan Riau diharapkan dapat mewujudkan birokrasi berkelas dunia (SMART ASN) sesuai dengan Roadmap SDM secara nasional yaitu ASN yang memiliki kompetensi integritas, nasionalisme, berwawasan global, TIK dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*.

Untuk memastikan ketersediaan SDM tersebut, strategi utama yang dilakukan dalam pengelolaan SDM adalah melalui proses rekrutmen yang transparan untuk mendapatkan talent terbaik, peningkatan kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi, serta penerapan system penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) dalam rangka meningkatkan kinerja seluruh ASN.

Dilihat dari disiplin ilmu, bahwa untuk seluruh ASN berasal dari berbagai disiplin ilmu. Dari data tersebut terlihat bahwa kemajemukan ini akan berdampak dalam memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat. Hal ini memerlukan upaya peningkatan kompetensi terhadap karyawan/karyawati agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan kebutuhan Balai. Dalam hal pendidikan dan pelatihan, secara umum hampir seluruh karyawan balai pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), baik yang bersifat fungsional maupun teknis. Diklat merupakan jembatan yang sangat penting untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan kemampuan yang diharapkan oleh lembaga. Apabila seluruh karyawan balai telah mengikuti diklat maka ini merupakan pendukung bagi tercapainya visi, misi dan tujuan balai, sehingga diharapkan karyawan balai akan memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan yang diharapkan atau dibutuhkan oleh balai sebagai lembaga pengembangan dan pengkajian.

E. Pengelolaan Sumber Daya BGP Provinsi Kepulauan Riau

BGP Kepulauan Riau didukung oleh kerangka kelembagaan, yang mencakup struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara yang efektif dan efisien, agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi yang diamanatkan secara optimal. Kerangka kelembagaan yang dimaksudkan adalah penataan organisasi sejalan dan mendukung pencapaian sasaran strategis, serta mendorong efektivitas kelembagaan melalui ketepatan struktur organisasi, ketepatan proses (tata laksana) organisasi, serta pencegahan duplikasi tugas dan fungsi organisasi.

BGP Kepulauan Riau sesuai dengan Permendikbud No. 14 Tahun 2022 Tentang OTK BBGP dan BGP memiliki tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. Dalam melaksanakan tugas BGP Kepulauan Riau menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- Pemetaan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
- Pengembangan model peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
- Peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
- Fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
- Supervisi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
- Pemantauan dan Evaluasi pengembangan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan
- Kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan.
- Pelaksanaan urusan administrasi.

Kebijakan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan secara menyeluruh untuk memastikan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berintegritas, profesional, dan kompeten berdasarkan sistem merit sesuai bidang tugasnya sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan balai.

1. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kondisi ketenagaan Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau, sampai Agustus 2022, sejumlah 21 orang (9 PNS, 12 honorer). Secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

Menurut Jabatan Kedinasan

1) Pejabat Eselon sejumlah:

Pejabat struktural eselon IV	: 1 Orang
------------------------------	-----------

2) Jabatan Fungsional Umum (JFU), sejumlah 18 orang dengan rincian:

Analisis data dan informasi pendidik dan tenaga pendidik	: 1 Orang
Analisis diklat (PNS)	: 1 Orang
Pengadministrasi Keuangan (PNS)	: - Orang
Pengadministrasi Persuratan	: - Orang
Bendahara	: - Orang
Pengadministrasi Barang Milik Negara	: - Orang

Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	: - Orang
Bendahara (PNS)	: 1 Orang
Pengadministrasi Kepegawaian (PNS)	: 1 Orang
Pengelola Data Mutu Pendidikan	: - Orang
Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi	: - Orang
Pengelola Situs atau Web	: - Orang
Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	: - Orang
Analisis Mutu Pendidikan	: - Orang
Pengelola Barang Milik Negara	: - Orang
Pengelola Keuangan	: - Orang
Verifikator Keuangan	: - Orang
Pengolah Data	: - Orang
Pengelola Kepegawaian (PNS)	: 1 Orang
Analisis Tata Laksana	: - Orang

Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) di Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau adalah Widyaiswara dan Pengembang Teknologi Pembelajaran. Adapun jumlah Widyaiswara sudah disiapkan pada petajabatan kebutuhan namun belum ada yang menduduki jabatan Widyaiswara, pada jabatan Pengembang Teknologi Pembelajaran Balai Guru Penggerak Provinsi Kepulauan Riau adalah sejumlah 4 orang PTP, tenaga PPNN ada 12 orang.

2. Fasilitas Balai

BGP Provinsi Kepulauan Riau, telah memiliki fasilitas sarana dan prasarana yang cukup memadai bagi pelayanan, penyelenggaraan dan pengembangan program. Fasilitas tersebut berupa lahan, gedung maupun sarana pendukung lainnya, untuk dapat menjalankan tugas pokoknya. Meskipun demikian, guna lebih mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat BGP Provinsi Kepulauan Riau terus berbenah diri untuk membangun dan memperbaiki sarana dan prasarana penunjang lainnya

seperti gedung asrama yang layak, *Guest*

House, dan peralatan penunjang lainnya. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki Balai dalam rangka menyelenggarakan administrasi perkantoran adalah sebagai berikut.

a. Tanah

Tabel 3.4 Luas Tanah BGP Kepulauan Riau

No	Aspek	Keterangan	
1	Luas Tanah	300 m ²	BAST No:
2	Status	Hibah dari Pemda Kab.Bintan Kepada Kemendiksudristek yang dikelola oleh BPMP Prov.Kepri yang di pinjam pakai dari BPMP	
3	Sertifikat	Hak Milik Kemdikbudristek	

b. Gedung dan Bangunan

Tabel 3.5 Gedung dan Bangunan BGP Kepulauan Riau

No	Jenis	Lantai	Jumlah	Kondisi
1	Gedung Tempat Ibadah	-	-	-
2	Gedung Kantor Utama	2	1	Sedang
3	Ruang Kerja JFT	1	1	Baik
4	Gedung Pendidikan	-	-	-
5	Ruang Makan	-	-	-
6	AULA	-	-	-
7	Rumah Jabatan	-	-	-
8	Asrama	-	-	-
9	POS Satpam	-	-	-

c. Kendaraan Operasional

Untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi Balai, BGP Provinsi Kepulauan Riau didukung oleh kepemilikan kendaraan operasional baik roda 4 dengan status pinjam pakai dari BPMP Provinsi Kepulauan Riau. Adapun kendaraan operasional yang dimiliki oleh BGP Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Data Kendaraan Dinas BGP Kepulauan Riau

No	Jenis	Jumlah	Kondisi
1	Kendaraan Roda 4 - R Tiga 1.5 G	1	Baik

d. Sarana BGP Provinsi Kepulauan Riau

Sarana lain yang tidak kalah pentingnya dalam mensukseskan kegiatan pembelajaran dan operasional administrasi kantor 3 unit komputer dan seluruh kelengkapannya pinjam pakai dari BPMP Provinsi Kepulauan Riau. Sarana ini sangat dibutuhkan dalam rangka pengembangan teknologi informasi.

F. Reformasi Birokrasi

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

Reformasi birokrasi dihadapkan pada upaya mengatasi masalah inefisiensi, inefektivitas, tidak profesional, tidak netral, tidak disiplin, tidak patuh pada aturan, rekrutmen ASN tidak transparan, belum ada perubahan paradigma (*mindset*), KKN yang masih terjadi di berbagai jenjang pekerjaan, abdi masyarakat yang belum sepenuhnya terwujud, pemerintahan belum akuntabel, transparan, partisipatif, dan kredibel, pelayanan publik belum berkualitas dan pelayanan publik prima (mudah, murah, cepat, dan lebih baik) belum sepenuhnya terbangun secara luas.

BGP Provinsi Kepulauan Riau berupaya mewujudkan sumber daya manusia Indonesia yang unggul dan berkarakter. Untuk itu, Program Reformasi Birokrasi Kemendikbud Tahun 2020-2024 diharapkan dapat mencapai SDM yang berkualitas, baik dari aspek jumlah, kompetensi (*hard competencies* dan *soft competencies*), maupun integritas; termasuk pula manajemen serta kinerja SDM yang tinggi.

Sumber Daya Manusia aparatur merupakan elemen terpenting bagi instansi pemerintah yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan BGP Provinsi Kepulauan Riau. Mengingat begitu pentingnya SDM aparatur, maka manajemen SDM diperlukan untuk mengelolanya secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan organisasi pada masa sekarang maupun yang akan datang dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu pula dalam reformasi birokrasi, aspek SDM aparatur menjadi aspek penting, sehingga perlu dilakukan penataan secara sistematis. Di samping aspek SDM aparatur, ketercapaian peningkatan kualitas pelayanan publik yang lebih baik, peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, peningkatan profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah, serta penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN di lingkungan Kemendikbud juga merupakan hal yang sangat penting.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

A. Target Kinerja

Target Kinerja merupakan salah satu pentahapan yang sangat menentukan keberhasilan lembaga dalam mewujudkan tercapainya indikator kinerja dan misi BGP Provinsi Kepulauan Riau. BGP Provinsi Kepulauan Riau menetapkan 2 (dua) sasaran program untuk mendukung tercapainya Indikator Kinerja Sasaran (IKS) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Keberhasilan Sasaran Program tersebut ditentukan oleh ketercapaian Indikator Kinerja Program (IKP) maupun Indikator Kinerja Kegiatan (IKK).

Target kinerja merupakan salah satu kunci keberhasilan program untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian dimaksud setiap sasaran strategis dan program diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Program.

**Tabel 4.1 Sasaran Kegiatan, Indikator, dan Target Kinerja BGP
Provinsi Kepulauan Riau**

Sasaran Program	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	Lini Dasar	Target			
				2022	2023	2024	
1	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan						
1.1	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	Orang		606	808	1.616	
1.2	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya	Orang		4.998	4.998	4.998	
1.3	Jumlah guru yang mengikuti program	Orang		333	416	416	

Sasaran Program	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	Lini Dasar	Target		
				2022	2023	2024
	pendidikan kepemimpinan sekolah model baru					
2	Meningkatnya tata kelola BGP Provinsi Kepulauan Riau					
2.1	Predikat SAKIP BGP Provinsi Kepulauan Riau	Predikat		-	B	B
2.2	Nilai kinerja anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L BGP Provinsi Kepulauan Riau	Nilai		80	81	82

B. Kerangka Pendanaan

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

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

Tabel 4.2 Kebutuhan Pendanaan

Kode	Program	Indikasi Kebutuhan Pendanaan (Rp Miliar)			Jumlah
		2022	2023	2024	
023.16.DI	Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran	11,874,333,000	16.999.433.000	19.603.823,000	93.607.235.950
023.16.WA	Program Dukungan Manajemen	1,179,904,000	2.874.307.000	4.116.642,000	4,568,710,000
Jumlah		19.174.134.000	47.014.437.000	54.066.602.550	120.256.180.550

*) Sumber pendanaan berasal dari APBN (Rupiah Murni)

BAB V

PENUTUP

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

Renstra ini menjabarkan visi BGP Provinsi Kepulauan Riau beserta sasaran program, arah kebijakan dan strategi untuk mencapai sasaran program yang ditargetkan. Dengan demikian Renstra ini menggambarkan secara jelas keterkaitan antara sasaran program, dan sasaran kegiatan, serta dilengkapi dengan indikator keberhasilannya guna mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pemanfaatan APBN. Renstra BGP Provinsi Kepulauan Riau ini merupakan dasar dan acuan bagi Unit Eselon IV sebagai Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

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

Lampiran 1: Matriks Kinerja dan Pendanaan

Kode	Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target			Alokasi (dalam rupiah)		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024
SK 1.0	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan							
IKK 1.1	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	Orang	474	632	790	11,874,333,000	16.999.433.000	19.603.823,000
IKK 1.2	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya	Orang	2552	2552	2552			
IKK 1.3	Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru	Orang	169	214	259			
SK 2.0	Meningkatnya tata kelola BGP Provinsi Kepulauan Riau							
IKK 2.1	Predikat SAKIP BGP Provinsi Kepulauan Riau	Predikat	-	B	B	1,179,904,000	2.874.307.000	4.116.642,000
IKK 2.2	Nilai kinerja anggaran atas penilaian RKA-K/L BGP Provinsi Kepulauan Riau	Nilai	85	86	87			

Lampiran 2: Definisi Operasional

Kode	Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Metode Penghitungan
SK 1.0	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan		
IKK 1.1	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru adalah banyaknya guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran dengan paradigma baru. Pembelajaran paradigma baru adalah pembelajaran intrakurikuler yang terdiferensiasi dimana konten akan lebih optimal agar siswa memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensi, sehingga guru memiliki keleluasaan untuk memilih berbagai perangkat ajar sehingga pembelajaran dapat disesuaikan dengan kebutuhan belajar dan minat siswa. Proyek kokurikuler lintas mata pelajaran yang berorientasi pada pengembangan karakter dan kompetensi umum. Pembelajaran dengan paradigma baru merupakan salah satu bentuk intervensi Program Sekolah Penggerak (PSP). PSP adalah program peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dengan intervensi menyeluruh baik kepada Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Guru yang merupakan penyempurnaan program transformasi sekolah sebelumnya. Program Sekolah Penggerak akan mengakselerasi sekolah negeri/swasta di seluruh kondisi sekolah untuk bergerak 1-2 tahap lebih maju. Program dilakukan bertahap dan terintegrasi dengan ekosistem hingga seluruh sekolah di Indonesia menjadi PSP. Kepala sekolah dan guru dari Sekolah Penggerak melakukan pengimbasan kepada satuan pendidikan lain. Kriteria guru dan tenaga kependidikan yang dapat mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru adalah guru, kepala sekolah, pengawas sekolah/penilik satuan pendidikan yang ditetapkan sebagai sekolah penggerak. Dalam program ini, guru dan tenaga kependidikan yang bernaung pada sekolah penggerak mendapatkan pelatihan dari pelatih ahli, baik dalam tatap muka maupun online, coaching, Inhouse training, dan juga lokakarya.	$\sum [G \text{ Mengikuti PPB} = A]$ A = Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru
IKK 1.2	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya adalah banyaknya guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi pembelajaran dalam pengembangan keprofesiannya. Salah satu bentuk inovasi dalam pembelajaran adalah dengan memanfaatkan platform teknologi yang bertujuan membantu pendidik dalam mengimplementasikan pembelajaran mandiri yang bisa disesuaikan dengan kondisinya kapan pun dan di manapun dalam mengembangkan kompetensinya. Mendorong pendidik saling belajar dalam ruang kolaborasi dan komunitas belajar (Learning Community) dengan guru yang lain dalam hal berbagi pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan (Social Constructivism). Program Guru Belajar dan Berbagi merupakan salah satu contoh platform teknologi yang dirancang untuk membantu guru dalam melakukan pembelajaran jarak jauh dengan tetap memberikan pembekalan dasar yang bermakna bagi peserta didik untuk melakukan merdeka belajar, yang terdiri dari: (1) Seri asesmen kompetensi minimum; (2) Seri literasi dan numerasi; (3) Seri pendidikan keterampilan hidup; (4) Seri belajar mandiri calon guru ASN PPPK; (5) Seri pendidikan inklusif; dan (6) Seri masa pandemi Covid-19; dan lain sebagainya. Sasaran program Guru Belajar dan Berbagi adalah guru dan tenaga kependidikan yang memiliki akun SIM PKB (Sistem Informasi Manajemen untuk Pengembangan Keprofesian yang Berkelanjutan). Perhitungan IKK 1.2 berdasarkan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi pembelajaran dalam pengembangan keprofesiannya.	$\sum [GTK \text{ kompetensi} = A]$ A = Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang memanfaatkan inovasi pembelajaran dalam pengembangan keprofesiannya
IKK 1.3	Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru	Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru adalah banyaknya guru yang mengikuti program pendidikan guru penggerak. Program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru adalah program pendidikan guru penggerak, yaitu program pendidikan kepemimpinan bagi guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran yang mampu mendorong tumbuh kembang murid secara holistik, aktif dan proaktif dalam mengembangkan pendidik lainnya untuk mengimplementasikan pembelajaran yang berpusat kepada murid, serta menjadi teladan dan agen transformasi ekosistem pendidikan untuk mewujudkan profil Pelajar Pancasila. Dengan kata lain program pendidikan guru penggerak adalah program pelatihan, program identifikasi dan pelatihan dan pembibitan calon pemimpin pendidikan di masa depan. Program guru penggerak bertujuan untuk menggerakkan komunitas belajar untuk rekan guru di sekolah dan di wilayahnya agar menjadi guru penggerak/pendamping bagi rekan pengajar lain terkait pengembangan pembelajaran di sekolah. Metode Penghitungan: Dihitung berdasarkan jumlah guru yang mengikuti Program Pendidikan Guru Penggerak.	$\sum [G \text{ mengikuti PGP} = A]$ A = Jumlah guru yang mengikuti Pendidikan Guru Penggerak (PGP)
SK 2.0	Meningkatnya tata kelola BGP Provinsi Kepulauan Riau		

IKK 2.1	Predikat SAKIP BGP Provinsi Kepulauan Riau	Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu dari delapan program yang wajib dijalankan dalam Reformasi Birokrasi Internal (RBI). Penerapan akuntabilitas kinerja pada seluruh instansi pemerintah didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Akuntabilitas kinerja diterapkan secara berjenjang mulai dari tingkat Kementerian, unit kerja, dan satuan kerja (unit kerja mandiri). Penerapan akuntabilitas dilakukan mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja. Evaluasi atas penerapan SAKIP pada seluruh instansi pemerintah dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB). Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result oriented government). Metode Penghitungan: Pelaksanaan Evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.	Nilai SAKIP = [Perencanaan Kinerja] + [Pengukuran Kinerja] + [Pelaporan Kinerja] + [Evaluasi Kinerja]
IKK 2.2	Nilai kinerja anggaran atas penilaian RKA-K/L BGP Provinsi Kepulauan Riau	Kinerja Anggaran adalah capaian Kinerja atas penggunaan anggaran Kementerian/Lembaga yang tertuang dalam dokumen anggaran. Kinerja Anggaran dalam PMK No. 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L dievaluasi dalam rangka pengukuran, penilaian, dan analisis atas Kinerja Anggaran tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan Kinerja Anggaran. Penilaian Kinerja dilakukan atas 2 indikator yaitu Indikator Kinerja atas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dan Indikator Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA). IKPA Berkontribusi 40% dalam perhitungan Nilai Kinerja Anggaran dan EKA memiliki kontribusi 60%. Dalam melaksanakan Evaluasi Kinerja Anggaran sebagaimana dimaksud, Menteri Keuangan berkoordinasi dengan Menteri/Pimpinan Lembaga, pimpinan unit eselon I, dan/atau pimpinan satuan kerja. Dalam rangka pelaksanaan koordinasi Evaluasi Kinerja Anggaran sebagaimana dimaksud, Menteri/Pimpinan Lembaga, pimpinan unit eselon I, dan pimpinan satuan kerja melaksanakan Evaluasi Kinerja Anggaran yang berada dalam lingkup kewenangannya. Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKA-KL pada setiap tahunnya ditetapkan oleh Menteri Keuangan melalui Keputusan Menteri Keuangan.	Rumus: $NKA = \text{Nilai EKA} [60\%] + \text{Nilai IKPA} [40\%]$ NKA = Nilai Kinerja Anggaran EKA = Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran IKPA = Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran