

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

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



# **DRAFT Rencana Strategis**

**PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA  
TAHUN 2020 - 2024**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**



# **DRAFT RENCANA STRATEGIS**

## **PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA TAHUN 2020 - 2024**

**DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**



## KATA PENGANTAR

Dalam rangka mengantisipasi berbagai kemungkinan perubahan yang bakal terjadi pada Abad ke-21, Pusat Pengemangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) telah dan sedang menyempurnakan rencana strategis untuk kurun waktu 2020 - 2024. Dengan adanya rencana strategis ini, diharapkan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata selaku unit pelaksana teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dibawah dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dapat mempedomani rencana strategis dimaksud.

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

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

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

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

Depok, Juni 2020

Kepala PPPPTK Bisnis dan Pariwisata,

**Sabli, S.H., M.H.**  
**NIP. 196405021993031002**

## DAFTAR ISI

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



**BAB V      SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN**

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



# BAB I

# PENDAHULUAN



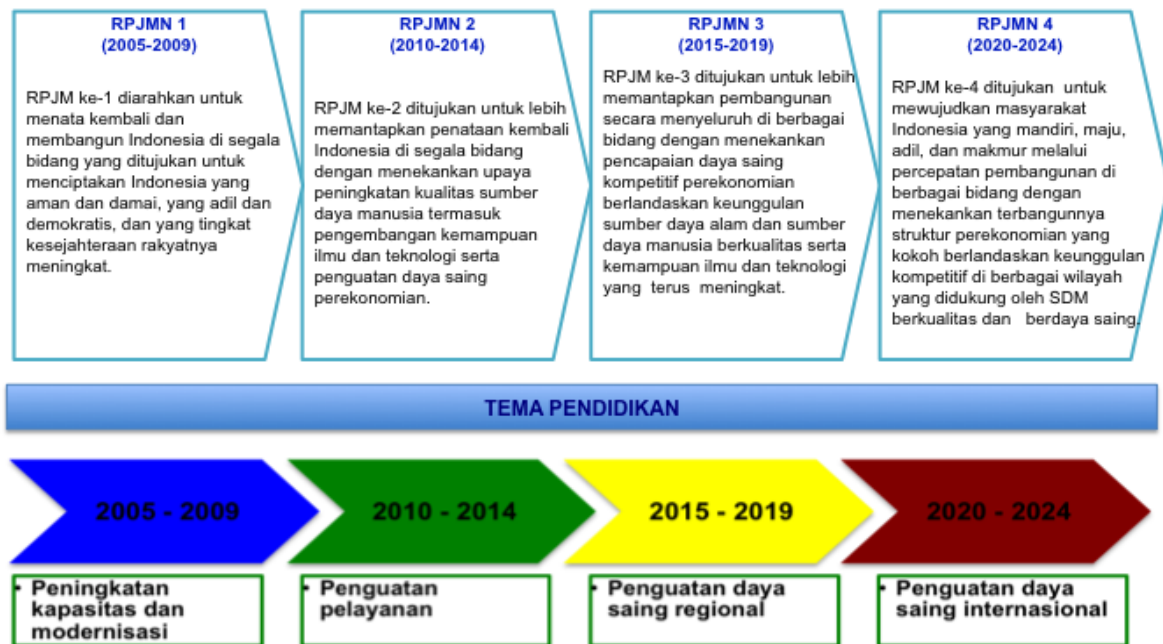
## A. Latar Belakang

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

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

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 telah ditetapkan bahwa pembangunan nasional pada RPJMN 2019-2025 diarahkan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur, melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing.

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



Gambar 1.1 : Tema Pendidikan Nasional 2005-2024

Rencana Pembangunan Pendidikan Nasional Jangka Panjang dimaksud diharapkan mampu menuntun semua unit kerja di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam pencapaian visi, misi, tujuan strategis, sasaran strategis, arah kebijakan dan strategi, program, kegiatan, serta indikator kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing unit kerja. Rencana pembangunan pendidikan nasional tersebut diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman dalam menyusun: (1) Renstra Unit unit kerja dan UPT; (2) Rencana Kerja dan Anggaran (RKA); (3) Rencana Kinerja Tahunan (RKT); (4) Penetapan Kinerja (PK); dan (5) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Dengan mengacu pada RPJPN 2005-2025, RPJMN Tahun 2019-2024, dan Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015, maka PPPPTK Bisnis dan Pariwisata selaku UPT di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan menyusun dan menetapkan Renstra Tahun 2019-2024. Renstra PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Tahun 2019-2024 ini, menjadi pedoman bagi semua tingkatan dan satuan unit kerja di lingkungan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dalam merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi program dan kegiatan.

## B. Landasan Hukum

Program Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata Tahun 2019 – 2024 disusun dengan mengacu pada:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
7. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
9. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
10. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005--2025
11. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
12. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
14. Permendiknas Nomor 14 Tahun 2006 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja;
15. Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
18. Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
19. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 35 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja;
20. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
21. Permendikbud Nomor 34 tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan dan Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK);
22. Permendikbud Nomor 11 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;

### C. Paradigma Pendidikan

Kesepakatan global dan regional mengarah pada dibukanya semua jenis jasa bagi perdagangan dunia (*broadening*) dengan tingkat liberalisasi (*depending*) sebesar 100 persen (Tjokrowinoto, 1996). Dalam hubungan ini, birokrasi harus mampu mengantisipasi kecenderungan baru, dan siap melakukan perubahan dan penyesuaian (*reformasi*) yang diperlukan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang tinggi bagi kehidupan masyarakat dan pembangunan bangsa. Birokrasi adalah suatu struktur otoritas atau organisasi yang didasarkan atas peraturan-peraturan yang jelas dan rasional serta posisi-posisi yang terpisahkan dari orang-orang yang mendudukinya (Sofian Effendi, 1994). Konsep birokrasi yang rasional sangat mengandalkan peraturan-peraturan (*rule*) dan prosedur yang

kesemuanya dimaksudkan untuk membantu tercapainya tujuan dan terlaksananya nilai-nilai atau norma-norma yang diinginkan (Azhar Kasim, 1993).

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

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

Merujuk pada Renstra Kemendikbud 2019-2024 dan Renstra Ditjen GKT 2019-2024, penyelenggaraan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata dengan didasarkan paradigma pendidikan universal sebagai berikut:

## 1. Pemberdayaan Manusia Seutuhnya.

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

## 2. Pendidikan dan pelatihan untuk semua

Fasilitasi peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan diselenggarakan dengan sistem terbuka dan demokratis serta berkesetaraan gender, sehingga dapat menjangkau mereka yang berdomisili di tempat terpencil serta mereka yang mempunyai kendala ekonomi dan sosial.

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

### 3. Pembelajaran Sepanjang Hayat

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

### 4. Pendidikan sebagai Suatu Gerakan

Pemerintah bertanggung jawab menyelenggarakan pendidikan yang sebaik-baiknya bagi semua warganegara. Namun, semua pihak dapat memberi kontribusi dalam penyelenggaraan pendidikan agar hasilnya optimal. Penyelenggaraan pendidikan harus disikapi sebagai suatu gerakan, yang mengintegrasikan semua potensi negeri dan peran aktif seluruh masyarakat. Untuk mendukung pendidikan sebagai suatu gerakan, maka PPPPTK Bisnis dan Pariwisata berperan mendorong guru dan tenaga kependidikan sebagai motor penggerak peningkatan mutu pendidikan.

### 5. Pendidikan Menghasilkan Pembelajar

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



guru dan tenaga kependidikan untuk selalu meningkatkan kompetensi, kreatifitas dan inovasi yang dapat memotivasi peserta didik menjadi insan pembelajar.

## 6. Pendidikan Membentuk Karakter

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

## 7. Sekolah yang Menyenangkan

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

## 8. Pendidikan Membangun Kebudayaan

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

## 9. Penyelenggaraan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi PTK yang Baik

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



serta mendorong semangat kewirausahaan (*entrepreneurial spirit*) sumber daya manusia PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, Sekolah, serta masyarakat.

## **BAB II**

# **ANALISIS KONDISI UMUM**



Pokok-pokok kebijakan strategis, program, sasaran, serta strategi pelaksanaan pembangunan pendidikan yang dirancang dalam Renstra 2019-2024 disusun dengan mempertimbangkan keadaan dan tantangan dalam lingkungan strategis agar sasaran lima tahun ke depan lebih realistis dan konsisten dengan prinsip-prinsip pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang efisien, efektif, akuntabel, dan demokratis. Analisis lingkungan strategis yang dikaji dalam bab ini dapat dilihat baik dari kelemahan dan kekuatan internal maupun peluang dan tantangan dari eksternal Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bisnis dan Pariwisata.

## A. Tantangan Globalisasi

Dunia kini seolah tanpa batas, tak satu negara/bangsa-pun yang dapat menghindari dari era ini. Semua negara/bangsa akan mengalami berbagai masalah dan tantangan kompetisi yang begitu tajam. Kotler menyatakan **“tidak ada satu pun bangsa dewasa ini yang bebas dari masalah, walaupun sifat, kedalaman dan jangkauannya sangat bervariasi”** (Kotler, Jatusripitak, dan Maesincee, 1998). Kondisi lingkungan global yang berubah demikian cepat memaksa suatu negara/bangsa melakukan berbagai perubahan dan penyesuaian diri dengan berbagai perubahan yang terjadi, sehingga negara/bangsa tetap dapat *survive*, yang pada gilirannya adalah kesejahteraan/kemakmuran bangsa. Karena **“kemakmuran bangsa itu diciptakan dan bukan warisan”** (Porter, 1998). Modal manusia menyumbang langsung pada penciptaan kekayaan nasional. Semakin tinggi tingkat keterampilan dan pengetahuan, semakin mudah bagi individu dalam usia bekerja untuk mengerti, menerapkan, dan mendapatkan hasil dari kemajuan teknik, dan akhirnya semakin tinggi standar hidup bangsa (Kotler, Jatusripitak, dan Maesincee, 1998).

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

Dalam percaturan global, keunggulan komparatif menjadi kurang dapat diandalkan, dan memaksa organisasi untuk berusaha memiliki keunggulan kompetitif. Hammer mengatakan bahwa “organisasi abad 21 ditandai dengan tanggung jawab, otonomi, risiko, dan ketidakpastian” (Hammer, 1997). Organisasi

masa depan adalah organisasi yang inovatif, adaptif, dan cepat merespon perubahan yang terjadi (Lucky, 2002).

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

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

Disamping itu, SDM dalam suatu organisasi juga perlu memiliki semangat wirausaha, melakukan pemberdayaan (*empowerment*), mendorong dan mengupayakan organisasi menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*) sehingga pada gilirannya akan menjadi organisasi yang cerdas (*an intelligent organization*), efektif, dan memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu diperlukan komitmen yang tinggi bagi seluruh anggota organisasi, untuk mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi dan mungkin akan terjadi. Komitmen yang diperlukan bukan sekedar komitmen politik, tetapi bahkan sampai pada komitmen spiritual. Gambaran mengenai tingkatan komitmen dari yang paling lemah sampai yang paling tinggi (Richards, 2004) seperti pada gambar 2.1.



Gambar 2.1: Tingkatan Komitmen

Sebagaimana diketahui bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia dari tahun 2010 sampai tahun 2017 menunjukkan penurunan peringkat dan nilai indeks pembangunan manusia. Perhatikan data berikut di bawah ini.

Tabel 2.1: Indeks Pembangunan Manusia Indonesia 2010 - 2017

Tahun	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2017
Ranking	108	124	121	108	110	113	116
HDI Value	0.600	0.697	0.629	0.684	0.684	0,689	0,694
Jml. Negara	169	187	186	187	188	188	189

Sumber: UNDP-Human Development Report 2010 – 2017

Tabel 2.5: Perkembangan Indeks Daya Saing Global (The Global Competitiveness Index) 2014 -2015 sampai dengan 2018

No	Country/ Economy	GCI 2014- 2015		GCI 2015- 2016		GCI 2016- 2017		GCI 2017 - 2018	
		Rank	Skor	Rank	Skor	Rank	Skor	Rank	Skor
1	Singapore	2	5.65	2	5.7	2	5,72	2	85,6
2	Malaysia	20	5.16	18	5.2	25	5,16	25	74,4
3	Brunei Darussalam					58	4,35	62	61,4
4	Thailand	31	4.66	32	4.6	34	4,64	38	67,5
5	Indonesia	34	4.57	37	4.5	41	4,52	45	64,9
6	Philippines	52	4.40	47	4.4	57	4,36	56	62,1
7	Vietnam	68	4.23	56	4.3	60	4,31	77	58,1
8	Cambodia	95	3.89	90	3.9			110	50,2
9	Lao PDR	93	3.91	83	4.0	93	3,93	112	49,3
10	Myanmar	134	3.24	131	3.3				
11	Timor-Leste	136	3.17						
12	China	28	4.89	28	4.9	28	4,95	28	72,6
13	Jepang	6	5.47	6	5.5	8	5,48	5	82,5
14	Korea Rep	26	4.96	26	5.0	26	5,03	15	78,8
	Jumlah Negara	144		140		138		140	

Sumber: World Economic Forum | [www.weforum.org/gcr](http://www.weforum.org/gcr), The Global Competitiveness Report 2014-2015, 2015–2016; 2016-2017, 2018. The Global Competitiveness Index 4.0 2018 Rankings, dalam <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>

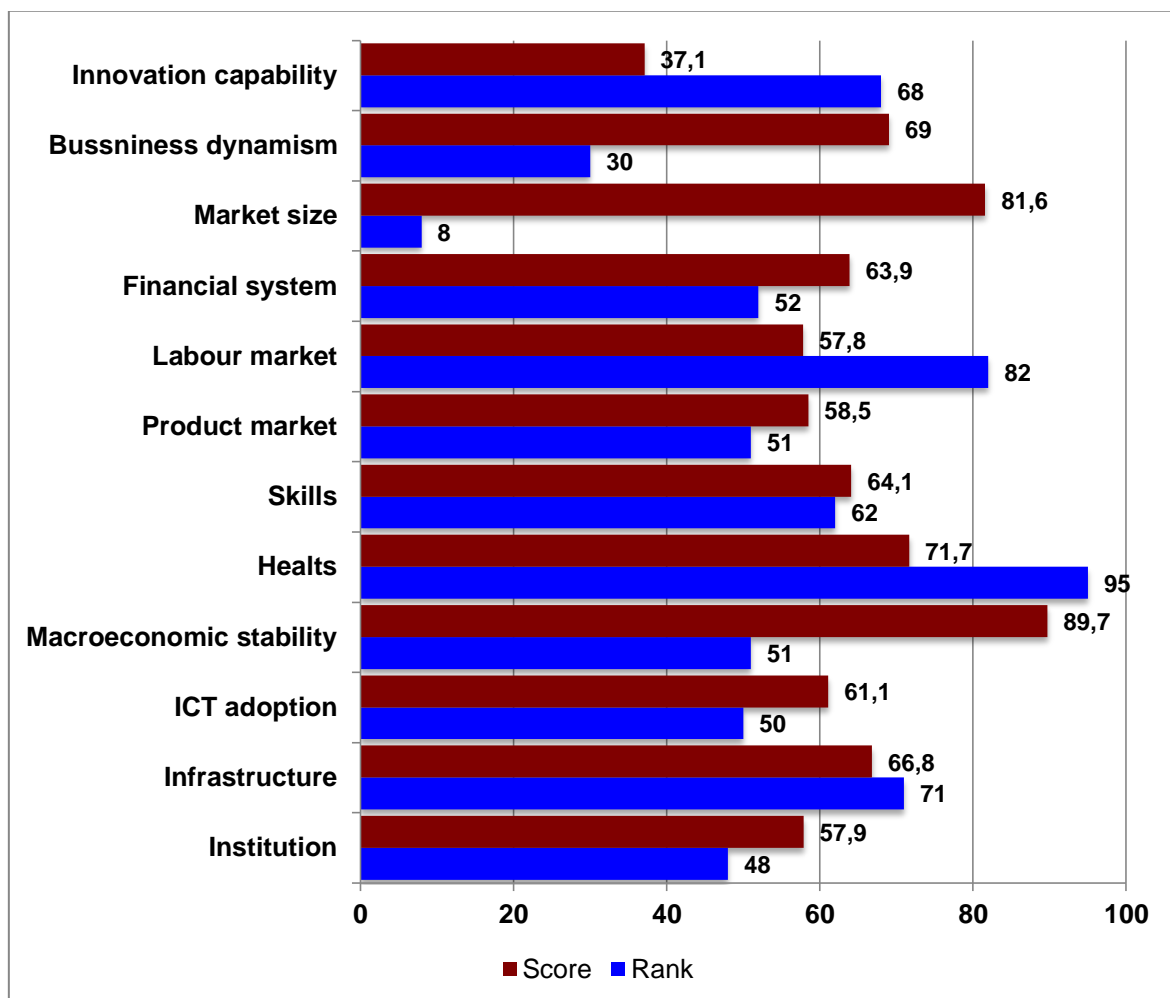
Disamping data tersebut di atas, dalam hubungannya dengan daya saing global, The Global Competitiveness Report 2018 menunjukkan bahwa Indonesia berada pada ranking yang beragam dari 140 negara. Indonesia secara ekonomi berada pada ranking 45, dengan skor 64,9 Sedangkan ranking berdasar 12 pilar, menunjukkan ranking yang beragam, sebagaimana tabel berikut ini.

Bahkan berdasarkan IMD World Competitiveness ranking 2019, ranking Indonesia yang pada tahun 2018 menempati ranking 43, pada tahun 2019 naik menempati ranking 32. Ini berarti bahwa daya saing bangsa naik 11 poin.

Tabel 2.6 : Ranking Indonesia dalam 12 Pilar Daya Saing Global, 2018

Pilars	Rank	Score
Institution	48	57.9
Infrastructure	71	66.8
ICT adoption	50	61.1
Macroeconomic stability	51	89.7
Healts	95	71.7
Skills	62	64.1
Product market	51	58.5
Labour market	82	57.8
Financial system	52	63.9
Market size	8	81.6
Bussniness dynamism	30	69.0
Innovation capability	68	37.1

Sumber: The Global Competitiveness Index 4.0 2018, dalam <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>



Gambar 2.2 : Ranking Indonesia pada The Global Competitiveness Index 4.0 2018  
 Sumber: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>

Berdasarkan berbagai kajian, kesenjangan atau gap yang terjadi selama ini paling tidak terletak pada tiga persoalan utama. **Pertama**, belum meratanya penyebaran sumber belajar (pusat-pusat pendidikan dan pelatihan) di setiap provinsi, sistem dan moda pembelajaran seperti ketersediaan modul pembelajaran (baik cetak maupun dalam bentuk modul *online*) yang memungkinkan banyak orang memiliki akses langsung untuk mengembangkan potensi dirinya. **Kedua**, persepsi masyarakat Indonesia tentang kemakmuran baru terbatas pada ketercukupan sumber daya alam yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan ekonomi masyarakat. Para birokrat dan politisi kita belum sepenuhnya menyadari bahwa pembangunan di bidang pendidikan merupakan investasi jangka panjang. Itu sebabnya alokasi dana untuk pengembangan sektor pendidikan belum menggemblakan, walaupun Undang-Undang menetapkan 20% dari dana pembangunan harus dialokasikan untuk sektor pendidikan. **Ketiga**, belum adanya kemauan politik yang kuat dari pemerintah untuk benar-benar menjadikan pendidikan sebagai sumber devisa bagi negara, padahal Australia, Singapura, dan Korea Selatan telah membuktikan bahwa sektor pendidikan dapat menjadi penghasil devisa yang besar. Jika ketiga kesenjangan ini dapat diterima sebagai kondisi faktual yang mempengaruhi kualitas pengembangan manusia Indonesia maka upaya untuk menghadirkan program-program fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang sinergis antara pusat dan daerah merupakan suatu keniscayaan yang harus dikembangkan.

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

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

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

Tabel 2.2: Indeks Pembangunan Manusia Provinsi dan Nasional, 2011 – 2018

Provinsi	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
11. Aceh	72,16	72,51	73,05	68,81	69,45	70,00	70,60	71,19
12. Sumatera Utara	74,65	75,13	75,55	68,87	69,51	70,00	70,57	71,18
13. Sumatera Barat	74,28	74,7	75,01	69,36	69,98	70,73	71,24	71,73
14. Riau	76,53	76,9	77,25	70,33	70,84	71,20	71,79	72,44
15. Jambi	73,30	73,78	74,35	68,24	68,89	69,62	69,99	70,65
16. Sumatera Selatan	73,42	73,99	74,36	66,75	67,46	68,24	68,86	69,39
17. Bengkulu	73,40	73,93	74,41	68,06	68,59	69,33	69,95	70,64
18. Lampung	71,94	72,45	72,87	66,42	66,95	67,65	68,25	69,02
19. Kep. Bangka Belitung	73,37	73,78	74,29	68,27	69,05	69,55	69,99	70,67
20. Kepulauan Riau	75,78	76,2	76,56	73,40	73,75	73,99	74,45	74,84
31. DKI Jakarta	77,97	78,33	78,59	78,39	78,99	79,60	80,06	80,47
32. Jawa Barat	72,73	73,11	73,58	68,80	69,50	70,05	70,69	71,30
33. Jawa Tengah	72,94	73,36	74,05	68,78	69,49	69,98	70,52	71,12
34. Yogyakarta	76,32	76,75	77,37	76,81	77,59	78,38	78,89	79,53
35. Jawa Timur	72,18	72,83	73,54	68,14	68,95	69,74	70,27	70,77
36. Banten	70,95	71,49	71,90	69,89	70,27	70,96	71,42	71,95
51. Bali	72,84	73,49	74,11	72,48	73,27	73,65	74,30	74,77
52. Nusa Tenggara Barat	66,23	66,89	67,73	64,31	65,19	65,81	66,58	67,30
53. Nusa Tenggara Timur	67,75	68,28	68,77	62,26	62,67	63,13	63,73	64,39
61. Kalimantan Barat	69,66	70,31	70,93	64,89	65,59	65,88	66,26	66,98
62. Kalimantan Tengah	75,06	75,46	75,68	67,77	68,53	69,13	69,79	70,42
63. Kalimantan Selatan	70,44	71,08	71,74	67,63	68,38	69,05	69,65	70,17
64. Kalimantan Timur	76,22	76,71	77,33	73,82	74,17	74,59	75,12	75,83
65. Kalimantan Utara	-	-	74,72	68,64	68,76	69,20	69,84	70,56
71. Sulawesi Utara	76,54	76,95	77,36	69,96	70,39	71,05	71,66	72,20
72. Sulawesi Tengah	71,62	72,14	72,54	66,43	66,76	67,47	68,11	68,88
73. Sulawesi Selatan	72,14	72,7	73,28	68,49	69,15	69,76	70,34	70,90
74. Sulawesi Tenggara	70,55	71,05	71,73	68,07	68,75	69,31	69,86	70,61
75. Gorontalo	70,82	71,31	71,77	65,17	65,86	66,29	67,01	67,71
76. Sulawesi Barat	70,11	70,73	71,41	62,24	62,96	63,60	64,30	65,10
81. Maluku	71,87	72,42	72,70	66,74	67,05	67,60	68,19	68,87
82. Maluku Utara	69,47	69,98	70,63	65,18	65,91	66,63	67,20	67,76
91. Papua Barat	69,65	70,22	70,62	61,28	61,73	62,21	62,99	63,74
94. Papua	65,36	65,86	66,25	56,75	57,25	58,05	59,09	60,06
<b>Indonesia (BPS)</b>	<b>72,77</b>	<b>73,29</b>	<b>73,81</b>	<b>68,90</b>	<b>69,55</b>	<b>70,18</b>	<b>70,81</b>	<b>71,39</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, Indeks Pembangunan Manusia 2018, No. 32/04/Th. XXII, 15 April 2019 dalam <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/04/15/1557/pada-tahun-2018--indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-mencapai-71-39.htm>



Disamping kondisi tersebut di atas, perlu juga memperhatikan dan mempertimbangkan perkembangan dan trend yang sedang mungkin akan terjadi dan terjadi di belahan dunia, yang akan berdampak bagi bangsa dan Negara Indonesia. Trend dimaksud antara lain:

#### a. Trend Perkembangan Dunia: Demografi dan *Emerging Economy*

Revolusi industri yang terjadi saat ini diberbagai belahan dunia mengimplikasikan bermacam hal salah satunya adalah trend demografi dan kemunculan ekonomi baru yang berbasis teknologi. McKinsey mensinyalir pada era sekarang akan terjadi gelombang automasi besar dan banyak pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga manusia. Selain itu juga trend urbanisasi sungguh sangat besar dampaknya di dunia.

Penduduk dunia di perkotaan diperkirakan meningkat menjadi 65% (2045) dengan 95% penambahan terjadi di emerging economies (Negara berkekuatan ekonomi baru). Pembangunan perkotaan berperan dalam meningkatkan daya saing, pertumbuhan ekonomi, dan kualitas hidup masyarakat. *Output* negara berkembang tahun 2050 diperkirakan mencapai 71% dari total *output* dunia dan Asia yang merupakan pendorong utama mencapai 54%. Investasi SDM, dan infrastruktur, reformasi structural, dan iklim usaha mendorong pertumbuhan ekonomi yang tinggi, berdaya saing, dan berkesinambungan.

#### b. Trend Pertumbuhan Ekonomi Nasional

Dari indikator makro ekonomi diperoleh data bahwa sepanjang tahun 2017 penyerapan tenaga kerja cenderung melambat, tetapi bukan karena tergantikan oleh robot. Data Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) tahun 2017 mengungkapkan bahwa penyerapan tenaga kerja sepanjang 2017 tercatat sebanyak 1,17 juta orang. Angka ini turun sebesar 216 ribu orang atau dibanding penyerapan tenaga kerja tahun 2016 yang jumlahnya 1,39 juta orang. Kendati realisasi investasi tumbuh 13,1% sepanjang 2017 tetapi investasi yang masuk lebih banyak ke sektor jasa dibanding sektor manufaktur. Hal ini bisa terlihat dari porsi investasi PMDN ke sektor jasa yang naik secara signifikan dari 37,8% tahun 2016 menjadi 45,6% pada tahun 2017.

Sementara investasi PMA di sektor jasa porsinya bahkan meloncat dari 26,8% ke 40,3% dari total investasi. Porsi investasi di sektor industri pengolahan atau manufaktur baik PMA maupun PMDN terus merosot dari 54,8% ke 39,7%. Disisi yang lain data BPS juga menunjukkan bahwa share industri manufaktur terhadap PDB terus turun menjadi 20,1% tahun 2017. Share 9 sektor jasa termasuk perdagangan dan informasi komunikasi berada di angka 37,1% terhadap PDB pada akhir 2017.

Pertumbuhan PDB tertinggi disumbang oleh sektor jasa, yakni sektor informasi komunikasi sebesar 9,8%, transportasi pergudangan 8,49% dan jasa perusahaan 8,44%. Sedangkan pertumbuhan manufaktur hanya 4,27%.

Kalau investor yang masuk lebih tertarik ke sektor jasa daripada ke industri manufaktur maka penyerapan tenaga kerjanya pasti turun. Fenomena yang

dikenal dengan deindustrialisasi prematur ini menjadi tantangan yang nyata dibandingkan ancaman serbuan robot.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kita tidak sedang mengarah pada Revolusi Industri 4.0, justru kita mengarah pada revolusi di sektor jasa. (Berkembang pesatnya bisnis transportasi online, e-commerce dan Fintech menjadi bukti sektor jasa lebih ramah terhadap adopsi teknologi dibanding sektor manufaktur). Teori penyusutan tenaga kerja karena adanya perubahan otomatisasi di industri manufaktur ternyata tidak terbukti keabsahannya, setidaknya dalam kurun waktu 5 tahun terakhir.

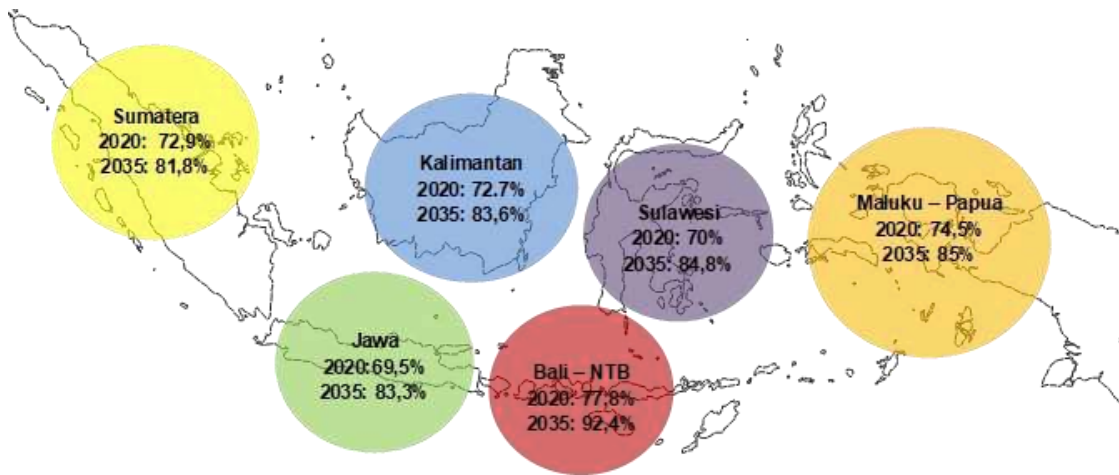
### c. Trend Kondisi Kebutuhan Tenaga Kerja Nasional

Dengan memperhatikan dinamika perkembangan tersebut, maka pada tahun 2030 Indonesia diperkirakan akan menghadapi kenaikan kebutuhan tenaga kerja terampil sebanyak 60 juta orang yaitu dari 55 juta orang pada tahun 2012 menjadi 113 juta orang di tahun 2030. Jika kebutuhan ini dikaitkan dengan prioritas pemerintah, maka ada beberapa sektor yang seharusnya menjadi orientasi utama bagi perencanaan ketenagakerjaan, antara lain: sektor perikanan dan kemaritiman, sektor pertanian dan sektor pariwisata. Jika pembangunan, pengoperasian dan pengelolaan berbagai infrastruktur dipertimbangkan, maka kebutuhan tenaga kerja di pada periode 15 tahun mendatang juga akan muncul dari di bidang teknologi rekayasa, konstruksi dan transportasi. Era digital yang telah berlangsung juga akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja.

Menurut proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor industri yang disusun oleh Kementerian Perindustrian (2015), sampai dengan tahun 2020 komposisi kebutuhan tenaga kerja menurut subsektor industri diperkirakan relatif stabil. Kebutuhan tenaga kerja dari sub-sektor makanan akan mencapai 29% dari seluruh kebutuhan tenaga kerja sektor industri bukan migas. Kebutuhan sub-sektor garmen akan mencapai 15,5% dan sub-sektor industri kayu dan barang kayu mencapai 10% dari total kebutuhan tenaga kerja industri. Kebutuhan tenaga kerja sektor industri di Jawa secara umum cenderung menurun (dari 432 ribu pada tahun 2015 menjadi 424 ribu pada tahun 2020 menjadi 386 ribu pada tahun 2035). Sebaliknya, kebutuhan tenaga kerja sektor industri di provinsi-provinsi lain di luar Jawa justru meningkat.

Pada tahun 2020 dibutuhkan 429 ribu tenaga kerja lulusan SMK dan pada tahun 2035 dibutuhkan 634 ribu tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja berpendidikan SMK terutama berasal dari sub-sektor industri makanan, industri garmen, serta industri kayu dan pembuatan barang dari kayu. Proyeksi komposisi jumlah kebutuhan tenaga kerja sektor industri jenjang pendidikan SMK per wilayah pada tahun 2035 yang menggambarkan proyeksi persentase kebutuhan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMK (Level 2 KKNI) per wilayah.





Gambar 2.3: Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor industri per wilayah (%)

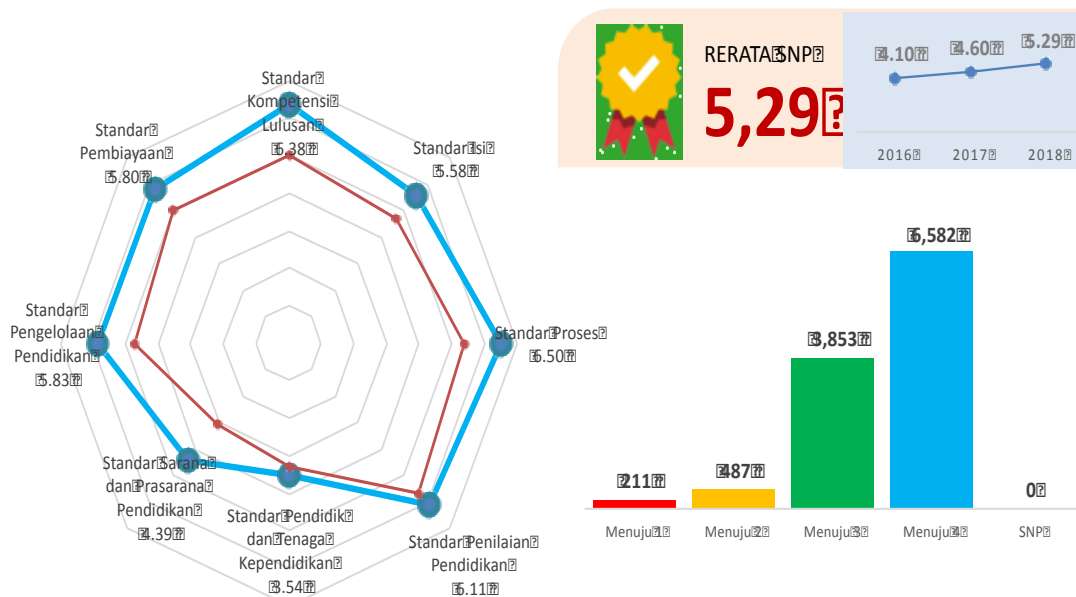
Memperhatikan perkembangan yang terjadi, maka untuk mewujudkan tenaga kerja tingkat SMK dengan level KKNi 2, diperlukan guru yang juga memiliki kompetensi yang lebih dari tuntutan KKNi level 2. Untuk mewujudkan guru yang kompeten dan profesional di bidang kejuruan, diperlukan pendidikan dan pelatihan yang tepat secara berkesinambungan dan teratur. Dengan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan, maka hal-hal baru pada trend perkembangan masing-masing kompetensi keahlian dapat diperoleh dan dibelajarkan pada peserta didik.

## B. Kondisi Umum

Perkembangan jumlah siswa dari tahun 2016 sampai 2018 setiap tahunnya meningkat sebanyak 2-4% sedangkan pertumbuhan jumlah sekolah meningkat 1-2%. Kenaikan tersebut jelas mengindikasikan trend positif dan secara psikologis masyarakat semakin percaya untuk melanjutkan pendidikan menengah di SMK.



Gambar 2.4 : Peningkatan Jumlah Sekolah, Siswa dan Guru 2016-2018  
Sumber: Renstra Direktorat PSMK 2019-2024 (Draft)



Gambar 2.5 : Capaian Mutu SMK  
Sumber: Direktorat PSMK, 2019

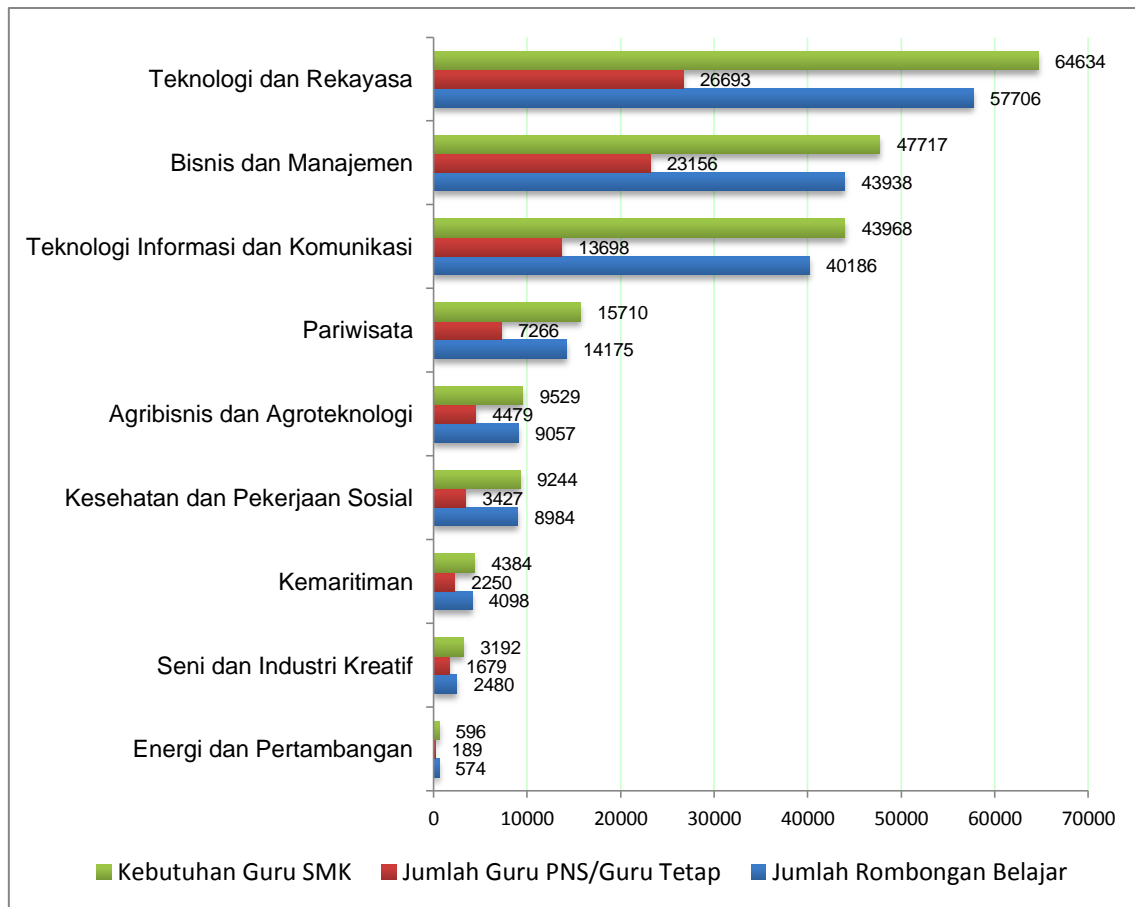
Berdasarkan data dari Direktorat Pembinaan SMK, terjadi kekurangan guru produktif pada SMK yang cukup banyak, sebagaimana tabel berikut di bawah ini.

Tabel 1.1 Rombongan Belajar, Jumlah Guru, dan Kebutuhan Guru SMK

Bidang Keahlian	Jumlah Rombongan Belajar	Jumlah Guru PNS/Guru Tetap	Kebutuhan Guru SMK
Energi dan Pertambangan	574	189	596
Seni dan Industri Kreatif	2.480	1.679	3.192
Kemaritiman	4.098	2.250	4.384
Kesehatan dan Pekerjaan Sosial	8.984	3.427	9.244
Agribisnis dan Agroteknologi	9.057	4.479	9.529
Pariwisata	14.175	7.266	15.710
Teknologi Informasi dan Komunikasi	40.186	13.698	43.968
Bisnis dan Manajemen	43.938	23.156	47.717
Teknologi dan Rekayasa	57.706	26.693	64.634

Sumber: Direktorat PSMK, 3 Juli 2019

Berdasar tabel 1.1 tersebut di atas, maka secara grafis dapat digambarkan sebagai berikut di bawah ini.



Gambar 2.6 : Kondisi Guru Produktif SMK  
Sumber: Direktorat PSMK, 3 Juli 2019

Sehubungan dengan Inpres RI nomor 9 tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan dalam rangka peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya manusia Indonesia, terdapat tugas khusus bagi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan:

- Membuat peta jalan pengembangan SMK;
- Menyempurnakan dan menyelaraskan kurikulum SMK dengan kompetensi sesuai pengguna lulusan (*link and match*);
- Meningkatkan jumlah dan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan SMK;
- Meningkatkan kerjasama dengan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, dunia usaha/industri;
- Meningkatkan akses sertifikasi lulusan SMK dan akreditasi SMK; dan
- Membentuk Kelompok Kerja Pengembangan SMK.

Meski sudah diterbitkan Inpres RI nomor 9 tahun 2016, namun demikian kondisi umum SMK yang ada masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Sesuai dengan data Direktorat PSMK per 3 Juli 2019, maka secara umum kondisi SMK yang ada antara lain:

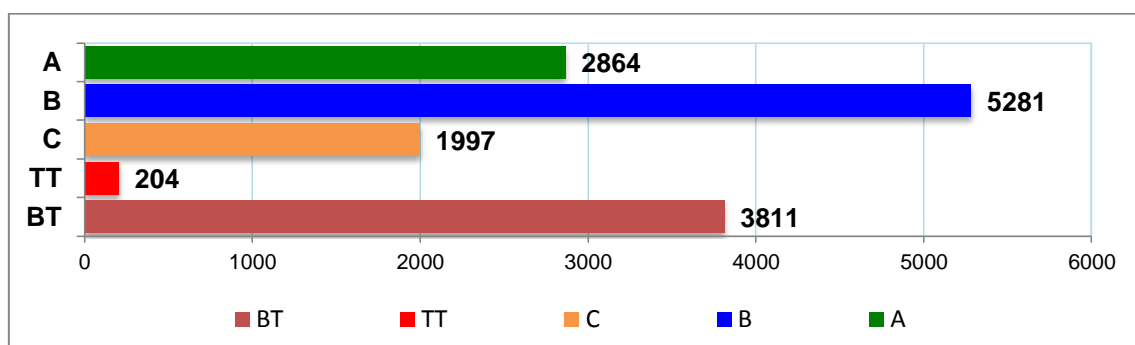
- Sebagian besar SMK membuka bidang keahlian yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;
- Sebanyak 75% SMK berstatus swasta yang sebagian besar (60%) adalah sekolah kecil (<200 siswa)
- Masih ada 27,8% SMK yang belum terakreditasi;
- Kontribusi Dunia Usaha dan Industri masih sangat terbatas, hanya 10.794 SMK yang bekerjasama dengan DU/DI;
- Masih kurang 139.608 Guru produktif SMK

Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN) sekaligus Kepala Bappenas Bambang P.S. Brodjonegoro mengatakan, pemerintah bakal mulai membenahi sistem pendidikan vokasi atau pendidikan berbasis keahlian, untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang sesuai tuntutan revolusi industri 4.0. Salah satu tuntutan tersebut adalah peralihan kebutuhan tenaga kerja di industri. Misalnya pekerjaan mekanis atau yang membutuhkan ketrampilan rendah akan digantikan oleh otomatisasi mesin hingga kecerdasan buatan; sedangkan pekerjaan yang membutuhkan kreativitas atau ketrampilan tinggi akan semakin banyak dan cuma bisa diisi oleh manusia. Kuncinya adalah vokasi dilengkapi dengan sertifikasi kompetensi, ituantisipasi yang disiapkan dari sekarang". Peran pendidikan vokasi akan sangat penting karena bisa mencetak pekerja yang sudah memiliki keahlian sesuai kebutuhan industri. Harapannya, tingkat ketrampilan pekerja tersebut sudah ada di level menengah atau tinggi ketika masuk ke industri (<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/02/21>)

Disamping kondisi tersebut di atas, dalam kaitannya dengan Sekolah Menengah Kejuruan, masih terdapat permasalahan dan tantangan yang perlu segera dicarikan solusinya. Permasalahan dan tantangan yang dimaksud, antara lain:

- Masih rendahnya Mutu Pendidikan SMK

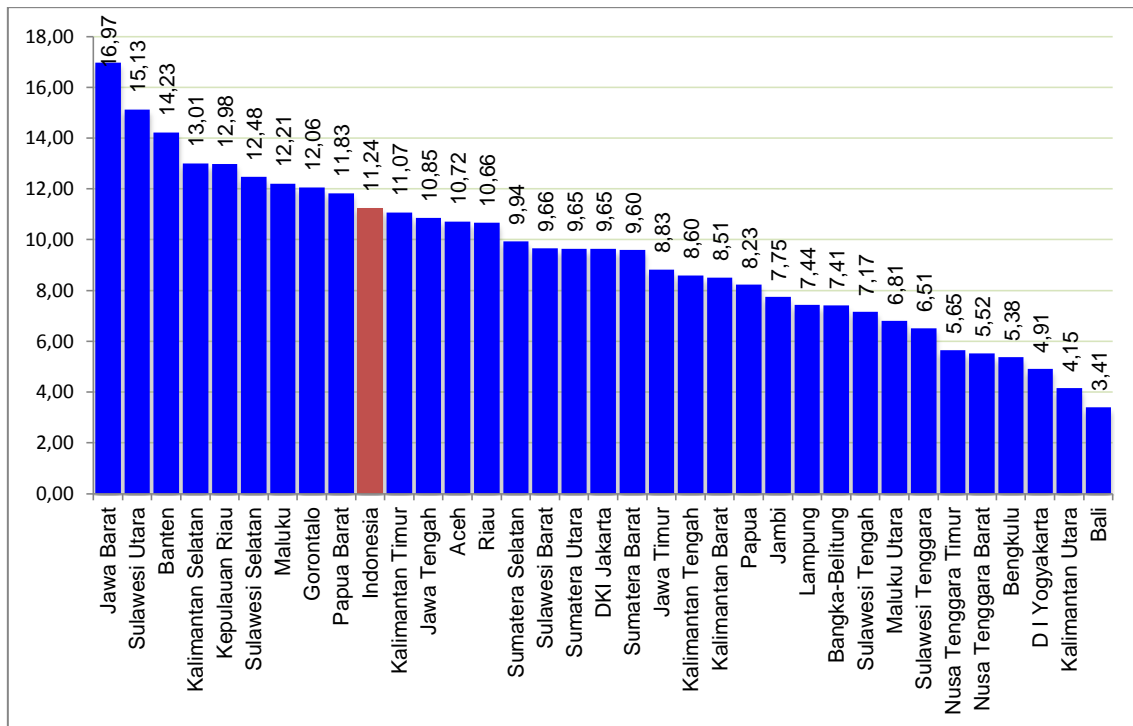
Paska Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang perubahan skema akreditasi yang semula berbasis kompetensi keahlian menjadi satuan pendidikan diperoleh data akreditasi sebagai berikut:



Gambar 2.7 : Data Akreditasi SMK per Satuan Pendidikan  
Sumber: Renstra Direktorat PSMK 2019-2024 dari BAN SM 2019

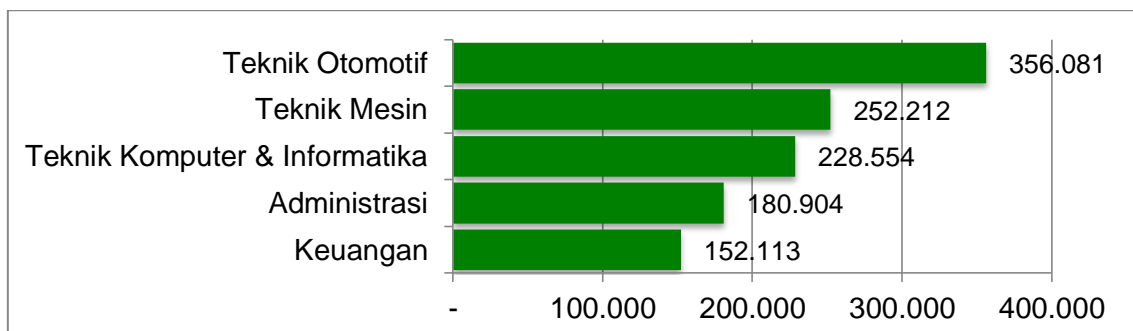
Dari data tersebut sebanyak 42,47% atau 6.012 sekolah terakreditasi C, tidak terakreditasi, dan belum terakreditasi. Sedangkan sebanyak 57,53% atau 8.145 sekolah terakreditasi B, dan A. Hal ini menandakan bahwa mutu pendidikan masih rendah dan harus ditingkatkan secara optimal.

Kualitas SMK dimaksud dimungkinkan akan berdampak pada keterserapan lulusan di dunia kerja. Dengan kualitas yang kurang baik, maka memungkinkan lulusan tidak diterima di dunia kerja, yang akibatnya menjadi pengangguran. Perhatikan Data tingkat pengangguran terbuka (TPT) SMK menurut provinsi.



Gambar 2.8: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) SMK Menurut Provinsi, 2018  
 Sumber: Direktorat Pembinaan SMK, dari BPS (Sakernas 2018)

Sedangkan kompetensi keahlian pada SMK yang terbanyak menganggur tahun 2018, adalah sebagaimana gambar berikut ini.

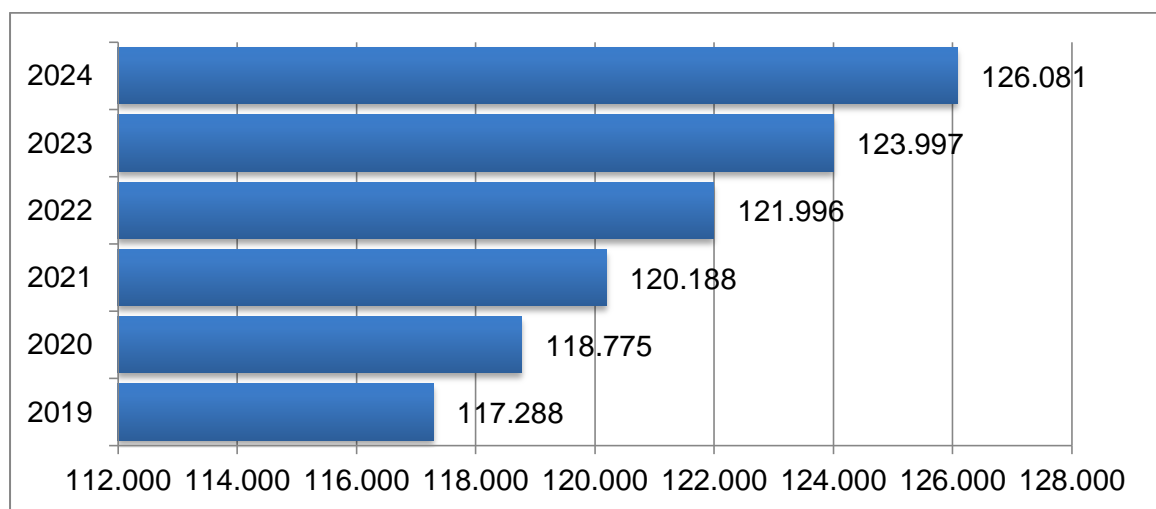


Gambar 2.9: Kompetensi Keahlian pada SMK yang menganggur tahun 2018  
 Sumber: Dr. Indra Murty Surbakti, MA, **Subdirektorat Statistik Ketenagakerjaan**, Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik, 4 Juli 2018

Pada tahun 2018, secara nasional, lima jurusan SMK terbesar yang banyak menganggur setelah lulus adalah teknik otomotif, teknik mesin, teknik komputer dan informatika, administrasi, dan keuangan. (Oversupply: Teknologi dan rekayasa, bisnis dan manajemen & Teknologi informasi dan komunikasi?, Renstra PMSK 2020-2024).

## ii. Kekurangan tenaga Guru SMK

Problem yang cukup genting lainnya adalah ketersediaan guru untuk SMK. Guru merupakan unsur penting dalam menghasilkan peserta didik yang kompeten. Laju penambahan guru tidak sebanding dengan laju pertumbuhan guru yang pensiun setiap tahunnya. Data proyeksi dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa kekurangan guru selalu bertambah setiap tahunnya.



Gambar 2.10: Data Kekurangan Guru SMK 2020-2024

Sumber: Ditjen GTK

## C. Analisis Kondisi

Memperhatikan kondisi sebagaimana diuraikan di atas, maka PPPPTK Bisnis dan Pariwisata perlu merespon hal tersebut secara cermat, sehingga diperoleh solusi yang paling mungkin yang dapat dilakukan. Analisis kondisi ini menerapkan model analisis TOWS (*Threats, Opportunities, Weaknesses, Strengths*). Analisis TO adalah analisis yang bersifat eksternal mencakup berbagai hal yang berupa peluang dan tantangan yang berasal dari luar organisasi, sedangkan analisis WS adalah analisis yang bersifat internal mencakup kelemahan dan kekuatan organisasi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata.

### 1. Tantangan (*Threats*)

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

- a. Adanya persaingan tenaga kerja dengan kompetensi yang tinggi dari negara lain (terlebih dengan berlakunya MEA) menuntut kita untuk mengelola pendidikan dan pelatihan yang lebih bermutu, sehingga menghasilkan keluaran yang bermutu pula. Terlebih pada saat ini yang sudah memasuki revolusi industri 4.0;
- b. Adanya penawaran program yang standarized dari lembaga-lembaga diklat negara lain dengan fasilitator yang memiliki kompetensi (dianggap) lebih baik dengan pendekatan pembelajaran yang menarik dan diakui secara internasional;
- c. Adanya kemungkinan lembaga asing membuka lembaga diklat di Indonesia, dengan program-program yang standar dan diakui secara internasional, baik secara tatap muka maupun dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK/ICT) atau diklat berbasis ICT;
- d. Dengan otonomi daerah, kabupaten/kota dan provinsi bebas untuk menentukan pilihan lembaga organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM-nya;
- e. Adanya lembaga-lembaga diklat lain dan atau lembaga-lembaga diklat di daerah yang menawarkan program-program sejenis dengan biaya bersaing dan yang relatif lebih kecil.

## 2. Peluang (*Opportunities*)

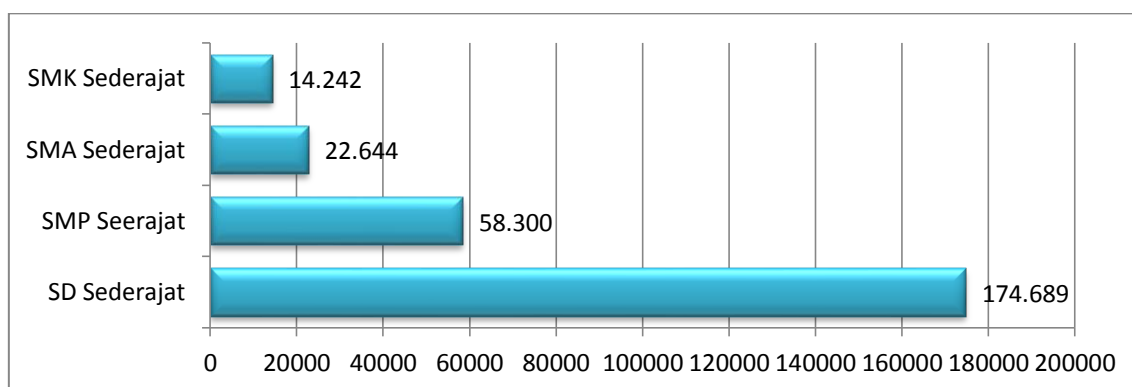
Meski terdapat begitu banyak tantangan yang menghadang, tetapi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata tetap memiliki harapan, karena peluang masih tetap ada betapapun sulitnya untuk menggapainya. Beberapa peluang yang perlu digapai dan dimanfaatkan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

- a. Adanya UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang merupakan cerminan komitmen pemerintah dalam menghasilkan SDM yang bermutu;
- b. Adanya UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen, yang diantaranya memuat pasal-pasal yang berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi pendidik, serta pembinaan pendidik;
- c. Adanya PP 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Hal ini berimplikasi pada kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan;
- d. Terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) nomor; 74/2008 tentang Guru
- e. Adanya Permendikbud nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
- f. Adanya kebijakan restrukturisasi kementerian dan adanya peraturan perundangan yang relevan dengan peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan;
- g. Alokasi biaya pendidikan yang secara berangsur-angsur akan mencapai 20% dari APBN. Dengan adanya peningkatan alokasi anggaran, diharapkan berbanding lurus dengan upaya peningkatan mutu pendidikan;



- h. Berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi (TIK/ICT), memudahkan berbagai pihak untuk mengakses informasi untuk kepentingan pendidikan dan pelatihan;
- i. Kemungkinan untuk bekerjasama dengan berbagai pihak baik dalam negeri maupun luar negeri dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan masih terbuka lebar;
- j. Masih cukup tingginya minat sekolah, guru dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari usulan dari SMK untuk mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata.
- k. Sebagian besar Dinas Pendidikan dan BKD/BKPP Kabupaten/Kota, dan Provinsi mengakui eksistensi dan kompetensi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah;
- l. PPPPTK Bisnis dan Pariwisata telah berpengalaman menyelenggarakan fasilitasi Peningkatan Kompetensi PTK jenjang Dikdasmen dan Dikti untuk keahlian/spesialisasi/program tertentu, terutama keahlian pada kelompok Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, Kesehatan dan Pekerjaan Sosial;
- m. Banyaknya jumlah SMK yang membuka kompetensi keahlian pada kelompok Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, Kesehatan dan Pekerjaan Sosial yang terkait dengan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata.

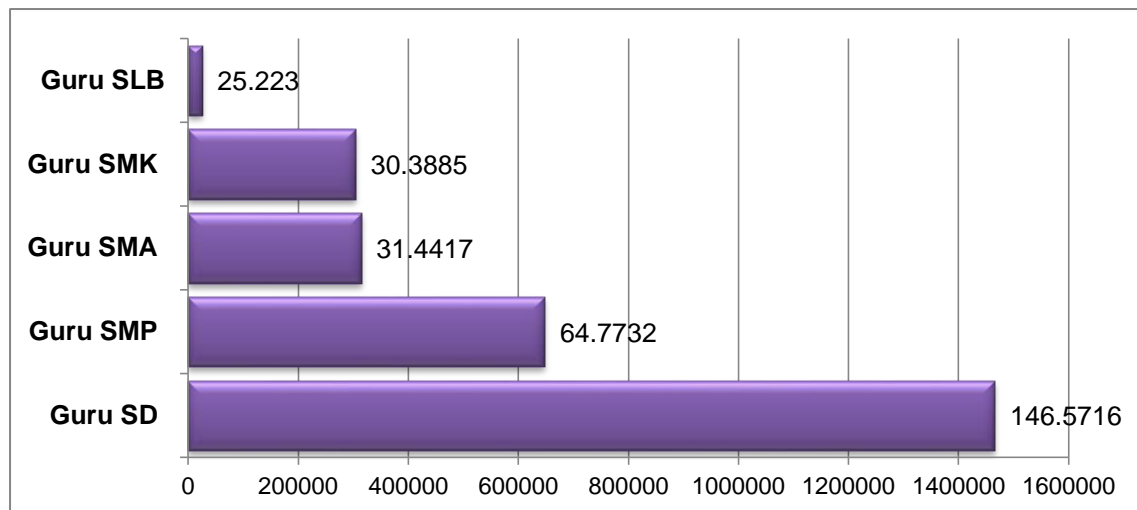
Berdasarkan data Ditjen Dikdasmen, jumlah sekolah pada jenjang pendidikan dasar dan menengah seluruhnya sebanyak 269.875 sekolah (termasuk 201 sekolah LN, termasuk madrasah) masing-masing jenjang seperti grafik pada gambar berikut



Gambar 2.11 : Jumlah Sekolah jenejang Pendidikan Dasar dan Menengah  
Sumber: <http://referensi.data.kemdikbud.go.id/index11.php>, download 17 Juli 2019.

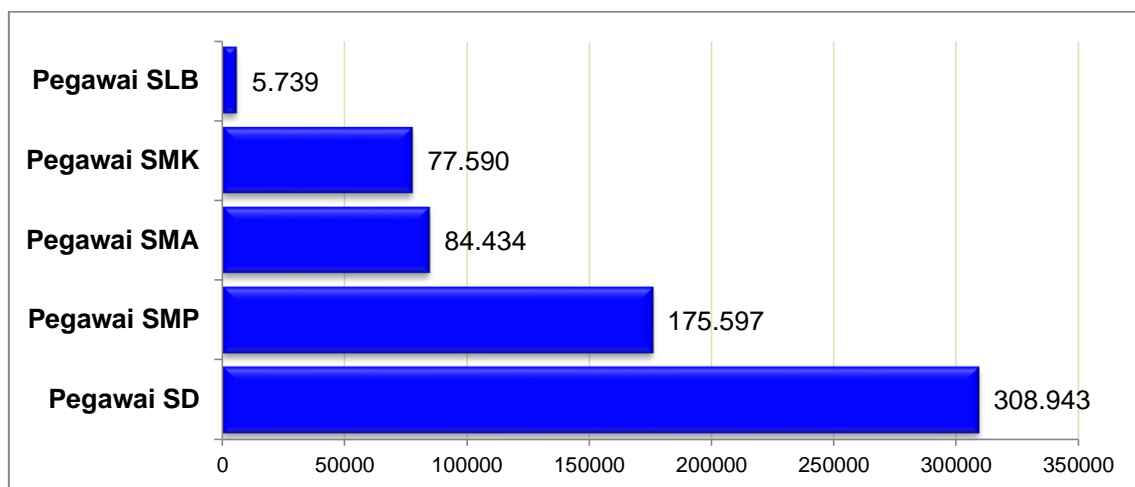
Berdasarkan data Ditjen Dikdasmen, jumlah Guru pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah seluruhnya sebanyak 2.755.973 orang, dengan rincian sebagaimana grafik berikut.





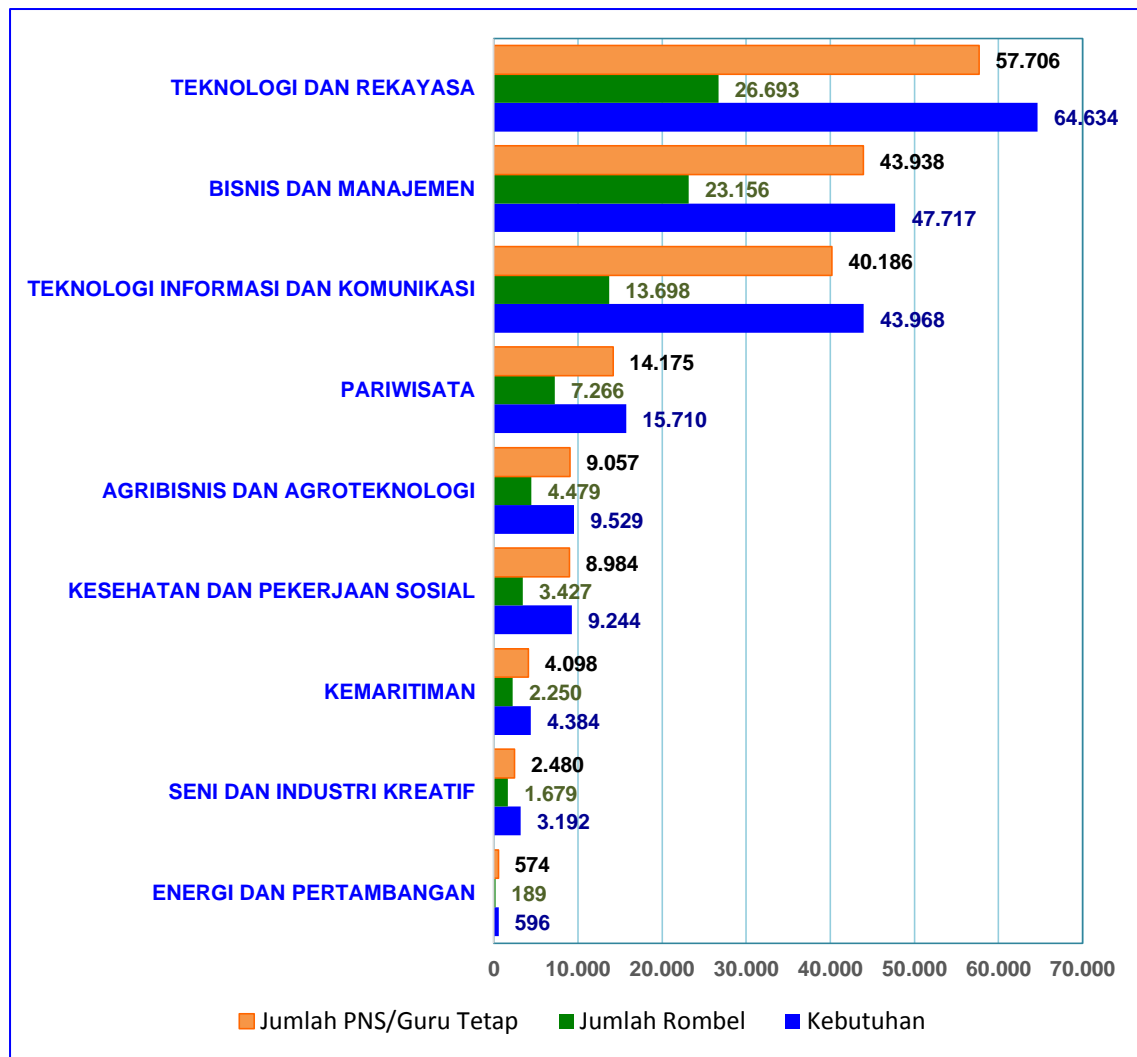
Gambar 2.12 : Jumlah Pendidik atau Guru pada Jenjang Dikdasmen  
Sumber: <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/guru>; download 17 Juli 2019

Data pegawai pada jenjang Dikdasmen seluruhnya sebanyak 652.303 orang. Rincian per masing masing jenjang pendidikan seperti pada grafik sebagai berikut:



Gambar 2.13 : Jumlah Pegawai pada Jenjang Dikdasmen  
Sumber: <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/pegawai>; download 17 Juli 2019

Dari jumlah SMK sebanyak 14.156 SMK (10.576 SMKS, dan 3.580 SMKN) tersebut, terdapat sebanyak 82.840 Rombongan Belajar (Rombel), pada 9 bidang keahlian, sebagaimana dapat dilihat pada gambar 2.14.



Gambar 2.14: Jumlah Rombel, Guru PNS/Tetap (Guru Produktif), dan Kebutuhan Guru Produktif SMK per Bidang Keahlian

Sumber: Direktorat Pembinaan SMK, 3 Juli 2018

Dari jumlah 82.840 rombel dari 9 bidang keahlian pada SMK, yang menyelenggarakan Bidang keahlian Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, serta Kesehatan dan Pekerjaan Sosial seluruhnya sebanyak 33.849 rombel atau 40,86% (Bisnis dan Manajemen = 27,95%; Pariwisata = 8,77%; dan Kesehatan dan Peksos = 4,14%). Sedangkan jumlah guru PNS/Tetap untuk bidang keahlian Bisnis dan Manajemen sebanyak 43.938 guru atau 24,25%, bidang Pariwisata sebanyak 14.175 guru atau 7,82%, dan bidang keahlian Kesehatan dan Pekerjaan Sosial sebanyak 8.984 guru atau 4,96%. Jadi jumlah guru PNS/Tetap bidang keahlian Bisparkes seluruhnya sebanyak 67.097 guru atau 37,03%. Kebutuhan guru produktif untuk seluruh bidang keahlian sebanyak 198.974 guru. Sedangkan khusus untuk guru bidang Keahlian Bisparkes seluruhnya sebanyak 72.671 guru atau 36,52% (Bisman = 23,98%, Par = 7,90%, dan Kespeksos = 4,65%).

Memperhatikan data guru produktif bidang keahlian Bisparkes tersebut di atas, maka semakin membuka peluang besar bagi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata untuk melaksanakan tugas peningkatan kompetensi guru di bidang keahlian

produktif dimaksud secara berkelanjutan sesuai dengan tuntutan kompetensi. Jika dari 33.849 guru Bisparkes sebanyak 50% atau sebanyak 16.925 guru, harus mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi produktif, maka rerata pertahun akan dapat didiklat sebanyak 3.385 guru produktif. Disamping guru produktif, juga terdapat guru adaptif, seperti kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, dan sebagainya. Bahkan sebenarnya sebagian guru baik guru produktif, adaptif, maupun normative pada SMK perlu mengikuti pendidikan dan pelatihan model-model pembelajaran yang praktis sesuai dengan tuntutan kurikulum 2013 (kurikulum yang berlaku).

Disamping itu, sesuai kewenangan yang ada pada PPPPTK Bispar dapat juga menyelenggarakan Diklat bagi Kepala Sekolah, Pengawas, Tenaga Administrasi, Pengelola Perpustakaan, Pengelola Laboratorium/Bengkel dan sejenisnya. Jika Tenaga Kependidikan di SMK Bisparkes 25% dari jumlah SMK yang ada (77.590 SMK) atau sebanyak 19.398 Tendik, maka per tahun (selama lima tahun) akan melaksanakan diklat bagi tendik sebanyak 3.880 tendik.

Peluang lain yang dapat dilakukan adalah berlakunya sistem zonasi (permendikbud nomor 51 tahun 2018) akan sangat memungkinkan dilakukan zonasi dalam melakukan pendidikan dan pelatihan, terutama yang terkait dengan model model pembelajaran mata pelajaran produktif pada kelompok bidang keahlian Bisparkes. Dengan demikian dimungkinkan akan terjadi penghematan biaya dan tenaga secara signifikan. Untuk zonasi pendidikan dan pelatihan ini, dapat memberdayakan MGMP/KKG, atau menunjuk salah satu dari 5000 SMK Revitalisasi atau SMK lain dengan persyaratan tertentu.

Selain itu, dari jumlah 14.242 SMK, pada periode tahun 2019–2024 akan dilakukan revitalisasi dari 1.700 pada tahun 2019 menjadi 5.000 sampai tahun 2024. Kebijakan dan program revitalisasi SMK dari Direktorat Pembinaan SMK ini memberikan peluang bagi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dalam hal peningkatan kompetensi guru produktif, adaptif, dan normative serta tenaga kependidikan dan atau melakukan pendampingan pada SMK Revitalisasi dimaksud, minimal bagi SMK yang menyelenggarakan Bidang Keahlian Pariwisata.

### 3. Kelamahan (*Weaknesses*)

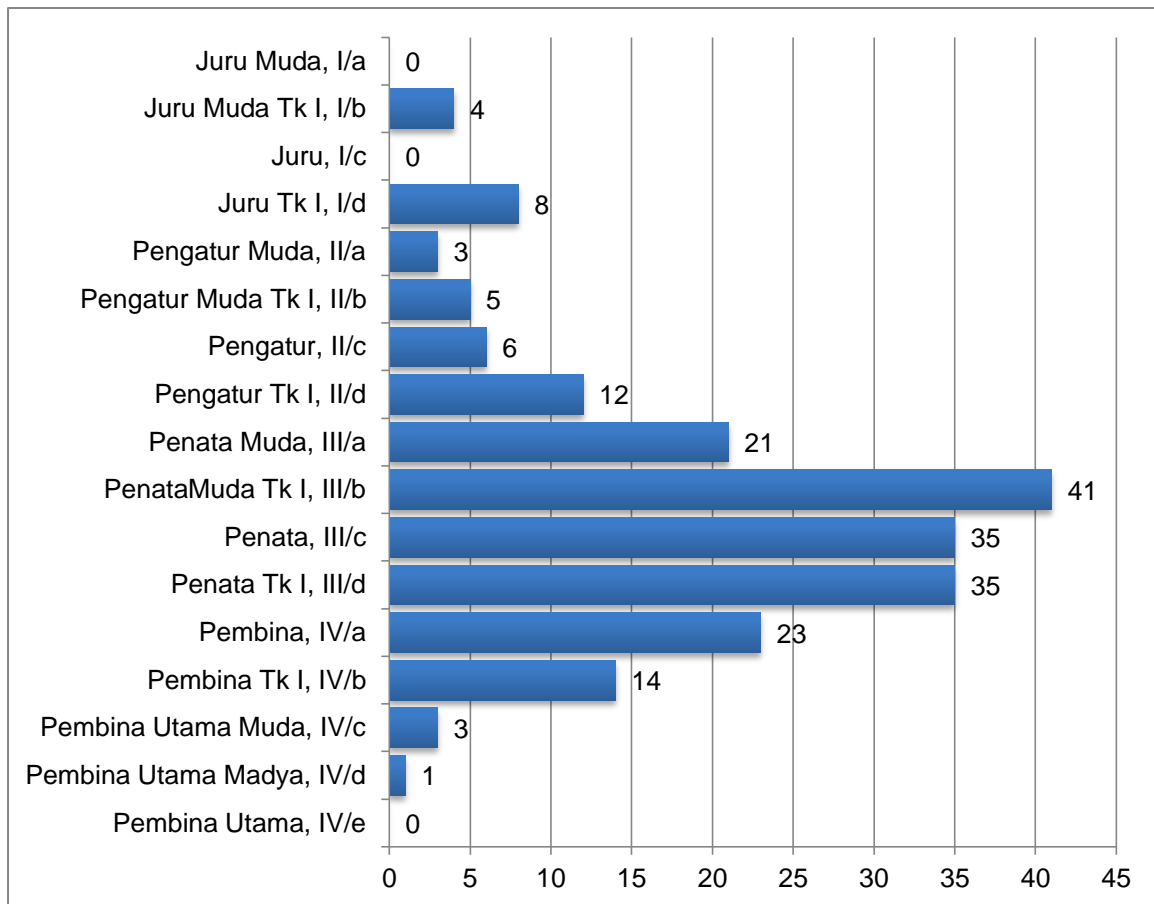
Terdapat beberapa kelemahan yang akan berpengaruh terhadap pencapaian misi dan visi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata, antara lain:

#### a. *Sumber Daya Manusia*

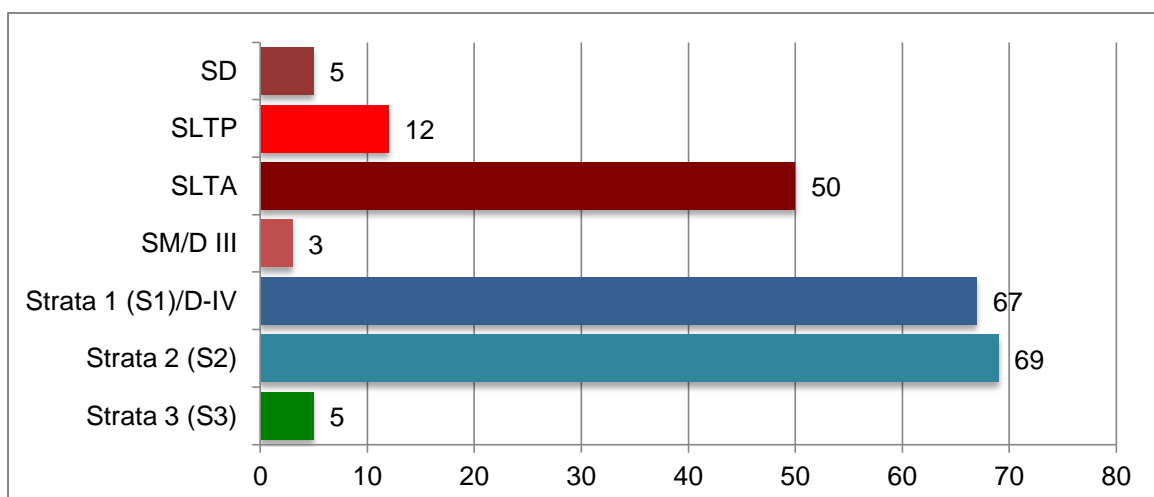
Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 211 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik pejabat struktural, tenaga fungsional tertentu (widyaiswara, PTP), dan tenaga fungsional umum (data Juli 2019).

Latar belakang pendidikan SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata cukup beragam, mulai jenjang pendidikan dasar (SD/MI, dan SMP/MTs), jenjang

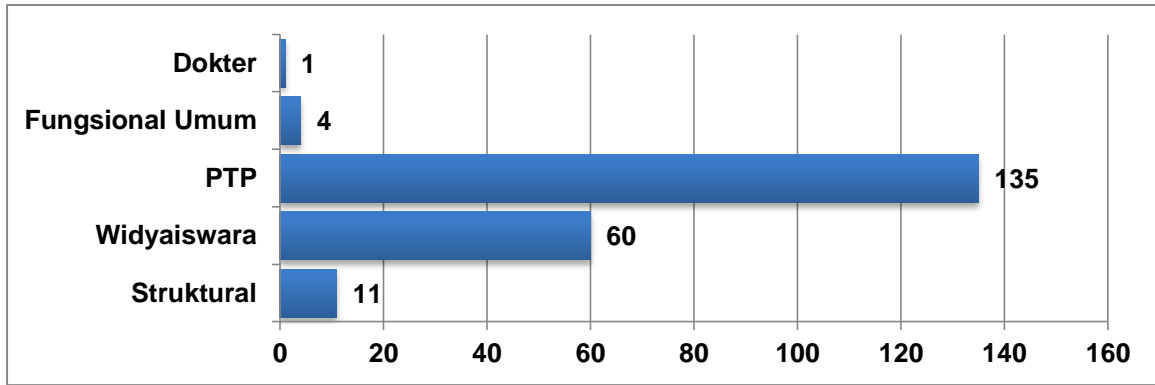
pendidikan menengah (SMA/MA dan SMK/MAK), maupun jenjang pendidikan tinggi, baik dari dalam maupun luar negeri yang ahli di bidangnya.



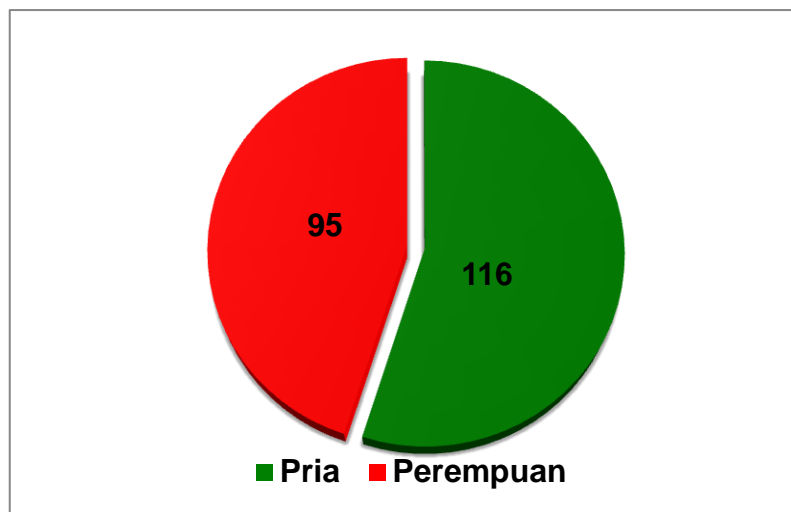
Gambar 2.15 : Komposisi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Berdasar Golongan/Ruang, (Subbag Kepegawaian, Juli 2019)



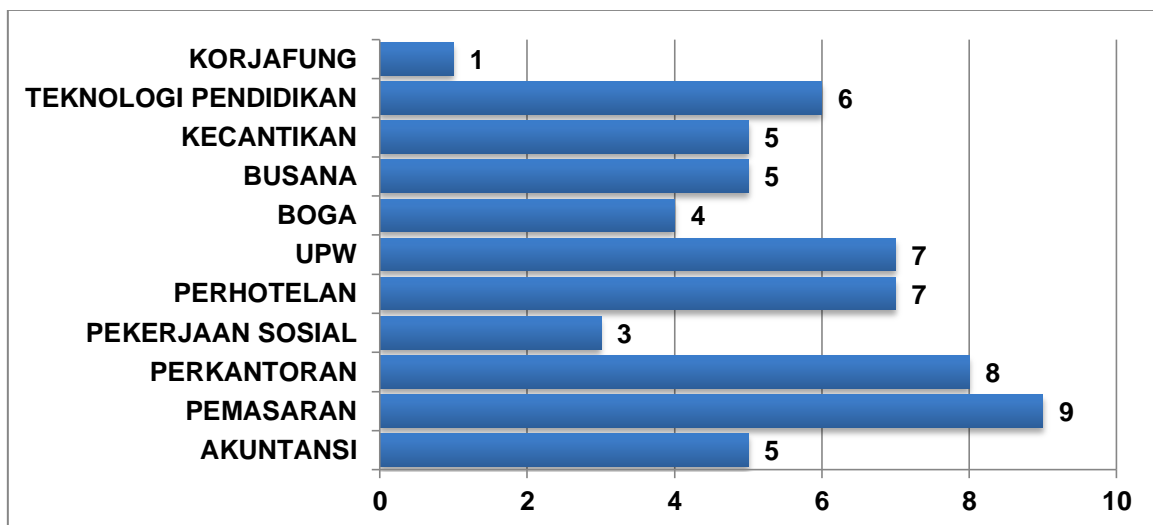
Gambar 2.15: SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Berdasar Tingkat Pendidikan (Subbag Kepegawaian, Juli 2019)



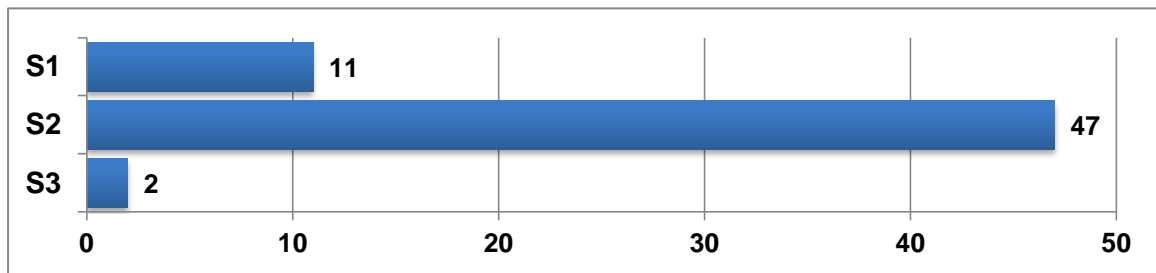
Gambar 2.16: Komposisi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Berdasar Jabatan (Kepegawaian, Juli 2019)



Gambar 2.17: SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Berdasar Gender (Subbag Kepegawaian, Agustus 2019)



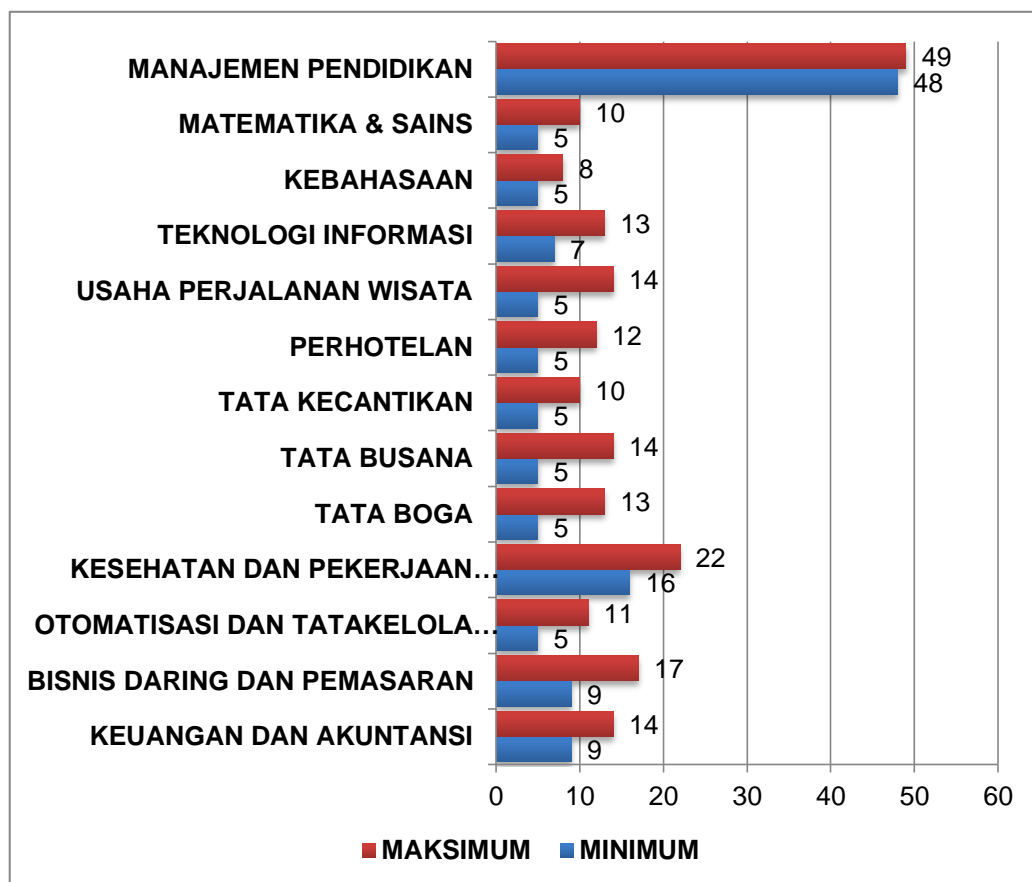
Gambar 2.18: Jumlah Widyaiswara berdasarkan Unit Departemen (Kepegawaian, Juli 2019)



Gambar 2.19: Tingkat Pendidikan Tenaga Fungsional Widyaiswara (Kepegawaian, Juli 2019)

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

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



Gambar 2.20: Kebutuhan minimal dan maksimal Tenaga Fungsional Widyaiswara

**Catatan:** Jumlah kebutuhan Widyaiswara berdasar perhitungan sesuai dengan Peraturan Kepala LAN Nomor 8 Tahun 2008, seluruhnya minimal 129 orang dan maksimal 207 orang. Sedangkan jumlah Widyaiswara yang ada sampai saat ini sebanyak 60 orang.



Gambar 2.21: Kebutuhan Tenaga Fungsional Tertentu PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Selama periode 2010–2025 jumlah widyaiswara akan mengalami penurunan secara bertahap setiap tahun (**belum termasuk yang pindah ke instansi lain**). Disisi lain lembaga ini juga membutuhkan tenaga fungsional tertentu lainnya (PTP), yang sampai saat ini sudah ada 5 orang. Oleh karena itu, perlu ada penambahan atau rekrutmen widyaiswara baru, dan mengusulkan tenaga fungsional tertentu lainnya (PTP), baik mengangkat PNS yang sudah ada di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata menjadi widyaiswara maupun PNS dari instansi lain yang memenuhi persyaratan.

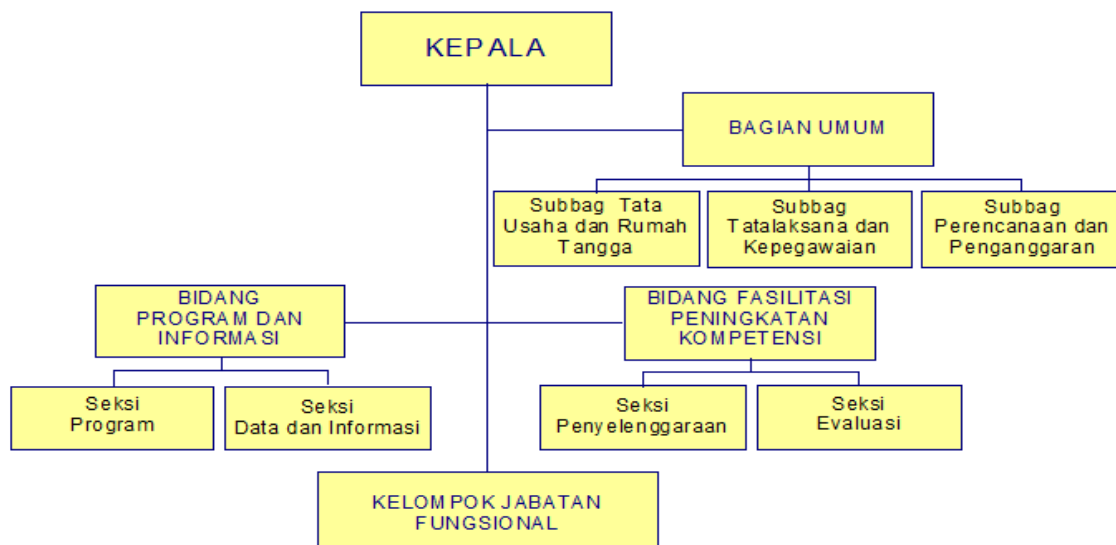
Disamping kekurangan widyaiswara sesuai dengan keahlian dan tenaga fungsional tertentu lainnya, juga tidak meratanya kemampuan SDM dimaksud yang ada dalam beberapa hal. Oleh karena itu perlu adanya pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM dalam bidang keahlian/kompetensi tertentu.

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

## **b. Organisasi**

Sesuai dengan Permendikbud No. 41 Tahun 2012 Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata terdiri dari seorang Kepala, seorang Kabag Umum dengan 3 (tiga)

Kasubbag, 2 (dua) orang Kepala Bidang masing-masing dengan 2 (dua) orang Kepala Seksi, serta Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 2.22 : Bagan Struktur Organisasi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (Permendikbud Nomor: 16 Tahun 2015)

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

### c. Fasilitas

Gedung dan bangunan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata sebagian besar dibangun tahun 1989 yang berarti sudah berusia kurang lebih 26 tahun, sebagian besar gedung/bangunan sudah direnovasi dan modernisasi, sebagian lagi mengalami alih fungsi. Renovasi dan modernisasi gedung dan bangunan ini diharapkan dapat memberikan daya dukung yang signifikan dalam fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya yang penyelenggaraan kegiatannya bertempat di kampus PPPPTK Bisnis dan Pariwisata.

Disamping renovasi dan modernisasi gedung dan bangunan, juga perlu ada penambahan gedung/bangunan baru, sebagai tempat praktik pendidikan dan pelatihan terpadu untuk seluruh keahlian yang diampu PPPPTK Bisnis dan Pariwisata. Ini penting mengingat lembaga ini adalah contoh bagi sekolah (terutama SMK) dalam mengembangkan unit produksi, kerjasama dengan DU/DI. Dengan demikian tidak terjadi “pelatihan untuk pelatihan” *training just for the sake of training*.

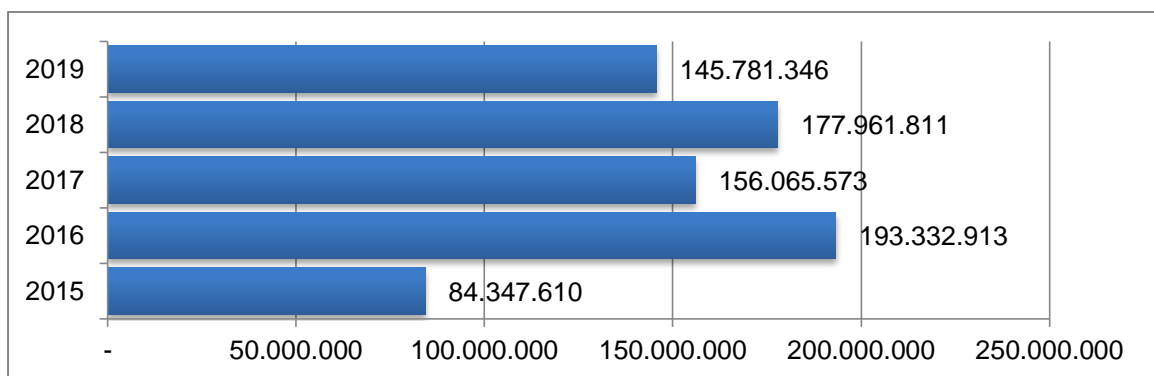
Sebagian besar peralatan praktik dan penunjang pendidikan dan pelatihan sudah relatif tua dan jumlah yang terbatas. Sebagai lembaga pendidikan dan



pelatihan bisnis dan pariwisata, diperlukan modernisasi dan penambahan peralatan praktik pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan IPETK dan juga dunia usaha/industri. Namun demikian, sampai saat ini belum semuanya dapat dilakukan modernisasi dan penambahan peralatan praktik pendidikan dan pelatihan yang signifikan, karena terbatasnya dana yang dapat dialokasikan dalam Rencana Kerja-DIPA PPPPTK Bisnis dan Pariwisata.

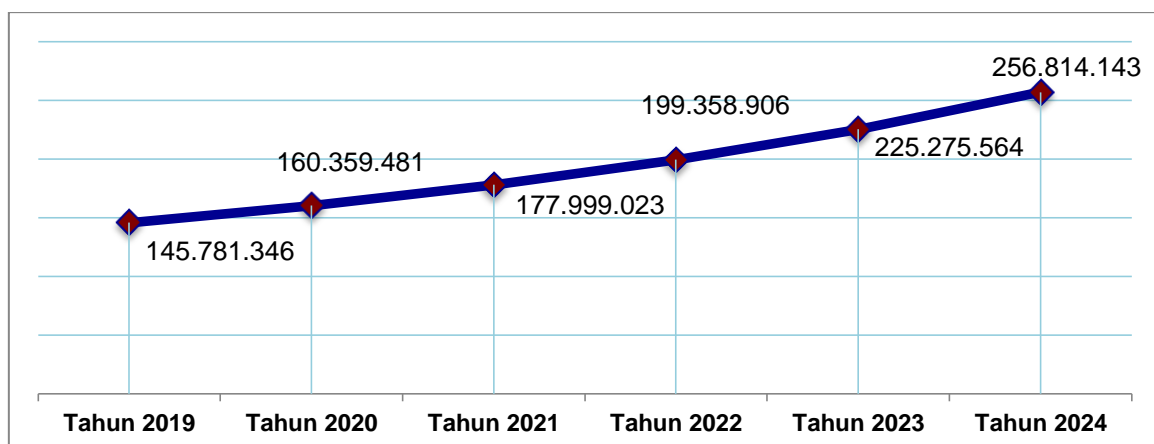
#### d. Dana

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



Gambar 2.23: Perkembangan DIPA PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (dalam ribuan rupiah) Periode 2015-2019

Diharapkan pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2024 terjadi kenaikan anggaran yang mampu menjangkau sejumlah guru dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Gambaran dana DIPA yang diharapkan setidaknya naik antara 10 sampai dengan 15% setiap tahunnya.



Gambar 2.24 : Prakiraan Kebutuhan Dana DIPA PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2019 - 2024

#### 4. Kekuatan (*Strengths*)

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

- a. Adanya Permendiknas No. 41 Tahun 2012 yang kemudian diperbaharui menjadi Permendikbud nomor 16 tahun 2015 sebagai payung hukum keberadaan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata.
- b. Sesuai Permendiknas No. 16 tahun 2015, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (pasal 1 ayat 1). Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (pasal 1 ayat 2).
- c. Adanya komitmen dan semangat yang tinggi seluruh pimpinan, tenaga fungsional tertentu (Widyaiswara dan Pengembang Teknologi Pendidikan), dan tenaga fungsional umum Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata;
- d. PPPPTK Bisnis dan Pariwisata telah memperoleh sertifikat ISO 9001:2000 pada Oktober 2005, dan terakhir dengan Sertifikat ISO 9001:2008;
- e. Adanya kerjasama kemitraan dengan beberapa instansi lain, baik dalam lingkup Kemdikbud maupun non Kemdikbud dan swasta;
- f. Pengalaman PPPPTK Bisnis dan Pariwisata selama kurang lebih 30 tahun menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan program D3/D4/S1 Calon Guru Kejuruan bekerjasama dengan Perguruan Tinggi;
- g. Adanya dana operasional (DIPA) untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dan kegiatan lain (meskipun terbatas);
- h. Terjalannya kerjasama antar lembaga dalam program fasilitasi peningkatan kompetensi PTK dengan beberapa Perguruan Tinggi, Dunia Usaha dan Industri, Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota seluruh Indonesia

#### D. Faktor Penentu Keberhasilan

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

1. Faktor **Sumberdaya manusia**. Tersedianya sumberdaya manusia (SDM) yang profesional dengan komitmen yang tinggi dengan imbalan dan kesejahteraan yang proporsional dan memadai.
2. Faktor **Produk (Barang dan Jasa)**. Adanya produk (barang dan jasa) yang unggul yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan (pendidik dan tenaga kependidikan, serta pelanggan lainnya)

3. Faktor **Organisasi dan Manajemen**. Struktur organisasi dan manajemen yang efektif dan efisien dan birokrasi yang praktis, didukung sistem informasi (ICT) yang handal, serta dilandasi prinsip *learning organization*.
4. Faktor **Keuangan**. Tersedianya dukungan dana yang sesuai dengan kebutuhan program
5. Faktor **Fasilitas**. Tersedianya fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan program diklat dan pengembangan lembaga.

# **BAB III**

## **MANDAT, STAKEHOLDER, DAN CORE BUSINESS PPPPTK BISNIS DAN PARIWISATA**

## A. Mandat PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

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

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

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

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

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

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



Gambar 3.1: Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025  
*Sumber: UU No. 17 Tahun 2007 tentang RPJPN 2005-2025, hal. 77-82*

### 3. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas PP 19 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan.

Lingkup Standar Nasional Pendidikan sebagaimana PP 13 tahun 2015, sebagaimana pasal 1 mencakup beberapa komponen, yaitu: (1) standar kompetensi lulusan, (2) standar isi, (3) standar proses, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian.

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

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

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

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

Sesuai dengan Permendikbud Nomor: 16 Tahun 2015, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) memiliki tugas:

“melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya”.

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

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

## B. Stakeholder PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

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

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

## C. Core Business PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

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

1. **Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan (Kompetensi Produktif)** bagi guru pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah terutama pendidikan menengah kejuruan (SMK). Diklat kelompok ini mencakup Bidang Keahlian



Bisnis dan Manajemen, Bidang Keahlian Pariwisata, serta Bidang Keahlian Kesehatan dan Pekerjaan Sosial. Bidang keahlian Bisnis dan Manajemen meliputi Kompetensi Keahlian Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran, Akuntansi dan Keuangan Lembaga, Perbankan dan Keuangan Mikro, Perbankan Syariah, Bisnis Daring dan Pemasaran, **Retail, Manajemen Logistik**. Bidang keahlian Pariwisata meliputi kompetensi Perhotelan, Usaha Perjalanan Wisata, Wisata Bahari dan Ekowisata, **Hotel dan Restoran**, Tata Boga, Tata Busana, **Desain Fesyen**, Tata Kecantikan Kulit dan Rambut, **Spa dan Beauty Therapy**. Dan bidang keahlian Kesehatan dan Pekerjaan Sosial meliputi kompetensi *Social Care/Keperawatan Sosial, Caregiver*, Asisten Keperawatan, Dental Asisten, Teknologi Laboratorium Medik, Farmasi Klinis dan Komunitas, dan Farmasi Industri.

2. **Pendidikan dan Pelatihan Adaptif** bagi guru pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah terutama pendidikan menengah kejuruan (SMK), serta *stakeholder* lainnya. Diklat kelompok ini meliputi: Matematika Terapan pada Keahlian Bisnis dan Pariwisata, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, Keterampilan Komunikasi dan Informasi, Komunikasi dan Kebahasaan, Ekonomi dan Bisnis, Kewirausahaan, Kepariwisata, dan lain-lain.
3. **Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Pedagogik** bagi guru pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah terutama pendidikan menengah kejuruan (SMK). Diklat pada kelompok ini antara lain meliputi: Pengembangan dan Implementasi Kurikulum, Pengembangan Model Pembelajaran, Strategi dan Metode Pembelajaran, Penyusunan Naskah Soal berbasis HOTS, Penilaian Berbasis Kompetensi, dan lain-lain.
4. **Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial dan Teknis** bagi Tenaga Kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah terutama pendidikan menengah kejuruan (SMK). Diklat kelompok ini antara lain meliputi: manajemen sekolah bagi kepala/wakil kepala sekolah, manajemen sekolah (*talent scouting*) bagi calon kepala sekolah, Administrasi Sekolah (Ketatausahaan Sekolah), Pengelolaan Perpustakaan Sekolah, Pengelolaan Laboratorium Sekolah, serta diklat manajerial dan teknis lainnya.
5. **Pengkajian dan Pengembangan** di bidang pendidikan bisnis dan manajemen, pariwisata, kesehatan dan pekerjaan sosial, teknis pendidikan (manajemen sekolah, kurikulum, bahan ajar, pengembangan dan standarisasi fasilitas, pengembangan kewirausahaan, pengembangan sistem evaluasi dan sertifikasi, pengembangan hubungan kerja sama dengan DU/DI, pengembangan kelembagaan, dan lain-lain.
6. **Jasa Konsultasi dan Pendampingan** di bidang manajemen pendidikan dan teknis pendidikan di sekolah, terutama Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, Kesehatan dan Pekerjaan Sosial, serta Bidang keahlian lain.

## **BAB IV**

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

## A. Visi, dan Misi Pendidikan Nasional

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

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

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

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

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

1. Meningkatkan iman, takwa, dan akhlak mulia;
2. Meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi;
3. Meningkatkan sensitivitas dan kemampuan ekspresi estetis;
4. Meningkatkan kualitas jasmani;
5. Meningkatkan pemerataan kesempatan belajar kepada semua jalur, jenis, dan jenjang pendidikan bagi semua warga negara secara adil, tidak diskriminatif, dan demokratis tanpa membedakan tempat tinggal, status sosial-ekonomi, jenis kelamin, agama, kelompok etnis, dan kelainan fisik, emosi, mental serta intelektual;
6. Menuntaskan program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun secara efisien, bermutu, dan relevan sebagai landasan yang kokoh bagi pengembangan kualitas manusia Indonesia;
7. Menurunkan secara signifikan jumlah penduduk buta aksara;
8. Memperluas akses pendidikan nonformal bagi penduduk laki-laki ataupun perempuan yang belum sekolah, tidak pernah sekolah, buta aksara, putus sekolah dalam dan antar jenjang serta penduduk lainnya yang ingin meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan;

9. Meningkatkan daya saing bangsa dengan menghasilkan lulusan yang mandiri, bermutu, terampil, ahli dan mampu belajar sepanjang hayat, serta memiliki kecakapan hidup yang dapat membantu dirinya dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan;
10. Meningkatkan kualitas pendidikan dengan tersedianya standar pendidikan nasional dan standar pelayanan minimal (SPM), serta meningkatkan kualifikasi minimum dan sertifikasi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya;
11. Meningkatkan relevansi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan melalui peningkatan hasil penelitian, serta pengembangan dan penciptaan ilmu pengetahuan dan teknologi oleh perguruan tinggi serta penyebarluasan dan penerapannya pada masyarakat;
12. Menata sistem pengaturan dan pengelolaan pendidikan yang semakin efisien, produktif, dan demokratis dalam suatu tata kelola yang baik dan akuntabel;
13. Meningkatnya efisiensi dan efektifitas manajemen pelayanan pendidikan melalui peningkatan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, peran serta masyarakat dalam pembangunan pendidikan, serta efektivitas pelaksanaan otonomi dan desentralisasi pendidikan termasuk otonomi keilmuan; dan
14. Mempercepat pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme untuk mewujudkan Depdiknas yang bersih dan berwibawa.

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

### 1. Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2025

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

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

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

Tabel 4.1: Makna Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif

Makna Insan Indonesia Cerdas		Makna Insan Indonesia Kompetitif
<b>Cerdas spiritual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beraktualisasi diri melalui olah hati/kalbu untuk menumbuhkan dan memperkuat keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia termasuk budi pekerti luhur dan kepribadian unggul.</li> </ul>	

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

## 2. Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2024

Tema pembangunan yang kedua (2019-2024) difokuskan **pada penguatan daya saing internasional**. Sejalan dengan fokus tersebut, Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan **2024** adalah:

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

Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2024 dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Terbentuknya insan serta ekosistem pendidikan yang berkarakter

- Terbentuknya insan serta ekosistem pendidikan yang berkarakter dimaknai sebagai terwujudnya dengan baik 7 (tujuh) elemen ekosistem pendidikan.

- Penyebutan insan secara terpisah adalah untuk menekankan arti sangat penting dari peran pelaku dalam suatu ekosistem.

#### **b. Tujuh (7) Elemen Ekosistem Pendidikan**

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

#### **c. Terbentuknya insan serta ekosistem kebudayaan yang berkarakter**

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

#### **d. Berlandaskan gotong royong**

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

### **3. Tata Nilai Pendidikan dan Kebudayaan 2024**

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

1. (Memiliki) Integritas
2. Kreatif dan Inovatif
3. Inisiatif
4. Pembelajar

5. (Menjunjung) Meritokrasi
6. (Terlibat) Aktif
7. Tanpa Pamrih

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

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

### 1. Visi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Memperhatikan visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2019 - 2024, dan Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata memiliki visi sebagai berikut:

**“Menjadi lembaga pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bisnis dan pariwisata yang profesional, sejahtera dan bermartabat, serta ekosistem yang berkarakter dengan berlandaskan gotong royong”**

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

- a. **Profesional** mencerminkan guru dan tenaga kependidikan yang memiliki sikap dan perilaku profesional, kreatif, inovatif, dan terus berusaha meningkatkan kompetensinya agar memiliki keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu melalui pendidikan profesi, serta memahami bagaimana mengimplementasikan keilmuannya sesuai dengan kebutuhan subyek didik agar subyek didik dapat mengaktualisasi dirinya sendiri;
- b. **Sejahtera** mencerminkan penghargaan terhadap profesi guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan martabatnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan profesional, serta perlindungan terhadap profesi guru dan tenaga kependidikan yang dapat memberikan jaminan rasa aman dalam berkarya membangun manusia agar harkat dan martabatnya dihargai oleh masyarakat.
- c. **Bermartabat** mencerminkan sikap dan perilaku guru dan tenaga kependidikan yang memiliki martabat atau tingkat harkat kemanusiaan dan kedudukan yang terhormat dalam menjalankan peran dan fungsinya yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, serta dapat menjadi tauladan yang baik bagi anak didiknya.



- d. **Ekosistem yang Berkarakter** dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan dan seluruh unsur-unsur pendidikan yang mendukung terwujudnya pendidikan sebagai gerakan.
- e. **Berlandaskan gotong royong** dapat dimaknai sebagai kesadaran dan tanggungjawab banyak pihak untuk secara bersama, sukarela, merasa turut berkepentingan dengan keinginan saling menolong, dalam sebuah gerakan yang berlandaskan gotong royong terlibat aktif dalam pembangunan pendidikan untuk meningkatkan mutu dan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa.

## 2. Misi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

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

**“Memberikan layanan prima bagi pendidik dan tenaga kependidikan melalui fasilitasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan dan layanan konsultansi yang profesional, sejahtera dan bermartabat, serta ekosistem yang berkarakter dengan berlandaskan gotong royong”**

Maksud dari misi tersebut di atas sebagai berikut:

- a. Bahwa PPPPTK Bisnis dan Pariwisata akan memberikan layanan dengan sebaik-baiknya (**prima**) kepada pendidik dan tenaga kependidikan dan *stakeholder* lainnya;
- b. Bahwa **layanan** yang dimaksud adalah fasilitasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan dan konsultansi dalam bidang pengembangan sekolah, terutama pendidik dan tenaga kependidikan bisnis dan manajemen, pariwisata, kesehatan dan pekerjaan sosial;
- c. Bahwa seluruh layanan fasilitasi pengembangan keprofesian berkelanjutan, bimbingan dan konsultansi yang diselenggarakan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata haruslah berkarakter, yang tercermin dalam perkataan, sikap, dan perilaku seluruh sumberdaya manusia yang mendukungnya;
- d. Bahwa layanan fasilitasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan dan konsultansi dalam bidang pengembangan sekolah, terutama pendidik dan tenaga kependidikan bisnis dan manajemen, pariwisata, serta kesehatan dan pekerjaan social dimaksud adalah untuk mendukung **profesionalitas** bangsa dalam lingkup nasional, regional, maupun internasional;
- e. Bahwa layanan yang **Sejahtera dan bermartabat** mencerminkan penghargaan terhadap profesi guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan martabatnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan profesional, serta perlindungan terhadap profesi guru dan tenaga kependidikan yang dapat memberikan jaminan rasa aman dalam berkarya membangun manusia agar harkat dan

martabatnya dihargai oleh masyarakat, dan menjadi tauladan yang baik bagi peserta didiknya;

- f. **Ekosistem yang Berkarakter** dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan dan seluruh unsur-unsur pendidikan dan pelatihan yang mendukung terwujudnya pendidikan dan pelatihan sebagai gerakan, memahami pluralitas sosial dan keberagaman budaya, membentuk wawasan kebangsaan, budaya riset, inovasi, budaya produksi, tangguh, pelestarian warisan budaya, apresiasi terhadap keragaman seni, dan berkembangnya promosi dan diplomasi budaya;
- g. Bahwa dalam memberikan layanan prima kepada seluruh *stakeholders* harus dilakukan **berlandaskan gotong royong**, yang dapat dimaknai sebagai kesadaran dan tanggungjawab para pihak untuk secara bersama, sukarela, merasa turut berkepentingan dengan saling menolong, dalam sebuah gerakan yang berlandaskan gotong royong terlibat aktif dalam pembangunan pendidikan untuk meningkatkan mutu dan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa.

### 3. Tata Nilai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

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

#### a. Memiliki Integritas

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

#### b. Kreatif dan Inovatif

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

#### c. Inisiatif

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

#### d. Pembelajar

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

e. Menjunjung Meritokrasi

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

f. Terlibat Aktif

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

g. Tanpa Pamrih

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

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

a. **Keteladanan.**

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

b. **Pelayanan prima.**

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

c. **Kebersamaan.**

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

d. **Saling percaya dan menghargai.**

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

#### 4. Tujuan Strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Untuk merealisasikan visi dan misi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dan berpedoman pada tujuan strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga

Kependidikan, maka PPPPTK Bisnis dan Pariwisata pada tahun 2024 menetapkan tujuan strategis sebagai berikut:

Tabel 4.2: Tujuan Strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2024

KODE	TUJUAN STRATEGIS PPPPTK BISPAR
TP1	Peningkatan profesionalitas pendidik (guru) dan tenaga kependidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan dan konsultasi (TP1)
TP2	Peningkatan sistem tata kelola fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang transparan dan akuntabel dengan melibatkan public (TP3)

## 5. Sasaran Strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

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

Tabel 4.3: Tujuan Strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2024

KODE	SASARAN STRATEGIS PPPPTKBISPAR	INDIKATOR KINERJA SSP (IKSP)
SP1	Meningkatnya profesionalitas pendidik (guru) dan tenaga kependidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan dan konsultasi (TP1)	Persentase profesionalitas guru dan tenaga kependidikan pada jenjang dikdasmen minimal mencapai 90%
SP3	Meningkatnya akuntabilitas kinerja PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (SP3)	Skor Laporan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah (LAKIP) mencapai sebesar 95.

Tabel 4.4: Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis

TUJUAN STRATEGIS (TP)	SASARAN STRATEGIS (SP)	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS (IKSP)
Peningkatan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan dan konsultasi (TP1)	Meningkatnya profesionalitas guru dan tenaga kependidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan konsultasi (SP1)	Persentase profesionalisme guru dan tenaga kependidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah minimal mencapai 90% (IKSP1)

TUJUAN STRATEGIS (TP)	SASARAN STRATEGIS (SP)	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS (IKSP)
Peningkatan sistem tata kelola fasilitas pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang transparan dan akuntabel dengan melibatkan publik (TP2)	Meningkatnya akuntabilitas kinerja PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (SP2)	Skor Laporan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah (LAKIP) mencapai sebesar 95.(IKSP2)

#### D. Strategi Pembangunan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Tahun 2019-2024

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

##### 1. Kebijakan untuk mencapai sasaran strategis (SP1) pada tujuan strategis (TP1) PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

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

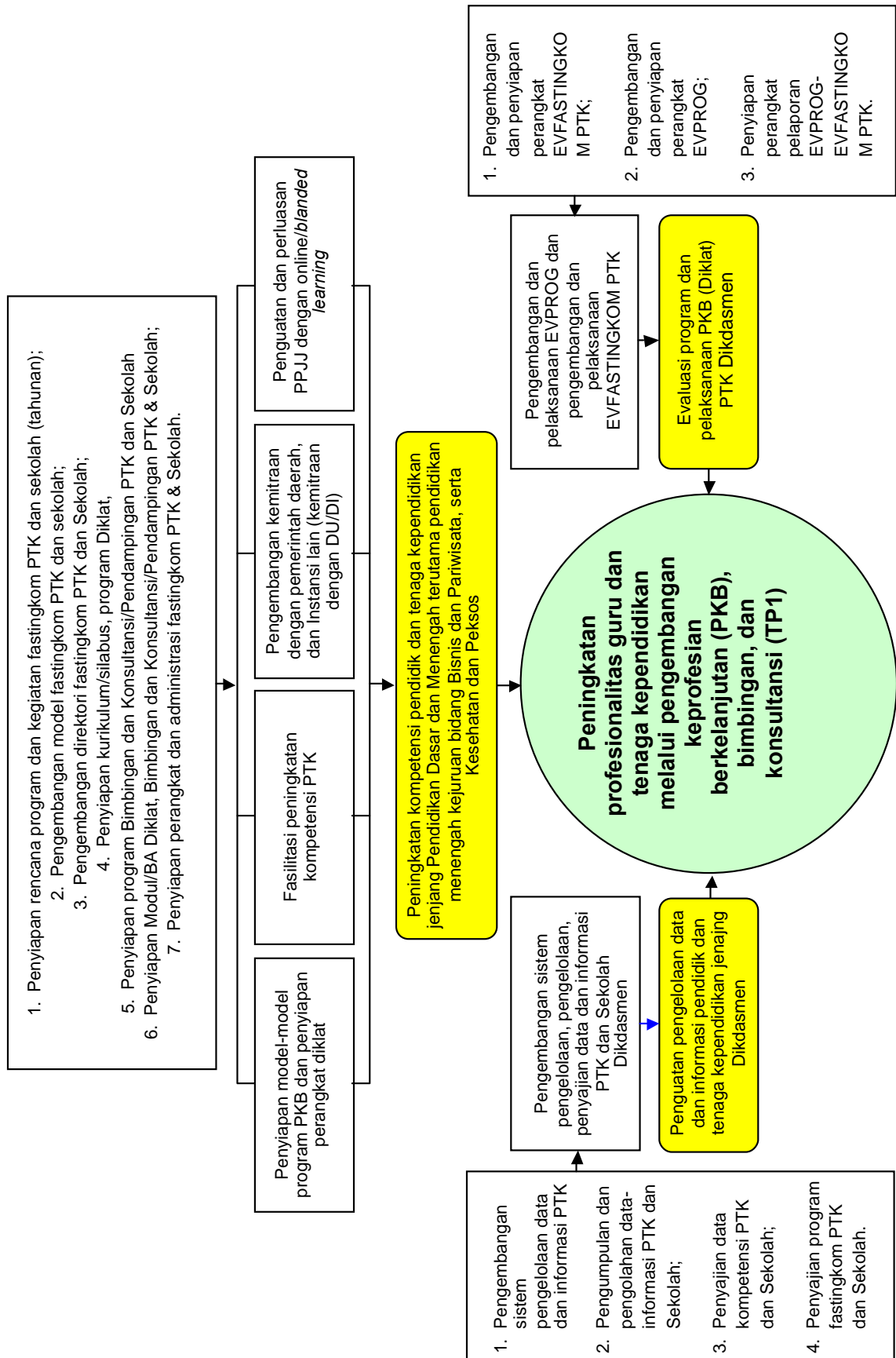
- a. Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP1) melalui: (1) Peningkatan kompetensi guru dikdasmen dilihat dari *subject knowledge* dan *pedagogical knowledge*, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa; (2) Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen; (3) pengembangan kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/Kota, dan instansi lain (termasuk kemitraan dengan Dunia Usaha dan Industri) dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Dari tiga program tersebut, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa kegiatan pokok;
- b. Menyelenggarakan penguatan pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP2), melalui (1) pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan, (2) pengelolaan, dan penyajian data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;

- c. Menyelenggarakan evaluasi program dan evaluasi pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (pendidikan dan pelatihan) pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP3), melalui (1) pengembangan dan pelaksanaan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan, (2) pengembangan dan pelaksanaan evaluasi fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Kerangka berpikir perumusan kebijakan dalam pencapaian sasaran strategis 1 (SP1) dari tujuan strategis 1 (TP1) dalam kaitannya dengan program dan kegiatan pembangunan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2019 – 2024 dapat dijabarkan pada Gambar 4.1.

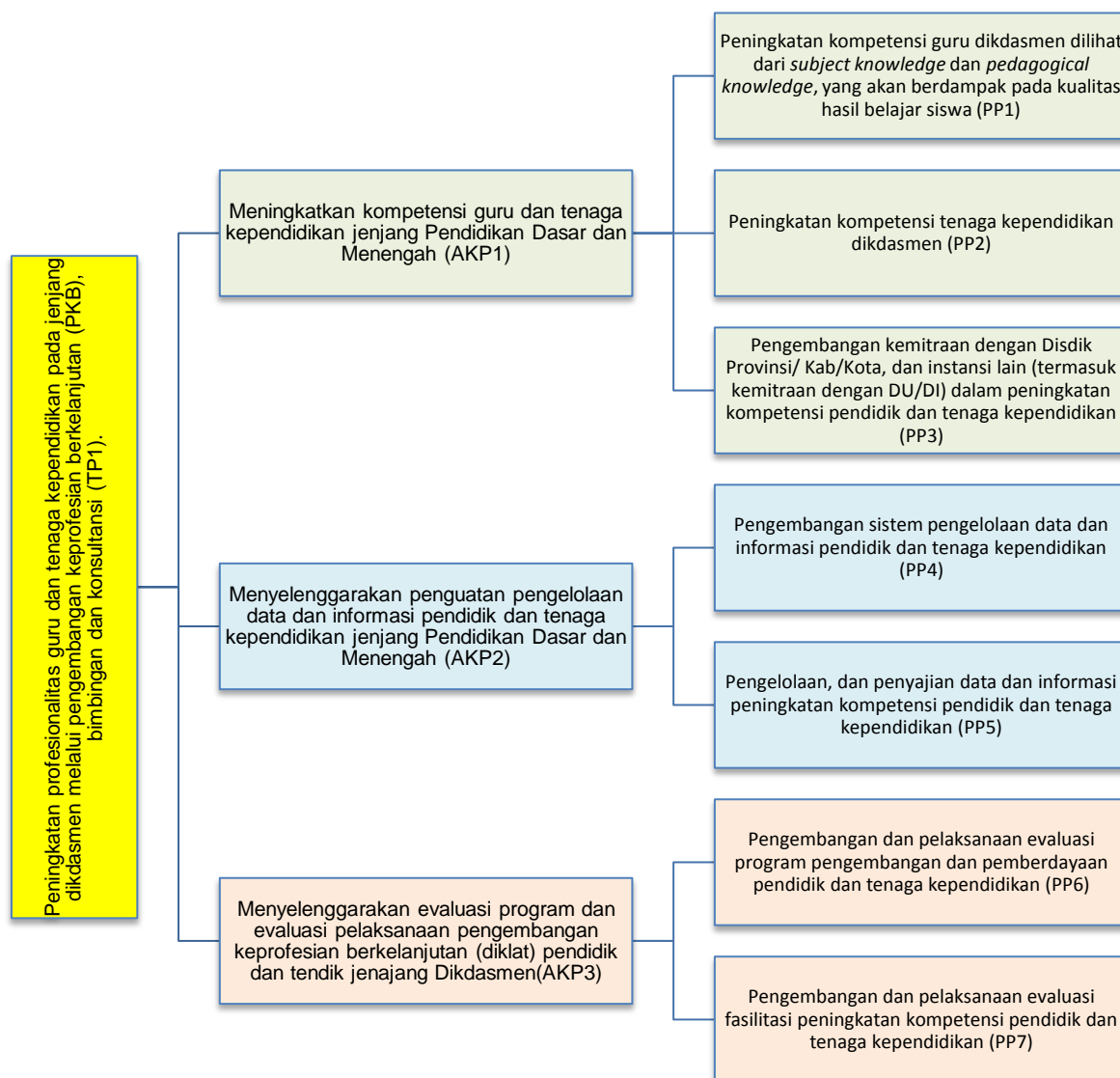


Gambar 4.1: Arah Kebijakan untuk mewujudkan Tujuan Strategis 1 (TP1) PPPPTK Bisnis dan Pariwisata



Gambar 4.2: Kerangka Berpikir Pencapaian Strategi Pencapaian Tujuan Strategis TP1





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

## 2. Kebijakan untuk mencapai sasaran strategis (SP2) pada tujuan strategis (TP2) PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Tujuan strategis 2, yaitu Peningkatan sistem tata kelola fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang transparan dan akuntabel dengan melibatkan publik (TP2). Sedangkan sasaran strategis yang ingin dicapai adalah Meningkatnya akuntabilitas kinerja PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (SP2). Untuk mendukung pencapaian sasaran strategis dimaksud, dirumuskan kebijakan sebagai berikut:

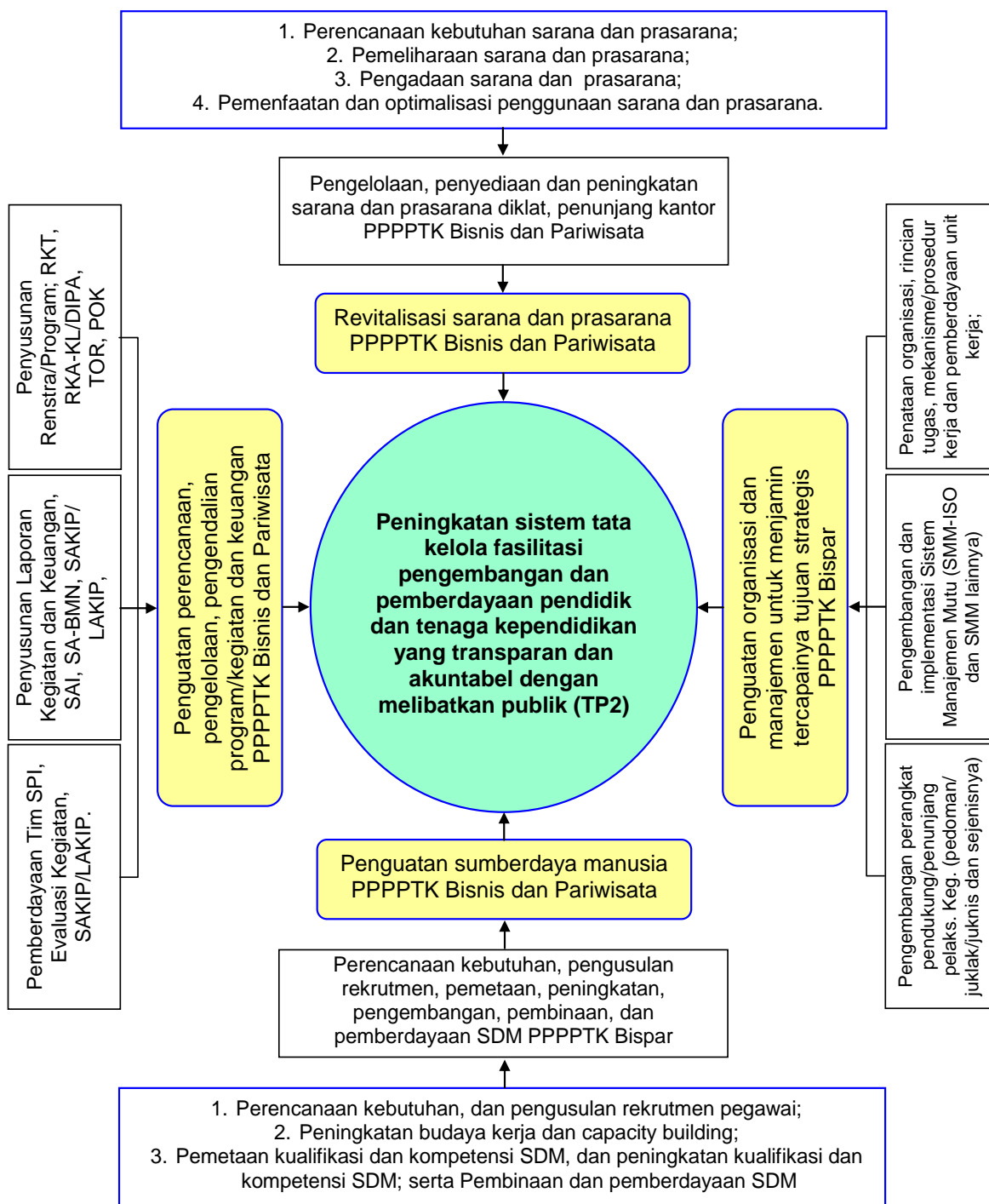
- a. Penguatan organisasi dan manajemen untuk menjamin tercapainya tujuan strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (AKP4), melalui: (1) penataan organisasi, (2) pengembangan perangkat/penunjang pelaksanaan kegiatan, (3) pengembangan dan implementasi SMM ISO;

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

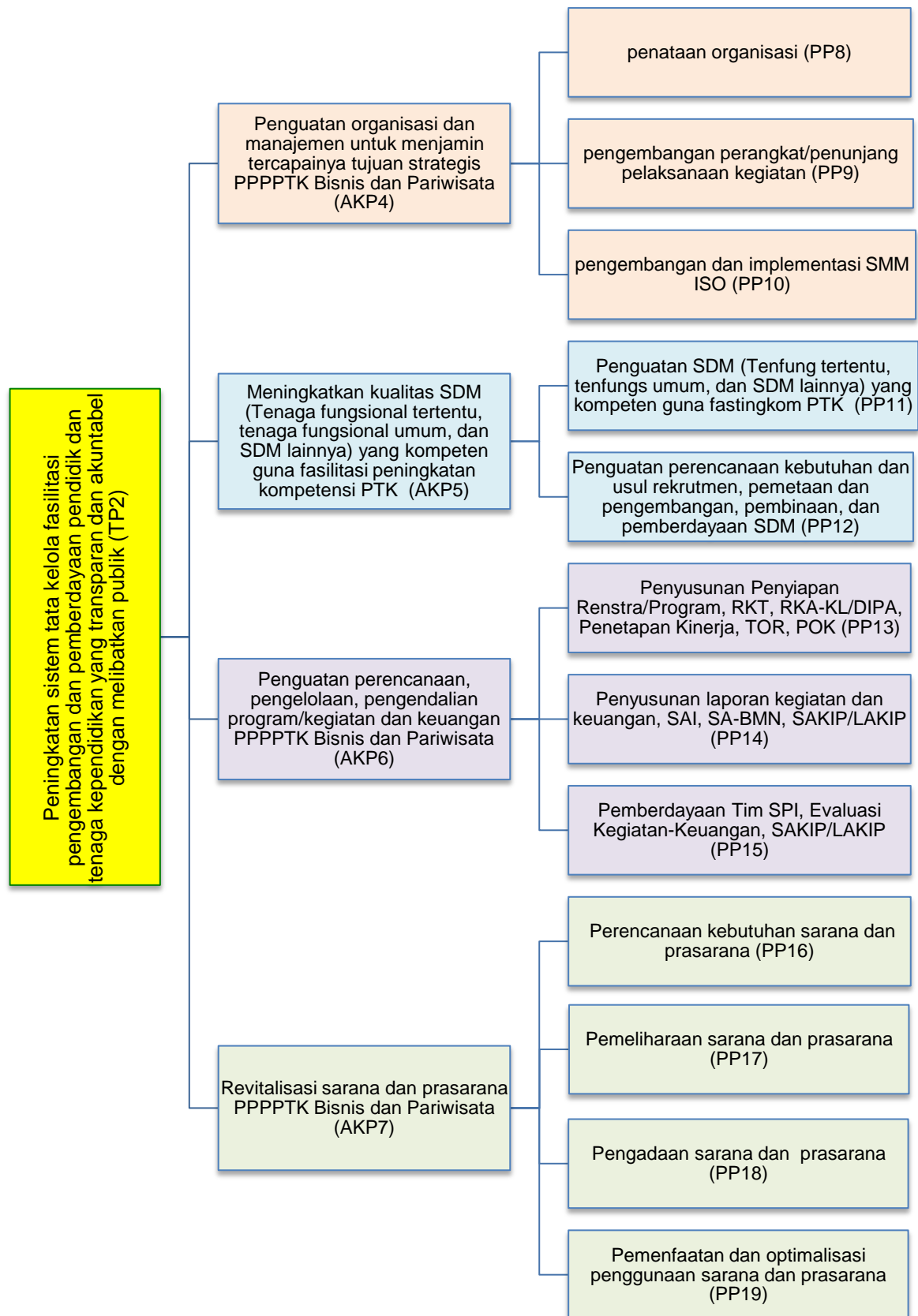
Kerangka berpikir perumusan kebijakan dalam pencapaian sasaran strategis 2 (SP2) dari tujuan strategis 2 (T2) dalam kaitannya dengan program dan kegiatan pembangunan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2019 - 2024 dapat dijabarkan pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4: Arah Kebijakan untuk mewujudkan Tujuan Strategis 2 (TP2) PPPPTK Bisnis dan Pariwisata



Gambar 4.5: Kerangka Berpikir Pencapaian Strategi Pencapaian Tujuan Strategis TP2



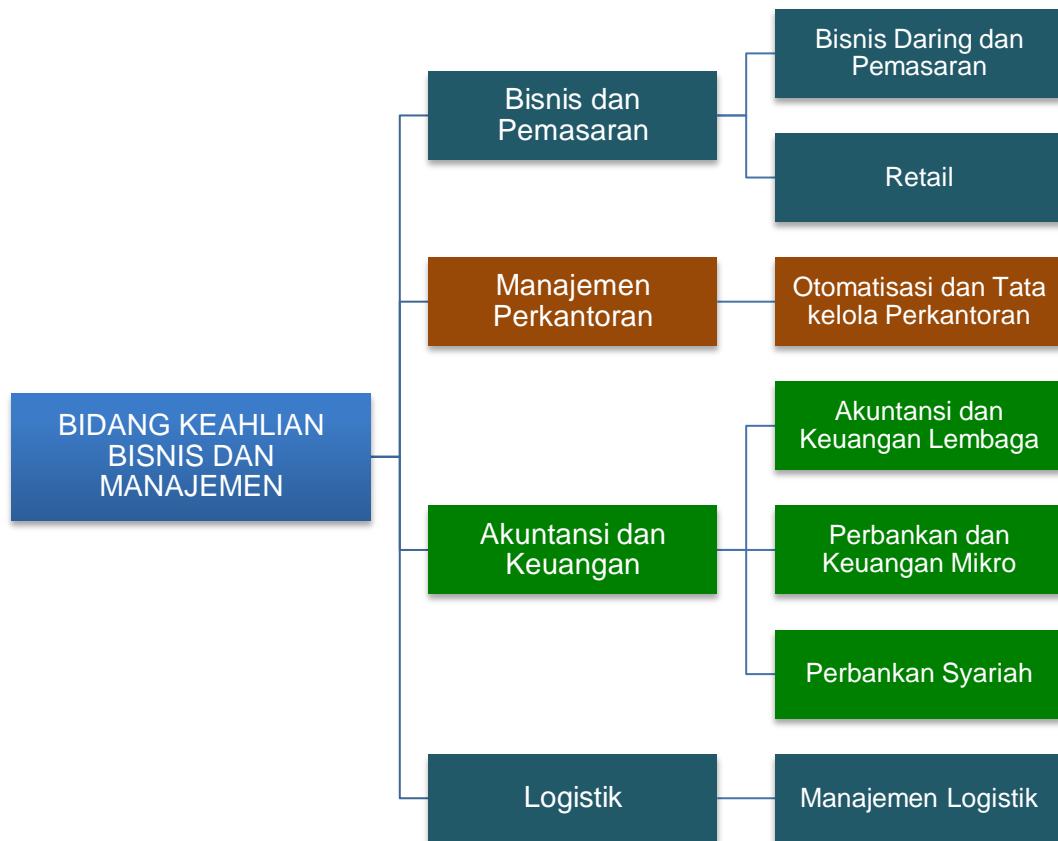
Gambar 4.6: Arah **Kebijakan** dan **Program** untuk mewujudkan **Tujuan Strategis 2 (TP2)** PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

Memperhatikan tugas dan fungsi PPPPTK Bisnis dan Pariwisata sebagaimana tertuang dalam Permendikbud 16/2015, maka tugas bidang garapan layanan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan adalah guru dan tenaga kependidikan pada kelompok keahlian Bisnis dan Manajemen, serta Pariwisata (termasuk mata pelajaran Kewirausahaan dan IPA Terapan Pariwisata). Sejalan dengan perkembangan dan kebijakan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata ditugasi untuk memberikan layanan fasilitasi peningkatan kompetensi kelompok keahlian Kesehatan dan Pekerjaan Sosial, serta mata pelajaran Kimia, Fisika, dan Biologi pada kelompok keahlian Kesehatan dan Pekerjaan Sosial.

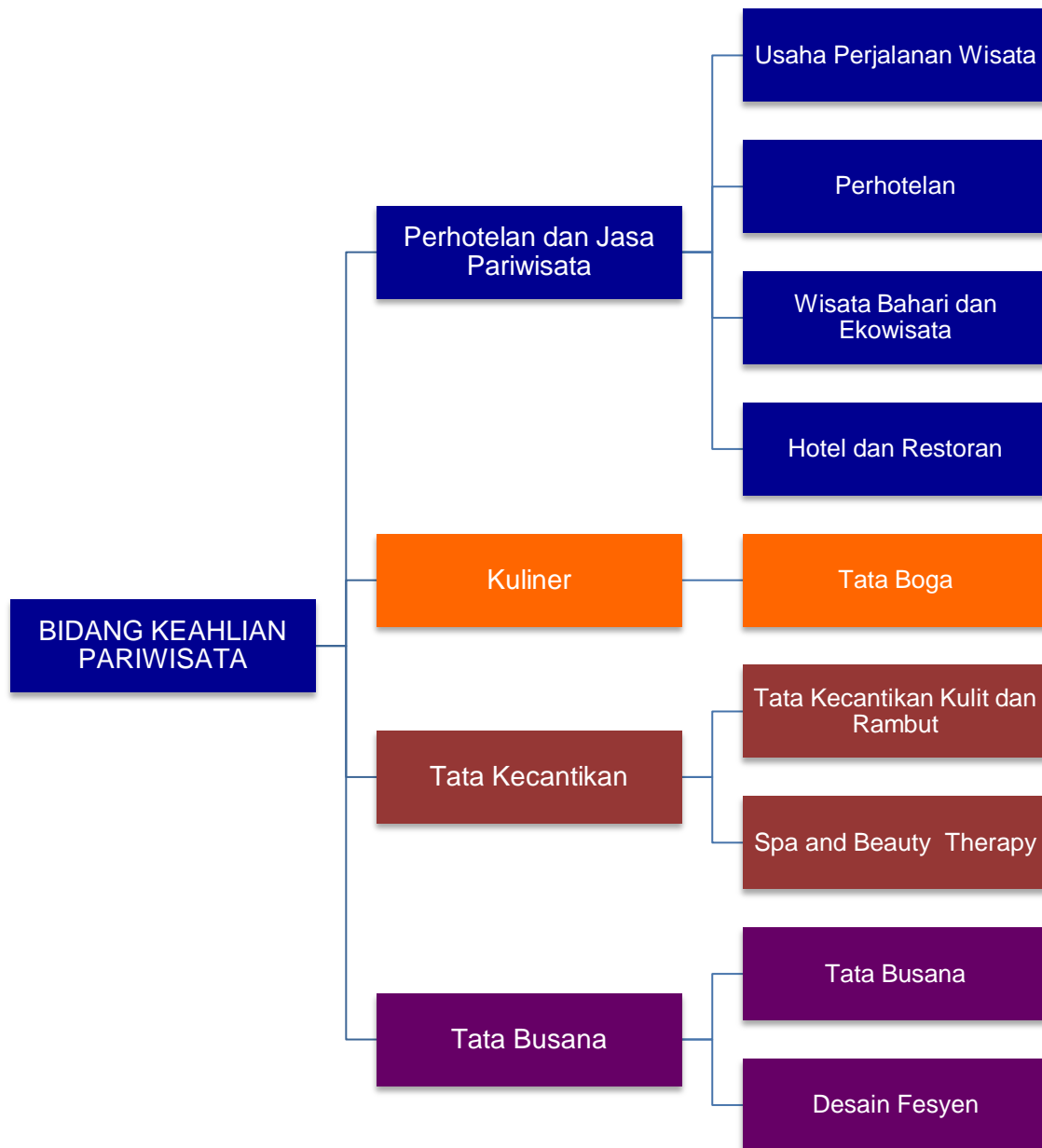
Selain itu, juga memfasilitasi peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, yang meliputi: Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, Tenaga Administrasi Sekolah, Tenaga Perpustakaan Sekolah, dan Tenaga Laboratorium Sekolah. Disamping fasilitasi peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan tersebut, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata menyelenggarakan fasilitasi peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan dasar dan Menengah lainnya (diluar pendidik dan tenaga kependidikan Bisparkes).



Gambar 4.7: Bidang Keahlian dan Mata Pelajaran Garapan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi Guru SMK oleh PPPPTK Bisnis dan Pariwisata

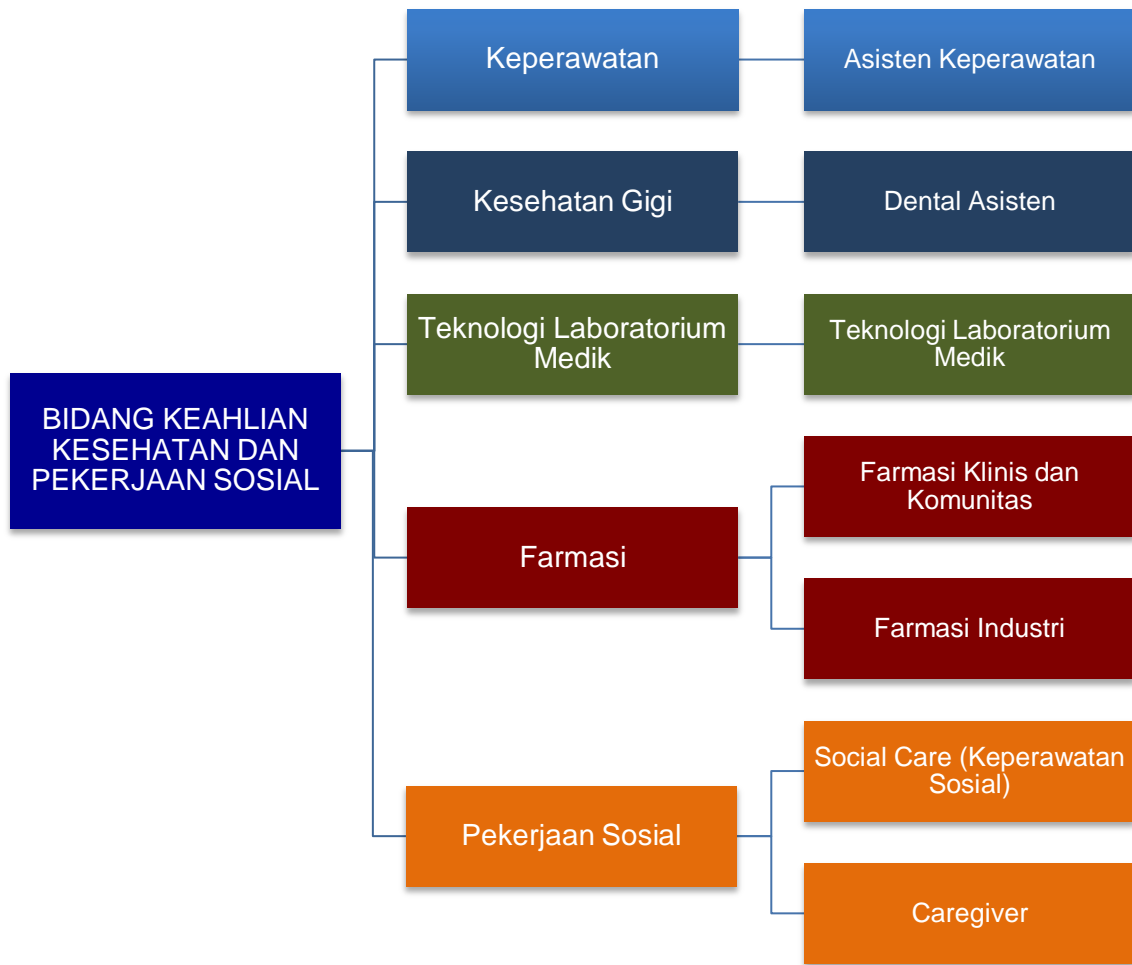


Gambar 4.8: Program Keahlian, dan Kompetensi Keahlian pada Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen



Gambar 4.9 : Program Keahlian, dan Kompetensi Keahlian pada Bidang Keahlian Pariwisata





Gambar 4.10: Program Keahlian, dan Kompetensi Keahlian pada Bidang Keahlian Kesehatan dan Pekerjaan Sosial



Gambar 4.10: Garapan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan

Arah Kebijakan dan Program mendukung pencapaian Sasaran Strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2019 – 2024, adalah sebagai berikut:

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

SASARAN STRATEGIS PPPPTK BISPAR (SP)	ARAH KEBIJAKAN PPPPTK BISPAR (AKP)	PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)
Meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), bimbingan, dan konsultasi (SP1)	Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP1)	Peningkatan kompetensi guru dikdasmen dilihat dari subject knowledge dan pedagogical knowledge, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (PP1)
		Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (PP2)
		Peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui pendampingan SMK di lokasi (PP2a)
		Pengembangan kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/Kota, dan instansi lain dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (PP3)
	Menyelenggarakan penguatan pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP2)	Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (PP4)
		Penguatan pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (PP5)
	Menyelenggarakan evaluasi program dan evaluasi pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (pendidikan dan pelatihan) pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (AKP3)	Pengembangan dan pelaksanaan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (PP6)
Pengembangan dan pelaksanaan evaluasi pelaksanaan faslitasi peningkatan kompetensi PTK (PP7)		
Meningkatkan akuntabilitas kinerja PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (SP2)	Penguatan organisasi dan manajemen untuk menjamin tercapainya tujuan strategis PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (AKP4)	Penguatan organisasi dan manajemen kelembagaan PPPPTK Bispar (PP8)
		Pengembangan perangkat/penunjang pelaksanaan kegiatan (PP9)
		Pengembangan dan implementasi SMM ISO (PP10)

SASARAN STRATEGIS PPPPTK BISPAR (SP)	ARAH KEBIJAKAN PPPPTK BISPAR (AKP)	PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)
	Meningkatkan kualitas SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (AKP5)	Penguatan SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP11)
		Penguatan perencanaan kebutuhan dan usul rekrutmen, pemetaan dan pengembangan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM (PP12)
	Meningkatkan kualitas perencanaan, pengelolaan, pengendalian program/kegiatan dan keuangan PPPPTK Bispar (AKP6)	Penyusunan Penyusunan Renstra/Program, RKT, RKA-KL/DIPA, Penetapan Kinerja, TOR, POK (PP13)
		Penyusunan laporan kegiatan dan keuangan, SAI, SA-BMN, SAKIP/LAKIP (PP14)
		Pemberdayaan Tim SPI, Evaluasi Kegiatan-Keluaran, SAKIP/LAKIP (PP15)
	Menyelenggarakan revitalisasi sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (AKP7)	Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana (PP16)
		Pemeliharaan sarana dan prasarana (PP17)
		Pengadaan sarana dan prasarana (PP18)
		Pemanfaatan dan optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana (PP19)

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

PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA PROGRAM					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
Peningkatan kompetensi guru dikdasmen dilihat dari <i>subject knowledge</i> dan <i>pedagogical knowledge</i> , yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (PP1)	Meningkatnya kompetensi guru dikdasmen dilihat dari <i>subject knowledge</i> dan <i>pedagogical knowledge</i> , yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (IKPP1.1)	7,0	7,5	8,0	8,1	8,2	8,2	8,2

PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA PROGRAM					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Persentase pendidik dikdasmen yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan kompetensi keahlian/mata pelajaran yang diampu (keahlian khusus)*	15%	42.33 %	49.81 %	57.29 %	64.77 %	73.20 %	75%
Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (PP2)	Meningkatnya kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (IKPP2.1)	71%	76%	78%	80%	81%	82%	85%
	Persentase tenaga kependidikan dikdasmen yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan jabatan/tugas yang diemban (keahlian khusus)*	71%	76%	78%	80%	81%	82%	85%
	a. Rerata UK Kepala Sekolah	7,1	7.6	8.0	8,1	8,2	8,2	8,2
	b. Rerata UK Pengawas Sekolah	7,2	7.6	8.0	8,1	8,2	8,2	8,2
	c. Rerata UK. Tenaga Kependidikan Lainnya	6,5	7.0	8.0	8,1	8,2	8,2	8,2
Peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui pendampingan SMK di lokasi (PP2a)	Meningkatnya kualitas SMK yang tercermin dari kualitas guru dan tenaga kependidikan melalui pendampingan SMK di lokasi (IKPP2a.1)	0	240	480	720	920	1200	1200
Pengembangan kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/Kota, dan instansi lain (termasuk DU/DI) dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (PP3)	Meningkatnya kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/Kab/Kota dan instansi lain (termasuk DU/DI) dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Dikdasmen (IKPP3.1)	5%	5%	20%	25%	25%	30%	30%
Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (PP4)	Tersusunnya sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (IKPP4.1)	80%	85%	90%	95%	95%	95%	95%

PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA PROGRAM					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
Penguatan pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (PP5)	Terkelolanya dengan baik data dan informasi PTK Dikdasmen sesuai kebutuhan PPPPTK Bispar (IKPP5.1)	80%	85%	90%	95%	95%	95%	95%
Pengembangan dan pelaksanaan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (PP6)	Terselenggaranya evaluasi program pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (IKPP6.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%	96%
Pengembangan dan pelaksanaan evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP7)	Terselenggaranya evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (IKPP7.1)	95%	96%	96%	98%	98%	100%	100%
Penguatan organisasi dan manajemen kelembagaan PPPPTK Bispar (PP8)	Tertatanya organisasi dan manajemen PPPPTK Bispar guna menjamin tercapainya tujuan strategis (IKPP8.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%	96%
Pengembangan perangkat/ penunjang pelaksanaan kegiatan (PP9)	Tersusunnya perangkat/penunjang pelaksanaan kegiatan di PPPPTK Bispar (IKPP9.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%	96%
Pengembangan dan implementasi SMM ISO (PP10)	Terlaksananya SMM ISO di PPPPTK Bispar dengan baik (IKPP10.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%	96%
Penguatan SDM (Tenaga fungsional tertentu, tenaga fungsional umum, dan SDM lainnya) yang kompeten guna fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (PP11)	Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi/ kemampuan SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKPP11.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Penguatan perencanaan kebutuhan dan usul rekrutmen, pemetaan dan pengembangan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM (PP12)	Tersusunnya rencana kebutuhan dan usul rekrutmen, pemetaan dan pengembangan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM (IKPP12.1)	85%	86%	88%	90%	92%	94%	96%

PROGRAM PPPPTK BISPAR (PP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA PROGRAM					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
Penyusunan/ Penyiapan Renstra/Program, RKT, RKA- KL/DIPA, Penetapan Kinerja, TOR, POK (PP13)	Tersusunnya Renstra/Program, RKT, RKA-KL/DIPA, Penetapan Kinerja, TOR, POK (IKPP13.1)	90%	92%	95%	95%	95%	95%	96%
Penyusunan laporan kegiatan dan keuangan, SAI, SA-BMN, SAKIP/LAKIP (PP14)	Tersusunnya laporan kegiatan dan keuangan, SAI, SA- BMN, SAKIP/LAKIP (IKPP14.1)	90%	92%	95%	95%	95%	95%	96%
Pemberdayaan Tim SPI, Evaluasi Kegiatan- Keuangan, SAKIP/LAKIP (PP15)	Diberdayakannya tim SPI, dan hasil Evaluasi Kegiatan- Keuangan, SAKIP/LAKIP (IKPP15.1)	90%	92%	95%	95%	95%	95%	96%
Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (PP16)	Tersusunnya rencana kebutuhan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (IKPP16.1)	80%	85%	90%	90%	95%	95%	96%
Pemeliharaan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (PP17)	Terpeliharanya sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (IKPP17.1)	80%	85%	90%	90%	95%	95%	96%
Pengadaan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (PP18)	Terrealisasikannya pengadaan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (IKPP18.1)	80%	85%	90%	90%	95%	95%	96%
Pemanfaatan dan optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (PP19)	Termanfaatkan dan dioptimalisasikannya penggunaan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (IKPP19.1)	80%	85%	90%	90%	95%	95%	96%

Tabel 4.15: Indikator Kinerja Program, Kegiatan, dan Indikator Kinerja Kegiatan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2019 - 2024

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



INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
		<b>Perbankan Syariah (IKKP2.4)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Bisnis Daring dan Pemasaran (IKKP2.5a)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Retail (IKKP2.5b)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Manajemen Logistik (IKKP2.5c)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Perhotelan (IKKP2.6)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Usaha Perjalanan Wisata (IKKP2.7)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Wisata Bahari dan Ekowisata (IKKP2.7)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Hotel dan Restoran (IKKP2.8)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Tata Boga (IKKP2.9)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian <b>Tata Busana (IKKP2.10a)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian <b>Desain Fesyen (IKKP2.10b)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Kecantikan Kulit dan Rambut (IKKP2.11)</b>

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Spa dan Beauty Therapy (IKKP2.12)</b>
	Pendidikan dan pelatihan guru SMK kompetensi keahlian kelompok Kesehatan dan Peksos (KP3)	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Pekerjaan Sosial (IKKP3.1a)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Caregiver (IKKP3.1b)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Asisten Keperawatan (IKKP3.2)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Dental Asisten (IKKP3.3)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Teknologi Laboratorium Medik (IKKP3.4)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Farmasi Klinis dan Komunitas (IKKP3.5)</b>
		Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Farmasi Industri (IKKP3.6)</b>
	Pendidikan dan pelatihan guru SMK mapel Produk Kreatif dan kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital pada SMK Bisnis dan Pariwisata, serta Kesehatan dan Peksos (KP4)	Jumlah guru SMK pengampu mapel <b>Produk Kreatif dan Kewirausahaan</b> yang berkompeten (IKKP4.1)
		Jumlah guru SMK pengampu mapel <b>TI/ Simulasi Digital</b> yang berkompeten (IKKP4.2)
		Jumlah guru SMK Pariwisata pengampu mapel <b>IPA Terapan Pariwisata</b> yang berkompeten (IKKP4.3)
		Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel <b>Kimia Kesehatan</b> yang berkompeten (IKKP4.4)

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
		Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel <b>Fisika</b> Kesehatan yang berkompeten (IKKP4.5)
		Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel <b>Biologi</b> Kesehatan yang berkompeten (IKKP4.6)
	Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen baik SMK maupun Non SMK dalam <b>pedagogical knowledge</b> dan atau bidang tertentu (KP5)	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam <b>pedagogical knowledge</b> dan atau bidang tertentu (IKKP5.1)
		Jumlah guru Dikdasmen non SMK yang berkompeten dalam <b>pedagogical knowledge</b> dan atau bidang tertentu (IKKP5.2)
	Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen bidang Tematik (KP6)	Jumlah guru yang berkompeten bidang Tematik (IKKP6.1)
	Penyelenggaraan uji kompetensi guru peserta peningkatan kompetensi (KP7)	Jumlah guru Dikdasmen yang meningkat kompetensinya sesuai dengan target tahunan (IKKP7.1)
Meningkatnya kompetensi tenaga kependidikan dikdasmen (IKPP2.1)	Pendidikan dan pelatihan Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP8)	Jumlah kepala sekolah (KS) dan calon kepala sekolah (CKS) yang kompeten* (IKKP8.1)
		Jumlah pengawas sekolah (PS) dan calon pengawas sekolah (CPS) yang kompeten* (IKKP8.2)
	Pendidikan dan pelatihan Tenaga Kependidikan lainnya jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP9)	Jumlah tenaga administrasi sekolah (TAS) yang kompeten* (IKKP9.1)
		Jumlah tenaga perpustakaan sekolah (TPS) yang kompeten* (IKKP9.2)
Meningkatnya kualitas SMK yang tercermin dari kualitas guru dan tenaga kependidikan melalui pendampingan SMK di lokasi (IKPP2a.1)	Peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui pendampingan SMK di lokasi (KP9a)	Jumlah tenaga laboratorium sekolah (TLS) yang kompeten* (IKKP9.3)
		Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya melalui pendampingan SMK di lokasi (IKKP9a.1)

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
Meningkatnya kemitraan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/Kab/Kota dan instansi lain (termasuk DU/DI) dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Dikdasmen (IKPP3.1)	Prov/Kab/Kota dan instansi lain (termasuk DU/DI) yang mengikuti kemitraan dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP10)	Jumlah Prov/Kab/Kota (Dinas Pendidikan) atau Instansi lain yang menandatangani perjanjian kerjasama (SPK) dalam rangka peningkatan kompetensi PTK (IKKP10.1)
		Jumlah Dinas Pendidikan Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang merealisasikan SPK dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (IKKP10.2)
		Jumlah DU/DI yang bermitra dan berpartisipasi dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (IKKP10.3)
	Pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (KP11)	Jumlah guru jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.1)
Jumlah tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.2)		
Tersusunnya sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (IKPP4.1)	Penyusunan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (KP12)	Tersusun dan berfungsinya system sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah IKKP12.1
Terkelolanya dengan baik data dan informasi PTK Dikdasmen sesuai kebutuhan PPPPTK Bispar (IKPP5.1)	Pengelolaan, dan penyajian data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP13)	Data Guru dan Tenaga Kependidikan pada satuan pendidikan yang termutakhirkan dan valid (IKKP13.1)
Terselenggaranya evaluasi program pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (IKPP6.1)	Evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (KP14)	Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP14.1)
		Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (IKKP14.2)
Terselenggaranya evaluasi pelaksanaan	Evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK	Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
fasilitasi peningkatan kompetensi PTK (IKPP7.1)	Bispar (KP15)	pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP15.1)
		Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (IKKP15.2)
Tertatanya organisasi dan manajemen PPPPTK Bispar guna menjamin tercapainya tujuan strategis (IKPP8.1)	Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja di lingkup PPPPTK Bispar (KP16)	Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja, sehingga organisasi dan tatalaksana dapat berjalan dengan efektif dan efisien (IKKP16.1)
Tersusunnya perangkat/penunjang pelaksanaan kegiatan di PPPPTK Bispar (IKPP9.1)	Pengembangan perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (KP17)	Persentase tersusunnya perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (IKKP17.1)
Terlaksananya SMM ISO di PPPPTK Bispar dengan baik (IKPP10.1)	Pengembangan dan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM-ISO dan SMM lainnya) (KP18)	Persentase kelengkapan dokumen SMM ISO di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKKP18.1)
		Persentase implementasi SMM ISO di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKKP18.2)
Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi/ kemampuan SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKPP11.1)	Peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP19)	Jumlah SDM PPPPTK Bispar yang mengikuti peningkatan kualifikasi S2/S3 (IKKP19.1)
		Jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi/capacity building (IKKP19.2)
		Jumlah pegawai tenaga fungsional umum yang mengikuti peningkatan kompetensi (diklat dan atau magang) (IKKP19.3)
		Jumlah tenaga fungsional tertentu yang mengikuti peningkatan kompetensi (IKKP19.4)
Tersusunnya rencana kebutuhan dan usul rekrutmen, pemetaan dan pengembangan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM (IKPP12.1)	Perencanaan kebutuhan, pengusulan rekrutmen, pemetaan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar (KP20)	Jumlah Pegawai yang melaksanakan tugas jabatan sesuai dengan kompetensi (IKKP20.1)

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
		Rencana kebutuhan, usul rekrutmen, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar divalidasi dan dimutakhirkan (IKKP20.2)
Tersusunnya Renstra/Program, RKT, RKA-KL/DIPA, Penetapan Kinerja, TOR, POK (IKPP13.1)	Penyusunan Renstra, Program/Kegiatan dan Anggaran sebagai acuan penyelenggaraan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP21)	Persentase Satker menggunakan Renstra dan RKA Tahunan sebagai acuan penyusunan dan pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran* (IKKP21.1)
		Persentase penyusunan Renstra/Program; RKT, RKA-KL/DIPA, TOR, POK (IKKP21.2)
Tersusunnya laporan kegiatan dan keuangan, SAI, SA-BMN, SAKIP/LAKIP (IKPP14.1)	Penyusunan laporan kegiatan dan keuangan, SAI, SA-BMN, SAKIP/LAKIP (KP22)	Laporan Kegiatan dan Keuangan, SAI, SA-BMN, SAKIP/LAKIP disusun tepat waktu (IKKP22.1)
		Nilai Evaluasi SAKIP PPPPTK Bispar minimal 90 (IKKP22.2)
		Laporan Keuangan PPPPTK Bispar sesuai peraturan perundangan (IKKP22.3)
		Persentase daya serap fisik kegiatan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 98% (IKKP22.4)
		Persentase daya serap Keuangan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 95% (IKKP22.5)
Diberdayakannya tim SPI, dan pemanfaatan hasil Evaluasi Kegiatan-Kuangan, SAKIP/LAKIP (IKPP15.1)	Pemberdayaan tim SPI, dan pemanfaatan hasil Evaluasi Kegiatan-Kuangan, SAKIP/LAKIP (KP23)	Persentase Pemberdayaan Tim SPI minimal 85% (IKKP23.1)
		Pemanfaatan hasil evaluasi kegiatan-Kuangan, SAKIP/LAKIP (IKKP23.2)
Tersusunnya rencana kebutuhan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (IKPP16.1)	Penyusunan Rencana kebutuhan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (KP24)	Jumlah Aset PPPPTK Bispar yang tercatat dalam BMN (IKKP24.1)
		Rencana kebutuhan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar disusun dengan baik (KP24.2)
Terpeliharanya sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (IKPP17.1)	Pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (KP25)	Pemeliharaan gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP25.1)

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKPP)	KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)
		Persentase Renovasi/ Rehabilitasi gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP25.2)
Terealisasinya pengadaan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (IKPP18.1)	Pengadaan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (KP26)	Persentase pengadaan peralatan praktik dan penunjang pendidikan dan pelatihan PPPPTK Bispar (IKKP26.1)
		Persentase pemenuhan kebutuhan kendaraan dinas (IKKP26.2)
Termanfaatkan dan dioptimalisasikannya penggunaan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (IKPP19.1)	Pemanfaatan dan optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana PPPPTK Bispar (KP27)	Persentase pemanfaatan gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP27.1)
		Persentase pemanfaatan peralatan praktik dan peralatan penunjang diklat PPPPTK Bispar (IKKP27.2)
		Persentase pemanfaatan gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP27.3)

Tabel 4.16: Kegiatan dan Target Kinerja Kegiatan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2019 - 2024

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
Penyiapan model-model program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan perangkatnya, bagi guru kompetensi keahlian Bisparkes, mapel Produk Kreatif dan Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta	Tersedianya model-model program PKB (pendidikan dan pelatihan) bagi guru SMK kompetensi keahlian Bisparkes, mapel Produk Kreatif dan Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.1)	10	10	12	12	12	14	14



KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
TI/Simulasi Digital (KP1)	Penyiapan modul/bahan ajar pendidikan dan pelatihan bagi guru SMK paket keahlian kelompok Bisparkes, dan mapel Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.2)	330	430	500	560	560	620	620
	Penyiapan instrumen evaluasi pembelajaran pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Bisparkes, dan mapel Produk Kreatif dan Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital (IKKP1.3)	80	160	200	240	280	320	320
Pendidikan dan pelatihan guru SMK Kompetensi keahlian kelompok Bisnis dan Pariwisata, (KP2)	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (IKKP2.1)</b>	432	552	672	792	912	1032	1152
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Akuntansi dan Keuangan Lembaga (IKKP2.2)</b>	432	552	672	792	912	1032	1152
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Perbankan dan Keuangan Mikro (IKKP2.3)</b>	0	0	24	24	48	48	72

KEGIATAN PPPPTK BISPAPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Perbankan Syariah (IKKP2.4)</b>	0	0	0	0	24	48	48
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Bisnis Daring dan Pemasaran (IKKP2.5a)</b>	432	552	672	792	912	1032	1152
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Retail (IKKP2.5b)</b>	0	0	24	48	48	72	72
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Manajemen Logistik (IKKP2.5c)</b>	0	0	0	24	48	72	72
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Perhotelan (IKKP2.6)</b>	216	264	312	384	504	576	590
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Usaha Perjalanan Wisata (IKKP2.7a)</b>	216	264	312	384	504	576	590
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Wisata Bahari dan Ekowisata (IKKP2.7b)</b>	0	0	0	24	48	72	72
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Hotel dan Restoran (IKKP2.8)</b>	0	0	24	24	24	24	24

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Tata Boga (IKKP2.9)</b>	216	264	312	384	504	576	590
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Tata Busana (IKKP2.10a)</b>	216	264	312	384	504	576	590
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Desain Fesyen (IKKP2.10b)</b>	0	0	0	24	24	24	24
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam paket keahlian <b>Kecantikan Kulit dan Rambut (IKKP2.11)</b>	72	96	120	144	168	192	126
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Beauty Therapy (IKKP2.12)</b>	0	0	0	24	24	24	24
Pendidikan dan pelatihan guru SMK paket keahlian kelompok Kesehatan (KP3)	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Pekerjaan Sosial (IKKP3.1a)</b>	24	24	48	48	72	96	96
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Caregiver (IKKP3.1b)</b>	0	0	0	0	24	24	24
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Asisten Keperawatan (IKKP3.2)</b>	0	0	24	24	24	24	24
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Dental Asisten (IKKP3.3)</b>	0	0	24	24	24	24	24

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Teknologi Laboratorium Medik (IKKP3.4)</b>	0	0	24	24	24	24	24
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Farmasi Klinis dan Komunitas (IKKP3.5)</b>	0	0	24	24	24	24	24
	Jumlah guru SMK yang berkompeten dalam kompetensi keahlian <b>Farmasi Industri (IKKP3.6)</b>	0	0	0	0	24	24	24
Pendidikan dan pelatihan guru SMK mapel kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital pada SMK Bisnis dan Pariwisata, serta Kesehatan (KP4)	Jumlah guru SMK pengampu mapel <b>Produk Kreatif dan Kewirausahaan</b> yang berkompeten (IKKP4.1)	0	24	48	96	120	144	168
	Jumlah guru SMK pengampu mapel <b>TI/ Simulasi Digital</b> yang berkompeten (IKKP4.2)	0	0	48	96	120	168	194
	Jumlah guru SMK Pariwisata pengampu mapel <b>IPA Terapan Pariwisata</b> yang berkompeten (IKKP4.3)	0	0	24	48	72	72	96
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel <b>Kimia Kesehatan</b> yang berkompeten (IKKP4.4)	0	0	24	48	72	96	120
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel <b>Fisika Kesehatan</b> yang berkompeten (IKKP4.5)	0	0	24	48	72	96	120

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Jumlah guru SMK Kesehatan pengampu mapel <b>Biologi Kesehatan</b> yang berkompeten (IKKP4.6)	0	0	24	48	72	96	120
	<b>Jumlah guru yang berkompeten bidang Bisparkes*(IKKP2)</b>	<b>2256</b>	<b>2592</b>	<b>3792</b>	<b>4776</b>	<b>5952</b>	<b>6888</b>	<b>7408</b>
Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen baik SMK maupun Non SMK dalam <b>pedagogical knowledge</b> dan atau bidang tertentu (KP5)	Jumlah guru SMK dalam <b>pedagogical knowledge</b> dan atau bidang tertentu (IKKP5.1)	144	240	336	456	504	552	600
	Jumlah guru Dikdasmen Non SMK dalam <b>pedagogical knowledge</b> dan atau bidang tertentu (IKKP5.2)	120	168	216	336	456	504	552
Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen bidang Tematik (KP6)	Jumlah guru yang berkompeten bidang Tematik (IKKP6.1)	0	24	96	120	144	192	216
	<b>Jumlah KP5 dan KP6</b>	<b>264</b>	<b>432</b>	<b>648</b>	<b>912</b>	<b>1104</b>	<b>1248</b>	<b>1368</b>
<b>Jumlah KP2 sd. KP6)</b>		<b>2,520</b>	<b>3,024</b>	<b>4,440</b>	<b>5,688</b>	<b>7,056</b>	<b>8,136</b>	<b>8,776</b>
Penyelenggaraan uji kompetensi guru peserta peningkatan kompetensi (KP7)	<b>Persentase Penyiapan naskah soal uji kompetensi guru (UKG) untuk 23 PK/Mapel</b>	0	94%	95%	96%	97%	98%	99%
	Jumlah guru Dikdasmen yang meningkat kompetensinya sesuai dengan target tahunan	540	990	1260	1620	1980	2340	2700
	<b>Jumlah KP7</b>	<b>540</b>	<b>990</b>	<b>1260</b>	<b>1620</b>	<b>1980</b>	<b>2340</b>	<b>2700</b>
	<b>Catatan: Target Capaian tahunan hasil Uji kompetensi</b>							
	<b>a. Guru</b>	7,0	7,5	8,0	8,1	8,2	8,2	8,2
	<b>b. Kepala Sekolah</b>	7,1	7,6	8,0	8,1	8,2	8,2	8,2
	<b>c. Pengawas</b>	7,2	7,6	8,0	8,1	8,2	8,2	8,2
<b>d. Tenaga Kependidikan Lainnya</b>	6,5	7,0	8,0	8,1	8,2	8,2	8,2	

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pendidikan dan pelatihan Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP8)	Jumlah kepala sekolah (KS) dan calon kepala sekolah (CKS) yang kompeten* (IKKP8.1)	0	24	72	98	120	168	192
	Jumlah pengawas sekolah (PS) dan calon pengawas sekolah (CPS) yang kompeten* (IKKP8.2)	0	24	72	98	120	168	192
	<b>Jumlah KP8</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>144</b>	<b>196</b>	<b>240</b>	<b>336</b>	<b>384</b>
Pendidikan dan pelatihan Tenaga Kependidikan lainnya jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP9)	Jumlah tenaga administrasi sekolah (TAS) yang kompeten* (IKKP9.1)	0	0	24	48	96	144	144
	Jumlah tenaga perpustakaan sekolah (TPS) yang kompeten* (IKKP9.2)	0	0	24	48	96	144	144
	Jumlah tenaga laboratorium sekolah (TLS) yang kompeten* (IKKP9.3)	0	0	24	48	96	144	144
Peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui pendampingan SMK di lokasi (KP9a)	Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya melalui pendampingan SMK di lokasi (IKKP9a.1)	0	240	480	720	920	1200	1200
	<b>Jml Pendidik dan Tendik lainnya yang kompeten* (KP9-KP9a)</b>	<b>0</b>	<b>240</b>	<b>552</b>	<b>864</b>	<b>1208</b>	<b>1632</b>	<b>1632</b>
<b>Jumlah KP8 sd. KP9a</b>		<b>3,060</b>	<b>4,302</b>	<b>6,396</b>	<b>8,368</b>	<b>10,484</b>	<b>12,444</b>	<b>13,492</b>
Prov/Kab/Kota dan instansi lain (termasuk DU/DI) yang mengikuti kemitraan dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan	Jumlah Prov/Kab/Kota (Dinas Pendidikan) atau Instansi lain (termasuk DU/DI) yang menandatangani perjanjian kerjasama (SPK) dalam rangka	4	4	4	5	6	6	7

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
(KP10)	peningkatan kompetensi PTK (IKKP10.1)							
	Jumlah Dinas Pendidikan Prov/Kab/Kota dan instansi lain yang merealisasikan SPK dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (IKKP10.2)	4	4	4	5	6	6	7
	Jumlah DU/DI yang bermitra dan berpartisipasi dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (IKKP10.3)	9	18	27	32	41	50	50
Pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen (KP11)	Jumlah guru jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.1)	300	300	600	600	900	1200	1500
	Jumlah tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen yang ditingkatkan kompetensinya melalui kemitraan (IKKP11.2)	60	90	120	150	180	210	240
	<b>Jumlah KP11</b>	<b>360</b>	<b>390</b>	<b>720</b>	<b>750</b>	<b>1080</b>	<b>1410</b>	<b>1740</b>
<b>Jumlah KP2-KP9, dan KP11)</b>		<b>3,420</b>	<b>4,692</b>	<b>7,116</b>	<b>9,118</b>	<b>11,564</b>	<b>13,854</b>	<b>15,232</b>
Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan (KP12)	Tersusunnya dan berfungsinya sistem pengelolaan data dan informasi PTK (IKKP12.1)	80%	85%	90%	95%	95%	95%	96%
Pengelolaan, dan penyajian data dan informasi peningkatan kompetensi PTK	Data Guru dan Tenaga Kependidikan pada satuan pendidikan yang	80%	80%	80%	80%	85%	85%	86%

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
(KP13)	termutakhirkan dan valid (IKKP13.1)							
Evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (KP14)	Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP14.1)	2	4	6	8	8	8	8
	Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (IKKP14.2)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (KP15)	Penyiapan pedoman dan instrumen evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Bispar (IKKP15.1)	10	23	46	69	92	115	120
	Pelaksanaan dan pelaporan evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (IKKP15.2)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja di lingkup PPPPTK Bispar (KP16)	Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja, sehingga organisasi dan tatalaksana dapat berjalan dengan efektif dan efisien (IKKP16.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%	98%



KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pengembangan perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/juklak/juknis dan sejenisnya) (KP17)	Persentase tersusunnya perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg. (pedoman/juklak/juknis dan sejenisnya) (IKKP17.1)	85%	90%	95%	95%	95%	95%	95%
Pengembangan dan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM-ISO dan SMM lainnya) (KP18)	Persentase kelengkapan dokumen SMM ISO di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (IKKP18.1)	75%	85%	90%	95%	95%	95%	95%
	Persentase implementasi SMM ISO di PPPPTK Bispar (IKKP18.2)	75%	85%	90%	93%	95%	95%	96%
Perencanaan kebutuhan, pengusulan rekrutmen, pemetaan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar (KP19)	Jumlah Pegawai yang melaksanakan tugas jabatan sesuai dengan kompetensi (IKKP19.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
	Rencana kebutuhan, usul rekrutmen, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar divalidasi dan dimutakhirkan (IKKP19.2)	90%	90%	95%	95%	95%	95%	95%
Peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP20)	Jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi/ <i>capacity building</i> (IKKP20.1)	80%	90%	90%	95%	95%	95%	95%
	Jumlah pegawai tenaga fungsional umum yang mengikuti peningkatan kompetensi (diklat dan atau magang) (IKKP20.2)	50%	70%	80%	85%	90%	95%	95%
	Jumlah tenaga fungsional tertentu yang mengikuti peningkatan	50%	70%	80%	85%	90%	95%	95%

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
	kompetensi (IKKP20.3)							
	Jumlah SDM PPPPTK Bispar yang mengikuti peningkatan kualifikasi S2/S3 (IKKP20.4)	10	10	30	40	60	70	80
Penyusunan Rencana Program/ Kegiatan dan Anggaran sebagai acuan penyelenggaraan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP21)	Persentase Satker menggunakan Renstra dan RKA Tahunan sebagai acuan penyusunan dan pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran* (IKKP21.1)	95%	96%	97%	97%	97%	97%	98%
	Persentase penyusunan Renstra/Program; RKT, RKA-KL/DIPA, TOR, POK (IKKP21.2)	95%	95%	96%	96%	96%	97%	98%
Pengendalian Kegiatan dan Keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP22)	Persentase Penyusunan Laporan Kegiatan dan Keuangan, SAI, SA-BMN, SAKIP/ LAKIP (IKKP22.1)	95%	95%	95%	95%	96%	96%	96%
	Nilai Evaluasi SAKIP PPPPTK Bispar minimal 80 (IKKP22.2)	80	85	85	88	88	89	90
	Laporan Keuangan PPPPTK Bispar sesuai peraturan perundangan (IKKP22.3)	95%	95%	95%	96%	96%	96%	96%
	Persentase daya serap fisik kegiatan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 98% (IKKP22.4)	96%	97%	98%	100%	100%	100%	100%
	Persentase daya serap Keuangan PPPPTK Bispar minimal mencapai sebesar 95% (IKKP22.5)	95%	95%	95%	95%	95%	98%	98%

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PPPPTK BISPAR (IKKP)	BASE LINE 2018	TARGET KINERJA KEGIATAN (KUMULATIF)					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Persentase Pemberdayaan Tim SPI minimal 80% (IKKP22.6)	70%	75%	80%	80%	80%	85%	85%
Pengelolaan, penyediaan dan peningkatan sarana dan prasarana diklat, penunjang kantor PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP23)	Jumlah Aset PPPPTK Bispar yang tercatat dalam BMN (IKKP23.1)	95%	95%	95%	95%	95%	95%	98%
	Pemeliharaan gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP23.2)	65	70	75	75	76	78	80
	Persentase pengadaan peralatan praktik dan penunjang pendidikan dan pelatihan PPPPTK Bispar (IKKP23.3)	65%	70%	75%	80%	85%	85%	90%
	Persentase Rehabilitasi gedung dan bangunan PPPPTK Bispar (IKKP23.3)	70%	70%	75%	75%	75%	80%	80%
	Persentase pemenuhan kebutuhan kendaraan dinas (IKKP23.4)	70%	80%	80%	85%	85%	90%	90

Tabel 4.17: Prakiraan Jumlah Dana yang Dibutuhkan per Tahun periode 2019 – 2024

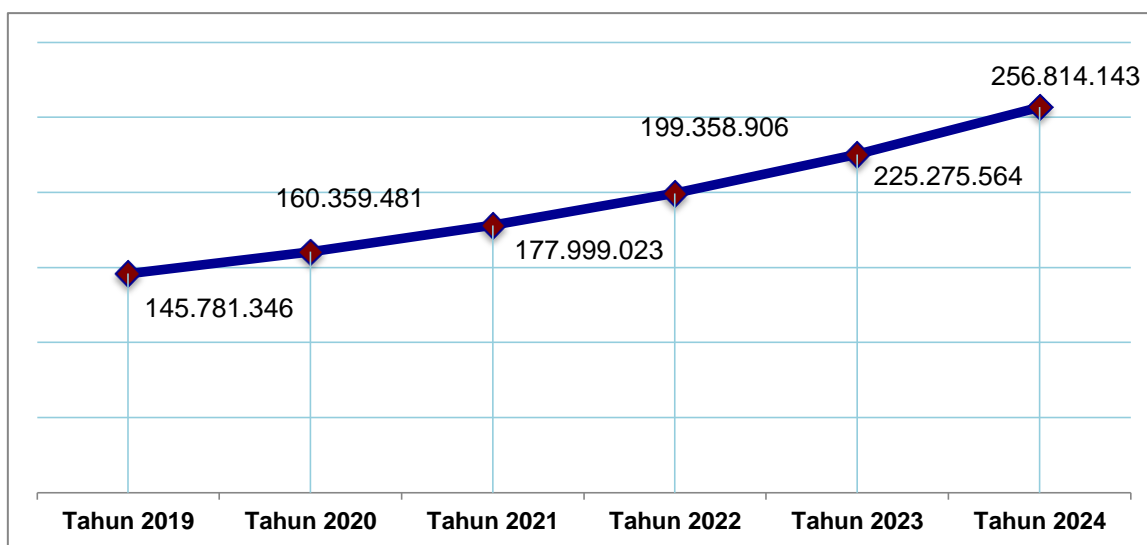
Dalam ribuan rupiah

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	TAHUN ANGGARAN					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Penyiapan model-model program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan perangkatnya, bagi guru kompetensi keahlian Bisparkes, mapel Produk Kreatif dan Kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi						

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	TAHUN ANGGARAN					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Digital (KP1)						
Pendidikan dan pelatihan guru SMK kompetensi keahlian kelompok Bisnis dan Pariwisata, (KP2)						
Pendidikan dan pelatihan guru SMK kompetensi keahlian kelompok Kesehatan dan Peksos (KP3)						
Pendidikan dan pelatihan guru SMK mapel Produk Kreatif dan kewirausahaan, IPA Terapan Pariwisata, Kimia, Fisika, dan Biologi Kesehatan, serta TI/Simulasi Digital pada SMK Bisnis dan Pariwisata, serta Kesehatan (KP4)						
Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen baik SMK maupun Non SMK dalam <b>pedagogical knowledge</b> dan atau bidang tertentu (KP5)						
Pendidikan dan pelatihan guru Dikdasmen bidang Tematik (KP6)						
Penyelenggaraan uji kompetensi guru peserta peningkatan kompetensi (KP7)						
Pendidikan dan pelatihan Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP8)						
Pendidikan dan pelatihan Tenaga Kependidikan lainnya jenjang Dikdasmen sesuai standar kompetensi (KP9)						

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	TAHUN ANGGARAN					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui pendampingan SMK di lokasi (KP9a)						
Prov/Kab/Kota dan instansi lain (termasuk DU/DI) yang mengikuti kemitraan dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP10)						
Pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan jenjang Dikdasmen (KP11)						
Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan (KP12)						
Pengelolaan, dan penyajian data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (KP13)						
Evaluasi program pengembangan dan pemberdayaan PTK Bispar (KP14)						
Evaluasi pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi PTK Bispar (KP15)						
Penataan organisasi, rincian tugas, mekanisme/prosedur kerja dan pemberdayaan unit kerja di lingkup PPPPTK Bispar (KP16)						
Pengembangan perangkat pendukung/penunjang pelaks. Keg.						

KEGIATAN PPPPTK BISPAR (KP)	TAHUN ANGGARAN					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
(pedoman/ juklak/juknis dan sejenisnya) (KP17)						
Pengembangan dan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM-ISO dan SMM lainnya) (KP18)						
Perencanaan kebutuhan, pengusulan rekrutmen, pemetaan, pembinaan, dan pemberdayaan SDM PPPPTK Bispar (KP19)						
Peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP20)						
Penyusunan dan pelaksanaan Rencana Program/ Kegiatan dan Anggaran sebagai acuan penyelenggaraan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dan (KP21)						
Pengendalian Kegiatan dan Keuangan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP22)						
Pengelolaan, penyediaan dan peningkatan sarana dan prasarana diklat, penunjang kantor PPPPTK Bisnis dan Pariwisata (KP23)						
<b>Total</b>	<b>145,781,346</b>	<b>160,359,481</b>	<b>177,999,023</b>	<b>199,358,906</b>	<b>225,275,564</b>	<b>256,814,143</b>



Gambar 4.11 : Prakiraan Kebutuhan Dana DIPA PPPPTK Bisnis dan Pariwisata 2019 - 2024

## **BAB V**

# **SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN**



## A. Sistem Pemantauan dan Evaluasi

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

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

## B. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

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

1. **Indikator masukan (*inputs*).** Indikator masukan (*inputs*) mengukur jumlah sumberdaya yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan. Indikator masukan ini mencakup antara lain: dana, SDM, informasi, kebijakan, peraturan, peralatan, bahan/material, dan sebagainya.
2. **Indikator Proses.**
3. **Indikator keluaran (*outputs*).** Indikator keluaran (*outputs*) merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan, yang dapat berupa fisik maupun non fisik. Termasuk dalam indikator keluaran (*outputs*) antara lain: kualitas produk (barang dan atau jasa), jumlah pelanggan yang dilayani (baik perorangan maupun organisasi), tingkat kompetensi, jumlah pendapatan yang diperoleh dari produksi barang dan jasa, dan sebagainya.
4. **Indikator hasil (*outcomes*).** Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran langsung (efek langsung) dari suatu kegiatan, dan biasanya bersifat kualitatif. Termasuk dalam indikator hasil (*outcomes*) antara lain: efektivitas pelaksanaan kegiatan, tingkat kompetensi dan profesionalitas SDM, kreativitas dan inovasi SDM, kualitas kompetensi kerja guru, kualitas SMK (komponen kesekolahan), kualitas tim, kualitas kerjasama, kenaikan pendapatan institusi, dan sebagainya.
5. **Indikator manfaat (*benefits*).** Indikator manfaat (*benefits*) menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil, dalam jangka menengah dan jangka panjang. Indikator ini menunjukkan hal-hal yang diharapkan dicapai dari suatu kegiatan apabila keluaran dapat dilaksanakan dan berfungsi dengan optimal. Termasuk dalam indikator ini antara lain: kompetensi SDM lebih baik, SDM lebih profesional, kerja tim lebih solid, SMK lebih berkualitas, dan sebagainya.
6. **Indikator dampak (*impacts*).** Indikator dampak (*impacts*) memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari manfaat yang diperoleh dari hasil kegiatan dalam jangka panjang. Termasuk indikator ini antara lain: kualitas proses pembelajaran lebih baik, daya saing SDM meningkat, kesejahteraan karyawan meningkat, citra sekolah meningkat, citra organisasi (PPPPTK Bisnis dan Pariwisata) meningkat, dan sebagainya.

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

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

Dalam evaluasi kinerja juga dilakukan perbandingan-perbandingan antara:

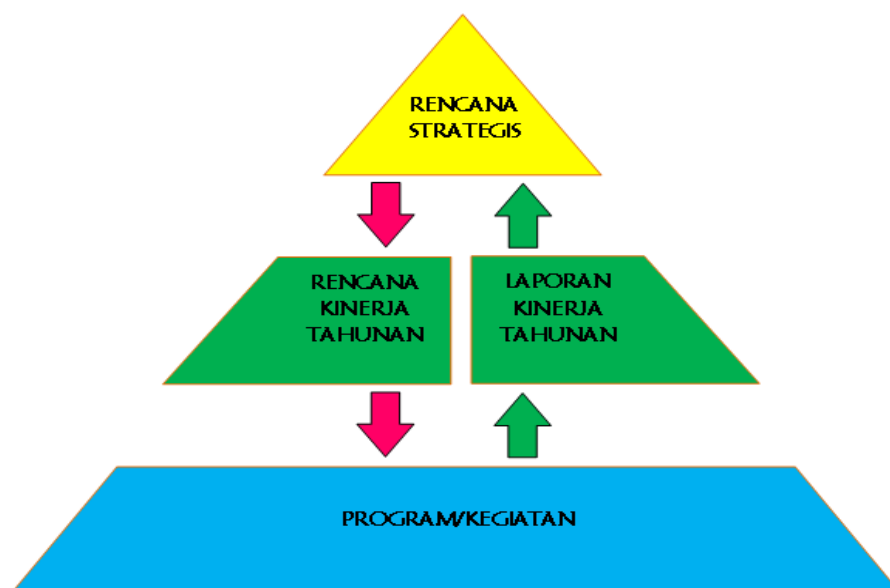
1. kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan
2. kinerja nyata dengan tahun-tahun sebelumnya
3. kinerja suatu instansi dengan instansi lain yang unggul dibidangnya atau dengan sektor swasta
4. kinerja nyata dengan kinerja di negara-negara lain atau dengan standar internasional.

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

### C. Analisis dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja

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

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



Gambar 5.1: Proses Pelaporan

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

Sampul depan

KATA PENGANTAR

RINGKASAN EKSEKUTIF

DAFTAR ISI:

- I. PENDAHULUAN
  - A. Latar Belakang
  - B. Tujuan
  - C. Ruang Lingkup
- II. PERENCANAAN STRATEGIK
  - A. Gambaran Umum
  - B. Rencana Strategik
  - C. Rencana Kinerja
- III. AKUNTABILITAS KINERJA
  - A. Pengukuran Kinerja
  - B. Evaluasi Kinerja
  - C. Analisis Akuntabilitas Kinerja
  - D. Keberhasilan dan Kegagalan
  - E. Hambatan/Kendala/Permasalahan
- IV. PENUTUP
  - A. Simpulan
  - B. Saran

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahaudin, Taufik, *Brainware Management: Generasi Kelima Manajemen Manusia*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999.
- Beckhard, Richard, "Pemimpin Masa Depan", *Pemimpin Masa Depan: Visi, Strategi, dan Praktik Baru untuk Masa Depan*, ed. Frances Hesselbein, Marshall Goldsmith dan Richard Beckhard, Alih Bahasa: Bob Widayahartono, Jakarta: Elex Media Komputindo, 1997.
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, **Indeks Pembangunan Manusia 2018**, No. 32/04/Th. XXII, 15 April 2019 dalam <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/04/15/1557/pada-tahun-2018--indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-mencapai-71-39.htm>
- Covey, Stephen R. *The 8thHabit: Melampaui Efektivitas, Menggapai Keagungan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Drucker, Peter F. "Menuju Organisasi Baru," *The Organization of the Future*, Ed. Frances Hesselbein, Marshall Goldsmith dan Ricahrd Bechard, Terj. Achmad Kemal, Jakarta: Elex Media Komputindo, 1997.
- Effendi, Sofian. *Lingkungan Bisnis*, Yogyakarta: MM-UGM, 1994.
- Hammer, Michael, "Jiwa dari Organisasi Baru" *The Organization of the Future*, Ed. Frances Hesselbein, Marshall Goldsmith dan Ricahrd Bechard, Terj. Achmad Kemal, Jakarta: Elex Media Komputindo, 1997.
- IMD World Competitiveness ranking 2019, dalam <https://www.imd.org/contentassets/b89907bec15a4d0a87316c212033f7cb/one-year-change-vertical.pdf>; download 25 juli 2019.
- Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi (ed.), *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2001.
- Kasim, Azhar, *Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1993.
- Kattopo, Aristides (Ed), *Dari Meja Tanri Abeng: Gagasan, Wawasan, Terapan, dan Renungan*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1997.
- Kemendikbud, *Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan kebudayaan Tahun 2015-2019*, Jakarta, 2010.
- Ketetapan MPR Nomor VII/MPR/2001 tentang Visi Indonesia Masa Depan.
- Klein, Peter G., *Entrepreneurship and Corporate Governance, The Quarterly Journal of Austrian Economics*, Vol. 2, No, 2, Summer, 1999.

Kotler, Philip, Somkid Jatusripitak, dan Suvit Maesincee, ***Pemasaran Keunggulan Bangsa: Pendekatan Strategis untuk Membangun Kekayaan Nasional***, Alih Bahasa: Aldie Jenie, Jakarta: Prenhallindo, 1998.

Lembaga Administrasi Negara, ***Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah***, Keputusan Kepala LAN Nomor: 239/IX/6/8/2003, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2003.

LAN-BPKP, ***Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah***, Modul 3, Jakarta, LAN-BPKP, 2000.

Lucky, Elizabeth, ***Peran Pemimpin dalam Maksimisasi Sumber Daya Manusia dan Strategi Bersaing untuk Membentuk Organisasi Kelas Dunia, Usahawan***, No. 11 Th. XXXI, Nopember, 2002.

Meredith, Geoffrey G. at. al., ***Kewirausahaan: Teori dan Praktek***, Jakarta: Pusataka Binaman Pressindo, 1996.

Nanus, Burt, ***Kepemimpinan Visioner: Menciptakan Kesadaran akan Arah dan Tujuan dalam Organisasi***, Alih Bahasa: Frederick Ruma, Jakarta: Prenhallindo, 2001.

Osborne, David and Ted Gabler, ***Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector***, New York: Plume, 1993.

Osborne, David dan Peter Plastrik, ***Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha***, Edisi Revisi, Jakarta: PPM, 2001.

Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Permendiknas No. 14 Tahun 2006 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja;

Permendiknas No. 14 Tahun 2005, tentang Organisasi dan Tata Kerja Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.

Schwab, Klaus (Ed), ***The Global Competitiveness Report 2018***, Copyright © 2018 World Economic Forum

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang ***Guru dan Dosen***.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang ***Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005 - 2025*** United Nations Development Programme, ***Human Development Report 2007/2008***, 2007.

United Nations Development Programme, ***Human Development Report 2009, Overcoming barriers: Human mobility and development***, 2009.

Weiner, Edie and Arnold Brown, ***Future Think: How to Think Cleerly in a Time ofChange***. New Jersey: Pearson-Prentice Hall, 2006.

Wibowo, Murti, “**Kemampuan SDM bagi Sektor Industri**”, Makalah disampaikan dalam ***Dialog Profesi***, Fakultas Teknik Kimia, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 3 Desember 1994.

World Economic Forum |[www.weforum.org/gcr](http://www.weforum.org/gcr), ***The Global Competitiveness Report 2014-2015***.

\_\_\_\_\_, |[www.weforum.org/gcr](http://www.weforum.org/gcr), ***The Global Competitiveness Report 2015–2016***.

\_\_\_\_\_, |[www.weforum.org/gcr](http://www.weforum.org/gcr), ***The Global Competitiveness Report 2016-2017***.

\_\_\_\_\_, |[www.weforum.org/gcr](http://www.weforum.org/gcr), ***The Global Competitiveness Report 2017-2018***. The Global Competitiveness Index 4.0 2018 Rankings, dalam <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.