



RENSTRA BBGTK

PROVINSI SUMATERA UTARA
2025 - 2029

BALAI BESAR GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Jl. Kenanga Raya no. 64 Tanjung Sari Medan

KATA PENGANTAR

Puji Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, berkat rahmat dan hidayahNya draf Rencana Strategis (Renstra) Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Provinsi Sumatera Utara tahun 2025-2029 dapat disusun. BBGTK Propinsi Sumatera Utara merupakan salah satu unit pelaksana teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dasar dan Menengah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru (GTK-PG). Berdasarkan Permendikdasmen No. 5 tahun 2025, BBGTK Sumatera Utara mempunyai tugas untuk melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan. Visi BBGTK Provinsi Sumatera Utara mendukung visi Direktorat GTK-PG yang merupakan visi dari Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut merujuk kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan berpedoman kepada Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

Rencana Strategis BBGTK Sumatera Utara tahun 2025-2029 memuat capaian Visi, Misi, tujuan, arah kebijakan strategis serta target indikator kinerja yang akan dicapai. Rencana Strategis tahun 2025-2029 menjadi acuan dalam pelaksanaan program/kegiatan yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang, dan mengakomodasi semua tugas dan fungsi untuk pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) BBGTK Propinsi Sumatera Utara menyusun draf Rencana Strategis tahun 2025-2029, dengan mengacu Rencana Strategis Kementerian/Lembaga dan menyinergikan fungsi dan peran Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dalam mendukung tercapainya visi dan misi Presiden.

Tak ada gading yang tak retak. Kami menyadari bahwa draf Renstra BBGTK Propinsi Sumatera Utara tahun 2025-2029 ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Kritik dan saran membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan Renstra ini. Terima kasih diucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan draf Rencana Strategis BBGTK Sumatera Utara Tahun 2025-2029. Semoga draf Renstra tahun 2025-2029 ini memberikan arah, manfaat dan kemudahan dalam

penyusunan Rencana Strategis BBGTK Provinsi Sumatera Utara serta dalam pelaksanaan program lembaga yang akan dilaksanakan tahun 2025-2029.

Medan, Oktober 2025

Kepala



BALAI BESAR
GURU DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN
PROVINSI
SUMATERA UTARA

Dr. Joko Ahmad Julifan, ST, M.Si
NIP. 197507 182002 12 1003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Kondisi Umum.....	1
1.2 Potensi dan Permasalahan.....	11
BAB II TUJUAN DAN SASARAN	15
2.1. Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan	15
2.2. Misi Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Sumatera Utara	16
2.3. Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran	16
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	45
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	45
3.2. Arah Kebijakan Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Provinsi Sumatera Utara	47
3.3. Kerangka Regulasi	51
3.4. Kerangka Kelembagaan.....	52
3.5. Reformasi Birokrasi.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045 yang ditetapkan dengan Undang-Undang 59 Tahun 2024, yaitu Transformasi Sosial yang ditujukan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat yang sejahtera, unggul, dan berdaya saing melalui kebijakan yang diarahkan pada terwujudnya pendidikan berkualitas yang merata, sehingga pendidikan menjadi inklusif dan adaptif dengan kualitas dan relevansi pendidikan yang terus meningkat sesuai tuntutan global berbasis prinsip pendidikan sepanjang hayat (*lifelong learning*).

Pendidikan bagi seluruh rakyat Indonesia bukan hanya tentang memberikan akses untuk mendapatkan pendidikan, tetapi juga tentang memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensi mereka secara penuh, sehingga dapat berkontribusi secara positif dalam membangun masa depan bangsa.

Program prioritas Kemendikdasmen, seperti yang diuraikan pada Oktober 2025, berfokus pada penguatan karakter siswa melalui program seperti Sayembara Gerakan Kebiasaan Anak Indonesia Hebat (7 KAIH), yaitu bangun pagi, beribadah, berolahraga, gemar belajar, makan sehat, bermasyarakat, dan tidur cepat. Selain itu, prioritas juga meliputi peningkatan kualitas guru dan peningkatan kemampuan literasi, numerasi serta sains dan teknologi. Program-program ini bertujuan untuk mewujudkan pendidikan bermutu untuk semua dan membentuk generasi yang mampu membawa Indonesia menuju bangsa yang maju.

Di tengah isu globalisasi, kemampuan suatu bangsa untuk menjadi sejahtera, cerdas, serta berdaya saing bertumpu pada kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia ini tidak hanya terbatas pada kecerdasan dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan sains, tetapi juga pembangunan sumber daya manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan memiliki tujuan peningkatan kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan di seluruh jenjang. Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan merupakan salah satu dari pengembangan ekosistem belajar guru di setiap provinsi dan menjadi Unit Pelaksana

Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Guru Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru (Ditjen GTK PG) yang akan memiliki tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan.

Untuk mewujudkan tugas tersebut, BBGTK Provinsi Sumatera Utara perlu menyusun rencana kerja yang strategis baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sebagai UPT yang akan melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan, BBGTK Provinsi Sumatera Utara memiliki rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang yang disusun berdasarkan kebutuhan dan perkembangan zaman.

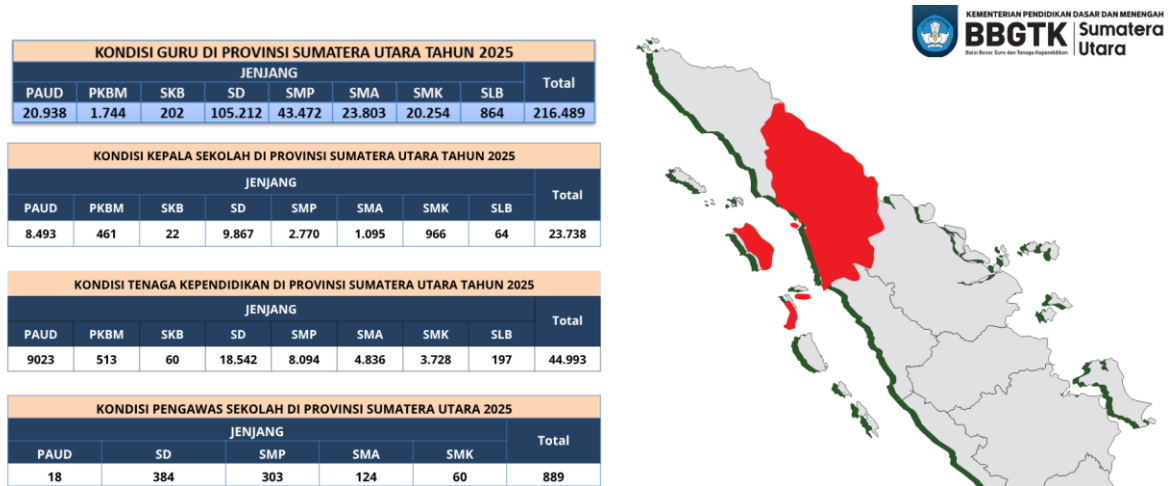
a. Gambaran Umum

Penyusunan Renstra BBGTK Provinsi Sumatera Utara tahun 2025-2029 tidak terlepas dari Renstra Direktorat Jenderal GTKPG tahun 2025-2029. Periode renstra BBGTK Provinsi Sumatera Utara tahun 2025-2029 ditetapkan untuk mencapai program prioritas Kemendikdasmen yaitu :

1. Penguatan pendidikan karakter dan kesehatan sekolah melalui pelatihan bimbingan konseling dan pendidikan nilai untuk guru kelas, peningkatan kompetensi guru BK dan guru agama, dan penanaman Karakter 7 Kebiasaan Anak Indonesia
2. Peningkatan kualifikasi, kompetensi dan kesejahteraan guru melalui penguatan Pendidikan Profesi Guru (PPG), dan mendorong pemenuhan kualifikasi akademik minimal untuk guru (S1/DIV) dan peningkatan kesejahteraan melalui sertifikasi pendidik.
3. Penguatan pendidikan literasi, numerasi dan teknologi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan literasi, numerasi, serta sains dan teknologi pada peserta didik. Fasilitasi pembelajaran, termasuk pembelajaran coding dan kecerdasan buatan (AI), untuk membekali siswa dengan keterampilan masa depan.
4. Mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan berbasis hots dan pendekatan pelatihan berbasis pembelajaran mendalam.

Program prioritas Kemendikdasmen yang telah ditetapkan tersebut ditujukan untuk menyentuh pendidik dan tenaga kependidikan. Provinsi Sumatera Utara sebagai salah satu provinsi dengan wilayah geografis dan sebaran penduduk cukup besar di Indonesia, saat ini memiliki 33 kabupaten/kota dengan jumlah populasi 15.785.839

jiwa, dan memiliki satuan Pendidikan 22.385 dengan jumlah PTK sebanyak 273.438 serta jumlah PTK bersertifikasi 88.710.



Gambar. Sebaran dan Kondisi Guru dan Tenaga Kependidikan di Provinsi Sumatera Utara

Adapun rincian data satuan pendidikan dan sebaran data PTK serta pengawas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

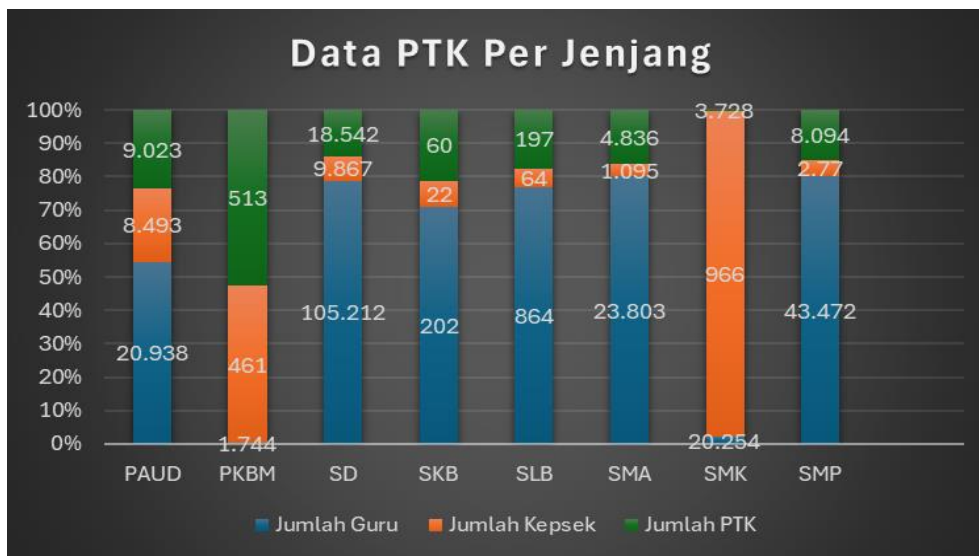
Tabel 1.1

Data Satuan Pendidikan berdasarkan jenjang di Provinsi Sumatera Utara

Jenjang	Jumlah
PAUD	7.521
PKBM	355
SD	9.749
SKB	22
SLB	59
SMA	1.060
SMK	960
SMP	2.659
Total	22.385

Tabel 1.2
Data PTK Per Jenjang

Jenjang	Jumlah Guru	Jumlah Kepsek	Jumlah PTK
PAUD	20.938	8.493	9.023
PKBM	1.744	461	513
SD	105.212	9.867	18.542
SKB	202	22	60
SLB	864	64	197
SMA	23.803	1.095	4.836
SMK	20.254	966	3.728
SMP	43.472	2.770	8.094
Total	216.489	23.738	44.993

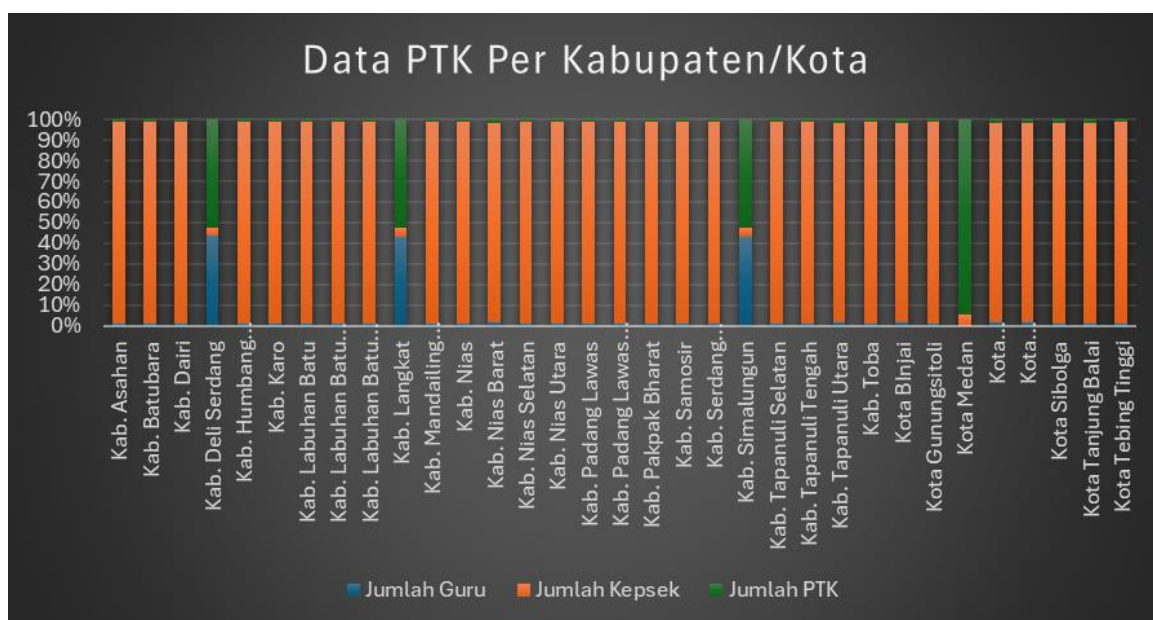


Gambar. Data PTK Per Jenjang

Tabel 1.3
Data PTK Per Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	Jumlah Guru	Jumlah Kepsek	Jumlah PTK
Kab. Asahan	9.252	960	11.523
Kab. Batubara	5.501	591	6.881
Kab. Dairi	5.435	498	6.432
Kab. Deli Serdang	26.463	2.482	31.957
Kab. Humbang Hasundutan	4.194	444	5.149
Kab. Karo	5.872	485	6.994
Kab. Labuhan Batu	6.260	568	7.564
Kab. Labuhan Batu Selatan	4.179	384	5.147
Kab. Labuhan Batu Utara	5.372	565	6.622
Kab. Langkat	14.672	1.579	17.906
Kab. Mandailing Natal	8.829	694	9.996
Kab. Nias	3.546	342	4.169
Kab. Nias Barat	3.612	246	3.973
Kab. Nias Selatan	8.778	645	9.886
Kab. Nias Utara	4.068	409	4.789
Kab. Padang Lawas	4.237	408	4.958
Kab. Padang Lawas Utara	4.013	400	4.658
Kab. Pakpak Bharat	1.479	133	1.750
Kab. Samosir	2.770	329	3.298
Kab. Serdang Bedagai	8.618	952	10.358
Kab. Simalungun	12.216	1.309	14.887
Kab. Tapanuli Selatan	4.861	518	5.918
Kab. Tapanuli Tengah	6.300	614	7.540
Kab. Tapanuli Utara	6.420	436	7.421
Kab. Toba	4.152	470	5.170
Kota Binjai	5.452	359	6.608

Kabupaten/Kota	Jumlah Guru	Jumlah Kepsek	Jumlah PTK
Kota Gunungsitoli	3.257	254	3.950
Kota Medan	33.124	2.368	38.628
Kota Padangsidimpuan	3.656	234	4.271
Kota Pematangsiantar	5.104	293	6.171
Kota Sibolga	1.812	129	2.256
Kota Tanjung Balai	2.247	190	3.048
Kota Tebing Tinggi	2.774	254	3.560
Total	228.525	20.542	273.438



Gambar. Data PTK Per Kabupaten/Kota

Tabel 1.4

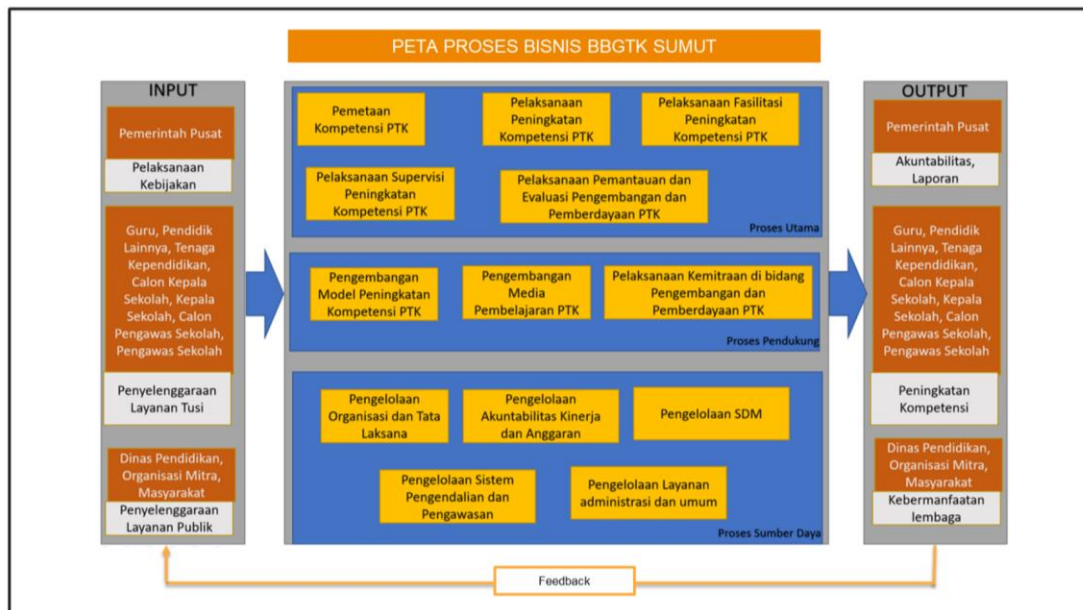
Data Pengawas Sekolah (PS) Per Jenjang Pendidikan

Jenjang	Jumlah Pengawas Sekolah	Jumlah Sekolah	Rasio yang Ada	Rasio Ideal
TK	27	2.796	1 : 103	1 : 10
SD	639	9.782	1 : 15	1 : 10
SMP	472	2.633	1 : 5	1 : 7
SMA	222	1.068	1 : 4	1 : 7
SMK	137	970	1 : 7	1 : 7
SLB	2	58	1 : 29	1 : 5
TOTAL	1.499	17.307		

Sebaran data pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) yang berdasarkan pada jenis, jenjang dan sebaran di kabupaten/ kota tersebut dijadikan sebagai informasi dan pedoman dalam menyusun perencanaan kinerja BBGTK Provinsi Sumatera Utara, perencanaan kinerja yang disusun bertujuan untuk melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan GTK dalam bentuk kegiatan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan dan peningkatan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru
2. Pelaksanaan inovasi pembelajaran untuk mendukung peningkatan kompetensi GTK
3. Peningkatan jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru.

Sebagai upaya dalam mewujudkan target perencanaan kinerja, tahapan proses dilaksanakan melalui penguatan alur proses bisnis BBGTK Sumatera Utara sebagai berikut:



Gambar. Peta Proses Bisnis BBGTK Sumatera Utara

Peta proses bisnis adalah gambaran visual atau diagram yang menunjukkan urutan aktivitas, alur kerja, dan hubungan antarproses untuk mencapai target perencanaan kinerja yang telah ditetapkan BBGTK Sumatera Utara, dan untuk mendukung proses bisnis tersebut, BBGTK provinsi Sumatera Utara didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, saat ini terdapat 80 orang pegawai di lingkungan BBGTK Sumatera Utara, yang terdiri dari unsur ASN sebanyak 49 orang, tenaga PPPK sebanyak 23 orang, dan 8 orang pegawai CPNS.

Perencanaan Kinerja BBGTK Provinsi Sumatera Utara telah ditetapkan dengan mengacu pada kinerja Ditjen GTKPG Kemendikdasmen sebagai berikut:

1. Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru.
2. Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran dalam peningkatan kompetensinya.
3. Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru

Untuk mencapai tujuan diatas, direalisasikan melalui beberapa program sebagai berikut:

1. Pendidikan Profesi Guru (PPG)
2. Pemenuhan Kualifikasi Akademik S-1/D-IV
3. Pembelajaran Mendalam
4. Koding dan Kecerdasan Artifisial
5. Peningkatan Kompetensi Guru BK
6. Program Kepemimpinan Sekolah (Pelatihan BCKS)
7. Gerakan Numerasi Nasional
8. Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan
9. dan lain-lain

b. Isu-Isu Strategis dan Peran Strategis Organisasi

Isu Strategis	Peran Strategis
<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Kualitas dan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) 2. Transformasi Pembelajaran dan Adaptasi terhadap Teknologi Pendidikan 3. Penguatan Kompetensi Sosial-Emosional dan Bimbingan Konseling (BK) 4. Penguatan Kepemimpinan Pendidikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pusat Pengembangan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan di Wilayah Sumatera Utara 2. Agen Transformasi Pembelajaran Abad ke-21 3. Fasilitator Penguatan Kepemimpinan dan Karakter Pendidikan 4. Motor Penggerak Inovasi dan Digitalisasi Layanan GTK

Isu Strategis	Peran Strategis
<p>dan Tata Kelola Satuan Pendidikan</p> <p>5. Pemerataan dan Akses Pengembangan Kompetensi GTK di Seluruh Wilayah</p> <p>6. Kesiapan SDM BBGTK dalam Mendukung Program Prioritas Nasional GTK</p>	<p>5. Pusat Kemitraan dan Kolaborasi Lintas Sektor Pendidikan</p>

BBGTK Provinsi Sumatera Utara memiliki mandat baru berdasarkan Permendikdasmen RI Nomor 5 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK). BBGTK berperan menyelenggarakan fungsi-fungsi strategis, meliputi:

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

1.2 Potensi dan Permasalahan

a. Potensi

Potensi Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Sumatera Utara terletak pada perannya sebagai pusat pengembangan profesional guru dan tenaga kependidikan. Potensi utamanya meliputi:

1. Sumber daya ahli, memiliki widyaiswara dan Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) yang kompeten.
2. Fasilitas pelatihan lengkap, tersedia ruang belajar, wisma, dan sarana digital learning.
3. Inovasi program, mampu mengembangkan model pelatihan berbasis kebutuhan daerah dan teknologi.
4. Jejaring luas, bekerja sama dengan pemerintah daerah, perguruan tinggi, mitra industri, dan komunitas guru serta mitra lainnya.
5. Transformasi digital, memiliki potensi besar dalam penyelenggaraan pelatihan daring dan blended learning.

Potensi tersebut menjadikan BBGTK Sumatera Utara sebagai sebuah lembaga yang sangat strategis dalam peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di Sumatera Utara.

b. Permasalahan

Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Provinsi Sumatera Utara merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru, Kemendikdasmen. Berdasarkan Permendikdasmen RI Nomor 5 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPT Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), BBGTK Sumatera Utara mempunyai tugas untuk melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan. Sebagai sebuah lembaga yang memfasilitasi peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, BBGTK Provinsi Sumatera Utara selalu melakukan inovasi pembelajaran melalui kegiatan peningkatan kompetensi berbasis Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). PKB merupakan proses penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial maupun profesional dalam melaksanakan tugas profesinya, serta memiliki performa sebagai pendidik dan pemimpin bagi peserta didiknya.

Beragam cara telah ditempuh pemerintah dalam menangani persoalan kualitas guru. Karena kualitas pendidikan hanya bisa dijawab oleh kualitas guru. Guru yang profesional, guru yang berkualitas ialah jaminan kualitas pendidikan. Kualitas guru hanya akan dapat diraih bila kompetensi keguruan bisa optimal. Beberapa strategi yang telah dilakukan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan, melalui berbagai pendidikan dan pelatihan.

Cara lain meningkatkan kompetensi pembelajaran guru adalah melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Baik KKG dan MGMP diharapkan dapat berfungsi sebagai sarana saling berkomunikasi, belajar, dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi/pelaku perubahan reorientasi pembelajaran kelas.

Namun dari berbagai strategi dan model pelatihan yang dikembangkan tersebut belum banyak meningkatkan kompetensi guru secara komprehensif, bahkan untuk sarannyapun masih banyak guru yang belum tersentuh untuk mengikuti peningkatan kompetensi berkelanjutan. Berdasarkan data yang bersumber dari Renstra Ditjen GTK, 2020-2024, bahwa capaian persentase pendidik dan tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi berkelanjutan baru 21,26% dari 44% yang ditargetkan. Kondisi ini perlu disikapi, karena menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal Pasal 21 huruf (e) dan Pasal 22 huruf (d) disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berhak memperoleh pengembangan kompetensi. *Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun* sebagaimana disebutkan dalam Pasal 203 Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Berkenaan dengan rendahnya jumlah pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) yang telah mengikuti peningkatan kompetensi berkelanjutan, tentunya memiliki dampak nyata terhadap pembelajaran di satuan pendidikan. Berdasarkan hasil rapor pendidikan tahun 2023 digambarkan bahwa capaian hasil belajar siswa untuk kemampuan tertentu masih di bawah kompetensi minimum, kemudian digambarkan juga bahwa ada perbedaan yang signifikan terkait dengan pemerataan hasil belajar murid berdasarkan wilayah Urban-Rural.

Dengan beberapa model peningkatan kompetensi pembelajaran guru yang telah dilakukan ternyata belum juga dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Setelah melakukan pendidikan dan pelatihan, mengikuti KKG dan MGMP guru masih kesulitan

mengimplementasikan pembelajarannya di kelas, guru harus berjuang sendiri, dan ide-ide pengembangannya terbatas. Lebih lanjut, dari hasil telaah dokumen Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2020 – 2024 juga digambarkan bahwa kualitas pengajaran dan pembelajaran perlu ditingkatkan. Proses pengajaran dan pembelajaran dirasakan belum optimal karena tidak berdampak terhadap hasil belajar dan karakteristik peserta didik.

Permasalahan saat ini terjadi disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya yaitu; (1) kompetensi guru dan tenaga kependidikan masih belum maksimal, (2) masih banyak GTK yang belum mendapatkan pelatihan, (3) keterbatasan biaya pelatihan bagi guru dan Tendik, (4) belum optimalnya penyediaan fasilitas pelatihan, (5) belum optimalnya peran BBGTK, dan (6) belum adanya model pengembangan pelatihan guru yang berkelanjutan. Permasalahan tersebut harus dicari solusinya agar upaya transformasi bidang pendidikan yang mendukung pendidikan bermutu untuk semua dengan menyediakan akses pendidikan yang berkualitas dan merata dapat terwujud.

c. Analisis Masalah

Dalam melakukan analisis pemecahan masalah digunakan Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) sebagai alat bantu untuk menganalisis lingkungan atau faktor-faktor strategis organisasi dalam kondisi yang ada saat ini, dan menghasilkan strategi peningkatan kompetensi guru. Analisis lingkungan dilakukan dengan cara mengidentifikasi lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Analisa lingkungan internal mempunyai tujuan spesifik yaitu melakukan analisis kekuatan (*Strength*) dan kelemahan (*Weaknes*) organisasi. Identifikasi faktor internal dan eksternal dan Matrik SWOT digambarkan pada tabel berikut.

Tabel. Matriks SWOT

<p>Matrik SWOT</p>	<p>Kekuatan (<i>strength</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Banyak SDM yang berpotensi 2. BBGTK Sumut sebagai UPT Kemendikdasmen 3. Tersedianya sarana dan prasarana pendukung 4. Adanya dukungan pemerintah daerah 	<p>Kelemahan (<i>weakness</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terbatasnya jumlah SDM 2. Terbatasnya anggaran 3. Belum adanya model peningkatan kompetensi berbasis Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan 4. Pilihan program pelatihan yang masih belum sesuai
<p>Peluang (<i>opportunity</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permenegpan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya 2. Undang-undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN 3. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi 4. Tersedianya dukungan dana APBN dan APBD 5. Masih banyaknya guru yang belum mendapatkan pelatihan untuk PKB 6. Kerjasama dengan mitra 	<p>Strategi S-O</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan model peningkatan kompetensi guru berbasis PKB berkelanjutan • Pengembangan Sistem informasi manajemen peningkatan kompetensi guru • Implementasi Peningkatan kompetensi GTK dengan berkolaborasi dengan Pemda, mitra industri dan mitra lainnya 	<p>Strategi W-O</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan media dan model peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan berbasis PKB • Kolaborasi dengan pemerintah daerah dalam upaya peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan
<p>Ancanam (<i>threat</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi guru masih rendah berdasarkan hasil rapor pendidikan 2. Pelaksanaan desentralisasi dan otonomi pendidikan 3. Masih banyak guru yang belum mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan 4. Rendahnya komitmen Guru untuk meningkatkan kompetensi 5. Intensitas persaingan yang tinggi dari lembaga pelatihan 6. Sosial budaya masyarakat 	<p>Strategi S-T</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementasi peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan 	<p>Strategi W-T</p> <p>Penyiapan model dan perangkat peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan</p>

BAB II

TUJUAN DAN SASARAN

2.1. Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan

BBGTK Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia No. 22 tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan, tugas BBGTK Sumatera Utara saat ini adalah melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya dan tenaga kependidikan.

Visi BBGTK Sumatera Utara mendukung visi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang merupakan visi dari Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) sebagai berikut:

Visi :

Menjadi pusat unggulan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang mendukung terwujudnya pendidikan bermutu untuk semua di Sumatera Utara

Berdasarkan sasaran strategis yang akan dicapai pada tahun 2025-2029, tujuan strategis yang ingin dicapai BBGTK Sumatera Utara adalah:

“Terwujudnya pusat unggulan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang mendukung tercapainya pendidikan bermutu untuk semua di Sumatera Utara”

2.2. Misi Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Sumatera Utara

Misi BBGTK Sumatera Utara Tahun 2025-2029 adalah:

1. Meningkatkan kapasitas dan kompetensi guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan melalui program pelatihan, pembimbingan, dan fasilitasi yang berbasis kebutuhan dan berkelanjutan;
2. Mengembangkan ekosistem kemitraan strategis dengan pemangku kepentingan pendidikan, termasuk pemerintah daerah, perguruan tinggi, dunia usaha, dan masyarakat, guna memperkuat dukungan terhadap mutu pendidikan;
3. Menyediakan layanan inovatif dan digital dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan melalui platform pembelajaran daring, data terpadu, dan sistem informasi manajemen yang responsif;
4. Melaksanakan penelitian dan pengembangan model-model peningkatan mutu pendidikan yang relevan dengan konteks lokal dan tantangan zaman;
5. Mendorong pemerataan akses terhadap program pengembangan kompetensi bagi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di wilayah Sumatera Utara.

2.3. Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran

Indikator kinerja tujuan yang akan di capai (capaian hasil indikator kinerja) berdasarkan SMART antara lain:

- a. Meningkatnya indeks pemerataan guru dengan kategori baik di 33 Kabupaten/Kota di provinsi Sumatera Utara
- b. Meningkatnya persentase satuan pendidikan formal dan nonformal dengan nilai pengelolaan yang partisipatif pada kategori baik
- c. Meningkatnya persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karir
- d. Meningkatnya persentase pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional pada satuan pendidikan formal dan nonformal

- **Tugas dan Fungsi BBGTK Provinsi Sumatera Utara**

Tugas dan fungsi BBGTK Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



- **Indikator Kinerja Sasaran Program/Kegiatan**

Sasaran Program/kegiatan yang akan direalisasikan oleh BBGTK Provinsi Sumatera Utara (2025-2029) adalah:

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
[SK 1] Meningkatnya pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan	[IKK 1.1] Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran
[SK 2] Meningkatnya tata kelola Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara	[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal sangat baik

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
	[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal A

1. Sasaran kegiatan meningkatnya pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui indikator kinerja kegiatan sebagai berikut:

1.1. Indikator Kinerja Tujuan Strategis Sasaran

- **Guru dan Tenaga Kependidikan yang mengikuti Inovasi Pembelajaran dalam peningkatan Kompetensi, dengan program sebagai berikut :**

- **Definisi Operasional Implementasi Pelatihan Pengembangan Kompetensi Bimbingan Konseling (BK)**

Program Pelatihan Bimbingan dan Konseling (BK) Kemendikdasmen merupakan program penguatan kapasitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling yang berkualitas, terarah, dan berorientasi pada 8 Dimensi Profil Lulusan (8 DPL). Program ini dirancang untuk mendorong transformasi layanan BK agar semakin efektif dalam mendukung perkembangan peserta didik secara menyeluruh, mencakup aspek akademik, pribadi, sosial, dan karier.

Program ini menjadi bagian dari upaya strategis Kemendikdasmen dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan yang berfokus pada kesejahteraan psikologis, potensi diri, serta kesiapan peserta didik dalam menghadapi tantangan kehidupan abad ke-21. Melalui program ini, guru BK, kepala sekolah, dan pengawas dibekali kemampuan untuk mengimplementasikan layanan BK berbasis 7 Jurus BK, yang menjadi landasan penguatan peran guru BK sebagai agen perubahan di satuan pendidikan.

Program ini secara umum bertujuan untuk meningkatkan Kompetensi Guru dalam pembinaan karakter positif dan pengembangan pribadi, sosial, belajar dan karier Murid serta pembelajaran yang bernuansa BK yang menyeluruh dan berkelanjutan dengan suasana satuan pendidikan yang aman, nyaman, dan

menggembirakan untuk mewujudkan pendidikan bermutu untuk semua.

Secara khusus, program ini bertujuan untuk meningkatkan Kompetensi Guru Bimbingan dan Konseling dalam memberikan layanan BK kepada Murid agar dapat melakukan pembinaan karakter positif dan mengembangkan pribadi, sosial, belajar, dan karier secara menyeluruh dan berkelanjutan serta meningkatkan Kompetensi Guru kelas dan Guru mata pelajaran dalam menyelenggarakan pembelajaran bernuansa BK dalam mengembangkan pribadi, sosial, belajar, dan karirnya sesuai dengan psikososial.

Adapun hasil yang diharapkan program Pengembangan Kompetensi Guru dalam memberikan layanan BK sebagai berikut:

- 1) Guru mampu membantu Murid mengeksplorasi potensi, minat, dan bakat melalui teknik asesmen psikologis;
- 2) Guru terampil menerapkan bimbingan langsung di kelas untuk membantu Murid mengelola emosi dan stres akademik;
- 3) Guru mampu membantu Murid membentuk *growth mindset* yang menumbuhkan resiliensi sehingga Murid berkembang optimal pada aspek pribadi, sosial, akademik, dan karier;
- 4) Guru mampu menumbuhkan pembiasaan karakter positif yang dikembangkan berdasarkan nilai-nilai agama dan budaya bangsa;
- 5) Guru mampu menjalin koneksi dan melakukan komunikasi empatik dalam upaya memberikan dukungan awal kepada Murid sesuai dengan kebutuhan psikososial;
- 6) Guru menguasai Kompetensi sebagai penghubung partisipasi semesta antara keluarga, satuan pendidikan, masyarakat dan media serta berbagai pihak dalam melaksanakan proses bimbingan karakter dan pengembangan potensi Murid secara maksimal; dan
- 7) Guru menguasai berbagai pendekatan untuk mengoptimalkan peran seluruh ekosistem satuan pendidikan dalam menciptakan iklim satuan pendidikan yang aman, nyaman, dan menggembirakan.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Implementasi Pelatihan Pengembangan Kompetensi Bimbingan

Konseling (BK) :

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Implementasi Pelatihan Pengembangan Kompetensi Bimbingan Konseling (BK)

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Implementasi Pelatihan Pengembangan Kompetensi Bimbingan Konseling (BK)

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Implementasi Pelatihan Pengembangan Kompetensi Bimbingan Konseling (BK)

- Definisi Operasional Implementasi Pelatihan Dalam Mendukung Program Gerakan Numerasi Nasional (GNN)

Program Gerakan Numerasi Nasional (GNN) merupakan inisiatif strategis Kementerian Pendidikan dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan literasi numerasi peserta didik di seluruh jenjang pendidikan. Program ini dirancang untuk membangun budaya berpikir logis, kritis, dan analitis di kalangan peserta didik melalui penguatan kapasitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam pembelajaran numerasi yang kontekstual, menyenangkan, dan bermakna.

Pelaksanaan GNN berfokus pada transformasi pembelajaran numerasi di satuan pendidikan agar tidak hanya menekankan pada kemampuan berhitung, tetapi juga pada pemahaman, penalaran, dan penerapan konsep matematika dalam kehidupan sehari-hari. Program ini menjadi bagian dari upaya nasional untuk memperkuat fondasi kemampuan berpikir tingkat tinggi (Higher Order Thinking Skills/HOTS) yang menjadi kunci keberhasilan peserta didik di era digital dan global.

Tujuan utama Program Pelatihan Gerakan Numerasi Nasional (GNN) adalah untuk:

- 1) Meningkatkan kompetensi guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran numerasi yang aktif, kreatif, dan berpusat pada peserta didik.
- 2) Membangun pemahaman komprehensif tentang konsep numerasi, sehingga guru mampu mengintegrasikan aspek numerasi ke dalam berbagai mata pelajaran, tidak terbatas pada matematika semata.
- 3) Mengembangkan kapasitas kepala sekolah dan pengawas dalam mengelola,

mendukung, dan memantau implementasi pembelajaran numerasi di satuan pendidikan.

- 4) Menumbuhkan ekosistem numerasi di sekolah dan masyarakat, dengan melibatkan berbagai pihak seperti orang tua, komunitas, dan pemerintah daerah, agar numerasi menjadi bagian dari budaya berpikir dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari.

Melalui Program Pelatihan Gerakan Numerasi Nasional (GNN), diharapkan:

- 1) Guru memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan numerasi dalam seluruh bidang studi secara kreatif dan kontekstual.
- 2) Kepala sekolah mampu menciptakan kebijakan dan iklim sekolah yang mendukung budaya numerasi.
- 3) Pengawas mampu memberikan pendampingan dan supervisi yang berorientasi pada peningkatan capaian numerasi peserta didik.
- 4) Terwujudnya ekosistem pendidikan yang mendukung Gerakan Numerasi Nasional sebagai gerakan bersama antara sekolah, keluarga, dan masyarakat untuk membangun generasi yang melek angka, berpikir kritis, dan mampu memecahkan masalah secara logis dan kreatif.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Gerakan Numerasi Nasional (GNN) :

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Gerakan Numerasi Nasional (GNN)

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Gerakan Numerasi Nasional (GNN)

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Gerakan Numerasi Nasional (GNN)

- **Definisi Operasional Implementasi HGN (Hari Guru Nasional)**

Hari Guru Nasional sebagai perwujudan pemberian penghormatan dan apresiasi kepada guru-guru Indonesia merupakan momen yang tepat untuk memberikan penghargaan kepada guru, pendidik lainnya dan tenaga kependidikan (GTK) serta

komunitas belajar yang telah berinovasi dan berdedikasi dalam peningkatan kualitas pendidikan dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini selaras dengan Pasal 36 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan serta Pasal 37 ayat (4) Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan penghargaan kepada guru dilaksanakan salah satunya dalam rangka memperingati hari guru nasional.

Di tengah lanskap pendidikan yang dinamis, banyak GTK telah menunjukkan dedikasi luar biasa melalui inovasi dan praktik baik. Mereka tidak hanya melaksanakan kebijakan, tetapi juga menciptakan banyak perubahan nyata yang menginspirasi dan berdampak bagi ekosistem pendidikan. Mereka telah mengimplementasikan secara nyata proses pembelajaran yang berkesadaran, bermakna dan menggembirakan, dalam rangka menumbuhkan perilaku kehidupan keseharian secara nyata sebagai wujud implementasi pendidikan karakter, yang selanjutnya membawa dampak yang signifikan dalam kehidupan masyarakat. Namun demikian, banyak kontribusi ini belum mendapat pengakuan yang layak dan belum tersebar ke berbagai sekolah yang ada di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme formal untuk mengapresiasi kiprah GTK sebagai strategi memupuk semangat berbagi praktik baik, memperluas dampak perubahan, dan memperkuat budaya kolaborasi, serta mendorong lahirnya perubahan positif di lingkungan sosial melalui 7 (tujuh) kebiasaan anak Indonesia hebat.

Direktorat Jenderal menyelenggarakan Apresiasi GTK Tahun 2025 yang terintegrasi dengan Hari Guru Nasional bertujuan untuk mengapresiasi GTK yang telah membangun ekosistem pembelajaran yang kolaboratif, reflektif, dan berorientasi pada transformasi pendidikan berkelanjutan. Melalui penghargaan ini, Kementerian berkomitmen untuk menghargai dan mengapresiasi kontribusi GTK serta mendorong inovasi dan inspirasi dalam mewujudkan visi pendidikan bermutu untuk semua. Dengan mengusung semangat “*GTK Hebat, Indonesia Kuat*”, Apresiasi ini diharapkan mampu memperkokoh budaya keteladanan, berbagi praktik baik, dan transformasi ekosistem pendidikan yang berkelanjutan sehingga berdampak pada peningkatan layanan pendidikan yang bermutu, inklusif dan adaptif bagi masyarakat.

Program Apresiasi GTK Tahun 2025 dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Terealisasinya pemberian penghargaan kepada GTK dengan terpilihnya GTK yang transformatif, dedikatif, dan pelopor komunitas belajar.
- 2) Mengapresiasi praktik baik GTK dalam menerapkan program-program prioritas dan kebijakan transformasi pendidikan nasional melalui praktik terbaik sesuai perannya secara berkelanjutan yang berdampak nyata bagi murid, lingkungan belajar, komunitas sekolah dan masyarakat.
- 3) Mendorong GTK agar memiliki kemampuan transformatif, dedikatif dan kolaboratif.
- 4) Mendapatkan repositori praktik baik GTK sebagai sumber belajar dan inspirasi nasional.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Hari Guru Nasional (HGN) :

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Hari Guru Nasional (HGN)

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Hari Guru Nasional (HGN)

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program Hari Guru Nasional (HGN)

- **Definisi Operasional Implementasi Pelatihan Bahasa Inggris**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kurikulum pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah menetapkan bahwa mata pelajaran Bahasa Inggris pada sekolah dasar menjadi mata pelajaran pilihan yang dapat diselenggarakan berdasarkan kesiapan Satuan Pendidikan sampai dengan tahun ajaran 2026/2027 dan beralih menjadi mata pelajaran wajib pada tahun ajaran 2027/2028. Kementerian bertanggung jawab untuk mendukung proses transisi melalui penyediaan pelatihan guru yang akan mengajar Bahasa

Inggris pada sekolah dasar, madrasah ibtidaiyah, atau bentuk lain yang sederajat dalam masa peralihan mata pelajaran Bahasa Inggris.

Sebelum peserta mendapatkan Pengembangan Kompetensi Guru (PKG) Bahasa Inggris melalui penguatan kecakapan bahasa Inggris dan kompetensi pedagogi, peserta akan diberikan pembekalan. PKG Bahasa Inggris diselenggarakan secara daring, luring, dan/atau bauran (hybrid) melalui Learning Management System (LMS). Materi dan aktivitas penguatan kompetensi mendorong penguasaan Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta.

Selama proses pembelajaran, peserta akan melakukan elaborasi pemahaman dan belajar bersama dengan diajar dan didampingi oleh Fasilitator. Peserta diberikan kesempatan sebanyak 1 (satu) kali dalam mengikuti program PKG Bahasa Inggris untuk mencapai target level yang diharapkan. Bagi peserta yang belum mencapai target level yang diharapkan, peningkatan kompetensi terus dilakukan dengan melakukan pembelajaran secara mandiri.

Tujuan Pengembangan Kompetensi Bahasa Inggris yaitu:

- 1) Meningkatkan kecakapan Bahasa Inggris bagi Guru Bahasa Inggris pada jenjang SD, SMP, SMA, dan SMK.
- 2) Meningkatkan Kompetensi Pedagogi Guru Bahasa Inggris pada jenjang SD, SMP, SMA, dan SMK.

Capaian pembelajaran pengembangan Kompetensi Guru Bahasa Inggris pada SD, SMP, SMA, dan SMK sebagai berikut:

- 1) Guru memiliki kecakapan Bahasa Inggris minimal sesuai dengan level yang dipersyaratkan.
- 2) Guru memahami prinsip-prinsip inti pengajaran Bahasa Inggris bagi peserta didik, mengembangkan keterampilan mengajar, dan menerapkannya dalam konteks kelas masing-masing dengan percaya diri.
- 3) Guru mengembangkan bahasa kelas sesuai dengan tingkatan kemampuan peserta didik dengan percaya diri.
- 4) Guru melaksanakan asesmen pembelajaran Bahasa Inggris yang berpusat pada peserta didik.
- 5) Guru membangun kesadaran untuk melakukan pengembangan profesional

berkelanjutan guna meningkatkan kualitas pengajarannya.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Pelatihan Bahasa Inggris :

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Pelatihan Bahasa Inggris

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Pelatihan Bahasa Inggris

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Pelatihan Bahasa Inggris

- Definisi Operasional Implementasi Workshop Peningkatan Kompetensi GTK

Workshop Peningkatan Kompetensi GTK merupakan kegiatan strategis yang berlangsung dalam kerangka pengembangan profesional berkelanjutan bagi Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK). Kegiatan ini diselenggarakan oleh Ditjen GTKPG sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu layanan pendidikan melalui penguatan kompetensi GTK sesuai dengan dokumen Model Kompetensi Guru yang telah ditetapkan.

Workshop ini bertujuan untuk menjawab tantangan dinamika pendidikan di era transformasi digital, serta mendukung GTK dalam menjalankan tugas secara efektif, responsif, dan adaptif pada lingkungan satuan pendidikan yang beragam. Kegiatan ini juga sejalan dengan penguatan layanan melalui platform Ruang GTK sebagai ruang belajar dan inspirasi bagi GTK.

Adapun tujuan dari Pelatihan/Workshop peningkatan kompetensi di lingkungan GTK antara lain:

- 1) Meningkatkan kompetensi GTK dalam keempat kompetensi utama (pedagogik, kepribadian, sosial, profesional) sebagaimana ruang lingkup Model Kompetensi Guru.
- 2) Memfasilitasi penguasaan metode pembelajaran inovatif, pemanfaatan TIK, dan asesmen yang relevan dengan kebijakan pendidikan saat ini.

- 3) Mendorong GTK untuk menjadi agen perubahan di satuan pendidikan melalui kolaborasi, pemecahan masalah, dan praktik reflektif.
- 4) Mengembangkan ekosistem pembelajaran profesional yang inklusif dan berkelanjutan melalui jaringan komunitas GTK, baik secara daring maupun luring.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Workshop Peningkatan Kompetensi GTK :

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Workshop Peningkatan Kompetensi GTK

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Workshop Peningkatan Kompetensi GTK

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Workshop Peningkatan Kompetensi GTK

- Definisi Operasional Implementasi Model - model (Inovasi) peningkatan kompetensi Pendidikan dan tenaga kependidikan (PNBP)

Program Model–Model (Inovasi) Peningkatan Kompetensi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PNBP) merupakan salah satu strategi prioritas Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan – Pendidikan Guru (Ditjen GTKPG) dalam mendukung terwujudnya SDM pendidikan yang unggul, adaptif, dan inovatif. Program ini dirancang untuk mengembangkan serta mengimplementasikan berbagai model peningkatan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan nyata guru dan tenaga kependidikan di satuan pendidikan, baik melalui pelatihan, pendampingan, maupun komunitas belajar.

Program ini berorientasi pada penguatan Model Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan, sebagaimana ditetapkan oleh Ditjen GTKPG, yang mencakup empat domain utama: kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Melalui inovasi model peningkatan kompetensi yang kontekstual dan fleksibel, diharapkan pelatihan bagi GTK tidak hanya berorientasi pada transfer

pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan kemampuan reflektif, kolaboratif, dan berkelanjutan sesuai prinsip Continuous Professional Development (CPD).

Adapun tujuan dalam penyelenggaraan program ini antara lain:

- 1) Mengembangkan berbagai model inovatif peningkatan kompetensi GTK yang responsif terhadap kebutuhan satuan pendidikan dan perkembangan teknologi pendidikan.
- 2) Meningkatkan kapasitas guru dan tenaga kependidikan dalam mengimplementasikan pembelajaran dan pengelolaan pendidikan yang berorientasi pada peserta didik, berbasis data, dan berbasis masalah nyata di lapangan.
- 3) Mendorong terciptanya budaya belajar sepanjang hayat melalui komunitas belajar guru (KKG, MGMP, PKG, dan sejenisnya) yang produktif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan.
- 4) Memfasilitasi pengembangan model pelatihan hibrida (blended learning) yang mengintegrasikan pembelajaran daring dan luring untuk memperluas akses dan efektivitas peningkatan kompetensi GTK.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Program Model–Model (Inovasi) Peningkatan Kompetensi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Program Model–Model (Inovasi) Peningkatan Kompetensi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Program Model–Model (Inovasi) Peningkatan Kompetensi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Program Model–Model (Inovasi) Peningkatan Kompetensi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

- Definisi Operasional Implementasi SIKICAU

Memperhatikan kondisi saat ini, banyak sekali anak usia dini menyanyikan lagu

yang tidak sesuai dengan usianya. Hal tersebut disebabkan terbatasnya jumlah dan produksi lagu anak. Selain itu, lagu anak yang sudah ada kurang dimanfaatkan oleh guru PAUD yang seharusnya menjadi ujung tombak dalam memperkenalkan lagu anak sebagai media pembelajaran yang menyenangkan.

Sebagaimana diketahui bersama, lagu merupakan salah satu media pembelajaran yang efektif untuk menyampaikan pesan, membangun karakter, dan optimalisasi perkembangan anak usia dini. Periode usia dini merupakan masa keemasan yang tidak mungkin dapat terulang kembali. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa usia lahir sampai dengan 8 (delapan) tahun adalah usia yang sangat penting bagi pembentukan fondasi dari berbagai kemampuan dasar anak, mulai dari kemampuan motorik, kognitif, hingga kemampuan sosial. Di periode inilah perkembangan struktur otak anak dan kemampuan-kemampuan yang lebih sederhana terbangun dan menjadi fondasi dari penguasaan kemampuan yang bersifat lebih kompleks.

Guru PAUD memiliki peran strategis dalam mewujudkan layanan PAUD berkualitas, sehingga dalam menjalankan tugasnya perlu memiliki standar kompetensi lulusan sesuai dengan Permendikdasmen Nomor 10 Tahun 2025 tentang Standar Kompetensi Lulusan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah. Standar Kompetensi Lulusan mencakup 8 (delapan) dimensi profil lulusan yang harus dikuasai pada akhir setiap jenjang pendidikan, yaitu keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kewargaan, penalaran kritis, kreativitas, kolaborasi, kemandirian, kesehatan, dan komunikasi.

Guru PAUD menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Lagu anak merupakan salah satu sumber belajar yang memiliki manfaat penting dalam mendukung tumbuh kembang anak. Melalui lagu anak, guru/pendidik dapat menyampaikan pesan dengan cara yang menyenangkan dan bermakna. Lirik lagu yang disesuaikan dengan kehidupan sehari-hari membuat anak mudah mengerti.

Untuk mendorong pemanfaatan lagu anak dalam proses pembelajaran, Direktorat Guru PAUD dan Pendidikan Nonformal kembali mengadakan Karya Cipta Lagu Pembelajaran Anak Usia Dini (KICAU). Kegiatan itu bertujuan untuk

meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan dalam hal penanaman karakter kepada anak usia dini melalui lagu.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Karya Cipta Lagu Pembelajaran Anak Usia Dini (KICAU) :

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Karya Cipta Lagu Pembelajaran Anak Usia Dini (KICAU)

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Karya Cipta Lagu Pembelajaran Anak Usia Dini (KICAU)

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Karya Cipta Lagu Pembelajaran Anak Usia Dini (KICAU)

● **Guru dan Tenaga Kependidikan yang mendapat Pendampingan Pembelajaran, dengan program sebagai berikut :**

- **Definisi Operasional Implementasi Pembelajaran Mendalam**

Indonesia menghadapi tantangan yang kompleks di era yang penuh ketidakpastian, termasuk krisis pembelajaran yang berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan, meskipun akses pendidikan dasar dan menengah sudah cukup baik. Hasil studi internasional, seperti Programme for International Student Assessment (PISA), menunjukkan rendahnya kemampuan literasi dan numerasi peserta didik Indonesia. Hal ini disebabkan oleh pendekatan pembelajaran yang kurang efektif, terbatasnya kesempatan guru untuk mengembangkan kreativitas, serta rendahnya kemampuan berpikir kritis peserta didik. Kompetensi guru yang perlu ditingkatkan dan beban kerja administratif yang berat juga menjadi tantangan signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Perubahan masa depan yang sulit diprediksi dan dunia yang semakin dinamis menuntut adaptasi cepat dalam pendidikan. Tantangan masa depan yang tidak pasti ini mengharuskan sistem pendidikan Indonesia untuk lebih fleksibel dan responsif terhadap perkembangan global, termasuk kemajuan teknologi dan perubahan sosial-ekonomi yang pesat.

Transformasi sistem pendidikan nasional menjadi kebutuhan mendesak untuk mengatasi tantangan tersebut. Transformasi ini harus dilakukan secara terstruktur, sistemik, dan masif dimulai dari proses pembelajaran di satuan pendidikan melalui pendekatan bottom-up. Selain itu, keberagaman Indonesia merupakan modal penting untuk menciptakan pembelajaran yang kontekstual dan bermakna, dengan pemanfaatan teknologi digital sebagai peluang untuk meningkatkan akses dan kualitas pendidikan. Momentum bonus demografi 2035 dan visi Indonesia Emas 2045 menjadi tantangan sekaligus peluang bagi sistem pendidikan Indonesia untuk menciptakan generasi unggul. Indonesia akan memiliki populasi usia produktif yang besar, yang jika dikelola dengan baik, dapat menjadi motor penggerak kemajuan bangsa. Namun, tantangan utama adalah memastikan generasi muda siap menghadapi masa depan dengan kompetensi yang relevan agar dapat bersaing secara global.

Permasalahan mutu pendidikan di Indonesia juga masih menjadi hambatan besar. Rendahnya literasi dan numerasi menunjukkan bahwa banyak peserta didik belum mencapai standar kompetensi dasar. Selain itu, kurangnya keterampilan berpikir tingkat tinggi (Higher Order Thinking Skills/HOTS) menghambat kemampuan peserta didik dalam analisis, evaluasi, dan kreativitas. Ketimpangan mutu pendidikan antara daerah perkotaan dan pedesaan semakin memperparah kesenjangan akses terhadap pembelajaran yang berkualitas.

Dalam konteks ini, pembelajaran mendalam hadir sebagai pendekatan pembelajaran yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas proses pembelajaran yang selama ini sudah diterapkan. Pembelajaran mendalam bukan kurikulum baru, melainkan pendekatan yang berakar dari berbagai model pembelajaran sebelumnya seperti Cara Belajar Peserta didik Aktif (CBSA), Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAKEM), Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAIKEM), dan Contextual Teaching and Learning (CTL), namun dengan penyesuaian yang lebih relevan terhadap kebutuhan masa kini. Pembelajaran mendalam menekankan pentingnya pembelajaran yang memuliakan, berkesadaran, bermakna, dan menggembirakan melalui integrasi olah pikir, olah hati, olah rasa, dan olah raga secara holistik.

Untuk menghadapi tantangan masa depan, peserta didik perlu dibekali dengan keterampilan abad ke-21, yang mencakup berpikir kritis dan pemecahan masalah, kolaborasi dan komunikasi, kreativitas dan inovasi, serta literasi digital dan teknologi. Selain itu, penguatan karakter dan nilai seperti integritas, kemandirian, dan adaptabilitas menjadi elemen penting dalam membangun sumber daya manusia yang unggul.

Tujuan Pelatihan Pembelajaran Mendalam yaitu pelatihan Pembelajaran Mendalam diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal melalui Direktorat kepada Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah dalam mengimplementasikan Pembelajaran Mendalam sesuai tugas dan fungsinya.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Implementasi Pembelajaran Mendalam :

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Implementasi Pembelajaran Mendalam

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Implementasi Pembelajaran Mendalam

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Implementasi Pembelajaran Mendalam

- Definisi Operasional Implementasi Koding dan Kecerdasan Artifisial

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur bahwa guru sebagai tenaga profesional harus mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Guru sebagai agen pembelajaran (learning agent) memiliki peran antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Selain itu, guru harus mampu mengikuti perkembangan zaman dan memastikan peserta didik siap menghadapi tantangan era globalisasi. Pendidikan berbasis teknologi tidak hanya mendorong pemahaman teoritis tetapi juga keterampilan praktis. Sebagai pilar utama sistem pendidikan, guru

memiliki peran strategis dalam memastikan integrasi teknologi secara optimal di lingkungan pembelajaran, khususnya pada tingkat pendidikan dasar dan menengah.

Arah kebijakan pembelajaran koding dan Kecerdasan Artifisial (KA) dirancang untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi tantangan era digital. Kurikulum koding dan KA dikembangkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menekankan penyesuaian dengan kebutuhan peserta didik, perkembangan zaman, dan tujuan pendidikan. Kurikulum ini mencakup kompetensi yang harus dikuasai peserta didik di setiap jenjang, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan menengah, dengan fokus pada pemikiran komputasional, literasi digital, algoritma pemrograman, analisis data, dan etika KA. Koding dan KA mengajarkan peserta didik kemampuan teknis pemrograman tetapi juga logika berpikir kritis (*critical thinking*), kreativitas (*creativity*), dan kemampuan memecahkan masalah (*problem solving*). Pemikiran komputasional mengajarkan peserta didik untuk menyelesaikan masalah secara sistematis dan efisien dengan memecah masalah besar menjadi bagian-bagian kecil, mengenali pola, abstraksi, dan algoritma yang membantu peserta didik memahami dan mengatasi tantangan digital.

Tahun 2025, Kemendikdasmen menetapkan koding dan KA sebagai mata pelajaran pilihan dari jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pembelajaran koding dan KA mengembangkan kompetensi peserta didik sesuai dengan tahap perkembangan mereka. Realisasi pelaksanaan mata pelajaran pilihan koding dan KA memerlukan kesiapan guru yang akan mengampu dengan mengikutsertakan mereka pelatihan koding dan KA.

Pelatihan koding dan KA bagi guru menekankan pada penguasaan dasar-dasar koding yang dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks pembelajaran. Sebagai contoh, guru dapat menggunakan koding untuk menciptakan proyek pembelajaran berbasis simulasi atau pengembangan aplikasi sederhana sesuai kurikulum.

Pembelajaran koding dan KA juga membuka peluang bagi pendekatan

pembelajaran yang lebih personal dan adaptif. Guru yang memahami potensi KA dapat memanfaatkan teknologi ini untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar peserta didik, menyediakan pembelajaran yang lebih relevan, dan mempercepat proses penguasaan materi. Pelatihan ini memberikan panduan tentang aplikasi KA dalam konteks pembelajaran di kelas, seperti penggunaan sistem pengajaran berbasis KA atau analisis data untuk mendukung keputusan pedagogik.

Selanjutnya, etika dalam penggunaan KA menjadi salah satu aspek penting dalam pelatihan ini karena penerapan teknologi dalam pendidikan tidak terlepas dari tanggung jawab etis yang menyertainya. Guru diajarkan tentang privasi data, dampak teknologi terhadap interaksi sosial peserta didik, dan cara menggunakan KA secara bertanggung jawab serta aspek keabsahan teori/konsep yang ditemukan dalam KA. Dengan pemahaman ini, guru dapat membimbing peserta didik dalam memanfaatkan teknologi secara bijak, menghindari penyalahgunaan, dan menanamkan nilai-nilai moral.

Pelatihan ini juga memberikan perhatian pada sisi inklusivitas teknologi dalam pembelajaran. Guru diajarkan bagaimana mengadaptasi teknologi sehingga dapat digunakan oleh semua peserta didik, termasuk mereka yang dengan kebutuhan khusus. Pembelajaran berbasis coding dan KA dapat menjadi alat yang memperkuat prinsip pendidikan untuk semua yang inklusif dan berkeadilan.

Tujuan pelatihan coding dan KA adalah membekali peserta pelatihan agar mampu:

- 1) Memahami kebijakan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, khususnya tentang coding dan KA sebagai mata pelajaran pilihan;
- 2) Menguasai pengetahuan konten keilmuan coding dan KA;
- 3) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pedagogik terutama dalam pembelajaran coding dan KA; dan
- 4) Merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dalam mata pelajaran coding dan KA.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Implementasi Coding dan Kecerdasan Artifisial :

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Implementasi Koding dan Kecerdasan Artifisial

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Implementasi Koding dan Kecerdasan Artifisial

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan Implementasi Koding dan Kecerdasan Artifisial

- **Guru yang mengikuti Program Pendidikan Kepemimpinan Sekolah Model Baru, dengan program sebagai berikut :**

- **Definisi Operasional Implementasi pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (BCKS)**

Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional pada satuan pendidikan. Kehadiran kepala sekolah dapat menjamin efektivitas pengelolaan satuan pendidikan dan kepemimpinan sekolah untuk mewujudkan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah (Permendikdasmen) Nomor 7 Tahun 2025 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah menandai dimulainya transformasi kepemimpinan sekolah di Indonesia dalam rangka mendorong partisipasi semua pihak dalam mewujudkan pendidikan bermutu untuk semua.

Pelaksanaan pelatihan ini bertujuan sebagai acuan dalam:

- 1) penyediaan dan penyiapan calon kepala sekolah (CKS) pada satuan pendidikan;
- 2) pelaksanaan seleksi substansi bakal calon kepala sekolah (BCKS);
- 3) pelaksanaan pelatihan BCKS;
- 4) pelaksanaan mekanisme penugasan kepala sekolah;
- 5) pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan (SIM KSPSTK); dan
- 6) pelaksanaan penjaminan mutu penugasan guru sebagai kepala sekolah.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (BCKS) :

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (BCKS)

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (BCKS)

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (BCKS)

- Definisi Operasional Implementasi pelatihan Tenaga Administrasi Sekolah (TAS)

Dalam era perkembangan pendidikan modern, tenaga kependidikan memiliki peran strategis sebagai penopang sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Selain guru, tenaga administrasi sekolah, tenaga laboratorium, dan tenaga perpustakaan merupakan pilar penting yang memastikan jalannya proses pembelajaran secara optimal. Meskipun seringkali peran mereka kurang mendapat perhatian, kontribusi mereka sangat esensial dalam mendukung keberhasilan pembelajaran mendalam yang menjadi kebijakan utama Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.

Sesuai dengan arah kebijakan yang tertuang dalam program Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) terkait Pembelajaran mendalam yang bertujuan untuk menciptakan peserta didik yang mampu berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif melalui desain pembelajaran yang diawali dengan memahami, mengaplikasi, dan merefleksi. Tenaga kependidikan menjadi pendukung utama dalam pencapaian tujuan ini dengan memastikan tersedianya lingkungan belajar yang kondusif, akses sumber daya pendidikan yang memadai, dan dukungan administrasi yang efisien. Kebijakan ini menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan yang relevan bagi semua tenaga kependidikan, sehingga mereka dapat terus mengembangkan kompetensi mereka sesuai dengan tuntutan zaman.

Pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi berkelanjutan dirancang untuk memperkuat peran tenaga kependidikan dalam mendukung kebijakan

pembelajaran mendalam. Untuk tenaga administrasi sekolah, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data pendidikan, dokumen, dan proses administratif yang mendukung pembelajaran.

Melalui pelatihan ini, diharapkan tenaga kependidikan tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang lebih baik, tetapi juga kesadaran akan pentingnya peran mereka dalam transformasi pendidikan nasional. Pada akhirnya, pelatihan ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kependidikan yang kompeten, adaptif, dan visioner, mampu mendukung implementasi kebijakan pembelajaran mendalam, dan berkontribusi secara aktif dalam mewujudkan pendidikan bermutu bagi semua.

Peningkatan kompetensi bagi tenaga kependidikan bertujuan:

- 1) Meningkatkan kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional bagi tenaga kependidikan.
- 2) Meningkatkan kualitas layanan pendidikan agar lebih efisien dan efektif.
- 3) Mendukung Inovasi dan Adaptasi Teknologi pendidikan pada satuan pendidikan yang berdampak pada proses pembelajaran bagi tenaga kependidikan.

Secara khusus tujuan kegiatan ini, yaitu:

- 1) Peserta pelatihan mampu menjelaskan mengenai struktur kurikulum pelatihan peningkatan kompetensi bagi tenaga kependidikan pada pendidikan dasar dan menengah; dan
- 2) Peserta pelatihan mampu mengelola data pendidikan, dokumen, dan proses administratif secara lebih efisien yang mendukung pembelajaran.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan pelatihan pelatihan Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) :

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan pelatihan Tenaga Administrasi Sekolah (TAS)

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan pelatihan Tenaga Administrasi Sekolah (TAS)

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan Tenaga

- **Definisi Operasional Implementasi pelatihan Laboran**

Dalam era perkembangan pendidikan modern, tenaga kependidikan memiliki peran strategis sebagai penopang sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Selain guru, tenaga administrasi sekolah, tenaga laboratorium, dan tenaga perpustakaan merupakan pilar penting yang memastikan jalannya proses pembelajaran secara optimal. Meskipun seringkali peran mereka kurang mendapat perhatian, kontribusi mereka sangat esensial dalam mendukung keberhasilan pembelajaran mendalam yang menjadi kebijakan utama Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.

Sesuai dengan arah kebijakan yang tertuang dalam program Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) terkait Pembelajaran mendalam yang bertujuan untuk menciptakan peserta didik yang mampu berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif melalui desain pembelajaran yang diawali dengan memahami, mengaplikasi, dan merefleksi. Tenaga kependidikan menjadi pendukung utama dalam pencapaian tujuan ini dengan memastikan tersedianya lingkungan belajar yang kondusif, akses sumber daya pendidikan yang memadai, dan dukungan administrasi yang efisien. Kebijakan ini menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan yang relevan bagi semua tenaga kependidikan, sehingga mereka dapat terus mengembangkan kompetensi mereka sesuai dengan tuntutan zaman.

Pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi berkelanjutan dirancang untuk memperkuat peran tenaga kependidikan dalam mendukung kebijakan pembelajaran mendalam. Untuk tenaga laboratorium sekolah diberikan kesempatan untuk mempelajari teknik-teknik baru dalam pengelolaan peralatan dan fasilitas laboratorium agar lebih mendukung eksplorasi praktis peserta didik.

Melalui pelatihan ini, diharapkan tenaga kependidikan tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang lebih baik, tetapi juga kesadaran akan pentingnya peran mereka dalam transformasi pendidikan nasional. Pada akhirnya, pelatihan ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kependidikan yang kompeten, adaptif, dan visioner, mampu mendukung implementasi kebijakan pembelajaran mendalam, dan

berkontribusi secara aktif dalam mewujudkan pendidikan bermutu bagi semua.

Peningkatan kompetensi bagi tenaga kependidikan bertujuan:

- 1) Meningkatkan kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional bagi tenaga kependidikan.
- 2) Meningkatkan kualitas layanan pendidikan agar lebih efisien dan efektif.
- 3) Mendukung Inovasi dan Adaptasi Teknologi pendidikan pada satuan pendidikan yang berdampak pada proses pembelajaran bagi tenaga kependidikan.

Secara khusus tujuan kegiatan ini, yaitu:

- 1) Peserta pelatihan mampu menjelaskan mengenai struktur kurikulum pelatihan peningkatan kompetensi bagi tenaga kependidikan pada pendidikan dasar dan menengah; dan
- 2) Peserta pelatihan mampu mengaplikasikan teknik-teknik baru dalam pengelolaan peralatan dan fasilitas laboratorium.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan pelatihan Tenaga Laboratorium :

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan pelatihan Tenaga Laboratorium

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan pelatihan Tenaga Laboratorium

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan Tenaga Laboratorium

- Definisi Operasional Implementasi pelatihan Perpustakaan

Dalam era perkembangan pendidikan modern, tenaga kependidikan memiliki peran strategis sebagai penopang sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Selain guru, tenaga administrasi sekolah, tenaga laboratorium, dan tenaga perpustakaan merupakan pilar penting yang memastikan jalannya proses pembelajaran secara optimal. Meskipun seringkali peran mereka kurang mendapat perhatian, kontribusi mereka sangat esensial dalam mendukung keberhasilan pembelajaran mendalam

yang menjadi kebijakan utama Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.

Sesuai dengan arah kebijakan yang tertuang dalam program Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) terkait Pembelajaran mendalam yang bertujuan untuk menciptakan peserta didik yang mampu berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif melalui desain pembelajaran yang diawali dengan memahami, mengaplikasi, dan merefleksi. Tenaga kependidikan menjadi pendukung utama dalam pencapaian tujuan ini dengan memastikan tersedianya lingkungan belajar yang kondusif, akses sumber daya pendidikan yang memadai, dan dukungan administrasi yang efisien. Kebijakan ini menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan yang relevan bagi semua tenaga kependidikan, sehingga mereka dapat terus mengembangkan kompetensi mereka sesuai dengan tuntutan zaman.

Pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi berkelanjutan dirancang untuk memperkuat peran tenaga kependidikan dalam mendukung kebijakan pembelajaran mendalam. Untuk tenaga perpustakaan, pelatihan ini berfokus pada peningkatan kemampuan dalam manajemen koleksi digital dan fisik, serta strategi literasi informasi yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran mendalam.

Tujuan umum peningkatan kompetensi bagi tenaga kependidikan yaitu:

- 1) Meningkatkan kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional bagi tenaga kependidikan.
- 2) Meningkatkan kualitas layanan pendidikan agar lebih efisien dan efektif.
- 3) Mendukung Inovasi dan Adaptasi Teknologi pendidikan pada satuan pendidikan yang berdampak pada proses pembelajaran bagi tenaga kependidikan.

Secara khusus tujuan kegiatan ini, yaitu:

- 1) Peserta pelatihan mampu menjelaskan mengenai struktur kurikulum pelatihan peningkatan kompetensi bagi tenaga kependidikan pada pendidikan dasar dan menengah; dan
- 2) Peserta pelatihan mampu mendesain perencanaan pengadministrasian sesuai kompetensi dan perannya.

Metode Perhitungan Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti

Kegiatan pelatihan Perpustakaan:

$$IKK = (\sum a / \sum b) \times 100$$

IKK = Realisasi jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan pelatihan Perpustakaan

a = realisasi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti Kegiatan pelatihan Perpustakaan

b = target guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan Perpustakaan

2. Meningkatnya tata kelola Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara

2.1. Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal sangat baik

Untuk dapat mewujudkan tata kelola yang sangat baik, beberapa hal telah dilaksanakan oleh BBGTK Provinsi Sumatera Utara, diantaranya yakni: 1) Melakukan pelaksanaan program/kegiatan sesuai perencanaan, 2) meningkatkan pelayanan yang lebih maksimal, 3) melakukan monitoring dan evaluasi dan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kemendikdasmen, Biro Keuangan, dan bagian perencanaan dan penganggaran Kemendikdasmen.

Komponen Penilaian yang dilakukan meliputi :



Capaian SAKIP BBGTK Provinsi Sumatera Utara pada Tahun 2024 cukup signifikan, yaitu memperoleh nilai A sesuai dengan target dari Renstra 2022-2024 dan Perjanjian Kinerja BBGTK Provinsi Sumatera Utara tahun 2024. Beberapa upaya yang telah dilakukan BBGTK Provinsi Sumatera Utara untuk peningkatan SAKIP tahun 2024 adalah :

1. Menyusun Rencana Strategis (Renstra, RKT dan PK sesuai kriteria yang ditetapkan dan mempublikasikan
2. Menselaraskan Rencana Kerja dengan unit kerja atasannya
3. Menyusun rencana aksi atas target Perjanjian Kinerja
4. PK Kepala BBGTK Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan perjanjian yang ditetapkan

Penguatan Akuntabilitas dimulai dari keterlibatan Pimpinan mulai dari perencanaan, penyusunan dan pemanfaatan kinerja, penggunaan aplikasi, monitoring dan evaluasi kinerja. Tahun 2025 BBGTK Provinsi Sumatera Utara bertransformasi dari Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) menjadi Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) sesuai Permendikdasmen No. 5 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan.

2.2. Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Besar GTK Provinsi

Sumatera Utara minimal A

Penilaian Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKAKL diperoleh melalui penilaian IKPA (Indikator Penilaian Kinerja Pelaksanaan Anggaran), Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran terdiri atas :

1 Revisi DIPA	2 Defiasi halaman 3 DIPA tentang pengisian,penambahan anggaran serta revisi anggaran	3 Penyampaian data kontrak meliputi tanggal pelaksanaan dan pencairan kontrak
4 Ketertiban pengelolaan uang persediaan, dimana uang dikas bendahara satu hari tidak boleh melebihi 50 juta, dan jika melebihi harus ada surat keterangan	5 LPJ Bendahara	6 Dispensasi SPM
7 Realisasi anggaran	8 Penyelesaian tagihan	9 Konfirmasi capaian out put
10 Return SP2D	11 Perencanaan Kas	12 Adanya kesalahan SPM

Layanan Dukungan Manajemen Satuan Kerja :

1. Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi pelaksanaan rencana

Sasaran yang ingin dicapai (outcome) dalam perencanaan dan evaluasi pelaksanaan rencana adalah meningkatnya akuntabilitas pelaksanaan program.

Indikator kinerja keberhasilan sasaran tersebut adalah:

- Tersedianya dokumen Renstra yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan tugas untuk tahun 2025 – 2029
- Tersedianya dokumen perencanaan kerja tahunan
- Tersedianya dokumen Laporan Kinerja dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan
- Tersedianya data dan informasi yang mendukung program BBGTK Provinsi Sumatera Utara





Strategi untuk mencapai kinerja adalah:

- a. Menyusun Renstra tahun 2025 - 2029 dan mereviu Renstra;
- b. Menyusun dokumen DIPA, RKAKL, dan RKT
- c. Menyusun dokumen LAKIN dan SAKIP
- d. Melakukan penginputan dan pelaporan melalui aplikasi Spasikita
- e. Menyajikan informasi dalam berbagai media seperti website, buletin, pameran, dll.

2. Jumlah dokumen keuangan, kepegawaian, ketatausahaan dan BMN

Sasaran yang ingin dicapai (outcome) dalam keuangan, kepegawaian, ketatausahaan dan BMN adalah meningkatnya layanan dalam keuangan, kepegawaian, ketatausahaan dan BMN.

Indikator kinerja keberhasilan sasaran tersebut adalah:

<p>a Tersedianya dokumen dan layanan keuangan yang akuntabel;</p> 	<p>b Tersedianya dokumen dan layanan kepegawaian;</p> 
<p>c Tersedianya dokumen persuratan, RBL.</p> 	<p>d Tersedianya dokumen dan layanan BMN yang akuntabel</p> 

Strategi untuk mencapai kinerja adalah:

a Menyelenggarakan sistem akuntansi pemerintahan



b Melaksanakan workshop keuangan, kepegawaian



c Melaksanakan persuratan berbasis e-office (sinde)



d Melaksanakan audit



e Melaksanakan penghapusan dan pengadaan BMN



f Menata aset BMN



BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan

Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru (Ditjen GTK-PG) merupakan unit eselon I di bawah Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) yang memiliki tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan.

Arah kebijakan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045 menuju "Indonesia Emas 2045" memberikan mandat utama bagi Kemendikdasmen. Sasaran program yang menjadi tanggung jawab utama Ditjen GTK (Ditjen GTKPG) adalah meningkatnya kualitas pembelajaran, kompetensi, dan karakter pada seluruh jenjang pendidikan, termasuk pendidikan anak usia dini, dasar, menengah, khusus, layanan khusus, dan kesetaraan.

Arah kebijakan Kemendikdasmen yang secara spesifik diemban oleh Ditjen GTK berfokus pada Penguatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Arah ini diwujudkan melalui Program Prioritas RPJMN 2025–2029, yaitu Penguatan Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berkualitas (PP 04), yang merupakan bagian dari Upaya Transformatif Super Prioritas untuk Restrukturisasi kewenangan pengelolaan guru dan tenaga kependidikan.

Strategi yang diimplementasikan Ditjen GTK dalam kurun waktu 2025–2029 meliputi:

1. Pengelolaan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan

Strategi ini bertujuan untuk menjamin pemerataan dan profesionalisme. Indikator Kinerja Program (IKP) utama Ditjen GTK terkait hal ini adalah pencapaian target Indeks Pemerataan Guru dan persentase pendidik serta tenaga kependidikan yang profesional. Strategi operasional mencakup:

- Restrukturisasi kewenangan pengelolaan guru yang meliputi formasi, rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, mobilitas, pembinaan karier profesional (termasuk

pelatihan dan in-service training), perlindungan hukum, dan kesejahteraan berbasis kinerja.

- Peningkatan kualitas tata kelola untuk melakukan pemenuhan kebutuhan, mendorong distribusi dan redistribusi guru dan tenaga kependidikan berdasarkan pemetaan komprehensif.
- Pelaksanaan penilaian kinerja dan kompetensi guru, serta program afirmasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan di daerah khusus.
- Penyediaan guru dan tenaga pendidik untuk mendukung program Sekolah Rakyat.

2. Peningkatan Kualitas dan Profesionalisme Pendidik

Strategi ini berfokus pada reformasi pendidikan pra-jabatan dan peningkatan kompetensi berkelanjutan:

- Reformasi pendidikan keguruan melalui penguatan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dan revitalisasi Pendidikan Profesi Guru (PPG). Ditjen GTK juga menargetkan peningkatan persentase guru bersertifikat pendidik.
- Pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan berbasis Higher Order Thinking Skills (HOTS) dan pendekatan pelatihan berbasis pembelajaran mendalam.
- Pengembangan kurikulum pembelajaran guru yang mencakup penguatan di bidang literasi, numerasi, sains, dan teknologi, pembelajaran mendalam, koding, kecerdasan artifisial, pendidikan karakter, dan kesehatan sekolah.
- Peningkatan kualitas kepemimpinan sekolah untuk mendorong terwujudnya perbaikan kualitas belajar mengajar dan satuan pendidikan secara menyeluruh.

3. Peningkatan Kualitas Pembelajaran (Kompetensi dan Karakter)

Dalam rangka mencapai sasaran peningkatan hasil belajar peserta didik, strategi ini berfokus pada penguatan kurikulum dan pengajaran:

- Peningkatan kualitas pembelajaran yang bermakna dan mendalam, berfokus pada penguatan kompetensi dasar peserta didik seperti literasi, numerasi, serta pendidikan matematika, sains, dan teknologi sejak usia dini.

- Penguatan pendidikan karakter dan budi pekerti dalam proses pembelajaran, yang diintegrasikan dalam pembelajaran mendalam dengan menerapkan 8 Dimensi Profil Lulusan.
 - Dukungan terhadap digitalisasi pembelajaran untuk meningkatkan akses bahan ajar, fleksibilitas pembelajaran, dan kemampuan digital peserta didik.
4. Penguatan Tata Kelola Kelembagaan

Strategi ini terkait dengan peningkatan akuntabilitas dan efisiensi birokrasi, yang merupakan bagian dari Prioritas Nasional 7 (Reformasi birokrasi dan pemberantasan korupsi) dan Sasaran Strategis Kemendikdasmen tentang tata kelola yang partisipatif, transparan, dan akuntabel:

- Ditjen GTKPG memiliki target untuk mencapai predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tingkat 'A' selama periode 2025–2029.
- Satuan kerja (satker) di bawah Ditjen GTK juga ditargetkan untuk memiliki predikat AKIP minimal A dan kategori Nilai Kinerja Anggaran Sangat Baik.
- Meskipun tidak secara eksplisit disebut sebagai strategi operasional utama Ditjen GTK dalam Renstra, pencapaian predikat Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi (ZI-WBK/WBBM) bagi seluruh satuan kerja (satker) Ditjen GTK dapat dijustifikasi sebagai bagian dari upaya penguatan tata kelola dan reformasi birokrasi internal.

3.2. Arah Kebijakan Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Provinsi Sumatera Utara

Arah kebijakan dan strategi pencapaian sasaran Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Provinsi Sumatera Utara untuk periode 2025–2029 disusun dengan mengacu pada Rencana Strategis Direktorat Jenderal *Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan dan Kebudayaan (Ditjen GTKPG)*, serta memperhatikan arah kebijakan *Rencana Strategis Kemendikdasmen 2025–2029*. BBGTK Provinsi Sumatera Utara berperan sebagai pusat pengembangan kompetensi dan pemberdayaan guru serta tenaga kependidikan yang unggul, profesional, dan berkarakter di wilayah Sumatera Utara.

Arah kebijakan ini mendukung pencapaian sasaran strategis Ditjen GTKPG, yaitu meningkatnya kualitas pembelajaran, kompetensi, dan karakter peserta didik melalui

peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan, pemerataan layanan, serta penguatan tata kelola kelembagaan pendidikan. Dalam kerangka tersebut, BBGTK Provinsi Sumatera Utara mengarahkan strategi pencapaian sasaran pada lima fokus kebijakan utama berikut:

1. Transformasi Pengembangan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan Berbasis Pembelajaran Mendalam dan HOTS

Kebijakan ini berfokus pada peningkatan kapasitas profesional guru dan tenaga kependidikan agar mampu melaksanakan pembelajaran yang menumbuhkan berpikir tingkat tinggi (*Higher Order Thinking Skills*), reflektif, dan berorientasi pada pembelajaran mendalam (*deep learning*).

Strategi implementasi diarahkan melalui:

- Pelaksanaan Program Penguatan Pembelajaran Mendalam dan Berbasis HOTS, yang mengintegrasikan pendekatan proyek, riset kelas, dan refleksi pedagogik.
- Pengembangan pelatihan tematik berbasis literasi, numerasi, sains, dan teknologi sesuai kebutuhan riil satuan pendidikan di wilayah Sumatera Utara.
- Fasilitasi pelatihan *in-service training* menggunakan model *blended learning* dan *microlearning* yang fleksibel, adaptif, dan berbasis data hasil asesmen.
- Penguatan Literasi Digital, Koding, dan Kecerdasan Buatan (AI) dalam kegiatan peningkatan kompetensi guru agar sejalan dengan transformasi pendidikan abad ke-21.
- Pemanfaatan *Platform Merdeka Mengajar* dan hasil *Asesmen Nasional* sebagai dasar penyusunan rancangan pelatihan berbasis kebutuhan.

Melalui kebijakan ini, diharapkan semakin banyak guru yang memiliki kemampuan reflektif, inovatif, dan mampu menerapkan pembelajaran transformatif di ruang kelas.

2. Dukungan terhadap Pemerataan dan Reformasi Tata Kelola Guru dan Tenaga Kependidikan

Arah kebijakan ini mendukung strategi Ditjen GTKPG dalam mewujudkan tata kelola guru yang efektif dan berkeadilan melalui peningkatan ketersediaan data, fasilitasi redistribusi, serta penguatan kolaborasi lintas lembaga.

Strategi pelaksanaannya meliputi:

- Fasilitasi pemetaan kebutuhan dan redistribusi guru berbasis data untuk mendukung Indeks Pemerataan Guru (IPG).
- Dukungan pelaksanaan program afirmasi bagi guru dan tenaga kependidikan di daerah khusus, terpencil, dan perbatasan.
- Koordinasi aktif dengan pemerintah daerah dan Dinas Pendidikan dalam perencanaan formasi dan penataan guru pada jenjang PAUD, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, dan Pendidikan Khusus.
- Penyediaan data dan analisis kebijakan untuk mendukung sistem manajemen guru nasional (*One Map Teacher Management System*).

Kebijakan ini memperkuat kontribusi BBGTK dalam memastikan kesetaraan akses dan pemerataan tenaga pendidik di seluruh wilayah Sumatera Utara.

3. Penguatan Kepemimpinan dan Tata Kelola Satuan Pendidikan

Kebijakan ini diarahkan untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah agar menjadi agen perubahan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan tata kelola pendidikan yang partisipatif.

Strategi implementasi mencakup:

- Pelaksanaan Gerakan Nasional Mentor Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah (GNN-KPS) sebagai wadah pembinaan berkelanjutan berbasis mentoring dan *peer learning*.
- Pelaksanaan Bimbingan Kompetensi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah (BK-KPS) sebagai upaya peningkatan kompetensi manajerial, supervisi akademik, dan kepemimpinan pembelajaran.
- Penguatan budaya kepemimpinan reflektif, kolaboratif, dan berintegritas di satuan pendidikan.
- Monitoring dan evaluasi capaian satuan pendidikan dengan tata kelola partisipatif, transparan, dan berbasis kinerja.

Melalui penguatan kepemimpinan yang efektif, BBGTK Sumatera Utara berupaya meningkatkan jumlah satuan pendidikan dengan praktik pengelolaan kategori “baik” dan berorientasi mutu.

4. Fasilitasi Peningkatan Kualifikasi dan Pengembangan Karier Berkelanjutan

Kebijakan ini berperan dalam memperluas akses guru dan tenaga kependidikan terhadap peningkatan kualifikasi akademik dan karier profesional secara berkelanjutan.

Fokus strateginya antara lain:

- Dukungan terhadap pemenuhan kualifikasi akademik minimal S1/D-IV bagi guru melalui kerja sama dengan perguruan tinggi penyelenggara pendidikan guru.
- Revitalisasi dan penguatan pelaksanaan Pendidikan Profesi Guru (PPG) untuk menjamin mutu dan relevansi kompetensi profesional guru.
- Fasilitasi Program Pengembangan Karier Berkelanjutan (Continuous Professional Development) berbasis hasil evaluasi kinerja dan kebutuhan lapangan.
- Penyelenggaraan kegiatan apresiasi dan penguatan profesi seperti Hari Guru Nasional (HGN) dan Apresiasi GTK, untuk mendorong semangat, etika profesi, serta kebanggaan sebagai pendidik.

Kebijakan ini memastikan guru dan tenaga kependidikan memiliki peluang karier yang berkeadilan, terarah, dan berbasis kompetensi aktual.

5. Penguatan Tata Kelola, Akuntabilitas, dan Kualitas Layanan Kelembagaan BBGTK

Arah kebijakan internal BBGTK Provinsi Sumatera Utara menitikberatkan pada peningkatan akuntabilitas, efisiensi, dan kualitas layanan kelembagaan.

Strategi operasional mencakup:

- Peningkatan sistem manajemen kinerja berbasis *Performance Management System* untuk mencapai predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) minimal “A” dan nilai Kinerja Anggaran kategori “Sangat Baik”.
- Optimalisasi pelayanan kelembagaan yang RAMAH (Responsif, Adaptif, Melayani, Akuntabel, Harmonis) dan SANTUN (Setia, Amanah, Negarawan, Teladan, Unggul, Ngemong).
- Internalisasi *core values* kelembagaan CERDAS (Cekatan, Empatik, Responsif, Disiplin, Adaptif, Solutif) dalam seluruh proses manajerial dan pelayanan publik.
- Penguatan sinergi antar-unit kerja, peningkatan literasi data, serta pemanfaatan teknologi digital untuk efisiensi tata kelola dan transparansi pelaporan.

Melalui kebijakan ini, BBGTK Provinsi Sumatera Utara berkomitmen untuk menjadi organisasi pembelajaran yang unggul, profesional, dan adaptif terhadap tantangan perubahan zaman.



3.3. Kerangka Regulasi

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi BBGTK Propinsi Sumatera Utara, regulasi yang digunakan adalah Undang- undang dan peraturan-peraturan sebagai berikut

- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- b. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Kementerian Negara.
- c. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga
- d. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah
- e. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 20 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2025-2029
- f. Permendikdasmen Nomor 5 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis bidang Guru dan Tenaga Kependidikan.

3.4. Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan diperlukan untuk pencapaian visi, misi, dan tujuan strategis sesuai Renstra BBGTK Provinsi Sumatera Utara tahun 2025-2029. Kerangka ini mencakup struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) yang lebih efisien dan efektif untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara maksimal.

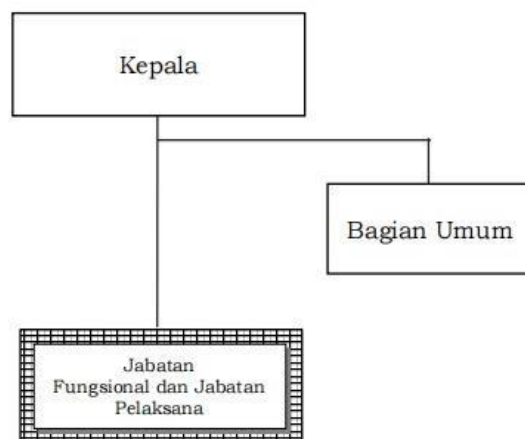
Berdasarkan Permendikdasmen Nomor 5 Tahun 2025, BBGTK Provinsi Sumatera Utara merupakan unit pelaksana teknis Kemendikdasmen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru. Tugas utamanya meliputi pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan.

1. Struktur Organisasi

Susunan organisasi BBGTK Provinsi Sumatera Utara terdiri atas:

- Kepala;
- Bagian Umum, yang menangani urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hubungan masyarakat, persuratan dan kearsipan, barang milik negara, serta kerumahtanggaan;
- Kelompok Jabatan Fungsional (seperti; widyaiswara, pengembang teknologi pembelajaran, dan analis kebijakan);
- Jabatan Pelaksana.

Struktur organisasi ini dapat digambarkan sebagai berikut:



2. Pengelolaan Aparatur Sipil Negara

a. Kondisi ASN di BBGTK Sumatera Utara

Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah
Dibawah 30	6
30 - 35	10
36 - 40	7
41 - 45	18
46 - 50	21
51 - 55	11
56 - 60	0
Total	73

Berdasarkan Golongan

<i>Gol</i>	Jumlah
II/c	1
III/a	3
III/b	12
III/c	4
III/d	21
IV/a	13
IV/b	3
IV/c	1
IX	5
V	10
Grand Total	73

Berdasarkan Jabatan

<i>Jabatan</i>	Jumlah
Arsiparis	1
Manajemen	2
Pelaksana	45
PTP	11
Widyaiswara	13
Widyaprada	1
Grand Total	73

Berdasarkan Pendidikan

<i>Jenjang</i>	Jumlah
D 3	1
S 1	25
S 2	32
S 3	3
SLTA	2
SMA	9
SMK	1
Grand Total	73

3.5. Reformasi Birokrasi

Kerangka kelembagaan Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Provinsi Sumatera Utara harus mencerminkan fungsi dan struktur organisasi yang diperlukan untuk mewujudkan pencapaian tujuan dan sasaran, termasuk pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas tata kelola.

A. Komitmen Reformasi Birokrasi dan Pembangunan Zona Integritas (ZI)

Reformasi birokrasi merupakan keharusan bagi setiap penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia untuk mewujudkan *good and clean governance* yang bebas dari Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN). Upaya ini sejalan dengan Prioritas Nasional 7 (PN 7) dalam RPJMN 2025–2029 yang bertujuan memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi.

Reformasi birokrasi Kemendikdasmen menjadi landasan pelaksanaan reformasi Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), dengan sasaran utama memberikan pelayanan prima kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, pendidik, tenaga kependidikan, dan dunia usaha.

Sebagai pedoman pelaksanaan di tingkat Unit Pelaksana Teknis (UPT), disusun Rencana Aksi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Upaya ini merupakan bagian dari sasaran Ditjen GTKPG untuk mencapai Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tingkat 'A' dan menjamin bahwa satker di bawah Ditjen GTKPG memiliki predikat AKIP minimal A.

1. Area Perubahan ZI BBGTK Provinsi Sumatera Utara

Rencana Aksi Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM BBGTK Provinsi Sumatera Utara tahun 2025 mengacu pada 6 (enam) area perubahan yang ditetapkan oleh PermenPAN RB No. 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah. yaitu:

- (1) Manajemen Perubahan.
- (2) Penguatan Tata Laksana.
- (3) Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur.
- (4) Penguatan Pengawasan.
- (5) Penguatan Akuntabilitas Kinerja.
- (6) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

2. Strategi Pelaksanaan ZI dan Peningkatan Pelayanan

BBGTK Provinsi Sumatera Utara menetapkan tiga strategi dasar untuk mencapai birokrasi yang lebih efektif dan efisien, yaitu integrasi proses, sumber daya, dan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Strategi ini berfokus pada pencegahan korupsi dan peningkatan pelayanan, selaras dengan strategi Kemendikdasmen untuk memberikan pelayanan yang RAMAH (Responsif, Adaptif, Melayani, Akuntabel, dan Harmonis) dan SANTUN (Setia, Amanah, Negarawan, Teladan, Unggul, dan Ngemong), serta CERDAS (Cekatan, Empati, Responsif, Disiplin, Adaptif, dan Solutif).

Hasil yang diharapkan meliputi peningkatan kualitas pelayanan publik melalui:

- (1) Peningkatan kinerja Unit Layanan Terpadu.
- (2) Optimalisasi Instagram, website, dan media sosial.
- (3) Penggunaan aplikasi TIK untuk pelayanan yang lebih baik.

Pada tahun 2025, BBGTK Sumut telah menjalani *desk* evaluasi ZI-WBK, dengan adanya kunjungan Tim Penilai Nasional (TPN) dari KemenPANRB, BBGTK Provinsi Sumatera Utara terus berikhtiar dan bertekad untuk meraih predikat WBK.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. TARGET KINERJA

Untuk tercapainya indikator kinerja kegiatan dan target Kinerja Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2025-2029 yang terdiri atas 3 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yakni :

1. Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran
2. Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal sangat baik
3. Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal A

Tabel 4.1.

Target Indikator Kinerja (IKK) Tahun 2025 -2029

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	T a r g e t				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	[SK 1] Meningkatnya pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga Kependidikan [SK 2] Meningkatnya tata kelola Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utar	(IKK 1.1) .Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran	persen	1,30	1,43	1,57	1,73	1,90
		[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal sangat baik	Predikat	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

		[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal A	Predikat	A	A	A	A	A
--	--	--	----------	---	---	---	---	---

4.2 Kerangka Pendanaan

Rencana Pendanaan BBGTK Propinsi Sumatera Utara dalam kurun waktu 2025-2029 mengacu pada Renstra Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Guru yang telah ditetapkan dan akan dicapai dalam kurun waktu 5 tahun.

Pendanaan Indikator Kinerja (IKK) Tahun 2025 -2029

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	[SK 1] Meningkatnya pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga Kependidikan	(IKK 1.1) .Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran	Persen	24.591.260	36.947.621.	49.303.975.	52.303.975.	55.435.998.
	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utar	[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal sangat baik	Predikat	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

		[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal A	Predikat	A	A	A	A	A
--	--	--	----------	---	---	---	---	---

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Untuk dapat melaksanakan kegiatan/program yang akan dilaksanakan diperlukan adanya perencanaan terhadap kegiatan. Salah satu komponen penting tersebut adalah tersedianya dokumen rencana strategis yang berkualitas yang mengacu pada tugas pokok dan fungsi lembaga yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang. Oleh karenanya BBTk Propinsi Sumatera Utara disusun dan dirancang melalui proses pemikiran, kegiatan dan tindakan yang dinamis dalam rangka penentuan sasaran, sarana, pengalokasian dana, daya, ruang, waktu dan organisasi yang setepat-tepatnya untuk mencapai tujuan
2. Perencanaan Kinerja Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK) Provinsi Sumatera Utara tertuang didalam Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan yang menetapkan arah dan strategi untuk mencapai jangka panjang dalam kurun waktu 5 tahun. Dokumen Renstra berisi visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan program dan kegiatan yang menjadi panduan dalam pengambilan keputusan, serta menjadi strategi dan kebijakan untuk arah dan langkah-langkah yang akan diambil dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
3. Perencanaan Kinerja Balai Besar Guru Penggerak tertuang didalam Rencana Strategis (Renstra). Rencana strategis BBGTK Propinsi Sumatera Utara tahun 2025-2029 yang telah dijabarkan merupakan perwujudan komitmen BBGP Propinsi Sumatera Utara dalam menjawab tantangan berbagai persoalan program guru dan tenaga kependidikan, pengawas dan kepala sekolah pada masa-masa sekarang maupun masa yang akan datang, dengan mengakomodir berbagai kepentingan yang saling bersinergi serta berdasar pada berbagai *issue* dan permasalahan.
4. Untuk dapat melaksanakan kegiatan/program yang akan dilaksanakan diperlukan adanya perencanaan terhadap kegiatan. Salah satu komponen penting tersebut adalah tersedianya dokumen rencana strategis yang berkualitas yang mengacu pada tugas pokok dan fungsi lembaga yang akan dicapai dalam lima tahun

mendatang. Oleh karenanya BBGTK Propinsi Sumatera Utara disusun dan dirancang melalui proses pemikiran, kegiatan dan tindakan yang dinamis dalam rangka penentuan sasaran, sarana, pengalokasian dana, daya, ruang, waktu dan organisasi yang setepat-tepatnya untuk mencapai tujuan

5. Sasaran Kegiatan BBGTK Propinsi Sumatera Utara tertuang di dalam Indikator Kinerja Kegiatan yang akan diwujudkan berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) BBGP Propinsi Sumatera Utara tahun 2025-2029 adalah :

5.2 Saran

Renstra BBGTK Prov. Sumut tahun 2025-2029 dapat dijadikan sebagai Pedoman dalam melaksanakan program/kegiatan dokumen perencanaan organisasi yang menetapkan arah dan strategi untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam kurun waktu 5 tahun.

Renstra dijadikan untuk alat ukur dan mengevaluasi kinerja BBGTK Sumatera Utara, dan membantu pimpinan mengarahkan sumber daya secara optimal.

LAMPIRAN
TARGET KINERJA DAN PENDANAAN BBGP PROPINSI SUMATERA UTARA
TAHUN 2025-2029 (Kumulatif)

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target					Alokasi (Rp Miliar)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
SK 1] Meningkatnya pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan	(IKK 1.1) .Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran	persen	1,30	1,43	1,57	1,73	1,90	24.591.267.000	36.947.621.000	49.303.975.000	52.303.975.000	55.435.998.000
[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal sangat baik	[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal sangat baik		Sangat baik	Sangat baik Predikat	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik			

[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai Besar GTK Provinsi Sumatera Utara minimal A		A	A	A	A	A						
--	--	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--

