



RENCANA STRATEGIS

BALAI GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
Provinsi Kalimantan Selatan

2025-2029



+62511-4772187

bgp.kalsel@kemdikdasmen.go.id

Jl Ambulung, Banjarbaru Selatan

RENCANA STRATEGIS

BALAI GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

2025-2029

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, DASAR DAN MENENGAH
TAHUN 2025

Kata Pengantar

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan ridhoNya jualah akhirnya revisi Rencana Strategis Balai Guru dan Tenaga Kependidikan Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2025-2029 dapat disusun dan diselesaikan sebagaimana mestinya. Renstra BGTK Provinsi Kalimantan Selatan disusun berpedoman dengan Renstra Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah 2025-2029 dan Rentsra Direktorat Jenderal GTK PG Kemendikdasmen 2025-2029.

Rencana Strategis Tahun 2025-2029 ini, diharapkan dapat menjadi acuan bagi seluruh fungsi dan kelompok kerja dalam mencapai tujuan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan yaitu meningkatkan ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan professional di wilayah kerjanya.

Kami menyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada semua anggota tim menyusun atas kerja keras dan dedikasinya untuk penyelesaian penyusunan renstra ini.



Banjarbaru, 7 Desember 2025

Kepala

Wasimin

Daftar Isi

PENDAHULUAN

Kondisi Umum
Potensi dan Permasalahan

01

12

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

Visi dan Misi
Tujuan dan Indikator Tujuan
Sasaran dan Indikator Sasaran

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI & KERANGKA KELEMBAGAAN

Arah Kebijakan dan Strategi
Kerangka Regulasi
Kerangka Kelembagaan
Reformasi Birokrasi

16

36

TARGET KINERJA & KERANGKA PENDANAAN

Target Kinerja
Kerangka Pendanaan

PENUTUP

40

Daftar Tabel



Tabel 2.1 Tujuan Kegiatan dan Indikator Kinerja Tujuan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan pada tahun 2025-2029	11
Tabel 2.2 Sasaran, Indikator Kinerja Sasaran, dan Tujuan Terkait BGTK Provinsi Kalimantan Selatan pada tahun 2025-2029	12
Tabel 3.1 Rancangan Regulasi Bidang Tugas Ditjen GTK Kemdikbudristek	13
Tabel 3.2 Data Pegawai BGTK Provinsi Kalimantan Selatan	18
Tabel 3.3 Rencana Aksi Reformasi Birokrasi BGP Provinsi Kalimantan Selatan	24
Tabel 4.1 Tujuan, Indikator Kinerja Tujuan dan Target Keberhasilan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2025-2029	37
Tabel 4.2 Sasaran, Indikator Kinerja Kegiatan, Target Kinerja BGTK Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2025-2029	38
Tabel 4.3 Kerangka Pendanaan Pencapaian Target Kinerja Renstra untuk Tahun 2025-2029	40

Daftar Gambar



Gambar 1.1 Neraca Pendidikan Daerah Kalimantan Selatan 2024	03
Gambar 1.2 Wilayah Kerja BGTK Provinsi Kalimantan Selatan	04
Gambar 1.3 Analisis SWOT BGTK Provinsi Kalsel	07
Gambar 3.1 Transformasi Guru dan Tenaga Kependidikan	16
Gambar 3.2 Kedudukan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan	19
Gambar 3.3 Struktur Organisasi BGTK Provinsi Kalimantan Selatan	21

PENDAHULUAN

- *Kondisi Umum*
- *Potensi dan Permasalahan*



Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dalam bab v pasal 5 mengamanatkan kepada setiap Kepala Satuan Kerja untuk menyiapkan rancangan Rencana Strategis (Renstra) sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Renstra satuan kerja di bawah Kementerian/Lembaga memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi dan selaras dengan renstra kementerian/lembaga yang membawahnya.

Sebagai satuan kerja di bawah Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan juga mempunyai kewajiban menyusun renstra satuan kerja. Penyusunan Renstra Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan mengacu dan berdasar dari Renstra Kemendikdasmen pada yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan **Nomor 19 Tahun 2025** tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2025-2029, Renstra Direktorat Jenderal GTK PG 2025-2029 sebagai unit eselon I yang membawahnya yang dituangkan dalam Peraturan Direktur Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru Nomor **2953/B/PR.00.02/2022** tentang Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru 2025-2029. Selain itu, penyusunan Renstra Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2025-2029 juga dilakukan dengan memerhatikan perubahan latar belakang dan kondisi lingkungan strategis wilayah kerjanya. Selanjutnya secara teknis, penyusunan Renstra Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga dan Peraturan Menteri PPN/Bappenas **Nomor 10 Tahun 2023** tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025 – 2029 dan Pedoman Teknis Penyusunan Rencana Strategis yang dikeluarkan oleh Biro Perencanaan Kemendikdasmen. Rencana Strategis BGTK Provinsi Kalimantan Selatan memuat rumusan kebijakan dan strategi, tujuan, sasaran strategis, serta program dan kegiatan organisasi agar dapat melaksanakan langkah-langkah yang perlu dilakukan, menyinergikan fungsi dan peran, serta melaksanakan kolaborasi dan kerja sama antar pihak dalam mendukung Kemendikdasmen dalam mewujudkan pendidikan bermutu untuk semua. Rencana Strategis juga diharapkan dapat menjadi acuan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dapat secara optimal mendukung tercapainya visi dan misi Presiden dan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah.

Sejalan dengan perubahan kebijakan pemerintah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 188 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang mempertegas fokus penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dasar dan menengah, serta memastikan arah kebijakan pendidikan nasional lebih terarah, efektif, dan adaptif terhadap kebutuhan satuan pendidikan di seluruh Indonesia dan penyesuaian ditingkat unit pelaksana teknis melalui Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 5 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan yang disetujui oleh Kementerian PANRB melalui Surat Nomor B/365/M.KT.01/2025. Berdasarkan regulasi tersebut, Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Kalimantan Selatan resmi berubah nomenklatur menjadi Balai Guru dan Tenaga Kependidikan (BGTK) Provinsi Kalimantan Selatan di bawah Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru. Dengan bertransformasinya BGP menjadi BGTK, maka terdapat tugas dan fungsi organisasi menjadi lebih luas yang semula tugas utamanya adalah Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah menjadi Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan.

KONDISI UMUM

Pembangunan pada hakekatnya merupakan upaya sistematis dan terencana oleh masing-masing maupun seluruh komponen bangsa untuk mengubah suatu keadaan menjadi keadaan yang lebih baik dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia secara optimal, efisien, efektif, dan akuntabel, dengan tujuan akhirnya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat secara berkelanjutan. Tantangan utama pendidikan nasional saat ini adalah kesenjangan pembelajaran yang diterima antara kelompok sosial ekonomi dan perbedaan daerah, rendahnya kualitas pembelajaran, dan rendahnya kesejahteraan guru. Pencapaian pembangunan saat ini menjadi modal penting untuk memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pada SDM yang berkualitas serta kemampuan IPTEK yang terus meningkat.

Salah satu sasaran pembangunan nasional adalah meningkatnya kualitas dan pemerataan pendidikan dengan meningkatkan jumlah dan kualitas guru dan tenaga kependidikan serta meningkatnya jaminan hidup dan fasilitas pengembangan ilmu pengetahuan dan karir bagi guru yang ditugaskan di daerah khusus. Secara umum data dan informasi kondisi pendidikan di Provinsi Kalimantan Selatan yang dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi awal terkait data satuan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik, ruang kelas dan rombongan belajar yang digunakan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya bersumber dari neraca pendidikan daerah tahun 2023 dapat dilihat pada gambar 1.1 Neraca Pendidikan Daerah Kalimantan Selatan 2023

Balai Guru dan Tenaga Kependidikan Provinsi Kalimantan Selatan merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Direktorat Jenderal Guru Tenaga Kependidikan, Pendidikan Guru Kemendikdasmen. Tujuan dibentuknya BGTK Provinsi Kalimantan Selatan ini adalah sebagai upaya meningkatkan pemberdayaan dan pengembangan pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan di lingkungan provinsi Kalimantan Selatan. Wilayah kerja BGTK Provinsi Kalimantan Selatan meliputi 13 Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan, dengan gambaran pada gambar 1.2. Pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan tugas utama BGTK Provinsi Kalimantan Selatan dilaksanakan melalui pelaksanaan program meningkatnya kualitas pembelajaran, kompetensi, dan karakter pada pendidikan anak usia dini, dasar, menengah, khusus, layanan khusus, dan kesetaraan dengan menyelenggarakan pelatihan peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan.



Balai Guru dan Tenaga Kependidikan (BGTK) Provinsi Kalimantan Selatan merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang memiliki mandat strategis dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan (GTK) di wilayah provinsi. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya hingga tahun 2024, BGTK Provinsi Kalimantan Selatan telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang mencakup fasilitasi, pendampingan, serta pengembangan kapasitas GTK di seluruh kabupaten/kota. Secara umum, capaian kinerja pada periode Rencana Strategis sebelumnya menunjukkan hasil yang positif dengan sebagian besar indikator kinerja utama berhasil memenuhi target yang telah ditetapkan.

Namun demikian, masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu menjadi perhatian dalam perencanaan periode berikutnya. Belum semua GTK memperoleh layanan peningkatan kompetensi secara merata dan berkelanjutan, baik melalui dukungan pendanaan dari APBN, APBD, maupun sumber pendanaan lainnya. Selain itu, belum seluruh pemerintah daerah memanfaatkan secara optimal data hasil pemetaan kebutuhan belajar sebagai dasar dalam penyusunan program peningkatan kompetensi, sehingga efektivitas dan ketepatan sasaran program masih perlu ditingkatkan.

Kondisi pendidikan di Provinsi Kalimantan Selatan secara umum menunjukkan perkembangan yang cukup baik, tercermin dari meningkatnya angka partisipasi sekolah dan perhatian pemerintah daerah terhadap mutu pendidikan. Meski demikian, masih terdapat disparitas kualitas pendidikan antarwilayah, khususnya antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta keterbatasan akses terhadap program pengembangan profesi berkelanjutan bagi GTK di daerah terpencil. Oleh karena itu, ke depan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan perlu memperkuat koordinasi dan kolaborasi dengan pemerintah daerah serta pemangku kepentingan pendidikan lainnya untuk mewujudkan peningkatan kompetensi GTK yang merata, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan aktual di lapangan.

Isu Strategis

- Belum meratanya layanan peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan di seluruh wilayah provinsi.
- Distribusi layanan pengembangan profesi masih cenderung terkonsentrasi di daerah dengan akses mudah, sementara wilayah terpencil atau kepulauan menghadapi kendala logistik, infrastruktur, dan jaringan internet.
- Belum optimalnya pemanfaatan data hasil pemetaan kebutuhan belajar dalam perencanaan program peningkatan kompetensi.
- Sebagian daerah belum mengintegrasikan hasil analisis kebutuhan belajar GTK ke dalam perencanaan tahunan, menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan di lapangan dan program pelatihan yang dilaksanakan.
- Keterbatasan sumber daya dan sarana pendukung pelatihan, terutama dalam konteks digitalisasi layanan.
- Fasilitas pelatihan dan kesiapan SDM pengelola pelatihan masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung pembelajaran berbasis teknologi dan sistem Learning Management System (LMS).
- Ketergantungan pada pendanaan APBN masih tinggi, sementara kontribusi APBD dan sektor nonpemerintah (swasta, LSM, dunia usaha) belum optimal.
- Kesenjangan mutu dan kompetensi GTK antarwilayah serta antarjenjang pendidikan.
- Perbedaan akses, fasilitas, dan lingkungan belajar menyebabkan ketimpangan kualitas guru yang berdampak pada capaian mutu pendidikan daerah.
- Keterbatasan literasi digital GTK dalam mendukung transformasi pembelajaran dan kebijakan Merdeka Belajar.
- Masih banyak GTK yang belum siap memanfaatkan teknologi digital secara efektif untuk pembelajaran maupun pengembangan diri

POTENSI DAN PERMASALAHAN

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

1. Kualitas pengajaran dan pembelajaran perlu ditingkatkan

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

2. Pengembangan keprofesian guru masih harus dioptimalkan

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

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

Walaupun rasio peserta didik terhadap guru di Indonesia sudah baik (16:1), namun tata kelola guru masih harus menjadi fokus perhatian. Sebagai contoh, sampai akhir tahun 2019, 37,81% dari seluruh guru yang ada di sekolah negeri adalah guru bukan PNS dan keberadaan guru juga masih belum merata terutama di daerah Terdepan, Terluar dan Tertinggal (3T). Kemendikbudristek memiliki komitmen untuk mengisi kekurangan guru bermutu di daerah 3T dan guru bukan PNS. Namun komitmen tersebut perlu dibarengi dengan upaya pemerintah daerah untuk memastikan SDM guru bermutu sudah ditempatkan dan dimanfaatkan dengan baik supaya menjangkau semakin banyak siswa.

Upaya pemerintah daerah tersebut dapat berupa mengatur kelas rangkap (multi-grade teaching) untuk jenjang SD dan multi-subject teaching untuk jenjang SMP dan SMA.

Berikut analisis kekuatan, kelemahan, kesempatan, dan tantangan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan dalam mengatasi permasalahan yang sedang berkembang terkait dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan pencapaian target renstra



Gambar 1.3 Analisis SWOT BGTK Provinsi Kalsel

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

Tantangan yang dihadapi dalam pemajuan pendidikan yang berkenaan dengan ekosistem pendidikan, guru, pedagogi, dan kurikulum/program yaitu tantangan untuk memerdekakan guru sebagai penerus pengetahuan menjadi guru sebagai fasilitator pembelajaran. Pada abad 21 ini, peran guru di kelas lebih ditekankan sebagai fasilitator pembelajaran dan bukan lagi sebagai satu-satunya sumber informasi bagi peserta didik. Dengan adanya penekanan pada guru sebagai fasilitator pembelajaran, hal ini dimaksudkan agar terjadi pergeseran paradigma mengajar guru dari bersifat berpusat pada guru (teacher centered) menjadi berpusat pada siswa (student centered). Sebagai fasilitator pembelajaran, maka guru diharapkan dapat memfasilitasi pembelajaran yang berlangsung pada diri peserta didik, sehingga mereka memperoleh pengalaman belajar yang nyata dan otentik. Dengan memfasilitasi pembelajaran, berarti guru berusaha mengajak dan membawa seluruh peserta didik untuk berpartisipasi aktif baik secara fisik maupun mental agar kelas menjadi lebih bergairah. Namun demikian, memfasilitasi pembelajaran bukanlah hal mudah jika guru tidak memiliki cukup pemahaman tentang psikologi pendidikan dan berbagai teori pembelajaran.



Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

- *Visi dan Misi*
- *Tujuan dan Indikator Tujuan*
- *Sasaran Kegiatan dan Indikator Kegiatan*

Dengan merujuk Renstra Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah mempertimbangkan kondisi umum dan aspirasi masyarakat, kerangka kerja logis yang dibangun untuk menopang daya saing bangsa, mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh BGTK Provinsi Kalimantan Selatan, dan mencermati potret permasalahan yang telah dijelaskan pada BAB I, maka BGTK Provinsi Kalimantan Selatan menyusun visi, misi, tujuan sebagai berikut.



Visi

"Menjadi Unit Kerja yang profesional, inovatif, dan inklusif dalam rangka mendukung Visi Kemendikdasmen yaitu terwujudnya pendidikan bermutu untuk semua dengan dukungan partisipasi semesta dalam rangka mewujudkan bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045"



Misi

1. Mewujudkan pendidikan di Provinsi Kalimantan Selatan yang berkeadilan, berkualitas, berdaya saing, dan relevan yang didukung dengan sarana dan prasarana memadai, sistem pembelajaran berkualitas, serta teknologi pembelajaran;
2. Mengoptimalkan kerja sama, kolaborasi, dan peran seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan.

Tujuan dan Indikator Tujuan

Perumusan tujuan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan ditujukan untuk menggambarkan ukuran terlaksananya misi dan tercapainya visi Kemendikdasmen. Tujuan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan berasal dari sasaran program atau hasil simplikasi dari beberapa sasaran program Kemendikdasmen. Dalam hal ini, BGTK Provinsi Kalimantan Selatan berpartisipasi dalam mengampu dua program Kemendikbudristek, yaitu:

- 1. Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran
- 2. Program Dukungan Manajemen;

Adapun tujuan dan indikator tujuan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan dari sasaran dari program tersebut diatas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Tujuan Kegiatan dan Indikator Kinerja Tujuan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2025-2029

Kode	Tujuan/Indikator Kinerja Tujuan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2025-2029
SP	Meningkatnya kualitas pembelajaran, kompetensi, dan karakter pada pendidikan anak usia dini, dasar, menengah, khusus, layanan khusus, dan kesetaraan
IKP	Persentase pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional pada satuan pendidikan formal dan nonformal
SP	Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian
IKP	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian
IKP	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Kementerian

Tujuan dan indikator kinerja tujuan yang ditetapkan merupakan Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang selaras dengan tugas dan fungsi BGTK Provinsi Kalimantan Selatan.

Sasaran dan Indikator Sasaran

BGTK Provinsi Kalimantan Selatan sebagai Unit Pelaksana Teknis Dirjen GTKPG Kemdikdasmen menetapkan sasaran strategisnya dari sasaran kegiatan Kemdikdasmen yang berkaitan dengan tugas dan fungsi untuk melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan. dalam wilayah kerjanya. Hubungan antara tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai oleh BGTK Provinsi Kalimantan Selatan pada tahun 2025-2029 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3 *Sasaran Kegiatan, Indikator Kinerja Sasaran, dan Tujuan Terkait BGTK Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2025-2029*

Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan	Tujuan Terkait
Meningkatnya pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran	1
Meningkatnya tata kelola Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan minimal sangat baik	2
	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan minimal A	



Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi & Kerangka Kelembagaan

- *Arah Kebijakan & Strategi*
- *Kerangka Regulasi*
- *Kerangka Kelembagaan*
- *Reformasi Birokrasi*

ARAH KEBIJAKAN & STRATEGI

Dalam RPJMN 2025-2029 Presiden dan Wakil Presiden menetapkan Visinya yaitu “Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”. Visi tersebut diwujudkan melalui sembilan Misi yang dikenal sebagai Nawacita Kedua. Presiden juga menetapkan lima arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Selanjutnya arah kebijakan dan strategi nasional yang diatur dalam ditetapkan dalam rangka pencapaian visi dan misi tersebut dikelompokkan menjadi 8 (delapan) Prioritas Nasional, yaitu sebagai berikut:

1. Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM);
2. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru;
3. Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi;
4. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas;
5. Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;
6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan;
7. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan; dan
8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Dari kedelapan prioritas nasional tersebut, Kemendikdasmen yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dalam rangka membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara memberikan dukungan pada prioritas nasional 4 dan 8.

Untuk mewujudkan pendidikan berkualitas yang merata dan untuk mewujudkan penguatan iptek, inovasi, dan produktivitas tenaga kerja, arah kebijakan dirumuskan secara sistematis melalui strategi yang kemudian diterjemahkan ke dalam program pembangunan sebagai berikut:

1. Percepatan wajib belajar 13 tahun (1 tahun pendidikan prasekolah dan 12 tahun pendidikan dasar dan pendidikan menengah);
2. Peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran;
3. Penguatan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan berkualitas;
4. Penguatan sistem tata kelola pendidikan;
5. Penguatan pendidikan dan pelatihan vokasi dan produktivitas tenaga kerja.

Dari arah kebijakan Kemendikdasmen tersebut yang menjadi arah kebijakan Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan adalah mendukung Penguatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan adalah melalui transformasi guru dan tenaga kependidikan.

Selanjutnya, arah kebijakan Ditjen GTK yang menjadi arah kebijakan Balai Guru dan Tenaga Kependidikan adalah pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan

yang berdaya, aktif, inklusif, berkelanjutan, dan inovatif agar dapat membangun sekolah dengan budaya Indonesia yang melekat dan semangat belajar yang kuat bagi seluruh ekosistemnya dengan menjalankan program sekolah penggerak, program guru penggerak, dan implementasi kurikulum merdeka secara optimal.

KERANGKA REGULASI

BGTK Provinsi Kalimantan Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya guna menjalankan strategi yang telah disusun Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru Kemendikdasmen secara substansial diarahkan untuk:

1. Meningkatkan pemerataan layanan pendidikan berkualitas dengan strategi meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran dengan pengayaan dan perluasan moda pembelajaran di perguruan tinggi melalui experiential learning di industri, magang di perusahaan/pemerintah/lembaga internasional, masyarakat membangun desa, kegiatan independen, dan aksi kemanusiaan yang dapat diakui sebagai bagian dari Satuan Kredit Semester (SKS) program pendidikan.
2. Penguatan penjaminan mutu pendidikan untuk meningkatkan pemerataan kualitas satuan pendidikan, dan antar wilayah.
3. Meningkatkan produktivitas dan daya saing dengan strategi penguatan pendidikan tinggi yang berkualitas

Arah kebijakan dan strategi yang ditetapkan dioperasionalkan dengan 2 (dua) program/kegiatan, yaitu:

1. Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran dengan Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
2. Program Dukungan Manajemen dengan Kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan.

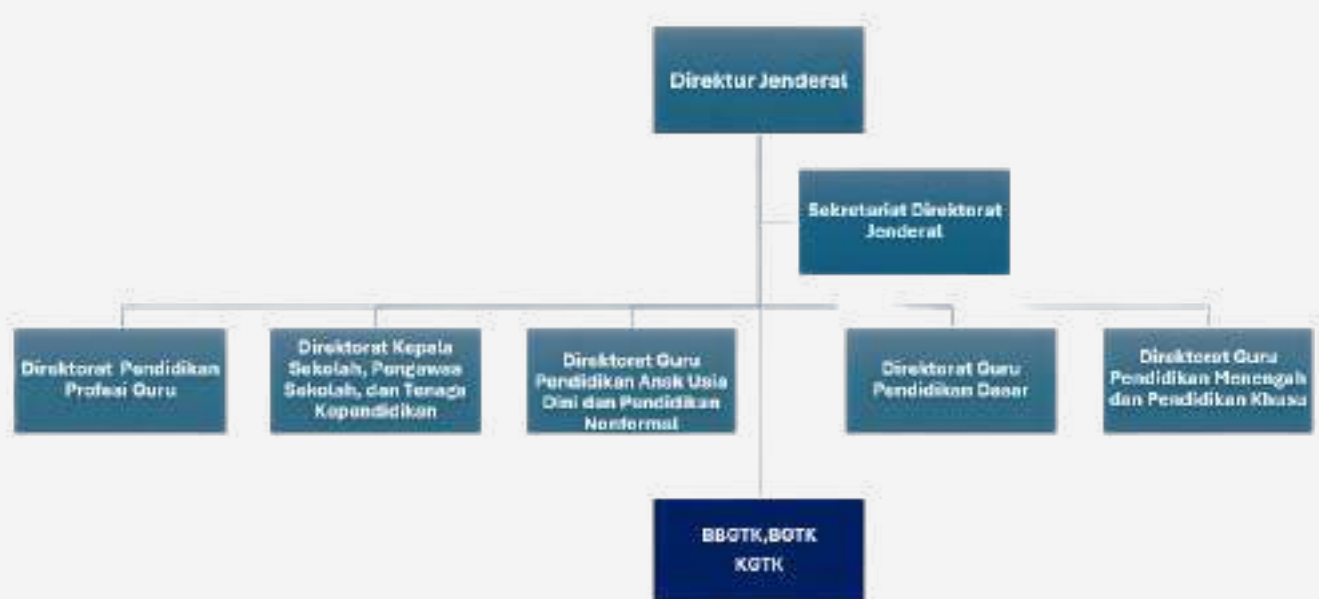
Adapun rancangan regulasi yang diprioritaskan bidang tugas Kemendikbudristek pada periode waktu tahun 2020-2024 yang terkait dengan tugas dan fungsi BGTK Provinsi Kalimantan Selatan, adalah sebagai berikut:

*Tabel 3.1. Rancangan Regulasi Bidang Tugas
Ditjen GTK Kemdikdasmen*

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
1	Perubahan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah	1. Mengubah persyaratan dan mekanisme penugasan guru sebagai kepala sekolah. Kebijakan yang saat ini berjalan mensyaratkan calon kepala sekolah untuk memiliki sertifikat guru penggerak. Syarat tersebut diganti menjadi sertifikat lulus pelatihan bakal calon kepala sekolah. Hal ini perlu mengubah ketentuan dalam Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. 2. Beberapa muatan yang akan disampaikan dalam peraturan ini antara lain: a. Syarat bakal calon kepala sekolah b. Penyiapan bakal calon kepala sekolah c. Mekanisme pelatihan bakal calon kepala sekolah d. Mekanisme pengangkatan dan penugasan calon kepala sekolah e. Mekanisme perpanjangan dan pemberhentian kepala sekolah f. Tugas dan beban kerja kepala sekolah g. Pengembangan kompetensi kepala sekolah h. Penugasan guru sebagai kepala sekolah swasta dan sekolah Indonesia di luar negeri i. Ketentuan lain yang mengatur penugasan guru sebagai kepala sekolah	Tahun 2025
2	Perubahan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional	1. Integrasi dan harmonisasi regulasi berkaitan dengan pendidikan yang saat ini diatur oleh tiga regulasi utama, yaitu UU Sisdiknas, UU Guru dan Dosen, dan UU Pendidikan Tinggi. Revisi UU Sisdiknas akan menyelaraskan peraturan-peraturan dalam bidang pendidikan sehingga tidak terjadi tumpang tindih antara satu regulasi dengan regulasi lainnya. 2. Rancangan sistematika RUU Sisdiknas akan memuat Ketentuan Umum, Pengelolaan Pendidikan, Jalur Pendidikan Formal, Jalur Pendidikan Nonformal, dan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus.	Tahun 2025 sampai 2026

KERANGKA KELEMBAGAAN

Dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah, diperlukan kerangka kelembagaan sebagai perangkat organisasi yang melaksanakan tugas dan fungsinya untuk menjalankan strategi, kebijakan, serta program Kemendikdasmen sesuai dengan Perpres Nomor 188 Tahun 2024. Selanjutnya, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 5 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan, BGTK Provinsi Kalimantan Selatan merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru. Kedudukan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan dapat dilihat pada gambar 3.2 berikut:



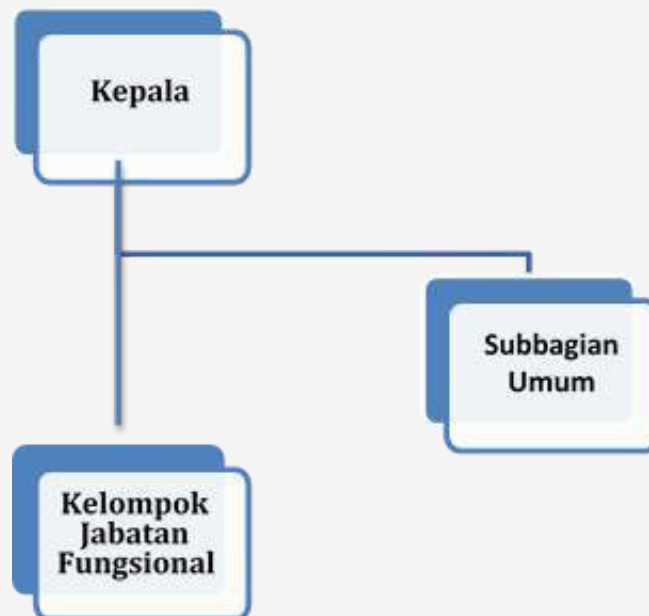
Gambar 3.2 Kedudukan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan

Balai Guru dan Tenaga Kependidikan Provinsi Kalimantan Selatan merupakan transformasi dari Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Selatan. Dalam Permendikdasmen Nomor 5 Tahun 2025, dijelaskan kedudukan, tugas, fungsi BGP Provinsi Kalimantan Selatan sebagai berikut:

- BGTK berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru;
- BGTK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan;
- BGTK sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 menyelenggarakan fungsi :
 - pelaksanaan pemetaan kompetensi guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan;
 - pengembangan model peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan;
 - pengembangan media pembelajaran guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan;
 - pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan;
 - pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan;
 - pelaksanaan supervisi peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan;
 - pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan;
 - pelaksanaan kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, kepala sekolah, pendidik lainnya, tenaga kependidikan; dan
 - pelaksanaan urusan administrasi.

A. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi BGTK Provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan Permendikbudristek Nomor 5 Tahun 2025 dapat dilihat pada gambar 3.4 berikut.



Gambar 3.5 Struktur Organisasi
BGTK Provinsi Kalimantan Selatan

Sebagaimana yang terlihat pada Gambar 3.3 di atas, dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi BGTK Provinsi Kalimantan Selatan, Kepala BGTK Provinsi Kalimantan Selatan dalam memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Kemdikdasmen, didukung oleh:

- a. Subbagian Umum.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional.

Subbagian Umum sebagaimana dimaksud di atas mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hubungan masyarakat, persuratan dan kearsipan, barang bilik begara, dan kerumahtanggaan. Sedangkan, kelompok Jabatan Fungsional yang ada di BGTK Provinsi Kalimantan Selatan terdiri dari Jabatan Fungsional Pengembang Teknik Pembelajaran dan Widyaiswara.

B. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Kebijakan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan secara menyeluruh untuk memastikan ketersediaan SDM yang berintegritas, profesional, dan kompeten berdasarkan sistem merit sesuai bidang tugasnya sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan BGP Provinsi Kalimantan Selatan. Untuk itu, dalam 5 (lima) tahun kedepan BGP Provinsi Kalimantan Selatan diharapkan dapat mewujudkan birokrasi berkelas dunia (SMART ASN) sesuai dengan Roadmap SDM secara nasional yaitu ASN yang memiliki kualifikasi di setiap bidang dan jenjang, kompetensi integritas, nasionalisme, berwawasan global, TIK dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*.

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

BGTK Provinsi Kalimantan Selatan memiliki 55 Pegawai yang terdiri dari 35 PNS, 17 PPPK Penuh Waktu dan 3 PPPK Paruh Waktu berperan sebagai sebagai pelaksana pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

A faint, stylized illustration in the background shows several figures in red and grey, some standing and some walking, as if they are painting a path or a wall. There is a large red bucket on the left. The overall theme is about progress and transformation.

REFORMASI BIROKRASI

Reformasi Birokrasi merupakan upaya berkelanjutan yang setiap tahapannya memberikan perubahan atau perbaikan birokrasi ke arah yang lebih baik dan merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan.

Pada tahun 2021 BP-PAUD dan Dikmas Provinsi Kalimantan Selatan telah berhasil menjadi Unit Kerja Pelayanan Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi (WBK). Selanjutnya dengan adanya perubahan organisasi dan tata kerja BP PAUD Dikmas Kalimantan Selatan menjadi BGP Provinsi Kalimantan Selatan dan berubah kembali menjadi BGTK Provinsi Kalimantan Selatan, maka sebagai UPT baru kembali mencanangkan diri dalam pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi (ZI-WBK) sebagai miniatur pelaksanaan reformasi birokrasi. Layanan berkualitas dan berintegritas kepada para pengguna layanan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan diupayakan melalui perubahan di enam area perubahan dengan rencana aksi masing-masing area sebagai berikut:

*Tabel 3.3 Rencana Aksi Reformasi Birokrasi
BGP Provinsi Kalimantan Selatan*

No	Komponen	Indikator	Langkah Aksi
MANAJEMEN PERUBAHAN			
1	Tim Kerja	SK Tim Kerja ZI telah dibuat sesuai prosedur yang telah ditetapkan	Melaksanakan rapat untuk mengkaji, menilai, dan memutuskan anggota Tim Kerja Reformasi Birokrasi Indonesia. Seleksi berdasarkan usulan masing-masing unit kerja dengan mempertimbangkan: 1. Kompetensi dan dedikasi 2. Pemahaman terhadap tugas 3. Masa kerja dan kualifikasi pendidikan 4. Tidak bermasalah
2	Dokumen Rencana Pembangunan ZI	Dokumen rencana kerja pembangunan ZI telah dibuat dan disosialisasikan	Masing-masing penanggung jawab program membuat rencana kerja yang mencakup target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM dan mensosialisasikannya
3	Pemantauan dan Evaluasi pembangunan WBK/WBBM	Pemantauan dan Evaluasi pembangunan WBK/WBBM secara berkala	Melakukan monitoring, evaluasi dan membuat laporan serta menindaklanjuti sesuai rencana kerja setiap 6 bulan
4	Perubahan pola pikir dan budaya kerja	Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan WBK/WBBM	Pimpinan memberi teladan pada berbagai aktifitas: kedisiplinan dalam kehadiran, kepatuhan dalam menggunakan atribut kedinasan, kepatuhan dalam mengisi logharian, dll
		Agen perubahan sudah ditetapkan	Menetapkan SK Tim Agen perubahan
		Budaya kerja dan pola pikir sudah dibangun di lingkungan organisasi	Pengarahan Kepala Balai untuk membangun budaya kerja pelayanan prima dan mendorong partisipasi pegawai dalam pembangunan ZI melalui rapat, dan pengarahan saat apel dan senam pagi
		Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.	Rapat seluruh pegawai perihal persiapan pembangunan ZI WBK

No	Komponen	Indikator	Langkah Aksi
PENATAAN TATA LAKSANA			
1	Prosedur Operasional tetap (POS) kegiatan utama	POS telah mengacu pada proses bisnis instansi dan dipahami seluruh pegawai POS telah dievaluasi	Seluruh pegawai telah memiliki POS yang telah ditetapkan, POS tersedia di ruang pelayanan. Melaksanakan evaluasi dokumen POS
2	E-Office	Sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi	Melakukan update isian aplikasi pengukuran kinerja Balai secara rutin
		Operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi	Absen finger print, penggunaan Simpeg pada manajemen kepegawaian.
		Pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi	Menyampaikan setiap informasi dan pelayanan di Balai melalui Website dan Media Sosial
		Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan Pemanfaatan IT pemberian layanan publik telah dilakukan monev secara berkala	Melakukan Monev pemanfaatan IT secara berkala
3	Keterbukaan Informasi Publik	Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan	BGP Kalsel menerapkan keterbukaan informasi publik. Kepala Balai menyediakan informasi publik secara jelas, akurat dan tepat waktu. Arsip dan dokumen secara rapi, jelas dan akurat Menampilkan Standar pelayanan publik dalam website, menyediakan form pengaduan, kotak pengaduan, dan pengaduan melalui website
4		Pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik telah dimonitoring dan dievaluasi secara berkala	Mengevaluasi dokumen SPP, Menyusun laporan pengaduan

No	Komponen	Indikator	Langkah Aksi
PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM			
1	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing- masing jabatan	Menyusun analisa kebutuhan pegawai, Menyusun Anjab ABK
		Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan	Menyusun usul rekrutmen pegawai, menyusun laporan penempatan pegawai
		Monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja	Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai
2	Pola Mutasi Internal	Mutasi Pegawai antar jabatan sebagai upaya pengembangan karir pegawai	Analisa kebutuhan pegawai setiap unit kerja
		Mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan	Melakukan penilaian kinerja pegawai
		Monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan secara berkala	Melakukan penilaian kinerja pegawai Membuat monitoring dan evaluasi mutasi pegawai

No	Komponen	Indikator	Langkah Aksi
3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	Unit kerja melakukan training need analysis untuk pengembangan kompetensi	Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, form perencanaan pendidikan dan pelatihan, analisa kebutuhan diklat fungsional tertentu dan fungsional umum
		Penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai sudah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai	Menyusun perencanaan pengembangan kompetensi pegawai
		Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan kurang dari 25%	Menyusun evaluasi kinerja pegawai
		Pegawai di unit kerja telah memperoleh kesempatan/ hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya	Menyusun rekapitulasi pegawai yang telah mengikuti diklat/magang
		Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai telah dilakukan melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in house training atau melalui coaching atau mentoring , dll)	Melaksanakan inhouse training, mengikutsertakan pegawai pada pelatihan dan pendidikan, mengikutsertakan pegawai pada pelatihan internal
		Monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan secara berkala	Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti

No	Komponen	Indikator	Langkah Aksi
4	Penetapan kinerja individu	Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	Melakukan penetapan kinerja pegawai
		Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level atasnya	Menginformasikan uraian tugas dari level struktural sampai ke bawah
		Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	Dilakukan penilaian capain kerja per bulan (E-SKP)
		Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan, dll)	Pemberian reward berbasis kinerja pegawai
5	Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Aturan disiplin / kode etik / kode prilaku telah dilaksanakan / diimplementasikan	Implementasi PP no 53 tahun 2010 dan Permendikbud no 14 tahun 2016
6	Sistem Informasi Kepegawaian	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala	Pemutakhiran informasi kepegawaian melalui SIMPEG

No	Komponen	Indikator	Langkah Aksi
PENGUATAN AKUNTABILITAS			
1	Keterlibatan pimpinan	Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan	Kepala memberikan pengarahan dan ikut terlibat dalam penyusunan Rencana Kerja Kegiatan Tahunan TA 2024
		Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja	Kepala terlibat dalam penyusunan Renstra, Rencana Kinerja Tahunan, Dokumen Indikator Kinerja Utama, dan LAKIN TA 2022
		Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	Menyusun monitoring dan evaluasi akuntabilitas kinerja yang disahkan pimpinan
2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Tersedianya dokumen perencanaan	Mereviu RKT, menyusun penetapan kinerja
		Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	Penyusunan Dokumen RKT, Penetapan kinerja
		Terdapat Indikator Kinerja	Menyusun perencanaan berdasarkan IKU dan IKK
		Indikator Kinerja telah SMART	Menyusun Renstra, RKT, RKA
		Laporan Kinerja telah disusun tepat waktu	Menyusun LAKIN Triwulan dan Tahunan
		Pelaporan Kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	Menyusun LAKIN Triwulan dan Tahunan
		Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	Mengikutkan pelatihan/diklat penyusunan LAKIN
		Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	Menyusun SK penyusunan LAKIN dan Surat Tugas Pelatihan/workshop penyusunan LAKIN

No	Komponen	Indikator	Langkah Aksi
PENGUATAN PENGAWASAN			
1	Pengendalian Gratifikasi	Public campaign tentang pengendalian gratifikasi telah dilakukan	1. Menyusun SK personil publik 2. Mengkampanyekan tentang pengendalian gratifikasi baik secara internal maupun eksternal 3. Memasang poster tentang gratifikasi di lingkungan Kantor BGP Kalsel 4. Mensosialisasikan pengendalian gratifikasi secara berkala pada kegiatan internal 5. Public campaign ke Satuan Pendidikan 6. Dokumentasi Kegiatan Tolak Gratifikasi via website dan media sosial lainnya 7. Mengintegrasikan Aplikasi Pengawasan dengan aplikasi yang dimiliki oleh Irjen Pusat
		Pengendalian Gratifikasi telah diimplementasikan	Pembentukan Tim Pengendali Gratifikasi, Menyusun POS Pelaporan Gratifikasi, Membuat laporan UPG setiap bulan sekali dan pelaporan juga disampaikan di website
2	Penerapan SPIP	Pengendalian Internal telah dibangun di lingkungan Balai	1. Menetapkan Tim SPIP 2. Menyusun dokumen lingkungan pengendalian, dan Dokumen POS
		Telah dilakukan penilaian resiko atas pelaksanaan kebijakan	Menyusun dokumen manajemen resiko
		Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi	Tim SPIP melaksanakan kegiatan pengendalian di lingkungan balai
		SPIP telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak	Sosialisasi SPIP kepada seluruh pegawai
3	Pengaduan Masyarakat	Kebijakan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	Membentuk Tim ULT Menyusun pedoman Penanganan pengaduan masyarakat Menyediakan wadah pengaduan masyarakat baik secara online maupun melewati ULT

No	Komponen	Indikator	Langkah Aksi
		Hasil penanganan Pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	Menyusun Laporan Tindak Lanjut Pengaduan setiap bulan sekali
		Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	Menyusun monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat per semester
		Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah	Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat
4	Whistle-Blowing System	Whistleblowing system sudah diinternalisasikan	Sosialisasi Whistleblowing System kepada seluruh pegawai
		Evaluasi atas penerapan whistle blowing system sudah dilakukan	Menyusun program pengendalian pelaksanaan WBS, menyusun program monev atas hasil pengendalian pelaksanaan WBS
		Hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system telah ditindaklanjuti	Menyusun laporan tindak lanjut atas hasil evaluasi penerapan WBS
5	Penanganan Benturan Kepentingan	Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	Menyusun pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan mengacu pada Permenpan RB No. 37 Tahun 2012 tentang Pembentukan Tim Penanganan Benturan Kepentingan
		Penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan / internalisasi	Sosialisasi pedoman penanganan benturan kepentingan di BGP Provinsi Kalimantan Selatan
		Penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan	Menyusun laporan implementasi penanganan benturan kepentingan
		Telah dilakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan	Menyusun evaluasi penanganan benturan kepentingan
		Hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti	Menindaklanjuti hasil evaluasi dan penanganan benturan kepentingan

No	Komponen	Indikator	Langkah Aksi
PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN PUBLIK			
1	Standar Pelayanan Publik	Terdapat kebijakan standar pelayanan	Menyusun standar pelayanan publik, melengkapi POS pelayanan
		Standar pelayanan telah di maklumkan	Menyusun maklumat pelayanan, mensosialisasikan maklumat pelayanan via website
2		Terdapat POS bagi pelaksanaan standar pelayanan	POS tersedia di ruang pelayanan
		Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan POS	Melaksanakan reviu secara berkala atas POS standar pelayanan
3	Budaya Pelayanan Prima	Telah dilakukan sosialisasi /pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	Melaksanakan sosialisasi penerapan budaya kerja melalui arahan kepala balai pada rapat atau apel rutin
		Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	Informasi tentang pelayanan ditampilkan di setiap media yang dimiliki balai
		Telah terdapat sistem punishment (sanksi)/ reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	Memberikan sanksi / reward bagi pelaksana layanan
		Telah terdapat sarana layanan terpadu / terintegrasi	Membuat dan mengoptimalkan sarana pelayanan yang sudah ada
		Terdapat Inovasi pelayanan	Membuat inovasi pelayanan dengan aplikasi yang memudahkan dan mempercepat proses pelayanan

No	Komponen	Indikator	Langkah Aksi
4	Penilaian kepuasan terhadap pelayanan	Dilakukan survei masyarakat terhadap pelayanan	Melakukan survei kepuasan pelanggan
		Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	Menayangkan hasil survei kepuasan pelanggan pada website
		Dilakukan tindaklanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat	Menindaklanjuti hasil SKM



Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

- *Target Kinerja*
- *Kerangka Pendanaan*

TARGET KINERJA

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi BGTK Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2025—2029, BGTK Provinsi Kalimantan Selatan telah menetapkan tujuan dan sasaran strategis beserta ukuran keberhasilannya, dimana target kinerja digambarkan dengan indikator kinerja tujuan yang menjadi ukuran pencapaian visi dan misi, yaitu:

Tabel 4.2. Tujuan, Indikator Kinerja Tujuan, Target Keberhasilan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2025-2029

Kode	Tujuan	Indikator Tujuan	Target Keberhasilan
SP	Meningkatnya kualitas pembelajaran, kompetensi, dan karakter pada pendidikan anak usia dini, dasar, menengah, khusus, layanan khusus, dan kesetaraan	Persentase pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional pada satuan pendidikan formal dan nonformal	87,77
SP	Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian	A
		Capaian Nilai Kinerja Anggaran Kementerian	Sangat Baik

Target kinerja yang ditetapkan untuk 5 (lima) tahun adalah sebagai berikut:

*Tabel 4.4 Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Kegiatan, Target Kinerja
BGTK Provinsi Kalimantan Selatan 2025-2029*

Kode	Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Base line	Target Kinerja				
				2025	2026	2027	2028	2029
SK	Meningkatnya pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan							
IKK	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran	Persen	-	1,64	1,81	1,99	2,19	2,41
SK	Meningkatnya tata kelola Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan							
IKK	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan minimal sangat baik	Kategori	-	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
IKK	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan minimal A	Predi- kat	-	A	A	A	A	A

KERANGKA PENDANAAN

Dalam rangka mencapai tujuan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan menetapkan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan, setiap tahunnya BGTK Provinsi Kalimantan Selatan mendapatkan dukungan sumber pendanaan Rupiah Murni dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Perhitungan pendanaan rencana strategis BGTK Provinsi Kalimantan Selatan periode tahun 2025-2029 yang dibutuhkan dibagi kedalam 2(dua) periode yakni:

1. Pagu Anggaran 2025
2. Indikasi Kebutuhan Anggaran 2026-2029.

*Tabel 4.6 Kerangka Pendanaan Pencapaian Target Kinerja
Rencana Strategis BGTK Provinsi Kalimantan Selatan
Tahun 2025-2029*

No.	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp. dalam ribuan)	Indikasi Kebutuhan Pendanaan (Rp. dalam ribuan)					Jumlah
		2025	2026	2027	2028	2029		
1	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	16.132.452	48.086.604	60.756.370	73.974.265	85.062.197	284.011.890	
2	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru	8.658.569	8.658.569	8.658.569	8.658.569	8.658.569	43.292.845	

PENUTUP



Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) khususnya melalui peningkatan akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh seluruh instansi pemerintah. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menyusun renstra secara baik dan benar karena renstra merupakan acuan dan penunjuk arah bagi unit kerja dan organisasi didalamnya selama tiga tahun ke depan.

Renstra BGTK Provinsi Kalimantan Selatan 2025-2029 disusun mengacu pada renstra kementerian dan unit kerja eselon I atasannya. Renstra ini memuat tujuan strategis, sasaran strategis, indikator, dan target kinerja, serta strategi pencapaian akan menjadi acuan dalam pelaksanaan kegiatan dan program. Pemantauan dan evaluasi akan dilakukan secara periodik selain untuk mengetahui permasalahan dan hambatan yang jumpai dalam upaya pencapaian target, juga untuk memastikan ketercapaian target yang ditetapkan dalam renstra sesuai yang direncanakan. Capaian-capaian kinerja yang dihasilkan tersebut disajikan dalam dokumen kinerja berupa Laporan Kinerja Tahunan BGTK Provinsi Kalimantan Selatan sebagai perwujudan dari pelaksanaan akuntabilitas kinerja.

Akhirnya, semoga Renstra BGTK Provinsi Kalimantan Selatan 2025-2029 yang telah disusun ini, dapat memberikan kontribusi bagi penguatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja di lingkungan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, terutama untuk BGTK Provinsi Kalimantan Selatan sendiri.

Lampiran-lampiran

- Matriks Kinerja dan Kerangka Pendanaan
- Matriks Cascading Target Kinerja
- Definisi Operasional, Metode Perhitungan, dan Sumber Dana Indikator Kinerja Kegiatan

Lampiran I Matriks Kinerja dan Kerangka Pendanaan

MATRIKS KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN
BALAI GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Satuan	Target					Alokasi (dalam jutaan rupiah)					Pengampu
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
7614	Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan												
SK	Meningkatnya pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan												
IKK	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran	%	1,64	1,81	1,99	2,19	2,41	16.132	48.086	60.756	73.974	85.062	Tim Kerja Peningkatan Kompetensi GTK
7619	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru												
SK	Meningkatnya Tata Kelola Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan												
IKK	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan minimal sangat baik	Kategori	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	8.658	8.658	8.658	8.658	8.658	Subbagian Umum
IKK	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan	Nilai	A	A	A	A	A						Subbagian Umum

Lampiran II Matriks Cascading Target Kinerja

MATRIKS CASCADING TARGET KINERJA BALAI GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	KRO	Rincian Output	Satuan	Target					Pengampu
											2025	2026	2027	2028	2029	
SS 2 Meningkatnya hasil belajar pendidikan anak usia dini, dasar, menengah, khusus, layanan khusus, dan kesetaraan																
	IKSS 2.2 Persentase peserta didik satuan pendidikan formal dan nonformal yang mencapai standar kompetensi minimum dalam asesmen kompetensi tingkat nasional															
	b. Numerasi									%	67,35	69,35	71,35	73,35	75,35	
	a. Literasi Membaca									%	68,62	70,62	72,62	74,62	76,62	
		DI Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran														
			SP Meningkatnya kualitas pembelajaran, kompetensi, dan karakter pada pendidikan anak usia dini, dasar, menengah, khusus, layanan khusus, dan kesetaraan													
				IKP 2.2.7. Persentase pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional pada satuan pendidikan formal dan nonformal					%	71,50	85,06	85,96	86,87	87,77		
					7614 Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan											
						SK Meningkatnya pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan										
							IKK Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran		%	1,64	1,81	1,99	2,19	2,41	Tim Kerja Peningkatan Kompetensi GTK	
								7614 DCI Pelatihan Bidang Pendidikan								
								003 Guru dan Tenaga Kependidikan yang mengikuti pengembangan kompetensi Pengajaran dan Pembelajaran		Orang	280	308	339	373	410	Tim Kerja Peningkatan Kompetensi GTK
								7614 QDC Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat								
								011 Guru dan tenaga kependidikan yang mendapat pendampingan pembelajaran		Orang	297	327	360	396	436	Tim Kerja Peningkatan Kompetensi GTK
								7614 SCI Pelatihan Bidang Pendidikan								
								010 Guru yang mengikuti Program Pendidikan Kepemimpinan Sekolah		Orang	113	124	136	150	165	Tim Kerja Peningkatan Kompetensi GTK
								011 Guru yang mengikuti Peningkatan Kompetensi Literasi, Numerasi, dan Sains Teknologi		Orang	182	200	220	242	266	Tim Kerja Peningkatan Kompetensi GTK
SS 5 Meningkatnya tata kelola Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel																
	IKS 5.1 Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian															
		WA Program Dukungan Manajemen														
			SP Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian													
				IKP 5.1.6. Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian						Predikat	A	A	A	A	A	
				IKP 5.1.13 Capaian Nilai Kinerja Anggaran Kementerian						Kategori	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	
					7619 Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru											
						SK Meningkatnya tata kelola Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan										
							IKK Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan minimal A		Predikat	A	A	A	A	A	Subbagian Umum	
							IKK Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan minimal sangat baik		Kategori	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Subbagian Umum	
								7619. EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal								
								956 Layanan BMN		Layanan	3	3	3	3	3	Subbagian Umum
								962 Layanan Umum		Layanan	1	1	1	1	1	Subbagian Umum
								994 Layanan Perkantoran		Layanan	1	1	1	1	1	Subbagian Umum

DEFINISI OPERASIONAL, METODE PERHITUNGAN, DAN SUMBER DATA
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN 1.1
BALAI GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Program	:	Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran
Sasaran Kegiatan (SK)	:	Meningkatnya pengembangan dan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan
Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	:	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran

Definisi:

- Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) "Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran" merupakan indikator strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional.
- Indikator ini menggambarkan sejauh mana pemerintah, melalui Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, memfasilitasi peningkatan kapasitas profesional guru dan tenaga kependidikan (GTK) sebagai pilar utama proses pembelajaran di satuan pendidikan.
- Guru dan tenaga kependidikan memainkan peran sentral dalam transformasi sistem pendidikan. Oleh karena itu, keberlanjutan dalam peningkatan kompetensi mereka sangat penting untuk menjawab tantangan pembelajaran abad ke-21, termasuk tuntutan literasi digital, pembelajaran berdiferensiasi, serta pendekatan pembelajaran berbasis siswa. Indikator ini menjadi representasi dari keberpihakan kebijakan pembangunan sumber daya manusia terhadap penguatan kapasitas GTK, sekaligus menjadi bagian integral dalam pelaksanaan reformasi pendidikan.
- Secara operasional, indikator ini diukur dari rasio jumlah GTK yang mengikuti dan mendapatkan fasilitasi pelatihan, workshop, bimbingan teknis, atau program peningkatan kapasitas lainnya, terhadap jumlah GTK yang ditargetkan dalam kurun waktu satu tahun anggaran. Fasilitasi yang dimaksud meliputi baik kegiatan yang dibiayai melalui anggaran pemerintah pusat maupun daerah, termasuk program-program kolaboratif dengan lembaga penyelenggara pendidikan profesi guru dan mitra pembangunan.

Metode Penghitungan:

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

$$A = \left(\frac{B}{C} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

A	=	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi pengajaran dan pembelajaran;
B	=	Jumlah Guru dan Tendik yang berpartisipasi aktif dalam program seperti pelatihan teknis, workshop pedagogis, bimbingan teknis, dan bentuk pengembangan profesional lainnya selama periode evaluasi
C	=	Jumlah Total Sasaran Guru dan Tendik yang teridentifikasi dalam perencanaan tahunan sebagai target peserta program pengembangan kompetensi.

Satuan	:	Persentase
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	BGTK Provinsi Kalimantan Selatan
Sumber Data	:	Laporan Internal
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

DEFINISI OPERASIONAL, METODE PERHITUNGAN, DAN SUMBER DATA
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN 2.1
BALAI GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Program	:	Dukungan Manajemen
Sasaran Kegiatan (SK)	:	Meningkatnya tata kelola BGTK Provinsi Kalimantan Selatan
Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	:	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan minimal sangat baik

Definisi:

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan anggaran suatu Kementerian Negara/Lembaga (K/L) baik dalam perencanaan maupun penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan mencerminkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

NKA diperoleh dari hasil evaluasi kinerja anggaran oleh Kementerian Keuangan yang diukur mulai dari level satuan kerja (satker), level unit eselon 1, dan level (K/L).

Dalam PMK Nomor 107 Tahun 2024 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, Serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, evaluasi kinerja anggaran dilakukan terhadap perencanaan anggaran dan pelaksanaan anggaran. Capaian NKA dinilai berdasarkan Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA bobot 50%)

dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA bobot 50%). NKA dibagi menjadi 5 kategori: Sangat Baik (>90), Baik (>80-90), Cukup (>60-80), Kurang (>50-60), dan Sangat Kurang (≤50).

Metode Penghitungan:

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

$$NKA = 50\% \times NK \text{ Perencanaan (EKA)} + 50\% \times NK \text{ Pelaksanaan (IKPA)}$$

NK Perencanaan = Nilai kinerja perencanaan yang terdiri dari CRO, Penggunaan SBK dan Efisiensi SBK

NK Pelaksanaan = Nilai kinerja Pelaksanaan yang terdiri dari komponen penilaian Revisi DIPA, Penyerapan Anggaran, Penyelesaian Tagihan, Dispensasi SPM, Deviasi Hal III DIPA, Pengelolaan UP dan TUP, Capaian Output

Satuan	:	Kategori
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	BGTK Provinsi Kalimantan Selatan
Sumber Data	:	Data Hasil Eksternal dari Kementerian Keuangan
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan

DEFINISI OPERASIONAL, METODE PERHITUNGAN, DAN SUMBER DATA
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN 2.2
BALAI GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Program	:	Dukungan Manajemen
Sasaran Kegiatan (SK)	:	Meningkatnya tata kelola BGTK Provinsi Kalimantan Selatan
Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	:	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Balai GTK Provinsi Kalimantan Selatan minimal A

Definisi:

Berdasar Perpres 29 th 2014: SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB No. 12 Tahun 2015, hasil penilaian SAKIP dikategorikan sebagai berikut:

No.	Predikat	Nilai Absolut	Interprestasi
1	AA	> 90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	> 80 - 90	Memuaskan
3	BB	> 70 - 80	Sangat Baik
4	B	> 60 - 70	Baik
5	CC	> 50 - 60	Cukup (Memadai)
6	C	> 30 - 50	Kurang
7	D	> 0 - 30	Sangat Kurang

Metode Penghitungan:

Nilai SAKIP didasarkan pada 5 komponen penilaian yaitu:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot Penilaian
1	Perencanaan Kinerja	30,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00
Total Nilai		100,00

Satuan	:	Predikat
Tipe Penghitungan	:	Nonkumulatif
Unit Pelaksana	:	BGP Provinsi Kalimantan Selatan
Sumber Data	:	Laporan Hasil Evaluasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah
Polarisasi Indikator	:	Maksimal
Periode Pengumpulan Data	:	Tahunan



Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah
Balai Guru dan Tenaga Kependidikan Provinsi Kalimantan Selatan
+62511-4772187



bgp.kalsel@kemdikbud.go.id



Jl Ambulung, Banjarbaru Selatan