

**KEPUTUSAN DIREKTUR KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS SEKOLAH,
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

NOMOR 2447/B3/PR.00.02/2025

TENTANG

**RENCANA STRATEGIS DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS
SEKOLAH, DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2025-2029**

**DIREKTUR KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS SEKOLAH, DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN**

Menimbang

- a. bahwa dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 19 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah tahun 2025-2029, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru dipandang perlu menyusun penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan selama 5 (lima) tahun;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Direktur Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan tentang Rencana Strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025-2029;

Mengingat

- :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 3. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);

4. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 717);
5. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1050);
6. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 7 Tahun 2025 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah;
7. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 19 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2025-2029 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 764);
8. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2025 Tentang Standar Tenaga Kependidikan Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
- : 9. Keputusan Menteri Pendidikan Dasar Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 129/P/2025 Tentang Seleksi Substansi Bakal Calon Kepala Sekolah, Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah, dan Mekanisme Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS SEKOLAH, DAN TENAGA

KEPENDIDIKAN TENTANG RENCANA STRATEGIS DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS SEKOLAH, DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2025-2029.

KESATU

Menetapkan rencana strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan tahun 2025–2029 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Direktur ini.

KEDUA

Rencana strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan tahun 2025–2029 sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU merupakan dokumen acuan unit kerja eselon II di lingkungan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dalam penyusunan program kerja dan kegiatan lingkup Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan selama 5 (lima) tahun.

KETIGA

Ruang lingkup rencana strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025-2029 meliputi:

- a. pendahuluan;
- b. visi, misi, tujuan dan sasaran kinerja;
- c. arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan;
- d. target kinerja dan kerangka pendanaan; dan
- e. penutup.

KEEMPAT :

Keputusan Direktur ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 1 Desember 2025

Direktur Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan



Iwan Junaedi

NIP 197103281999031001

LAMPIRAN
KEPUTUSAN DIREKTUR KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS
SEKOLAH, DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
NOMOR 2447/B3/PR.00.02/2025 TENTANG
RENCANA STRATEGIS DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH,
PENGAWAS SEKOLAH, DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TAHUN 2025-2029

RENCANA STRATEGIS DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS
SEKOLAH, DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TAHUN 2025-2029

BAB I
PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan landasan penting dalam upaya pencapaian cita-cita bangsa. Amanat tersebut tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang mengarahkan pembangunan pendidikan untuk mencapai empat tujuan kemerdekaan. Pertama, melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, yang berimplikasi pada pentingnya menumbuhkan kesadaran peserta didik tentang kemajemukan bangsa, sejarah, serta kekayaan dan tantangan wilayah Nusantara. Kedua, memajukan kesejahteraan umum, yang mengandung makna pentingnya menanamkan kepedulian terhadap pemenuhan kesejahteraan lahir dan batin bagi seluruh rakyat. Ketiga, mencerdaskan kehidupan bangsa, yang berarti membangun kehidupan yang berorientasi pada kebajikan, keunggulan, kemajuan berkelanjutan, serta menjauhi segala hal yang merugikan atau merusak, baik bagi diri sendiri maupun masyarakat. Keempat, ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, yang berimplikasi pada pengembangan wawasan dan kompetensi kemanusiaan serta wawasan internasional. Keberhasilan tujuan ketiga, yang menjadi tanggung jawab pendidikan nasional, sangat menentukan pencapaian keempat tujuan tersebut.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045 yang ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 menegaskan bahwa untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045, salah satu agenda pembangunan adalah Transformasi Sosial. Agenda ini bertujuan membangun manusia Indonesia yang sehat, cerdas, kreatif, sejahtera, unggul, dan berdaya saing melalui pendidikan berkualitas yang merata, inklusif, adaptif, dan relevan dengan tuntutan global, serta berbasis prinsip pendidikan sepanjang hayat. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) berupaya mewujudkan tujuan tersebut melalui penyediaan layanan pendidikan bermutu untuk semua.

Pendidikan bermutu untuk semua memberikan kesempatan pendidikan yang sama bagi seluruh rakyat Indonesia, tanpa memandang aspek kewilayahan, gender, maupun latar belakang ekonomi, sosial, dan budaya. Pendidikan ini juga memberikan pengalaman pembelajaran yang berkesadaran, bermakna, dan menggembirakan melalui olah pikir, olah hati, olah rasa, dan olah raga secara holistik dan terpadu. Lulusan yang dihasilkan diharapkan berkualitas, beriman dan bertakwa, memiliki jiwa kewarganegaraan, bernalar kritis, kreatif, kolaboratif, mandiri, sehat, dan komunikatif. Untuk itu, diperlukan perencanaan berkualitas yang memuat arah kebijakan, strategi, dan program prioritas guna memastikan pembangunan pendidikan berlangsung secara berkesinambungan, partisipatif, dan tepat sasaran.

Kepala sekolah dan Pengawas Sekolah memiliki peran strategis dalam peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional di tingkat satuan pendidikan. Keberadaan kepala sekolah, pengawas sekolah dan tenaga kependidikan menjamin efektivitas pengelolaan satuan

pendidikan dan kepemimpinan pembelajaran yang berdampak pada kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Hasil evaluasi Program Kepemimpinan Pembelajaran pada periode 2022–2024 menunjukkan keberhasilan signifikan dalam mencetak agen perubahan, khususnya untuk memenuhi kebutuhan Calon Kepala Sekolah (CKS) dan Calon Pengawas Sekolah (CPS). Program ini merupakan intervensi utama Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) dalam mengembangkan kepemimpinan pembelajaran bagi guru dan tenaga kependidikan.

1.1 Kondisi Umum

Pencapaian Umum Program Kepemimpinan Pembelajaran

1.1.1 Capaian Kuantitas dan Dampak

- 1) Program Kepemimpinan Pembelajaran periode 2022–2024 telah meluluskan sebanyak 92.887 peserta yang tersebar dalam sembilan angkatan. Capaian ini menunjukkan konsistensi pelaksanaan program dalam memperluas akses peningkatan kompetensi kepemimpinan bagi kepala satuan pendidikan di berbagai daerah.
- 2) Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan (KSPSTK) secara strategis merumuskan berbagai intervensi dan kebijakan berbasis kebutuhan untuk memastikan terpenuhinya standar kompetensi dan penguatan kapasitas kepala sekolah, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran di satuan pendidikan.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui transformasi pembelajaran yang berpusat pada peserta didik serta memperkuat kapasitas guru dalam menjalankan fungsi kepemimpinan satuan pendidikan, pemerintah menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Regulasi ini menjadi landasan hukum

dalam penataan sistem penyiapan, seleksi, dan penugasan kepala sekolah secara lebih profesional dan berbasis kompetensi.

Kebijakan tersebut secara tegas menetapkan bahwa lulusan Pelatihan Kepemimpinan Pembelajaran menjadi salah satu persyaratan utama sekaligus kandidat prioritas dalam pengisian penugasan sebagai kepala sekolah dan pengawas sekolah. Dengan demikian, mekanisme pengangkatan tidak lagi semata-mata administratif, melainkan berbasis pada rekam jejak pengembangan kompetensi dan kesiapan kepemimpinan.

Sejalan dengan kebijakan tersebut, Direktorat mendorong Pemerintah Daerah untuk segera mengangkat lulusan Pelatihan Kepemimpinan Pembelajaran yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan peta kebutuhan kepala sekolah di wilayah masing-masing dan kewenangan yang dimiliki. Langkah ini merupakan bagian dari komitmen bersama dalam memastikan keberlanjutan transformasi pendidikan dan penguatan tata kelola kepemimpinan satuan pendidikan.

1.1.2 Regulasi dan Pengangkatan

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan transformasi pembelajaran yang berpihak kepada peserta didik dan untuk memperkuat kapasitas guru sebagai kepala sekolah, maka diterbitkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Kebijakan ini secara resmi menetapkan bahwa lulusan Pelatihan Kepemimpinan Pembelajaran ~~adalah syarat utama~~ sebagai salah satu syarat untuk ditugaskan sebagai kepala sekolah dan pengawas sekolah, Direktorat mendorong Pemerintah Daerah (Pemda) untuk segera mengangkat lulusan pelatihan kepemimpinan pembelajaran yang

telah memenuhi syarat sebagai Kepala Sekolah sesuai dengan peta kebutuhan , sebagai bagian dari komitmen bersama.

1.1.3 Penguatan Ekosistem dan Tata Kelola

Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, struktur kelembagaan mengalami penyesuaian, di mana Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan bertransformasi menjadi Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru (Ditjen GTKPG). Perubahan ini menegaskan penguatan mandat dalam pembinaan, pengembangan, dan penyiapan guru secara lebih terintegrasi dari hulu hingga hilir.

Dalam mendukung pengembangan dan pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan di daerah, Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru diperkuat oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) bidang guru dan tenaga kependidikan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 5 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan. UPT tersebut tersebar di 34 provinsi dan berperan sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat dalam memastikan implementasi kebijakan berjalan efektif hingga tingkat provinsi, kabupaten, dan kota. Melalui dukungan UPT ini, berbagai program Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dapat menjangkau satuan pendidikan secara lebih merata dan sistematis.

Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan juga mendorong optimalisasi Platform Ruang Guru sebagai bagian dari penguatan ekosistem guru sebagai pemimpin pembelajaran dan transformasi kepemimpinan sekolah. Platform

ini memfasilitasi pengembangan profesional berkelanjutan serta menyediakan akses terhadap materi kepemimpinan pembelajaran bagi guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah secara fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan daerah.

Program Kepemimpinan Pembelajaran menyediakan pelatihan dan pendampingan intensif bagi kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam aspek kepemimpinan pembelajaran dan pengembangan sekolah. Melalui pendekatan ini, pemimpin satuan pendidikan dibekali kemampuan strategis untuk mengelola perubahan, membangun budaya belajar, dan memastikan peningkatan kualitas pembelajaran yang berdampak pada hasil belajar peserta didik.

Guru yang telah mengikuti Program Kepemimpinan Pembelajaran berperan sebagai pemimpin pembelajaran sekaligus katalis perubahan di sekolah dan komunitasnya. Program ini mendorong pergeseran paradigma dari pembelajaran yang berpusat pada guru (*teacher-centered*) menuju pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*student-centered*).

Dalam konteks penguatan ekosistem, lulusan program tersebut berkontribusi melalui pengembangan komunitas belajar, peran sebagai Pengajar Praktik, penguatan kepemimpinan peserta didik, serta dukungan terhadap implementasi kurikulum nasional secara konsisten dan kontekstual. Dengan demikian, tata kelola pengembangan kepemimpinan pendidikan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural dan berkelanjutan.

1.1.4 Pemenuhan Kebutuhan Calon Kepala Sekolah (CKS)

Fokus utama evaluasi Program Kepemimpinan Pembelajaran adalah mengukur kontribusinya terhadap pemenuhan kebutuhan Calon Kepala Sekolah (CKS), khususnya dalam

konteks meningkatnya jumlah kepala sekolah yang memasuki masa purnatugas. Program ini dirancang sebagai jalur strategis penyiapan dan pengangkatan calon kepala sekolah melalui mekanisme yang terstruktur dan berbasis kompetensi.

Guru yang dinyatakan lulus Program Kepemimpinan Pembelajaran memperoleh Sertifikat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPL) sebagai bukti pemenuhan standar kompetensi kepemimpinan. STTPL tersebut berfungsi sebagai pengganti Sertifikat Calon Kepala Sekolah dan menjadi salah satu persyaratan utama dalam proses penugasan sebagai kepala sekolah. Dengan demikian, sistem penyiapan kepala sekolah menjadi lebih akuntabel, terstandar, dan selaras dengan kebutuhan satuan pendidikan.

Data hasil pelatihan menunjukkan adanya persentase yang signifikan dari Guru sebagai Pemimpin Pembelajaran yang telah diangkat menjadi kepala sekolah dan pengawas sekolah oleh Pemerintah Daerah. Meskipun persentase pengangkatan bervariasi antarwilayah, secara nasional program ini menunjukkan dampak nyata dalam mendukung percepatan pengisian kekosongan jabatan kepala sekolah serta menjaga keberlanjutan kepemimpinan satuan pendidikan.

Hasil evaluasi dampak yang dilakukan oleh Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan juga menunjukkan bahwa lulusan Program Kepemimpinan Pembelajaran memiliki kompetensi kepemimpinan pembelajaran yang baik, termasuk kemampuan dalam melakukan *coaching* dan *mentoring*, membangun komunitas belajar, serta mengelola perubahan di sekolah. Kompetensi tersebut memperkuat posisi mereka sebagai kader pemimpin sekolah yang siap menjalankan transformasi pembelajaran secara berkelanjutan.

Sejak ditetapkannya Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 7 Tahun 2025 pada tanggal 14 Mei 2025 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, dimulailah babak baru transformasi kepemimpinan sekolah di Indonesia. Regulasi ini menjadi tonggak penting dalam mendorong partisipasi seluruh pemangku kepentingan untuk mewujudkan pendidikan bermutu bagi semua.

Kebijakan ini bertujuan memastikan tersedianya kepala sekolah yang kompeten, profesional, dan berintegritas, sekaligus memperkuat sistem penyiapan, penugasan, serta pembinaan karier kepemimpinan pendidikan. Secara strategis, kebijakan ini diarahkan pada tiga penguatan utama sebagai berikut:

a. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Pembelajaran
(Transformasi Guru menjadi Pemimpin)

Regulasi ini secara fundamental memperbarui mekanisme pemilihan dan penyiapan kepala sekolah melalui jalur yang terstruktur dan berbasis kompetensi kepemimpinan pembelajaran. Penugasan guru sebagai kepala sekolah mensyaratkan kepemilikan sertifikat pelatihan calon kepala sekolah sebagai prasyarat utama, sehingga memastikan bahwa setiap calon pemimpin telah dipersiapkan secara profesional sebagai agen perubahan.

Kepala sekolah diposisikan sebagai pemimpin pembelajaran yang tidak hanya memiliki kompetensi manajerial dan supervisi akademik, tetapi juga kompetensi kepemimpinan strategis dan kewirausahaan. Dengan demikian, kepala sekolah diharapkan mampu mengelola sumber daya secara efektif, membangun budaya belajar yang kolaboratif, serta mengembangkan sekolah secara mandiri, inovatif, dan berkelanjutan.

b. Memastikan Pemerataan Kepala Sekolah Berkualitas (Keadilan dan Inklusivitas)

Kebijakan ini juga dirancang untuk mengatasi tantangan distribusi kepala sekolah, khususnya pada wilayah dengan keterbatasan akses. Penugasan dilakukan berdasarkan pemetaan kebutuhan dan ketersediaan kepala sekolah di setiap satuan pendidikan, sehingga lebih responsif terhadap kondisi riil daerah.

Regulasi ini menegaskan komitmen pemerintah untuk memastikan keberadaan kepala sekolah yang berkualitas di seluruh wilayah, termasuk di daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T), guna menjamin layanan pendidikan bermutu tanpa diskriminasi.

Selain itu, lulusan seleksi bakal calon kepala sekolah dimasukkan ke dalam Bank Calon Kepala Sekolah (BCKS). Mekanisme ini memungkinkan proses penempatan dilakukan secara strategis, terencana, dan berbasis kebutuhan daerah, sehingga mendukung pemerataan kepemimpinan pendidikan secara nasional.

c. Memperkuat Tata Kelola dan Akuntabilitas (Sistem Karier dan Penjaminan Mutu)

Peraturan ini membangun sistem penugasan kepala sekolah yang lebih transparan dan akuntabel. Kepala sekolah diberikan masa tugas awal yang jelas (misalnya empat tahun) dan dapat diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang periodik dan komprehensif. Dengan demikian, keberlanjutan penugasan didasarkan pada capaian kinerja dan dampak kepemimpinan, bukan semata-mata masa jabatan administratif.

Regulasi ini juga menekankan pentingnya penjaminan mutu pada seluruh tahapan, mulai dari penyiapan bakal calon, proses seleksi, penugasan, hingga evaluasi kinerja. Sistem

pengawasan ini memastikan bahwa kebijakan berjalan sesuai prinsip profesionalisme dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan pendidikan.

Di sisi lain, kebijakan ini membuka kesempatan yang setara bagi guru yang memenuhi persyaratan—baik ASN maupun non-ASN yang memiliki NUPTK—untuk menapaki jenjang karier kepemimpinan sekolah. Hal ini memperkuat sistem karier guru yang lebih terbuka, berbasis merit, dan mendukung peningkatan profesionalisme secara berkelanjutan.

1.2 Potensi dan Permasalahan

Berdasarkan kondisi aktual pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, dilakukan analisis terhadap berbagai tantangan yang dihadapi guna mengidentifikasi potensi penguatan kebijakan dan intervensi strategis. Beberapa isu utama yang perlu mendapat perhatian adalah sebagai berikut:

a. Permasalahan

Pemenuhan Kebutuhan Kepala Sekolah

Berdasarkan data Dapodik dengan *cut off* bulan Juni 2024, jumlah kepala sekolah negeri dan swasta secara nasional tercatat sebanyak 289.407 orang, sementara kebutuhan riil mencapai 326.144 orang. Dengan demikian, terdapat kekurangan sebanyak 36.737 orang kepala sekolah.

Secara persentase, tingkat pemenuhan kebutuhan kepala sekolah baru mencapai 86,44%, sedangkan tingkat kekurangan sebesar 13,56% dari total kebutuhan nasional.

Tabel 1 Kebutuhan Kepala Sekolah di Sekolah Negeri dan Swasta (seluruh jenjang)

Keterangan	Sekolah Negeri (Org)	Sekolah Swasta (Org)	Jumlah (Org)
Kebutuhan Kepala Sekolah	173.058	153.086	326.144
Jumlah Kepala Sekolah	151.897	137.510	289.407
Kekurangan Kepala Sekolah	21.161	15.576	36.737

Sumber Data: Dapodik *cut off* Juni 2024

Kesenjangan ini menjadi tantangan strategis bagi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dalam memastikan keberlanjutan kepemimpinan satuan pendidikan di seluruh wilayah Indonesia. Kekurangan tersebut berpotensi berdampak pada kualitas tata kelola sekolah, supervisi akademik, dan implementasi transformasi pembelajaran.

Untuk mengatasi tantangan ini, sejumlah regulasi pendukung telah diterbitkan sebagai landasan dan pedoman bagi pemerintah daerah dalam melakukan penugasan guru sebagai kepala sekolah secara terencana, berbasis kebutuhan, dan sesuai prinsip meritokrasi.

Pemenuhan Kebutuhan Pengawas.

Berdasarkan Data pada SIM Tendik Pengawas (*cut off* Juni 2024) menunjukkan jumlah pengawas sekolah sebanyak 15.309 orang, sementara kebutuhan nasional mencapai 22.300 orang. Artinya, terdapat kekurangan sebesar 6.991 pengawas sekolah.

Tabel 2 Data Pengawas Sekolah Nasional seluruh jenjang

Keterangan	Jumlah (Org)
Kebutuhan Pengawas Sekolah	22.300
Jumlah Pengawas Sekolah	15.309
Kekurangan Pengawas Sekolah	6.991

Sumber Data: SIM TENDIK Pengawas *cut off* Juni 2024

Secara persentase, tingkat pemenuhan kebutuhan pengawas baru mencapai 38,27%, sedangkan tingkat kekurangan mencapai 61,73% dari total kebutuhan nasional.

Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya fungsi supervisi akademik, pembinaan mutu, dan pengawasan implementasi kebijakan pendidikan di satuan pendidikan.

Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, regulasi pendukung telah disiapkan untuk mendorong dan memberikan pedoman bagi pemerintah daerah dalam melakukan pengangkatan dan penugasan pengawas sekolah secara lebih sistematis dan berbasis kebutuhan.

Profil Tenaga Kependidikan Lainnya

Kondisi Tenaga Kependidikan saat ini sebanyak 471.606 orang (cut off data dapodik bulan Juni 2024). Terdiri atas Tenaga Administrasi Sekolah 421.991 orang, Tenaga Perpustakaan Sekolah sebanyak 43.502 orang, dan Tenaga Laboran Sekolah sebanyak 6.113 orang. Untuk memenuhi Penyiapan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan dalam rangka Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan untuk memastikan ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional pada satuan pendidikan formal dan nonformal.

Tabel 3 Data Tenaga Kependidikan (Tenaga Administrasi Sekolah, Tenaga Perpustakaan Sekolah, dan Tenaga Laboran Sekolah) pada sekolah negeri dan swasta

Status Sekolah	Jumlah Tenaga Administrasi Sekolah (Org)	Jumlah Tenaga Perpustakaan Sekolah (Org)	Jumlah Tenaga Laboran Sekolah (Org)
Negeri	274.567	36.569	3.542
Swasta	147.424	6.693	2.571
Total	421.991	43.502	6.113

Sumber Data: Dapodik cut off Juni 2024

Meskipun jumlahnya relatif besar, tantangan utama terletak pada pemerataan kompetensi, relevansi kualifikasi, serta penguatan kapasitas profesional yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, diperlukan strategi penyiapan dan pelatihan peningkatan kompetensi Tenaga Kependidikan secara terstruktur dan berkelanjutan guna memastikan tersedianya pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional pada satuan pendidikan formal maupun nonformal. Penguatan ini menjadi bagian integral dari upaya membangun ekosistem pendidikan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada mutu layanan pembelajaran.

b. Potensi

Dalam rangka menjawab berbagai tantangan pemenuhan kebutuhan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan, pemerintah telah memiliki sejumlah regulasi strategis yang menjadi landasan percepatan dan penguatan tata kelola sumber daya manusia pendidikan. Regulasi tersebut menjadi potensi kebijakan yang dapat dioptimalkan sebagai berikut:

- 1) Regulasi yang Mendorong Pemenuhan Kepala Sekolah
Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 7 Tahun 2025 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah;
- 2) Surat Edaran Bersama Mendikdasmen dan Kepala BKN Nomor 5 Tahun 2025 dan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Pengangkatan/Penugasan, Pemindahan, dan Pemberhentian Guru sebagai Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah;
- 3) Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 129/P/2025 tentang Seleksi Substansi Bakal

Calon Kepala Sekolah, Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah, dan Mekanisme Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.

Ketiga regulasi tersebut memperkuat sistem merit dalam penyiapan dan penugasan kepala sekolah, sekaligus memastikan proses berjalan terstandar, transparan, dan berbasis kebutuhan.

4) Regulasi yang Mendorong Pemenuhan Pengawas Sekolah

Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 234/O/2024 tentang Pedoman Formasi Jabatan Fungsional Guru, Pengawas Sekolah, Pamong Belajar, dan Penilik.

Regulasi ini menjadi dasar perencanaan kebutuhan dan formasi pengawas sekolah secara nasional maupun daerah, sehingga pengangkatan dapat dilakukan secara proporsional dan sesuai analisis jabatan serta beban kerja.

5) Regulasi Standar Tenaga Kependidikan

Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 21 Tahun 2025 tentang Standar Tenaga Kependidikan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah.

Peraturan ini memberikan kerangka standar kompetensi, kualifikasi, dan peran tenaga kependidikan, sehingga menjadi acuan dalam penataan, pembinaan, dan peningkatan kapasitas tenaga administrasi sekolah, tenaga perpustakaan, dan tenaga laboratorium secara berkelanjutan.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS SEKOLAH, DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

2.1 Visi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

Visi Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2025–2029 adalah:

“Terwujudnya pendidikan bermutu untuk semua dengan dukungan partisipasi semesta dalam rangka mewujudkan bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045.”

Visi tersebut menegaskan komitmen terhadap penyelenggaraan pendidikan yang inklusif, merata, dan berkualitas, dengan fokus pada peningkatan hasil belajar dan pembentukan karakter peserta didik. Arah ini sejalan dengan transformasi sosial yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025–2045 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2025–2029.

Sejalan dengan visi tersebut, Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru menetapkan visi:

“Terwujudnya guru dan tenaga kependidikan berkualitas dalam rangka mendukung visi Kemendikdasmen, yaitu terwujudnya pendidikan bermutu untuk semua dengan dukungan partisipasi semesta dalam mewujudkan Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045.”

Sebagai unit kerja di bawah Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan memiliki mandat strategis dalam memperkuat kepemimpinan pembelajaran di satuan pendidikan serta meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Dengan

mempertimbangkan peran tersebut, visi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025–2029 dirumuskan sebagai berikut:

“Terwujudnya kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan yang profesional, berintegritas, unggul dalam kepemimpinan pembelajaran, serta mampu mendorong peningkatan mutu dan pemerataan hasil belajar menuju Indonesia Emas 2045.”

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan berkomitmen melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional dan berorientasi hasil dengan menginternalisasi budaya kerja Responsif, Akuntabel, Melayani, Adaptif, dan Harmonis (RAMAH) sebagai nilai organisasi, serta Setia, Amanah, Negarawan, Teladan, Unggul, dan *Ngemong* (SANTUN) sebagai nilai dasar perilaku pegawai di lingkungan Kemendikdasmen.

2.2 Misi Direktorat kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan

Mengacu pada misi Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2025–2029, Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru melaksanakan dua misi utama, yaitu:

- 1) Mewujudkan pendidikan yang berkeadilan, berkualitas, berdaya saing, dan relevan, yang didukung oleh sarana dan prasarana memadai, sistem pembelajaran berkualitas, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran.
- 2) Mengoptimalkan kerja sama, kolaborasi, dan peran seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan.

Berdasarkan tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru, serta mandat penguatan tenaga kependidikan, misi Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru Tahun 2025–2029 dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan guru dan tenaga kependidikan berkualitas melalui penguatan pendidikan profesi, peningkatan kompetensi dan kualifikasi, pengembangan karier berbasis merit, peningkatan kesejahteraan, serta tata kelola yang profesional dan akuntabel.
- 2) Mengoptimalkan kerja sama, kolaborasi, dan peran seluruh pemangku kepentingan dalam mendukung terwujudnya guru dan tenaga kependidikan berkualitas.

Sejalan dengan misi tersebut, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan melaksanakan dua misi operasional yang selaras dengan kewenangannya, yaitu:

1. Mewujudkan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan yang profesional dan unggul melalui penyiapan bakal calon yang kompeten, peningkatan kompetensi berkelanjutan berbasis pendampingan pembelajaran, pengembangan karier berbasis sistem merit, serta penguatan tata kelola yang transparan dan akuntabel.
2. Mengoptimalkan kolaborasi dengan pemerintah daerah, Unit Pelaksana Teknis (UPT), dan seluruh pemangku kepentingan dalam mempercepat pemerataan ketersediaan dan distribusi kepala sekolah, pengawas sekolah, serta tenaga kependidikan, termasuk di wilayah terdepan, terluar, dan tertinggal (3T), disertai penguatan tata kelola internal Direktorat yang berkinerja tinggi dan berorientasi hasil.

Kedua misi tersebut menjadi landasan operasional Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dalam mendukung pencapaian sasaran strategis nasional, khususnya peningkatan mutu dan pemerataan hasil belajar pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, serta penguatan tata kelola kementerian yang partisipatif, transparan, dan akuntabel.

2.3 Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan

Perumusan tujuan kementerian dimaksudkan untuk menggambarkan ukuran keberhasilan pelaksanaan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden sesuai dengan bidang tugas kementerian. Dalam kerangka tersebut, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan sebagai satuan kerja di bawah Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru melaksanakan tujuan dan sasaran strategis yang tertuang dalam Sasaran Program (SP) melalui Sasaran Kinerja (SK) Direktorat Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

Perumusan tujuan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan ditujukan untuk menggambarkan ukuran keterlaksanaan visi dan misi Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah sesuai dengan kewenangan dan ruang lingkup tugas Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan. Tujuan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan merupakan turunan langsung dari Sasaran Program (SP) Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru. Tujuan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan, yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas pembelajaran, kompetensi, dan karakter pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan khusus, layanan khusus, dan pendidikan kesetaraan.
- 2) Meningkatkan kualitas tata kelola kementerian pada lingkup Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

2.4 Indikator Kinerja Tujuan dan Target 2029

Untuk mengukur ketercapaian tujuan tersebut, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan menetapkan Indikator Kinerja Tujuan (IKT) sebagai berikut:

Tabel 5 Indikator Kinerja Tujuan (IKT) Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

No	Indikator Kinerja Tujuan	Target 2029
1	Persentase daerah (provinsi dan kabupaten/kota) yang memiliki indeks pemerataan kepala sekolah dan pengawas sekolah kategori baik	70,11%
2	Persentase pendidik dan tenaga kependidikan profesional pada satuan pendidikan formal dan nonformal	87,77%
3	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karier	45,61%
4	Persentase satuan pendidikan formal dan nonformal dengan nilai pengelolaan partisipatif kategori baik	72,28%

2.4 Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran.

Sasaran merupakan kondisi yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu sebagai hasil pelaksanaan kegiatan. Sasaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan merupakan Sasaran Kegiatan (SK) yang mendukung pencapaian Sasaran Program Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru, dalam Rencana Strategis Kemendikdasmen.

Untuk mengukur ketercapaian sasaran tersebut, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan menetapkan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebagai ukuran keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

Tabel 6 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
1	Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	1. Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal kategori baik 2. Persentase tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
		kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran 3. Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karier
2	Meningkatnya kualitas tata kelola Direktorat KSPSTK	1. Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Direktorat minimal A 2. Capaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Direktorat minimal kategori sangat baik

Sumber Data: Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

Berdasarkan arah kebijakan dan strategi Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan mendukung arah kebijakan:

1. Penguatan mutu layanan, dan kualitas pembelajaran dan pengajaran, kurikulum dan model pembelajaran, serta penilaian pendidikan. Strategi yang dilakukan adalah melalui: Peningkatan kualitas pembelajaran melalui pendekatan pembelajaran yang bermakna dan mendalam dengan berkesadaran, bermakna, dan menggembirakan, dengan menyelenggarakan program pelatihan pembelajaran mendalam untuk kepala sekolah dan pengawas sekolah.
2. Penguatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Strategi yang dilakukan adalah melalui:
 - a. Peningkatan kualitas tata kelola tenaga kependidikan untuk melakukan pemenuhan kebutuhan, mendorong distribusi dan redistribusi berdasarkan pemetaan komprehensif mengenai kebutuhan dan ketersediaan, penataan jenjang karir, pelaksanaan penilaian kinerja dan kompetensi tenaga kependidikan. Tata kelola tenaga kependidikan, dalam hal ini kepala sekolah dan pengawas sekolah, dilakukan melalui SIM Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.
 - b. Peningkatan kualitas kepemimpinan sekolah untuk mendorong terwujudnya upaya positif dalam perbaikan kualitas belajar mengajar, dan kualitas satuan pendidikan secara menyeluruh. Peningkatan kualitas kepemimpinan sekolah, dalam hal ini kepala sekolah dan pengawas sekolah, dilakukan melalui

- penyelenggaraan pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (BCKS) dan Pelatihan Bakal Calon Pengawas Sekolah (BCPS).
- c. Penyediaan Calon Kepala Sekolah program sekolah rakyat, dengan menyelenggarakan seleksi awal kepala sekolah.
3. Penguatan tata kelola serta akuntabilitas Kementerian. Strategi yang dilakukan adalah melalui:
- Memberikan pelayanan yang RAMAH (Responsif, Adaptif, Melayani, Akuntabel dan Harmonis) dan SANTUN (Setia, Amanah, Negarawan, Teladan, Unggul, dan Ngemong). Layanan yang diberikan secara daring berdasarkan tautan rapat virtual yang tersedia di laman Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan, serta layanan luring sesuai kebutuhan pengguna.

3.2. Kerangka Regulasi

Kerangka regulasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta kewenangan organisasi dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan/sasaran yang tertuang pada Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.

- a. Penguatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, berupa :
- 1) Peningkatan kualitas tata kelola guru dan tenaga kependidikan untuk melakukan pemenuhan kebutuhan, mendorong distribusi dan redistribusi berdasarkan pemetaan komprehensif mengenai kebutuhan dan ketersediaan, penataan jenjang karir, pelaksanaan penilaian kinerja dan kompetensi guru dan program afirmasi bagi guru dan tenaga kependidikan di daerah khusus, selain itu uji kompetensi guru perlu dilakukan secara periodik untuk memastikan tingkat kompetensi guru sesuai standar kualitas.
 - 2) Mendorong pengembangan kurikulum pembelajaran guru yang mencakup penguatan di bidang literasi, numerasi, sains, dan teknologi, pembelajaran mendalam, koding, kecerdasan artifisial, pendidikan karakter, dan kesehatan sekolah.

- 3) Pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan berbasis Higher Order Thinking Skills (HOTS) dan pendekatan pelatihan berbasis pembelajaran mendalam (Deep Learning).
- 4) Peningkatan kualitas kepemimpinan sekolah untuk mendorong terwujudnya upaya positif dalam perbaikan kualitas belajar mengajar, dan kualitas satuan pendidikan secara menyeluruh.
- 5) Peningkatan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan.
- 6) Penyediaan Calon Kepala Sekolah Program Sekolah Rakyat.

b. Penguatan tatakelola serta akuntabilitas Kementerian

- 1) Memberikan pelayanan yang RAMAH (Responsif, Adaptif, Melayani, Akuntabel, dan Harmonis) dan SANTUN (Setia, Amanah, Negarawan, Teladan, Unggul, dan Ngemong).
- 2) Memastikan pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja pendidikan yang transparan di tingkat pusat dan daerah.
- 3) Melanjutkan reformasi struktural Kementerian untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja unit kerja.

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis Ditjen Guru Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru, beberapa regulasi yang diprioritaskan untuk dilakukan penyesuaian atau perubahan periode tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut.

Tabel 7 Kerangka Regulasi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi yang Berlaku, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
1.	Perubahan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.	1. Integrasi dan harmonisasi regulasi berkaitan dengan pendidikan yang saat ini diatur oleh tiga regulasi utama, yaitu UU Sisdiknas, UU Guru dan Dosen, dan UU Pendidikan Tinggi. Revisi UU Sisdiknas akan menyelaraskan peraturan-	Tahun 2025-2026

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi yang Berlaku, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
		peraturan dalam bidang pendidikan sehingga tidak terjadi tumpang tindih antara satu regulasi dengan regulasi lainnya. 2. Rancangan sistematika RUU Sisdiknas akan memuat Ketentuan Umum, Pengelolaan Pendidikan, Jalur Pendidikan Formal, Jalur Pendidikan Nonformal, dan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus.	
2.	Perubahan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.	1. Mengubah persyaratan dan mekanisme penugasan guru sebagai kepala sekolah. Kebijakan yang saat ini berjalan mensyaratkan calon kepala sekolah untuk memiliki sertifikat guru penggerak. Syarat tersebut diganti menjadi sertifikat lulus pelatihan bakal calon kepala sekolah. Hal ini perlu mengubah ketentuan dalam Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. 2. Beberapa muatan yang akan disampaikan dalam peraturan ini antara lain: - Syarat bakal calon kepala sekolah - Penyiapan bakal calon kepala sekolah - Mekanisme pelatihan bakal calon kepala sekolah - Mekanisme pengangkatan dan penugasan calon kepala sekolah - Mekanisme perpanjangan dan pemberhentian kepala	2025

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi yang Berlaku, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
		sekolah f. Tugas dan beban kerja kepala sekolah g. Pengembangan kompetensi kepala sekolah h. Penugasan guru sebagai kepala sekolah swasta dan sekolah Indonesia di luar negeri i. i. Ketentuan lain yang mengatur penugasan guru sebagai kepala sekolah.	

Kebutuhan regulasi lain sesuai program Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan sebagai berikut:

Tabel 8 Kebutuhan Regulasi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi yang Berlaku, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
1.	Perubahan Permenpan RB Nomor 21 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional guru.	1. Dari sisi implementasi Permenpan RB Nomor 21 Tahun 2024 tentang JF guru: 1) Tidak selarasnya kompetensi teknis guru dengan kompetensi teknis guru yang diberi penugasan yang berdampak pada penurunan profesionalisme. a) Guru: dominan pada kompetensi pedagogik, yakni kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran pada pendidikan formal. b) Pamong Belajar: selain pedagogik, harus menguasai andragogi	2025

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi yang Berlaku, Kajian, dan Penelitian	Target Penyelesaian
		untuk pembelajar dewasa, dan heutagogi untuk mendorong pembelajaran mandiri berbasis masyarakat. c) Pengawas Sekolah: menuntut kompetensi supervisi akademik dan manajerial, yang berbeda secara substansial dari peran guru. d) Penilik: berfokus pada kompetensi evaluasi mutu layanan pendidikan masyarakat, mendekati fungsi <i>quality assurance</i> dalam konteks pendidikan nonformal. Karena kompetensi khas ini berbeda, maka instrumen kinerja, indikator keberhasilan, instrumen uji kompetensi kenaikan jenjang ataupun perpindahan kinerja dan mekanisme pengembangan karier juga tidak bisa diseragamkan. Jika semua digabung, terjadi penyederhanaan indikator atau mengarah hanya pada indikator JF Guru menimbulkan ketidakadilan dan mengakibatkan penurunan profesionalisme. Pemisahan JF menjamin bahwa setiap profesi dinilai berdasarkan standar kinerja yang relevan dengan fungsinya.	

Regulasi yang saat ini digunakan oleh Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, Dan Tenaga Kependidikan, sebagai berikut:

1. Permendikdasmen Nomor 7 tahun 2025 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.
2. Kepmendikdasmen Nomor 129 tahun 2025 tentang Seleksi Substansi Bakal Calon Kepala Sekolah, Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah, Dan Mekanisme Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

3. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2025 Tentang Standar Tenaga Kependidikan Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, Dan Jenjang Pendidikan Menengah.
4. Peraturan Direktur Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, Dan Pendidikan Guru Kementerian Pendidikan Dasar Dan Menengah Nomor 10 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Anugerah Guru Dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025.

3.3. Kerangka Kelembagaan

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperlukan dukungan kerangka kelembagaan yang mencakup struktur organisasi, tata kelola, dan manajemen aparatur sipil negara yang efektif dan efisien. Hal ini bertujuan agar Kemendikdasmen dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan optimal. Kerangka kelembagaan ini diharapkan dapat memastikan penataan organisasi yang selaras dengan pencapaian sasaran strategis, serta meningkatkan efektivitas kelembagaan melalui struktur organisasi yang tepat, proses organisasi yang efisien, dan pencegahan terjadinya duplikasi tugas dan fungsi.

3.3.1 Tugas dan Fungsi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan sebagaimana diatur dalam Permendikdasmen Nomor 1 Tahun 2024 mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan menyelenggarakan fungsi dan Tenaga Kependidikan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah

provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan;

- b. pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan;
- c. pelaksanaan kebijakan di bidang standar dan penjaminan mutu calon kepala sekolah dan pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- d. penyiapan bahan pembinaan di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan;
- e. fasilitasi di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan;
- f. penyusunan norma, prosedur, dan kriteria di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan

kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan;

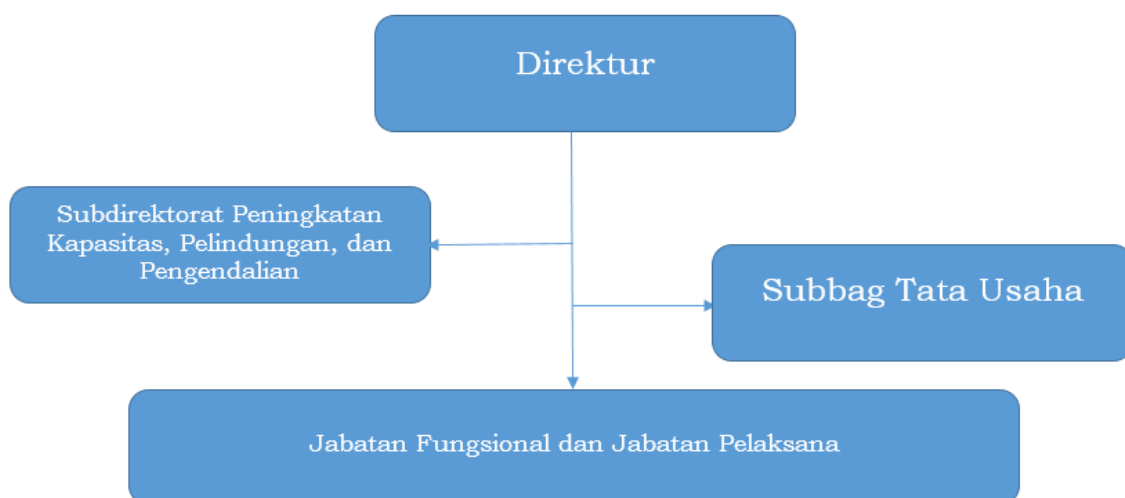
- g. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan;
- h. penyiapan bahan pembinaan jabatan kepala sekolah dan jabatan fungsional pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
- i. pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan; dan
- j. pelaksanaan urusan ketatausahaan direktorat.

3.3.2 Susunan Organisasi

Susunan organisasi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan terdiri atas:

- 1. Direktur;
- 2. Subdirektorat Peningkatan Kapasitas, Pelindungan, dan Pengendalian;
- 3. Subbagian Tata Usaha; dan
- 4. jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

Gambar 1 Struktur Organisasi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan



Sumber: Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah

3.3.3 Pengelolaan Aparatur Sipil Negara

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan, dibutuhkan aparatur sipil negara untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki integritas, profesional, dan kompeten berdasarkan sistem merit sesuai bidang tugasnya sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

Tabel 9 Aparatur Sipil Negara Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025

Unit Eselon 2	Jumlah ASN		
	PNS	PPPK	Total
Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	65	27	95

Sumber data: SIM Kepegawaian Ditjen GTK-PG

3.3.3.1 Data Aparatur Sipil Negara Sesuai Jabatan

Kebutuhan aparatur sipil negara tahun 2025-2029 didasarkan pada kebutuhan organisasi sesuai hasil analisis beban kerja di masing-masing unit kerja dalam rangka pencapaian Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan. Di samping itu, proyeksi kebutuhan sumber daya manusia juga mempertimbangkan jumlah pegawai yang pensiun dari tahun ke tahun, dengan memperhitungkan efektivitas dan efisiensi kerja di masing masing unit kerja.

Tabel 10 proyeksi kebutuhan sumber daya manusia Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025 sampai dengan tahun 2029.

Tahun	PNS	PPPK	TOTAL
2025	65	27	92
2026	70	29	99
2027	75	30	105
2028	80	33	113
2029	85	35	120

Sumber data: SIM Kepegawaian Ditjen GTK-PG

3.3.3.2 Data Aparatur Sipil Negara Sesuai Kualifikasi Akademik

Tabel 11 Data Aparatur Sipil Negara Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan sesuai Kualifikasi Akademik.

PNS					PPPK		
S3	S2	S1	D3	< SLTA	S1	D3	SLTA
10	27	29	1	1	15	5	7

Sumber data: SIM Kepegawaian Ditjen GTK-PG

3.3.3.3 Data Aparatur Sipil Negara Sesuai Kualifikasi Usia

Tabel 12 Data Aparatur Sipil Negara Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Sesuai Kualifikasi Usia.

USIA (Tahun)				
20-30	31-40	41-50	51-60	> 60
1	12	35	18	2

Sumber data: SIM Kepegawaian Ditjen GTK-PG

3.4.Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi (RB) merupakan upaya sistematis untuk memperbaiki kinerja birokrasi pemerintah agar menjadi lebih efektif, efisien, transparan dan akuntabel yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, menciptakan birokrasi yang profesional, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Reformasi Birokrasi Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah menekankan dua dimensi utama, yaitu:

- a. reformasi birokrasi General, difokuskan untuk memperkuat internal birokrasi yang efisien, profesional, dan adaptif guna mewujudkan tata kelola pemerintahan digital yang lincah, kolaboratif dan akuntabel, dan membangun budaya birokrasi berAKHLAK dengan ASN yang profesional.
- b. reformasi birokrasi tematik, difokuskan untuk mendukung penyelesaian isu-isu strategis pembangunan nasional yang telah ditetapkan melalui optimalisasi peran birokrasi, antara lain tema pengentasan kemiskinan dan pendidikan agar dapat berdampak dan dirasakan langsung oleh masyarakat.

Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Guru Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi internal Direktorat Jenderal Guru Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dengan terlibat dalam dukungan sumber daya manusia dan data dalam tim Reformasi Birokrasi Internal Direktorat Jenderal Guru Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Upaya lain yang dilakukan adalah koordinasi dan pendampingan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (ZI WBK/WBBM) pada satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Guru Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru. Zona Integritas (ZI) adalah miniatur pelaksanaan Reformasi

Birokrasi di Indonesia, yang bertujuan membangun unit kerja percontohan (*role model*) untuk menciptakan birokrasi yang bersih, bebas dari korupsi, dan melayani dengan baik (WBK/WBBM), melalui perubahan pola pikir dan budaya kerja serta perbaikan sistem secara menyeluruh.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Target Kinerja

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah serta mendukung tercapainya kebijakan tingkat nasional, maka Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan menetapkan Sasaran Kegiatan (SK) dari Sasaran Program (SP) Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru yang merupakan kondisi yang ingin dicapai dalam periode lima tahun ke depan.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari kondisi yang dimaksud, setiap Sasaran Kinerja (SK) diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK).

Target kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan disusun untuk mendukung pencapaian tujuan strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dalam meningkatkan mutu dan tata kelola tenaga kependidikan. Target ini menjadi acuan bagi seluruh program dan kegiatan dalam periode 2025–2029.

Tabel 13 Sasaran Kegiatan, Indikator dan Target Kinerja Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

No	Sasaran Kegiatan/Indikator Kegiatan	Satuan	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas						
	a. Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	Persen	89,47	92,11	94,74	97,37	100
	b. Persentase tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	Persen	0,53	1,08	1,64	2,22	2,83
	c. Persentase tenaga	Persen	1,98	3,66	5,41	7,29	9,30

No	Sasaran Kegiatan/Indikator Kegiatan	Satuan	2025	2026	2027	2028	2029
	kependidikan yang meningkat jenjang karirnya						
2.	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan						
	a. Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A	Predikat	A	A	A	A	A
	b. Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik	Predikat	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber Data: Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah

Dalam rangka pencapaian sasaran kegiatan direktorat kepala sekolah, pengawas sekolah, tenaga kependidikan, direktorat jenderal guru, tenaga kependidikan, dan pendidikan guru, Kemendikdasmen pada awal periode Renstra menetapkan tiga program prioritas direktorat jenderal guru, tenaga kependidikan, dan pendidikan guru. Program prioritas direktorat jenderal guru, tenaga kependidikan, dan pendidikan guru tersebut adalah program-program yang dianggap paling penting dan strategis, memiliki dampak luas dan signifikan bagi masyarakat dan ditujukan untuk mencapai tujuan pembangunan jangka panjang. Tiga program prioritas direktorat jenderal guru, tenaga kependidikan, dan pendidikan guru tersebut adalah:

1. Pemenuhan ketersediaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah, melalui program Bakal Calon Kepala Sekolah, dan Bakal Calon Pengawas Sekolah.
2. Peningkatan kualifikasi pendidikan bagi kepala sekolah, pengawas sekolah minimal D4/S1.

3. Pelatihan peningkatan kompetensi bagi Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan, melalui: 1) Program Pembelajaran Mendalam bagi Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, 2) Program Peningkatan Kompetensi bagi Tenaga Kependidikan lainnya, pustakawan, laboran, tenaga administrasi sekolah.
4. Peningkatan jenjang karir Pengawas Sekolah melalui Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang.
5. Penghargaan bagi Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan lainnya melalui program Apresiasi Peringatan Hari Guru Nasional.

Selain memberikan dukungan pada program prioritas Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan memberikan dukungan untuk meningkatkan kualitas tata kelola Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dan Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru melalui penguatan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah dan penguatan Reformasi Birokrasi Internal melalui ZI/WBK dan WBBM.

4.2 Kerangka Pendanaan.

Upaya mencapai tujuan dan sasaran kegiatan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan yang telah ditetapkan dalam periode Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2025-2029 memerlukan dukungan pendanaan yang mencukupi. Sehubungan dengan dukungan pendanaan, indikasi kebutuhan pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran kegiatan direktorat dari tahun 2025 sampai dengan tahun 2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 14 Indikasi Kebutuhan Pendanaan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025 – 2029 (dalam jutaan rupiah)

No	Kegiatan	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Pembinaan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan	94.916	146.683	156.998	167.767	186.065
2.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru	15.122	15.120	15.272	15.577	15.733

Sumber data : Aplikasi Renja Kemenkeu

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan disusun dalam rangka memperkuat pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berkarakter sebagaimana yang dimandatkan kepada Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.

Rencana Strategis ini disusun untuk membawa perubahan dalam rangka; 1) penekanan fokus pada mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik dan 2) penguatan akuntabilitas dan transparansi tata kelola pendidikan, termasuk penguatan peran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan sebagai Satuan Kerja dibawah Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang memiliki mandat menyusun norma, prosedur, dan kriteria untuk diikuti oleh pemerintah daerah selaku pelaksana layanan pendidikan dasar dan menengah.

Rencana Strategis ini telah menjabarkan visi dan misi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan beserta Sasaran Prioritas Nasional dalam rangka mencapai sasaran kegiatan Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah pada bidang pendidikan. Rencana Strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan telah menggambarkan secara jelas keterkaitan antara sasaran strategis, sasaran program, dan sasaran kegiatan serta dilengkapi dengan indikator keberhasilannya guna untuk mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pemanfaatan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Rencana Strategis ini menekankan komitmen Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan untuk melaksanakan seluruh rencana dan program yang telah ditetapkan dalam mencapai visi pendidikan berkualitas dan merata bagi seluruh

rakyat Indonesia. Sejalan dengan visi pemerintah untuk membangun sumber daya manusia unggul dan berdaya saing global. Rencana Strategis ini memberikan arah strategis bagi pendidikan jenjang PAUD, dasar, dan menengah agar mampu menghadapi perubahan dan tantangan di era digital, globalisasi, dan kebutuhan pembangunan berkelanjutan.

Dalam Rencana Strategis ini, disampaikan program kegiatan terkait kolaborasi antara pemerintah pusat, daerah, institusi pendidikan, serta masyarakat. Kolaborasi berbagai pihak merupakan kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan bagi semua lapisan masyarakat, terutama yang berada di daerah terpencil dan tertinggal. Penyelarasan program dan kebijakan pendidikan dengan kebutuhan dunia usaha, industri, dan perkembangan teknologi juga menjadi pilar untuk memastikan relevansi dan kualitas lulusan di masa mendatang. Rencana Strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan ini tidak hanya menjadi dokumen perencanaan strategis tetapi juga menjadi panduan yang dinamis dan responsif terhadap perubahan, mempertegas peran pendidikan sebagai instrumen utama untuk meningkatkan kesejahteraan dan memperkuat kohesi sosial bangsa. Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan berkomitmen untuk terus melakukan evaluasi berkala, penyesuaian kebijakan, serta memantau capaian indikator kinerja untuk menjamin pencapaian tujuan pendidikan nasional yang merata, inklusif, dan berkualitas.

Direktur Kepala Sekolah, Pengawas
Sekolah, dan Tenaga Kependidikan



Iwan Junaedi
NIP 197103281999031001

LAMPIRAN RENCANA STRATEGIS KEMENDIKDASMEN 2025-2029

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Satuan	Target					Alokasi (dalam jutaan rupiah)				
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
7618	Pembinaan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan							85.756	79.771	211.855	43.633	80.178
SK	Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas											
IKK	Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	%	89,47	92,11	94,74	97,37	100					
IKK	Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	%	1,98	3,66	5,41	7,29	9,30					
IKK	Persentase tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	%	0,53	1,08	1,64	2,22	2,83					

Lampiran 2: Definisi Operasional, Metode Penghitungan, dan Sum

Progr am	: Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran
SK	: Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas
IKK	: Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik
Defini	
Persentase daerah yang memiliki Indeks Ketersediaan Tenaga Kependidikan kategori baik adalah perbandingan antara jumlah provinsi, kabupaten, atau kota yang memenuhi indeks ketersediaan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan dengan kategori baik, terhadap jumlah total provinsi, kabupaten, atau kota. Indikator ini mengukur persentase wilayah administratif (provinsi dan kabupaten/kota) yang memiliki tingkat ketersediaan tenaga kependidikan yang memenuhi minimal kategori baik, berdasarkan standar pemenuhan formasi dan keberadaan tenaga kependidikan pendukung di satuan pendidikan. Kriteria untuk menetapkan bahwa suatu daerah memiliki ketersediaan tenaga kependidikan dengan kategori minimal baik umumnya mengacu pada tingkat pemenuhan kebutuhan tenaga kependidikan berdasarkan data Dapodik (Data Pokok Pendidikan) dan standar nasional. Kategori klasifikasi indeks ketersediaan tenaga kependidikan: Kategori baik: nilai indeks > 0,94 Kategori cukup: nilai indeks 0,84 s.d. 0,94 Kategori kurang: nilai indeks < 0,84	
Metode Perhitungan:	
Rumus perhitungan	
$A = \left(\frac{B}{C} \right) \times 100\%$	
Keterangan:	
A =Persentase daerah (provinsi dan kabupaten/kota) yang memiliki indeks pemerataan tenaga kependidikan dengan kategori baik; B =Jumlah daerah (provinsi dan kabupaten/kota) yang memiliki indeks pemerataan tenaga kependidikan dengan kategori baik; C =Jumlah daerah (provinsi dan kabupaten/kota).	
Satua	Persen
Tipe : Non Kumulatif	
Perhitungan	

Unit Pelaksana	: Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan
Sumber Data	: Data Internal
Polarisasi Indikator	: Maksimal
Periode Pengumpulan Data	: Tahunan
Level Estimasi	: Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota
Klasifikasi	: Lainnya
Apakah indikator dapat diakses oleh Umum	: Tidak
Frekuensi penyajian data	: Tahunan

Program	: Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran
SK	: Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas
IKK	: Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya
Definisi:	Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya merupakan angka yang menunjukkan perbandingan jumlah tenaga kependidikan yang mendapat kenaikan pangkat, jumlah kepala sekolah yang mendapatkan Bimtek Pendidikan Kepemimpinan dan jumlah pengawas sekolah Bimtek Pendidikan Kepemimpinan terhadap jumlah seluruh tenaga kependidikan. Peningkatan karir merupakan peningkatan hasil kerja seseorang dan berpengaruh pada posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatan tenaga pendidik, digunakan perhitungan angka kredit (satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai).
Metode Perhitungan:	

Rumus perhitungan

$$A = \frac{B}{C} \times 100\%$$

Keterangan:

A =Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya;

B =Jumlah Tendik (Tendik Naik Pangkat, Kepala Sekolah Ikut Bimtek Kepemimpinan, Pengawas Sekolah Ikut Bimtek Kepemimpinan) yang Difasilitasi Pengembangan Karir;

C = Total keseluruhan tenaga kependidikan dalam populasi sasaran pada tahun/periode evaluasi.

Satuan : Persen

Tipe Perhitungan : Non Kumulatif

Unit Pelaksana : Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

Sumber Data : Data Internal

Polarisasi Indikator : Maksimal

Periode Pengumpulan Data : Tahunan

Level Estimasi : Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota

Klasifikasi : Lainnya

Apakah indikator dapat diakses oleh Umum : Tidak

Frekuensi penyajian data : Tahunan

Program : Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran

SK : Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas

IKK : Persentase tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran

Definisi: Pendampingan Pembelajaran merupakan upaya untuk membantu Guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional. Pendampingan Pembelajaran di Satuan Pendidikan dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.
Program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran adalah Program yang dirancang untuk

mengembangkan dan menguatkan kompetensi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah dalam rangka mengarahkan dan mengelola ekosistem sekolah untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, inklusif, adaptif, dan berkeadilan.

Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah adalah penyiapan kompetensi bakal calon Kepala Sekolah untuk memantapkan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam memimpin dan mengelola satuan pendidikan.

Pelatihan Bakal Calon Pendamping Satuan Pendidikan adalah penyiapan kompetensi bakal calon Pendamping Satuan Pendidikan untuk memantapkan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan fungsi pengawasan melalui kegiatan pendampingan.

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

Metode Perhitungan:

Rumus perhitungan

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

Keterangan:

A = Presentase KSPS dan Tendik yang mengikuti pendampingan pembelajaran;

B = Jumlah KSPS dan Tendik yang mengikuti;

C = Total KSPS Tendik Nasional.

Lampiran 3: Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator yang berhubungan langsung dengan tugas dan fungsi organisasi

No.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber Data
1	Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	Indeks Pemerataan Guru (IPG) adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui derajat ketidakmerataan distribusi guru secara agregat dalam suatu wilayah, seperti provinsi, kabupaten, atau kota	Rumus perhitungan $A = \left(\frac{B}{C} \right) \times 100\%$ Keterangan: A =Persentase daerah (provinsi dan kabupaten/kota) yang memiliki indeks pemerataan guru dengan kategori baik; B =Jumlah daerah (provinsi dan kabupaten/kota) yang memiliki indeks pemerataan guru dengan kategori baik; C =Jumlah daerah (provinsi dan kabupaten/kota)	data dapodik (cutoff periode tertentu)
2	Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	Persentase peningkatan karier guru dan tenaga kependidikan merupakan indikator yang menggambarkan proporsi guru dan tenaga kependidikan yang mengalami kemajuan dalam	Rumus perhitungan $A = \left(\frac{B}{C} \right) \times 100\%$ Keterangan: A = Persentase guru dan tenaga	SIM KSPS/SIM Tendik

No.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber Data
		jenjang kariernya terhadap total jumlah guru dan tenaga kependidikan yang ada. Indikator ini dihitung berdasarkan perbandingan antara jumlah guru PNS yang memperoleh kenaikan pangkat, jumlah kepala sekolah yang mengikuti bimbingan teknis (bimtek) Pendidikan Kepemimpinan, serta jumlah pengawas sekolah yang mengikuti bimtek serupa, dengan keseluruhan populasi guru dan tenaga kependidikan	kependidikan yang meningkat jenjang karir; B = Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang dalam periode tertentu difasilitasi untuk naik jenjang jabatan/pangkat atau mencapai pengembangan karir; C = Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang telah memenuhi kriteria administratif dan substantif untuk dapat naik jenjang dalam periode yang sama.	
3	Persentase tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	Pendampingan Pembelajaran merupakan upaya untuk membantu Guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional. Pendampingan Pembelajaran di Satuan Pendidikan dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran adalah Program yang dirancang	Rumus perhitungan $A = \left(\frac{B}{C} \right) \times 100\%$ Keterangan: A = Presentase KSPS dan Tendik yang mengikuti pendampingan pembelajaran; B = Jumlah KSPS dan Tendik yang mengikuti; C = Total KSPS Tendik Nasional.	SIM KSPS

No.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber Data
		untuk mengembangkan dan menguatkan kompetensi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah dalam rangka mengarahkan dan mengelola ekosistem sekolah untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, inklusif, adaptif, dan berkeadilan. Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah adalah penyiapan kompetensi bakal calon Kepala Sekolah untuk memantapkan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam memimpin dan mengelola satuan pendidikan.		
4.	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) merupakan indikator kuantitatif yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan anggaran oleh Kementerian Negara/Lembaga (K/L), baik dari sisi perencanaan maupun realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). NKA	Rumus Perhitungan $NKA = [EKA \times 50\%] + [IKPA \times 50\%]$ Keterangan Sangat Baik (>90); Baik (>80-90); Cukup (>60-80); Kurang (>50-60); Sangat Kurang (≤ 50).	OMSPAN KEMENKEU

No.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber Data
		menjadi cerminan dari efektivitas dan efisiensi pengelolaan anggaran dalam mendukung pencapaian keluaran (output) dan hasil (outcome) yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Penilaian NKA dilakukan oleh Kementerian Keuangan melalui evaluasi kinerja anggaran secara berjenjang, yang mencakup level satuan kerja (satker), unit eselon I, hingga keseluruhan Kementerian atau Lembaga. Evaluasi ini menjadi instrumen penting dalam rangka pengawasan dan pembinaan tata kelola fiskal serta sebagai dasar dalam pemberian insentif maupun sanksi kinerja.		
5.	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A	Akuntabilitas kinerja merupakan aspek fundamental dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dalam konteks birokrasi publik, akuntabilitas kinerja menjadi manifestasi pertanggungjawaban	Rumus perhitungan $A = \frac{B}{C} \times 100\%$ Keterangan: A = Persentase satker di Ditjen GTK dan PG yang	Biro Perencanaan dan Itjen

No.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber Data																
		setiap instansi pemerintah atas keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan program dan kegiatan guna mencapai misi dan tujuan organisasi. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) hadir sebagai instrumen untuk menjamin keterkaitan antara perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja secara sistematis dan terintegrasi. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) “Persentase satuan kerja di Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru yang memiliki predikat SAKIP minimal A” menjadi parameter penting dalam menilai kualitas implementasi sistem akuntabilitas kinerja pada tingkat satuan kerja. Indikator ini tidak hanya menggambarkan pencapaian administratif, tetapi juga mencerminkan kematangan budaya kinerja organisasi. Predikat SAKIP	memiliki predikat SAKIP minimal A; B = Jumlah satker Ditjen GTKPG yang memiliki predikat SAKIP minimal A; C = Jumlah satker Ditjen GTKPG. Berdasarkan PermenPAN RB Nomor 88 tahun 2021 Nilai SAKIP = [Perencanaan Kinerja x 30%] + [Pengukuran Kinerja x 30%] + [Pelaporan Kinerja x 15%] + [Evaluasi Kinerja x25%] Keterangan Porsi Perencanaan Kinerja = 30%; Porsi Pengukuran Kinerja = 30% Porsi Pelaporan Kinerja =15% Porsi Evaluasi Kinerja =25% Kategori nilai SAKIP: <table><tr><td>Nilai Interpretasi</td><td>Predikat</td></tr><tr><td>>90-100</td><td>AA</td></tr><tr><td>>80-90</td><td>Sangat Memuaskan A</td></tr><tr><td>>70-80</td><td>Memuaskan BB</td></tr><tr><td>>60-70</td><td>Sangat Baik B</td></tr><tr><td>>50-60</td><td>Baik CC</td></tr><tr><td>>30-50</td><td>Cukup (Memadai) C</td></tr><tr><td></td><td>Kurang</td></tr></table>	Nilai Interpretasi	Predikat	>90-100	AA	>80-90	Sangat Memuaskan A	>70-80	Memuaskan BB	>60-70	Sangat Baik B	>50-60	Baik CC	>30-50	Cukup (Memadai) C		Kurang	
Nilai Interpretasi	Predikat																			
>90-100	AA																			
>80-90	Sangat Memuaskan A																			
>70-80	Memuaskan BB																			
>60-70	Sangat Baik B																			
>50-60	Baik CC																			
>30-50	Cukup (Memadai) C																			
	Kurang																			

No.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber Data
		kategori A dengan nilai evaluasi antara 80 hingga 90 yang menunjukkan tingkat akuntabilitas memuaskan, dengan perencanaan dan pelaporan kinerja yang berbasis hasil (outcome) serta pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif.		

Lampiran 4: Pohon Kinerja

