



RENCANA STRATEGIS

LPPKS

2015 s.d. 2019



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN SEKOLAH

Kp. Dadapan RT 06 RW 07 Ds. Jatikuwung Kec. Gondangrejo
Kab. Karanganyar, Jawa Tengah



"A new way of Making Principal and Supervisor"

LEMBAGA PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN KEPALA SEKOLAH

2019

KATA PENGANTAR

Menghadapi kondisi ketidakpastian sebagai salah satu karakteristik abad 21 ini, setiap lembaga yang peduli akan keberlanjutan penyelenggaraan unit kerjanya, tentu menyusun serangkaian rencana strategis (RENSTRA). Rencana Strategis Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) Tahun 2015-2019 disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019.

Renstra LPPKS disusun berdasarkan beberapa kajian dan evaluasi diri LPPKS dengan melibatkan pemangku kepentingan, mempertimbangkan seluruh capaian kinerja pembangunan pendidikan, kesinambungan dan keberlanjutan program serta mengantisipasi masa depan, untuk mendukung pencapaian visi, misi, tujuan strategis dan sasaran strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan untuk mewujudkan "Terbentuknya Insan serta Ekosistem Pendidikan dan Kebudayaan yang Berkarakter dengan Berlandaskan Gotong Royong."

Rencana Strategis LPPKS merupakan dokumen perencanaan jangka menengah lingkup tugas dan fungsi Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah untuk periode 5 (lima) tahun yakni tahun 2015 sampai dengan 2019 yang memuat visi, misi, sasaran strategis, arah kebijakan dan strategi, kerangka regulasi, kerangka pendanaan yang bersifat indikatif, program, dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh LPPKS dalam periode pembangunan tahun 2015-2019.

Renstra ini, pada masa depan, sangat dimungkinkan terus berkembang mengikuti dinamika perkembangan IPTEKS dan tuntutan masyarakat luas. Salah satu point yang harus senantiasa diingat adalah: Renstra ini akan memiliki daya guna jika berada di tangan orang-orang yang peduli pada kemajuan pendidikan di Indonesia. Jika tidak, maka Renstra ini hanya akan bagus di atas kertas cetakan, namun tidak memiliki Ruh. Hanya Pimpinan yang didukung oleh seluruh Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian dan Staff LPPKS Indonesia, yang berjuang bersama-sama, secara ikhlas untuk kemajuan Bangsa dan Negara, yang akan membuat Renstra ini memiliki Ruh, sehingga ia hidup di

hati dan menjadi kompas untuk perjalanan LPPKS menuju kejayaan dan keberhasilan pencapaian tujuan.

Terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan Rencana Strategis Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah ini.

Karanganyar, Juni 2019

Kepala LPPKS

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized loop followed by several smaller, fluid strokes.

Prof. Dr. Nunuk Suryani, M.Pd.

NIP 19661108 199003 2 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015—2019, telah menetapkan arah pembangunan 2015-2019 yaitu mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong. Untuk mewujudkan itu, maka Norma Pembangunan yang diterapkan dalam RPJMN 2015-2019 adalah membangun untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat yang diarahkan pada dimensi pembangunan manusia dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat yang menghasilkan manusia-manusia Indonesia unggul. Selanjutnya RPJMN 2015-2019 telah menetapkan sembilan agenda prioritas yang disebut NAWA CITA untuk menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam bidang ekonomi, dan berkepribadian dalam kebudayaan.

LPPKS selaku penanggungjawab sistem penyiapan, pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah secara nasional bertekad mewujudkan cita-cita luhur tersebut, diawali dengan menyusun Rencana Strategis (Renstra) LPPKS Tahun 2015-2019. Dengan ditetapkannya Keputusan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 9605/B/Kep/2015 tentang Rencana Strategis Dirjen GTK Tahun 2015-2019, LPPKS memiliki landasan yang kuat untuk menyusun Renstra LPPKS Tahun 2015—2019 sebagaimana diatur dalam Permendikbud Nomor 35 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Pasal 4 ayat (5) yang menyatakan bahwa Unit Kerja Eselon II dan UPT menyusun dan menetapkan Renstra untuk masa 5 (lima) tahun dengan mengacu pada Renstra Eselon I.

Renstra LPPKS adalah dokumen perencanaan jangka menengah lingkup tugas dan fungsi LPPKS untuk periode 5 (lima) tahun yakni tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Renstra LPPKS merupakan penjabaran dari Renstra Dirjen GTK memuat visi, misi, tujuan dan sasaran strategis, arah kebijakan Ditjen GTK, strategi pencapaian tujuan dan kerangka kelembagaan serta target kinerja yang telah ditetapkan untuk dilaksanakan oleh LPPKS berdasar amanat dari Dirjen GTK yang disesuaikan dengan Permendikbud Nomor 17 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kelola Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah. Renstra LPPKS merupakan pedoman bagi seluruh jajaran pimpinan dan staf serta dipahami oleh para pemangku kepentingan atau *stakeholders* dalam merencanakan dan melaksanakan program penyiapan, pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah serta mengevaluasi hasilnya.

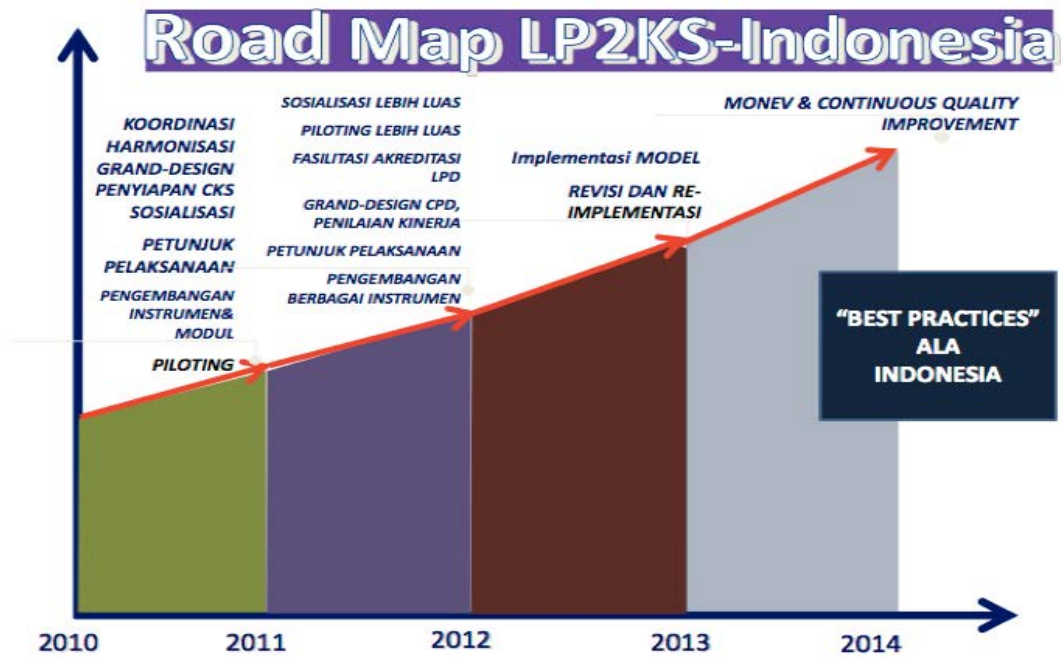
B. Landasan Hukum

Landasan hukum Renstra LPPKS Tahun 2015-2019 sebagai berikut.

1. Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas);
2. UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
5. PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
6. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;
7. Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah;
8. Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah;
9. Permedniknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah;
10. Permendikbud Nomor 1 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
11. Permendikbud Nomor 17 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah;
12. RPJMN 2015-2019;
13. Rencana Strategis Kemendikbud 2015-2019;
14. Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2015-2019.

C. Kondisi Umum

Upaya untuk penyiapan, pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah sudah menjadi tekad LPPKS Indonesia sejak rencana program kerja lima tahun yang pertama Tahun 2010-2014. Pada lima tahun pertama (2010-2014), LPPKS melalui Permendiknas Nomor 6 Tahun 2009 telah melaksanakan kegiatan penyiapan dan pengembangan kepala sekolah dan pengawas sekolah. Perspektif penyiapan, pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah tidak hanya ditujukan untuk mengembangkan aspek pengetahuan dan keterampilan saja melainkan juga aspek sikap, termasuk aspek mental, spiritual dan emosional kepala sekolah dan pengawas sekolah disamping aspek kesehatan fisik mereka. Disamping itu juga dimaksudkan untuk memajukan kualitas pendidikan di Indonesia dengan terus memikirkan keseimbangan pelayanan kepada kepala sekolah negeri dan swasta di seluruh pelosok tanah air sehingga mereka dapat maju bersama dalam rangka mendorong peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.



Gambar 1.1.

Roadmap LPPKS Indonesia 2010-2014

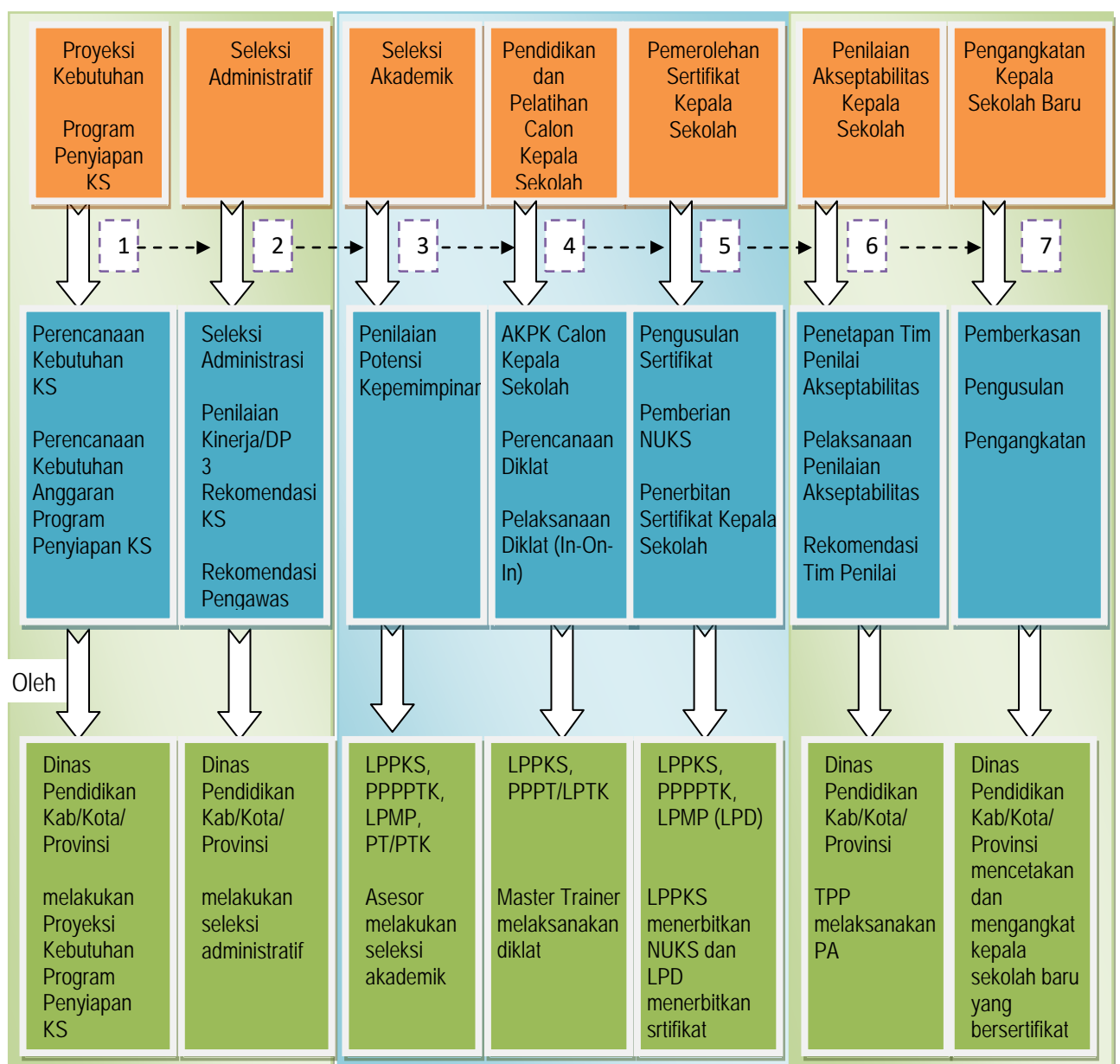
Capaian LPPKS selama tahun 2010-2014 dapat dikatakan sebagai perjuangan LPPKS untuk menegakkan Permendiknas 28 Tahun 2010, yaitu PPKS di Kabupaten/Kota seluruh Indonesia. Tupoksi LPPKS sesuai dengan Permendiknas No. 6 Tahun 2009 yang kemudian diganti dengan Permendikbud No. 39 Tahun 2012 adalah Melaksanakan Penyiapan, Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (dan Pengawas Sekolah). Sesuai dengan amanat Permendiknas Tahun 2010, LPPKS menempuh langkah-langkah strategis dalam penyiapan calon kepala sekolah sebagai berikut:

1. Pengembangan dan Sosialisasi Grand Design program Penyiapan Calon Kepala Sekolah Indonesia dan Piloting;
2. Pengembangan instrumen pemetaan kompetensi calon dan existing kepala sekolah dan software terkait;
3. Pengembangan 12 modul dan 1 keping CD pembelajaran interaktif;
4. Penyiapan asesor untuk seleksi akademik sejumlah 6.000 orang;
5. Penyiapan Master Trainer untuk keperluan diklat sejumlah 5.000 orang;
6. Pengembangan 9 Petunjuk Pelaksanaan Program Penyiapan;
7. Pengembangan 5 Petunjuk Teknis Pelaksanaan Diklat;
8. *Research and Development*.

Berikut diuraikan pencapaian langkah-langkah strategis dalam bidang penyiapan calon kepala sekolah yang telah dilaksanakan oleh LPPKS pada tahun 2010-2014:

1. Pengembangan dan Sosialisasi Grand Design program Penyiapan Calon Kepala Sekolah Indonesia dan Piloting

Grand Design Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS) merupakan sebuah sistem yang dibentuk dalam proses rekrutmen calon kepala sekolah dari seleksi, diklat hingga penempatan kepala sekolah. Proses inilah yang mendasari pelaksanaan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah yang merupakan salah satu tugas pokok dan fungsi LPPKS. *Grand Design* PPCKS yang telah dikembangkan oleh LPPKS dapat dilihat dari gambar di bawah ini:



Gambar 1.2.

Grand Design PPCKS

2. Pengembangan instrumen pemetaan kompetensi calon dan existing kepala sekolah dan software terkait;

Untuk mendukung pelaksanaan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS), LPPKS mengembangkan beberapa instrumen dan software sebagai berikut:

- a. Instrumen untuk keperluan pemetaan kompetensi yaitu analisis kebutuhan pengembangan keprofesian (AKPK) untuk calon kepala sekolah dan kepala sekolah;
- b. Instrumen AKPK untuk pengawas sekolah;
- c. Software untuk menganalisis hasil pemetaan kompetensi;
- d. SIM Diklat.

3. Pengembangan 12 Modul dan 1 Keping CD Pembelajaran Interaktif

Sebagai bahan penunjang kegiatan diklat calon kepala sekolah, LPPKS mengembangkan 12 modul diantaranya:

- a. Latihan Kepemimpinan
- b. Penyusunan Rencana Kerja Sekolah/Madrasah
- c. Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- d. Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sekolah/Madrasah
- e. Pengelolaan Peserta Didik
- f. Pengelolaan Kurikulum Sekolah/Madrasah
- g. Supervisi Akademik
- h. Pengelolaan Keuangan Sekolah/Madrasah
- i. Pemanfaatan TIK dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran
- j. Program Kegiatan Produksi dan Jasa Sekolah/Madrasah
- k. Pengelolaan Ketatausahaan Sekolah/Madrasah
- l. Monitoring dan Evaluasi

4. Penyiapan Asesor Seleksi Akademik

LPPKS menargetkan Penyiapan Asesor untuk melakukan seleksi akademik kurang lebih 6.000 orang Asesor untuk kebutuhan seleksi akademik tahun 2010-2014.

5. Penyiapan Master Trainer untuk keperluan Diklat

LPPKS menargetkan pelaksanaan kegiatan Penyiapan Master Trainer untuk mengajar Diklat Calon Kepala Sekolah (In-On-In) kurang lebih 5.000 orang master trainer.

6. Pengembangan 1 Panduan dan 9 Petunjuk Pelaksanaan Program Penyiapan

LPPKS mengembangkan 1 panduan dan 9 petunjuk pelaksanaan Program Penyiapan sebagai berikut:

- a. Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah/Madrasah (Panduan)

- b. Proyeksi Kebutuhan Pengangkatan Kepala Sekolah/Madrasah
- c. Rekrutmen dan Seleksi Calon Kepala Sekolah/Madrasah
- d. Pelaksanaan AKPK Calon Kepala Sekolah/Madrasah
- e. Penilaian Potensi Kepemimpinan (PPK-KS/M)
- f. Penulisan dan Penilaian Makalah Kepemimpinan (MK) --> sudah tidak digunakan (sejak 2014)
- g. Diklat Calon Kepala Sekolah
- h. Pemerolehan Sertifikat dan Nomor Unik Kepala Sekolah
- i. Penilaian Akseptabilitas Calon Kepala Sekolah
- j. Akreditasi Penyelenggara Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah

7. Pengembangan 5 Petunjuk Teknis Pelaksanaan Diklat

LPPKS mengembangkan 5 Petunjuk Teknis Pelaksanaan diklat, diantaranya:

- a. Penyusunan Program Diklat
- b. Pelaksanaan In Service Learning 1
- c. Pelaksanaan On The Job Learning
- d. Pelaksanaan In Service Learning 2
- e. Penilaian Diklat PPCKS

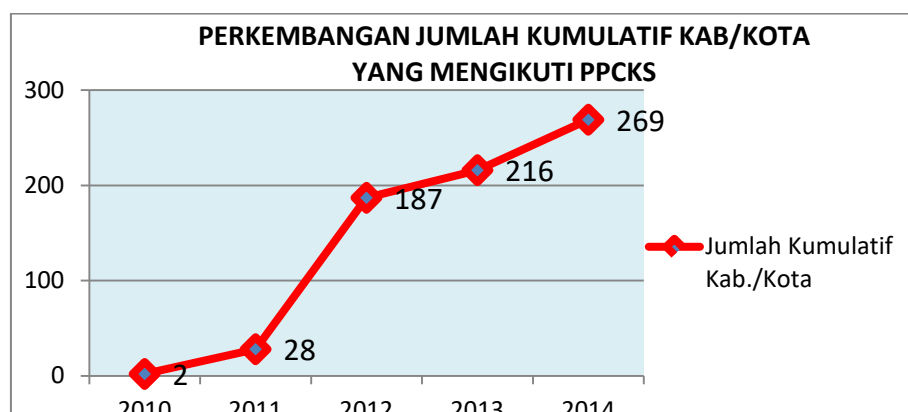
8. Research and Development

Research perlu dilaksanakan untuk mengetahui dampak diklat PPCKS (*outcome*) yang hasilnya kemudian menjadi bahan evaluasi diri LPPKS guna perbaikan dan pengembangan program di masa depan.

Selama kurun waktu 2010-2014, LPPKS bergerilya melaksanakan piloting untuk kegiatan PPCKS. Hasil dari perjuangan tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1.

Perkembangan Jumlah Kumulatif Kab/Kota yang mengikuti PPCKS



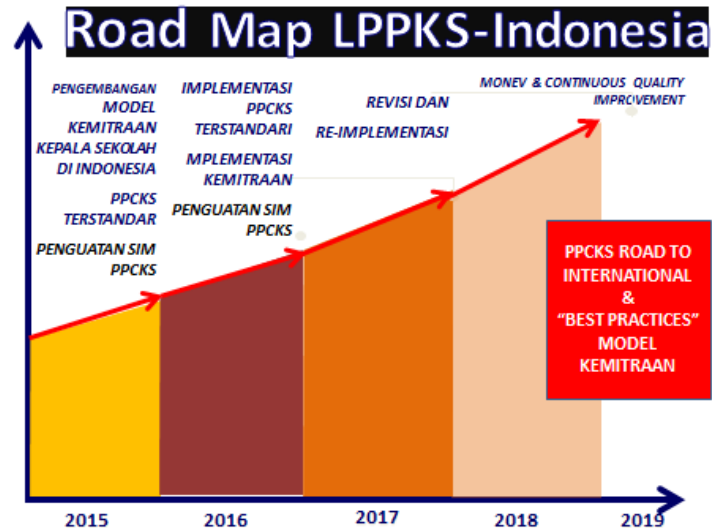
Selama tahun 2010-2014 LPPKS telah berhasil melaksanakan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah di 269 Kab/Kota di seluruh Indonesia. Secara khusus dampak PPCKS yang dilihat dari studi pada 5 provinsi dan 79 Kab/Kota pada tahun 2013, yaitu: 1) secara kuantitatif diklat PPCKS sangat bermanfaat bagi pelaksanaan tugas sehari-hari kepala sekolah (Skor 4,22 dari 5,0), 2) sekitar 75% bahan pembelajaran diklat PPCKS menjadi rujukan untuk pelaksanaan tugas, dan 3) hasil *In Depth Interview* benar-benar mensupport hasil survey dengan pendekatan kuantitatif yang telah dilakukan peneliti pada tahap sebelumnya.

Untuk program pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah, LPPKS melaksanakan kegiatan amanat ProDEP, yaitu Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Program Pendampingan Kepala Sekolah oleh Pengawas Sekolah (PPKSPS). LPPKS sendiri mengembangkan program peningkatan kompetensi kepala sekolah. Pengembangan difokuskan pada peningkatan kompetensi bagi kepala sekolah pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Oleh karena itu pada kurun waktu 2010-2014, LPPKS menyelenggarakan kegiatan peningkatan kompetensi dalam bidang supervisi, manajerial dan leadership bagi kepala sekolah sesuai dengan peta kompetensi kepala sekolah yang terbaca melalui instrumen AKPK bagi kepala sekolah.

Program peningkatan kompetensi ini dilaksanakan setelah melalui beberapa tahap persiapan seperti:

- a. Penyusunan modul diklat peningkatan kompetensi supervisi, leadership dan manajerial kepala sekolah
- b. Rapat koordinasi dengan dinas pendidikan sasaran diklat peningkatan kompetensi, dan
- c. TOT pengajar diklat peningkatan kompetensi supervisi, leadership dan manajerial kepala sekolah.

Selanjutnya, dari hasil capaian LPPKS selama tahun 2010-2014, LPPKS menetapkan program-program capaian tahun 2015-2019 sebagai dukungan terhadap RPJMN III (2015-2019) yaitu memantapkan pembangunan secara menyeluruh dengan menekankan pembangunan keunggulan kompetitif perekonomian berbasis pada SDA yang tersedia, SDM yang berkualitas serta kemampuan IPTEK. Tema pembangunan pendidikan pada RPJMN III ini adalah daya saing regional. Berdasarkan program tersebut, LPPKS merancang roadmap LPPKS untuk kurun waktu 2015-2019 sebagaimana digambarkan berikut ini:



Gambar 1.3

Road Map LPPKS Indonesia tahun 2015-2019

Road map tahun 2015-2019 ini mendasari pelaksanaan kegiatan LPPKS lima tahun mendatang yang disusun menyesuaikan dengan pencapaian visi, misi dan sasaran strategis yang menjadi amanat bagi LPPKS.

D. Potensi dan Permasalahan

Secara umum potensi dan permasalahan yang dihadapi oleh LPPKS Indonesia adalah sebagai berikut:

1. LPPKS Indonesia dibawah pembinaan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, sudah memiliki grand design Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS) yang terstandar yang sudah diimplementasikan sebanyak 526 kali pada 374 kabupaten/kota hingga tahun 2014. Hal ini merupakan kekuatan yang harus terus ditingkatkan dalam rangka melahirkan pemimpin sekolah yang berkarakter baik dan kompeten.
2. Kelemahan utama LPPKS adalah kurang besarnya *power* yang dimiliki dalam menjalankan kebijakan yang terkait dengan tugas pokoknya. LPPKS merupakan UPT Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berada pada jajaran Eselon III, sementara Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota adalah pejabat Eselon II.
3. Sejak tahun 2013 pemerintah daerah kabupaten/kota sudah mulai mengalokasikan dana APBD untuk penyelenggaraan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS). Hal ini merupakan peluang besar bagi pemerintah pusat untuk menggerakkan kabupaten/kota dalam menyiapkan pemimpin sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di daerah. Sementara itu, masih sedikitnya jumlah calon kepala sekolah negeri yang berhasil

mendapatkan Nomor Unik Kepala Sekolah (5%) dan gerakan beberapa Yayasan Swasta yang mulai mengikuti PPCKS sejak tahun 2013 merupakan peluang lain yang wajib ditindaklanjuti dengan cara terus melakukan berbagai upaya strategis termasuk mempersiapkan peraturan yang mengikat agar mutu pendidikan di Indonesia merata pada berbagai aspek yang relevan.

4. Hambatan terbesar yang dirasakan sejak tahun 2010 adalah belum ada aturan yang tegas dan mengikat dari pemerintah kabupaten/kota untuk menyiapkan kepala sekolah yang akan menjadi pemimpin sekolah di daerahnya masing-masing. Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 sejak kelahirannya tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya, terutama dipandang dari aspek nama dan tugas lembaga/institusi terkait yang ada di dalamnya.

BAB II

VISI, MISI DAN TUJUAN

A. Visi

Visi LPPKS tahun 2015-2019 sepenuhnya mengacu pada Visi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yaitu:

"Terbentuknya Insan Serta Ekosistem Pendidikan dan Kebudayaan yang Berkarakter dengan Berlandaskan Gotong Royong"

Visi tersebut merupakan acuan bagi LPPKS dalam penyusunan program dan kegiatan LPPKS sesuai kondisi obyektif dalam lima tahun ke depan. Dengan Visi tersebut diharapkan LPPKS mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, transparan, dan akuntabel. Makna Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tersebut sebagaimana terdapat dalam Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dijadikan dasar oleh LPPKS untuk mendorong ***"Terwujudnya guru dan tenaga kependidikan yang profesional, sejahtera dan bermartabat serta ekosistem yang berkarakter dengan berlandaskan gotong royong"*** yang mencerminkan hal-hal sebagai berikut:

1. Profesional mencerminkan guru dan tenaga kependidikan yang memiliki sikap 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;
2. 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.
3. Bermartabat mencerminkan sikap 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.
4. Ekosistem yang Berkarakter dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan dan seluruh unsur-unsur pendidikan yang mendukung terwujudnya pendidikan sebagai gerakan.

5. 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.

B. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tersebut, LPPKS menetapkan misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan pemerataan layanan diklat bagi kepala sekolah dan calon kepala sekolah.
2. Mewujudkan sistem rekrutmen dan diklat calon kepala sekolah yang bersih dan terhormat.
3. Mewujudkan sistem diklat penguatan kompetensi kepala sekolah berbasis kebutuhan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
4. Mewujudkan pengelolaan sistem informasi mutu dan kompetensi kepala sekolah yang terpadu.
5. Mewujudkan keterbukaan dan penyebarluasan informasi peningkatan kompetensi kepala sekolah.
6. Mewujudkan kerja sama di bidang fasilitasi peningkatan kompetensi calon kepala sekolah dan kepala sekolah dengan lembaga terkait.
7. Mewujudkan sistem penjaminan mutu pada rekrutmen dan diklat calon kepala sekolah.

C. Tujuan Strategis

Dalam upaya mewujudkan visi dan melaksanakan misi LPPKS sebagai sebuah UPT di bawah Ditjen GTK, maka perlu dirumuskan tujuan kegiatan organisasi yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun mendatang dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional agar diketahui apa yang harus dilaksanakan dengan memperhatikan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Tujuan kegiatan LPPKS tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

1. Pemerataan program penyiapan calon kepala sekolah dan program peningkatan kompetensi kepala sekolah bagi semua kabupaten/kota di seluruh Indonesia;
2. Pengupayaan sistem sertifikasi bagi calon kepala sekolah secara komprehensif dan berorientasi pada peningkatan mutu kepemimpinan kepala sekolah yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas sekolah dan lulusan;
3. Penyusunan desain pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi kepala sekolah dan pengawas sekolah secara komprehensif yang berorientasi pada peningkatan keprofesian berkelanjutan;

4. Penyempurnaan sistem pengelolaan informasi kepala sekolah dan calon kepala sekolah secara komprehensif yang dapat mendukung pelaksanaan program;
5. Terpeliharanya web LPPKS Indonesia dan updating-data calon kepala sekolah, calon pengawas sekolah, kepala sekolah dan pengawas sekolah sehingga memudahkan pimpinan pada level manapun untuk mengambil keputusan yang relevan;
6. Terselenggaranya kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait antara lain dengan LPMP, PPPPTK, dinas pendidikan provinsi/ kabupaten/kota, BKD, Badan Diklat/Pusat Diklat baik negeri maupun swasta untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah negeri dan swasta dalam rangka ikut mewujudkan Visi Pendidikan Nasional.
7. Tersedianya fasilitas pendukung semua kegiatan secara memadai.

Tujuan kegiatan di atas, secara umum terinci guna merujuk pada satu tujuan strategis yaitu Meningkatkan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan sesuai dengan bidangnya. Tujuan strategis ini yang kemudian digunakan sebagai alat untuk mengukur ketercapaian visi serta misi yang telah disusun oleh Lembaga. Indikator keberhasilan tujuan strategis Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 2.1

Tujuan Strategis LPPKS Tahun 2015-2019

Tujuan Strategis	Indikator Tujuan	Jumlah
Meningkatnya Kompetensi Guru dan Tenaga Pendidikan Sesuai Bidangnya	Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan yang mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi	25.380 orang

Tujuan strategis ini dapat dikatakan telah tercapai apabila indikator tujuan telah terpenuhi, yaitu jumlah guru dan tenaga kependidikan yang lulus diklat peningkatan kompetensi. Diklat peningkatan kompetensi yang dilaksanakan oleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah meliputi 3 bidang sasaran, yaitu (1) Diklat peningkatan kompetensi bagi calon kepala sekolah yang terangkum dalam Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah, (2) Diklat peningkatan kompetensi bagi kepala sekolah yang programnya disesuaikan dengan kebutuhan perkembangan keprofesian berkelanjutan dan perolehan sertifikat kepala sekolah, dan (3) Diklat peningkatan kompetensi bagi pengawas sekolah.

Indikator ini dihitung berdasarkan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang telah mengikuti diklat peningkatan kompetensi secara penuh.

D. Sasaran Strategis

Untuk mengukur tingkat ketercapaian tujuan kegiatan LPPKS, maka diperlukan sasaran kegiatan yang menggambarkan kondisi yang akan dicapai pada akhir periode renstra. Penetapan sasaran kegiatan mempunyai peran penting dalam mengukur ketercapaian tujuan kegiatan. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, LPPKS bertanggungjawab dalam mencapai sasaran kegiatan sesuai dengan kewenangannya dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi Dirjen GTK dan Kemendikbud.

Menurut Permendikbud Nomor 17 Tahun 2015 pasal 1 ayat (1), Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. LPPKS mempunyai tugas melaksanakan penyiapan, pengembangan, dan pemberdayaan kepala sekolah yang dalam hal ini, merupakan kegiatan yang mendukung Program Pengembangan Guru dan Tenaga Kependidikan yaitu meningkatkan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan sesuai dengan bidangnya.

Maka sasaran strategis LPPKS sesuai dengan Permendikbud No. 12 Tahun 2018, yaitu:

Tabel 2.2

Tujuan Strategis LPPKS Tahun 2015-2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
Meningkatnya Kompetensi Guru dan Tenaga Pendidikan Sesuai Bidangnya	Jumlah Guru yang meningkat kompetensi bidangnya
	Jumlah Tenaga Kependidikan yang meningkat kompetensinya

Indikator kinerja ini dihitung ketercapaiannya berdasarkan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah.

E. Tata Nilai

Pelaksanaan misi dan pencapaian visi memerlukan penerapan tata nilai yang sesuai dan mendukungnya. Tata nilai merupakan dasar sekaligus arah bagi sikap dan perilaku seluruh pegawai dalam menjalankan tugas. Tata nilai yang diutamakan pada Renstra LPPKS 2015-2019 ini adalah sebagai berikut:

1. **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
2. **Kreatif dan Inovatif**
Memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan, serta mampu menghasilkan karya baru.
3. **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.
4. **Pembelajar**
Berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mampu mengambil hikmah dan menjadikan pelajaran atas setiap kejadian.
5. **Menunjang Meritokrasi**
Memiliki pandangan yang memberi peluang kepada orang untuk maju berdasarkan kelayakan dan kecakapannya.
6. **Terlibat Aktif**
Suka berusaha mencapai tujuan bersama serta memberikan dorongan agar pihak lain tergerak untuk menghasilkan karya terbaiknya.
7. **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.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

Arah kebijakan dan strategi disusun sebagai pendekatan dalam memecahkan permasalahan yang mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu tahun 2015-2019, serta memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian sasaran strategis Ditjen GTK dan sasaran kegiatan LPPKS pada periode itu. Arah kebijakan dan strategi Ditjen GTK yang tercantum dalam Renstra Direktorat Jenderal GTK 2015-2019 merupakan acuan bagi LPPKS dalam menentukan strategi pencapaian tujuan.

Dalam rangka mempertajam arah kebijakan dan strategi, LPPKS memerlukan regulasi yang efektif dan aplikatif untuk mencapai sasaran kegiatan LPPKS, yang pada akhirnya mencapai Sasaran Ditjen GTK. Arah regulasi dan/atau kebutuhan regulasi berupa Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Peraturan Dirjen atau Keputusan Dirjen. Selanjutnya, untuk mewujudkan efektivitas operasionalisasi pelaksanaan arah kebijakan dan strategi Kemendikbud, sesuai dengan kapasitas organisasi dan dukungan sumber daya aparatur sipil yang ada, perlu disusun kerangka kelembagaan.

A. Arah Kebijakan dan Strategi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Arah kebijakan dan strategi Ditjen GTK disusun dengan mendasarkan pada arah kebijakan dan strategi Kemendikbud yang pada akhirnya mendukung tercapainya sasaran atas Agenda Prioritas Pembangunan Nasional (NAWA CITA). Rumusan arah kebijakan dan strategi Ditjen GTK untuk mencapai Sasaran Strategis (SSD) pada setiap Tujuan (TD) yang mendukung pencapaian (SS).

Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai (SSD.3) pada (TD.3) dalam mendukung (SS.9) dari (T4) Renstra Kemendikbud

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SSD.3 yaitu sebagai berikut:

1. meningkatkan pengelolaan, khususnya dalam penempatan guru dan tenaga kependidikan, melalui:
 - a. pengembangan kapasitas pemerintah kabupaten dan kota untuk mengelola perekrutan, penempatan dan peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien;
 - b. peningkatan efisiensi pemanfaatan guru dan tenaga kependidikan dengan memperbaiki rasio guru-murid dan memaksimalkan beban mengajar;

- c. penguatan kerja sama antara LPTK dan semua tingkat pemerintahan untuk menjamin mutu dan distribusi guru dan tenaga kependidikan yang merata; dan
 - d. pemberian jaminan hidup dan fasilitas yang memadai bagi guru dan tenaga kependidikan yang ditugaskan di daerah khusus (3T) dalam upaya pengembangan keilmuan serta promosi kepangkatan karier.
2. meningkatkan mekanisme rekrutmen melalui:
- a. perbaikan mekanisme perencanaan kebutuhan, pengendalian formasi dan pemindahan guru dan tenaga kependidikan lintas daerah provinsi;
 - b. perbaikan dalam proses pengangkatan dan penempatan guru dan tenaga kependidikan.
 - c. penegakan aturan dalam pengangkatan guru berdasarkan kriteria mutu yang ketat dan kebutuhan aktual di kabupaten kota.

B. Strategi LPPKS dalam Pencapaian Sasaran Kegiatan

Sasaran Kegiatan LPPKS berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi LPPKS yaitu melaksanakan penyiapan, pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah. Strategi yang akan diterapkan oleh LPPKS meliputi 3 tuis lembaga yaitu, arah kebijakan dalam hal penyiapan, pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah.

1. Strategi dalam hal penyiapan kepala sekolah antara lain:
- a. meningkatkan mekanisme rekrutmen calon kepala sekolah melalui:
 - 1) Proyeksi kebutuhan kepala sekolah yang akurat dan tepat sasaran,
 - 2) Pendampingan Seleksi Administrasi Calon Kepala Sekolah,
 - 3) Penyusunan Instrumen Penilaian Potensi Kepemimpinan yang terus terbaru dan terjamin kerahasiaannya,
 - 4) Pelaksanaan Pelatihan dan Penyegaran Asesor Seleksi Akademik secara periodik sesuai kebutuhan Seleksi Akademik,
 - 5) Pelaksanaan Seleksi Akademik bagi Calon Kepala Sekolah yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan,
 - 6) Pelaksanaan Diklat Calon Kepala Sekolah yang mampu mencetak calon kepala sekolah yang amanah, berjiwa wirausaha dan profesional dengan sistem In-On-In,
 - 7) Evaluasi terhadap penyelenggaraan diklat secara periodik yang hasilnya dijadikan bahan perbaikan untuk pelaksanaan kegiatan diklat di masa mendatang.
 - b. meningkatkan pengelolaan dan penempatan kepala sekolah hasil Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah:
 - 1) Calon kepala sekolah bersertifikat dapat diangkat menjadi kepala sekolah sekurangnyanya satu tahun sejak selesai diklat,

- 2) Peraturan pemerintah yang absolut dalam mendukung keutamaan calon kepala sekolah bersertifikat untuk diangkat sebagai kepala sekolah.
2. Strategi dalam melaksanakan pengembangan kepala sekolah:
 - a. Pengembangan difokuskan pada peningkatan kompetensi bagi kepala sekolah pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.
 - b. Pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan/atau karya inovatif.
3. Strategi dalam melaksanakan pemberdayaan kepala sekolah:
 - a. Pemberdayaan kepala sekolah dilaksanakan melalui program kemitraan antara kepala sekolah.
 - b. Program kemitraan didasarkan pada azas saling memberikan manfaat dengan *sharing best practice* antar kepala sekolah.
 - c. Program pemberdayaan kepala sekolah terus berinovasi seiring perkembangan jaman.

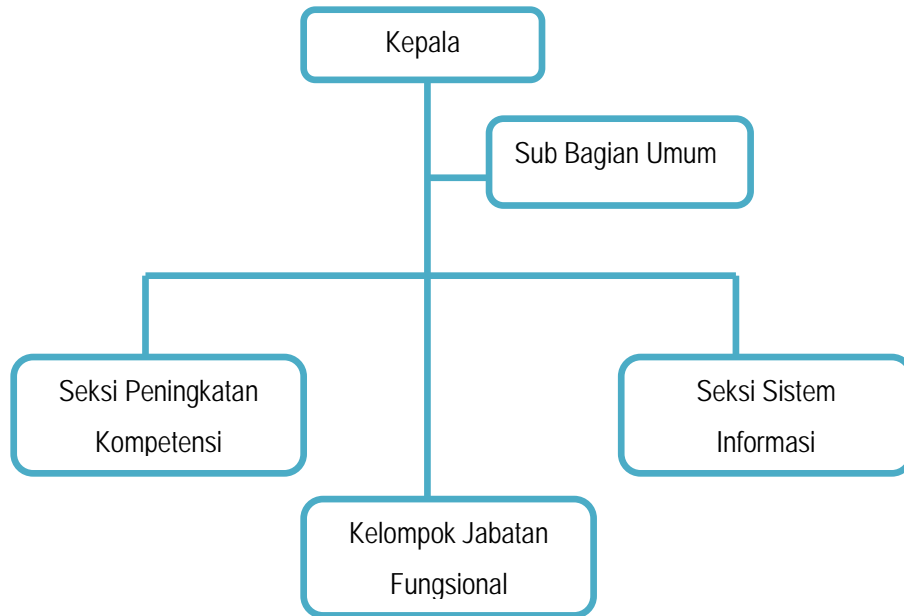
C. Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan adalah perangkat Ditjen yang meliputi struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara. Kerangka kelembagaan disusun dengan tujuan untuk: (1) meningkatkan koordinasi pelaksanaan kegiatan sesuai dengan fungsi dan visi/misi LPPKS, (2) mengusulkan struktur organisasi yang tepat fungsi dan ukuran untuk menghindari duplikasi fungsi dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi LPPKS dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya, dan (3) memperjelas ketatalaksanaan dan meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur.

Pada periode pembangunan 2015-2019, LPPKS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mengacu pada Permendikbud Nomor 17 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah. Berdasarkan peraturan menteri tersebut, LPPKS memiliki tugas melaksanakan penyiapan, pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah. Dalam melaksanakan tugas dimaksud, LPPKS menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan program penyiapan, pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah;
2. pengelolaan data dan informasi mutu dan kompetensi kepala sekolah;
3. fasilitasi dan pelaksanaan penyiapan dan peningkatan kompetensi kepala sekolah;
4. evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi kepala sekolah;
5. pelaksanaan urusan administrasi LPPKS.

LPPKS merupakan unit kerja dalam jajaran Eselon III di bawah Ditjen GTK. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, dilaksanakan oleh seluruh anggota dalam susunan organisasi seperti di bawah ini:



Gambar 3.1. Bagan Organisasi LPPKS

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

A. Target Kinerja

Rencana strategis LPPKS 2015-2019 merupakan bagian dari sistem perencanaan dan penganggaran Pemerintah yang berpedoman pada UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Renstra merupakan persyaratan utama bagi upaya mewujudkan akuntabilitas dan transparansi serta peningkatan mutu keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) dalam pemanfaatan APBN. Renstra akan menjadi acuan (*guidance*) pelaksanaan program dan kegiatan bagi setiap pimpinan unit kerja agar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya semakin akuntabel (*accountable*). Renstra saat ini adalah bagian dari konsistensi penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja dan merupakan wujud pelaksanaan reformasi dalam bidang perencanaan dan penganggaran. Reformasi perencanaan dimaksudkan agar di dalam penyusunan Renstra tergambar secara jelas keterkaitan antara Sasaran Strategis (SSD), Sasaran Program (SP) dan Sasaran Kegiatan (SK) dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSSD), Indikator Kinerja Program (IKP), dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK).

Penetapan target kinerja ditentukan setelah IKSSD, IKP, dan IKK disusun dan disepakati baik di tingkat Eselon I maupun di tingkat Eselon II dan UPT. Target kinerja menunjukkan tingkat sasaran kinerja spesifik yang akan dicapai oleh Kementerian, program, dan kegiatan dalam periode 2015-2019. Oleh karena itu didalam menyusun dan menetapkan target kinerja mengacu dan memperhatikan beberapa kriteria, yaitu:

1. Target kinerja harus dapat menggambarkan angka kuantitatif dan satuan yang akan dicapai dari setiap indikator kinerja sasaran (IKSSD, IKP, dan IKK);
2. Penetapan target dipilih karena relevan dengan indikator kinerjanya, logis dan berdasarkan pada *baseline* data yang jelas.

Dalam reformasi perencanaan dan penganggaran ini, setiap Eselon I diharapkan menetapkan satu program dan dilengkapi dengan IKP, sedangkan Eselon II dimungkinkan memiliki satu atau dua kegiatan sesuai dengan karakteristik tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan IKK. LPPKS merupakan unit pelaksana teknis di bawah Ditjen GTK yang bertanggungjawab melaksanakan Sasaran Kegiatan (SK) yang ditetapkan dalam Renstra Ditjen GTK. Sasaran Kegiatan (SK) Ditjen GTK tersebut kemudian menjadi Sasaran Kegiatan (SK) bagi UPT dibawah Ditjen GTK, termasuk LPPKS. Maka Sasaran kegiatan LPPKS dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Sasaran Kegiatan LPPKS

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
Meningkatnya Kompetensi Guru dan Tenaga Pendidikan sesuai Bidangnya	Jumlah Guru yang Meningkatkan Kompetensi Bidangnya
	Jumlah Tenaga Kependidikan yang Meningkatkan Kompetensinya

Target kinerja LPPKS adalah mendukung keberhasilan pencapaian Sasaran Kegiatan di Lingkup Ditjen GTK, yang dapat diukur dari ketercapaian target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK). Berikut adalah tahapan pencapaian target kinerja LPPKS berdasarkan indikator Sasaran Kegiatan GTK Tahun 2015-2019:

Tabel 4.2
Target Kinerja LPPKS

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Meningkatnya Kompetensi Guru dan Tenaga Pendidikan sesuai Bidangnya	Jumlah Guru yang Meningkatkan Kompetensi Bidangnya	3.000	3.200	3.528	3.623	3.829	17.180
	Jumlah Tenaga Kependidikan yang Meningkatkan Kompetensinya	1.000	1.300	1.500	2.000	2.400	8.200

B. Kerangka Pendanaan

Kerangka pendanaan disusun dengan memperhatikan berbagai peraturan perundang-undangan, baik yang terkait langsung dengan pengelolaan keuangan negara maupun yang terkait dengan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang pendidikan. Perkiraan pendanaan dalam kurun waktu 2015-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Kerangka Pendanaan LPPKS

(dalam ribuan)

Kode	Program/ Kegiatan	2015	2016	2017	2018	2019	Total
5634	Meningkatnya Kompetensi Guru dan tenaga Pendidikan sesuai bidangnya	42.646.500	47.385.000	52.650.000	58.500.000	65.000.000	266.181.500

BAB V

PENUTUP

Target didalam Rencana Strategis ini akan terus dimonitor pencapaiannya dan selanjutnya terus disempurnakan pada kurun waktu lima tahunan mendatang (2019 – 2024) dalam rangka mengikuti dinamika perkembangan masyarakat terutama tuntutan bidang pendidikan dasar dan menengah. Upaya perbaikan tetap didasarkan pada evaluasi diri dan tata nilai yang sudah ditetapkan dan akan disosialisasikan serta terus diinternalisasikan nilai-nilainya sebagai salah satu wujud dari peningkatan mutu sumber daya manusia sebagaimana yang selalu ditekankan pada setiap tahapan pembangunan di Indonesia.