

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) DINAS PENDIDIKAN TAHUN 2023



PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI TAHUN 2024

Jl. Wibawa Mukti, Sukamahi, Kec. Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawab Barat 17530
Email. organisasi@bekasikab.go.id
Telp. (021) 89970128

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur pada Allah yang telah mencurahkan rahmat dan nikmat-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi Tahun 2023 dapat diselesaikan .

Penyusunan LKIP merupakan kewajiban sebagaimana diamanatkan dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, yaitu setiap Instansi Pemerintah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Negara agar mengedepankan suatu pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dalam suatu laporan pertanggungjawaban sebagai pelaksanaan kinerja didalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Laporan ini berisi tentang informasi pertanggungjawaban kinerja tugas pokok dan fungsi dalam rangka pencapaian visi, misi dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi tahun 2023. Laporan Akuntabilitas Kinerja tahun 2023 ini meskipun jauh dari sempurna kiranya dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban capaian kinerja, laporan ini diharapkan menjadi sumber informasi yang cukup dan sebagai bahan penyusunan dan implementasi rencana kerja, rencana anggaran dan rencana strategis di masa mendatang.

Bekasi, 23 Februari 2024

Kepala Dinas Pendidikan
Kabupaten Bekasi,



IMAN SATUROCHMAN, ST.,M.Si

Pembina Tk. I / IV.b

NIP. 19760529 200212 1 003

DAFTAR ISI

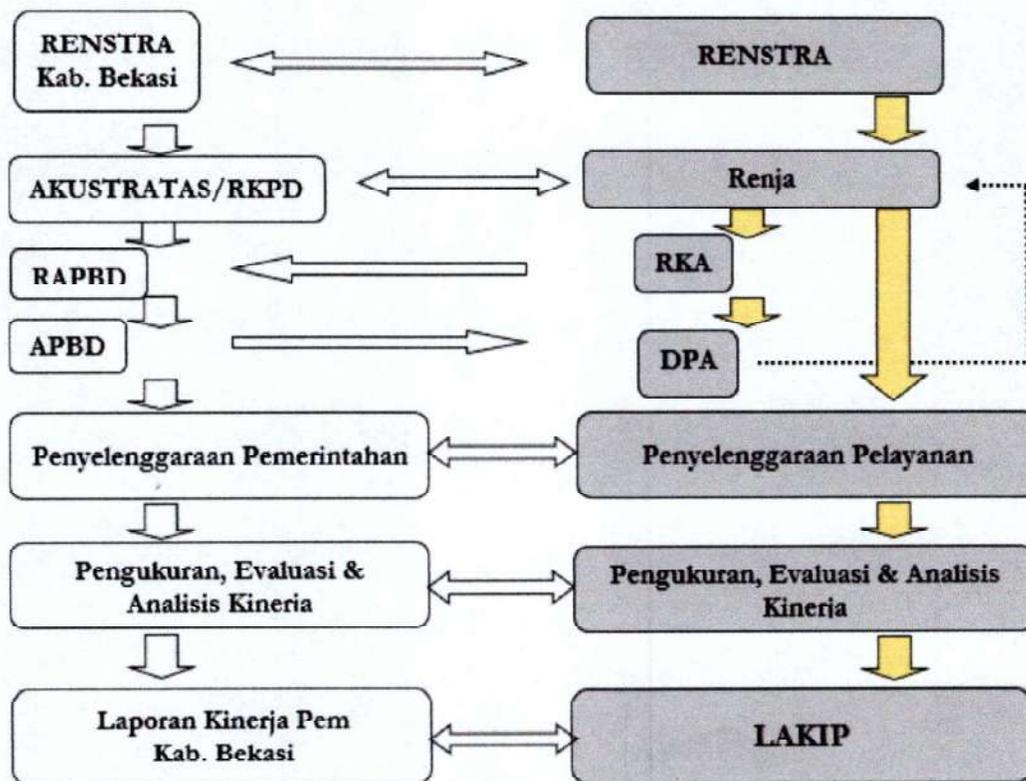
| | |
|---|-----------|
| Kata Pengantar | i |
| Daftar Isi | ii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.1 Maksud dan Tujuan..... | 2 |
| 1.2 Landasan Hukum | 3 |
| 1.3 Gambaran Umum | 4 |
| 2. Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi | 8 |
| 2.1. Kedudukan | 8 |
| 2.2. Tugas Pokok | 8 |
| 2.3. Fungsi | 9 |
| 2.4. Susunan Organisasi | 9 |
| 3. Sistematika Penulisan..... | 10 |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA | 12 |
| 2.1 Rencana Strategis | 12 |
| 2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2022 | 15 |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA | 19 |
| 1. Capaian Kinerja Organisasi | 19 |
| 2. Akuntabilitas Keuangan | 25 |
| BAB IV PENUTUP | 27 |
| Lampiran | |
| - Piagam | |
| - Perjanjian Kinerja | |

BAB I PENDAHULAN

1. Latar Belakang

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2023 - 2026 yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2017, Arah Kebijakan Umum dan Strategi Prioritas Tahun 2023 serta Renstra Dinas Pendidikan Tahun 2023 - 2026 berikut penjabarannya dalam perencanaan kinerja dan penganggaran (DPA) Tahun 2023, maka sebagai wujud akuntabilitas kinerja Tahun 2023, Dinas Pendidikan perlu melaporkan hasil pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai perencanaan yang telah ditetapkan dengan melakukan pengukuran, evaluasi dan analisis capaian kinerja selama Tahun 2023, yang disajikan dalam **Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan Tahun 2023**. Alur Pikir Penyusunan LAKIP tersebut disajikan dalam diagram 1.1.

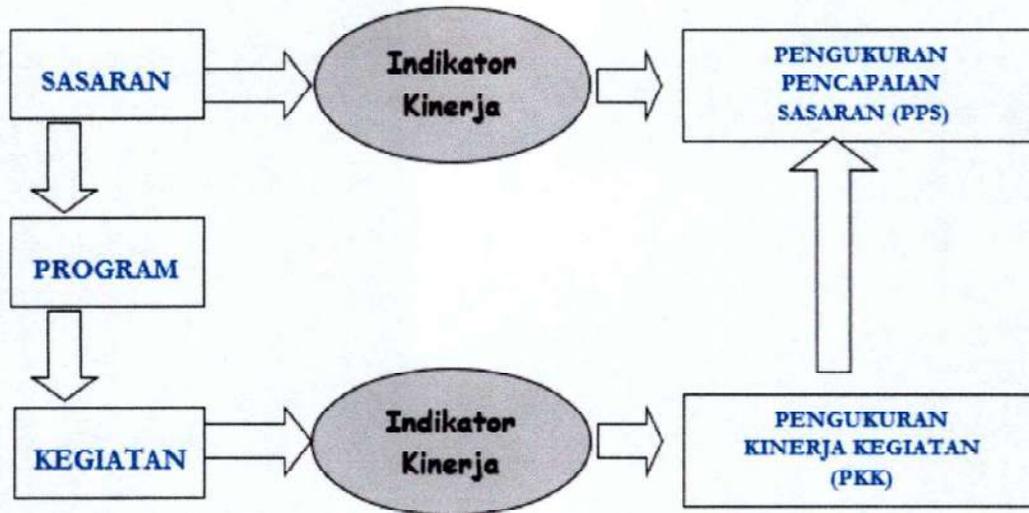
Diagram 1.1. Alur Pikir Penyusunan LAKIP



Pengukuran kinerja mencakup Kinerja Kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja kegiatan. Pengukuran kinerja dimaksud dilakukan dengan menggunakan formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK). Pengukuran tingkat pencapaian sasaran berdasarkan indikator kinerja program yang dilakukan dengan menggunakan formulir Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS).

Indikator kinerja Sasaran strategis Dinas Pendidikan merupakan parameter keberhasilan seluruh pelayanan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan. Indikator kinerja Sasaran strategis ini menggunakan pendekatan outcome yang berasal dari output kegiatan. Indikator kinerja tingkat kegiatan menggunakan indikator kinerja masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome) sesuai DPA. Gambaran pengukuran indikator kinerja tingkat sasaran dan kegiatan disajikan dalam diagram 1.2.

Diagram 1.2. Alur Pikir Pengukuran Kinerja



1.1. Maksud dan Tujuan

1.1.1. Maksud

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan didasarkan pada Permenpan No. 53 Tahun 2014 sebagai pelaporan kinerja dan bentuk pertanggungjawaban dimaksudkan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan Dinas Pendidikan dalam mencapai sasaran program yang wajib dipenuhi, sebagaimana yang terdapat dalam Rencana Strategis Dinas Pendidikan Tahun 2023 - 2026 dan dokumen Perjanjian Kinerja.

1.1.2. Tujuan

1. Memberikan informasi kinerja yang telah dicapai Dinas Pendidikan pada Tahun 2023 secara jelas, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. Sebagai upaya perbaikan yang berkesinambungan bagi Dinas Pendidikan untuk meningkatkan kinerja Dinas Pendidikan

1.2. Landasan Hukum

Penyusunan LKIP Dinas Pendidikan mengacu kepada :

1. Tap MPR Nomor XI/MPR/ Tahun 1998 tentang tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Korupsi dan Nepotisme;
2. Undang Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Korupsi dan Nepotisme;
3. Undang Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang tentang Administrasi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
5. Peraturan Menteri Nomor 29 Tahun 2014 tentang tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Keputusan Presiden Nomor 29 Tahun 2010 tentang tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Gubernur Nomor 5 Tahun 2017 tentang tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan. (Diisi sesuai dengan pedoman nomenklatur pembentukan masing-masing perangkat daerah);
8. Peraturan Daerah (Perda) Nomor 7 Tahun 2017 tentang tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2017-2022;
9. Peraturan Daerah (Perda) Nomor 2 Tahun 2020 tentang tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi;
10. Keputusan Bupati Nomor 7 Tahun 2017 tentang tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2017-2022;
11. Keputusan Bupati Bekasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi;
12. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Bupati Bekasi Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Daerah;
14. Peraturan Daerah (Perda) Nomor 7 Tahun 2017 tentang tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2017-2022;
15. Peraturan Bupati Bekasi Kabupaten Bekasi Nomor 203 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kab Bekasi Tahun 2023-2026;
16. Peraturan Bupati Bekasi Nomor 59 Tahun 2023 tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
18. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi Nomor 800/Kep.1300/Bappeda tanggal 20 Maret 2020 tentang Revisi Rencana Strategis Bappeda Kabupaten Bekasi Tahun 2023 – 2026;
19. Intruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, Kinerja Dinas Pendidikan diukur berdasarkan Tingkat Pencapaian Sasaran.

1.3. Gambaran Umum

1.3.1. Gambaran Umum Permasalahan Organisasi

Kerangka pembangunan good governance, kebijakan umum pemerintah adalah ingin menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (result oriented government). Salah satu azas penyelenggaraan good governance yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 adalah azas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Dinas Pendidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi selama tahun 2023 dalam rangka melaksanakan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Bekasi Tahun 2023 - 2026 sekaligus sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja setiap unit organisasi di lingkungan Dinas Pendidikan, serta sebagai salah satu alat untuk mendapatkan masukan bagi stakeholder demi perbaikan kinerja Dinas Pendidikan. Selain untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, penyusunan Laporan Kinerja tersebut juga merupakan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu Atas Laporan Kinerja.

Aspek strategis yang berpengaruh kepada peran dan fungsi Dinas Pendidikan selama Tahun Anggaran 2023 terutama hal-hal sebagai berikut :

1.3.2. Isu Strategis

Adapun isu strategis pada Dinas Pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Belum Optimalnya Standar isi
 - a. Terlaksananya kegiatan peningkatan kompetensi GTK, akar masalah belum terpenuhinya GTK sesuai dengan jumlah rombongan belajar.
 - b. Terpenuhinya jam pelajaran sesuai dengan kurikulum, akar masalah kurangnya GTK dibandingkan dengan jumlah rombongan belajar.
2. Belum Optimalnya Standar Proses
 - a. Terlaksananya kegiatan peningkatan kompetensi pembelajaran di satuan Pendidikan, akar masalah dari Rendahnya pemahaman dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengawasan proses pembelajaran
 - b. Tersedianya Pengadaan Sarana Penunjang KBM (rutin), karena Kurangnya sarana penunjang KBM agar pembelajaran dapat terlaksana dengan menyenangkan
 - c. Tersedianya Pengadaan Alat Pembelajaran (strategis), karena Kurangnya alat penunjang pembelajaran yang mendukung terlaksananya KBM yang interaktif.

3. Belum Optimalnya Standar Penilaian Pendidikan
 - a. Terlaksananya kegiatan evaluasi/penilaian
 - b. Terlaksananya ajang kompetisi siswa dan GTK
 - c. Terlaksananya kegiatan peningkatan kompetensi tenaga pendidik tentang evaluasi/penilaian
 Dengan akar masalah 1) Kurang optimalnya pelaksanaan evaluasi / penilaian di satuan Pendidikan, 2) Terbatasnya ajang evaluasi kompetensi siswa dan GTK, 3) Rendahnya pemahaman tenaga pendidik tentang evaluasi/penilaian.
4. Belum Optimalnya Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan
 - a. Terpenuhinya ratio tenaga GTK sesuai dengan SPM Pendidikan Kabupaten Bekasi, karena belum terlaksananya bantuan GTK Sekolah Swasta.
 - b. Terbayarnya bantuan GTK sekolah swasta sesuai perda pendidikan No. 1 tahun 2021 pasal 35 ayat 1 dan pasal 38 ayat 1, dengan akar masalah Penerimaan GTK Non ASN sampai dengan 2019 dilakukan oleh satuan Pendidikan serta terbatasnya anggaran.
 - c. Terpenuhinya GTK Non ASN, Terbatasnya anggaran dan masih banyak guru yang sudah S1 tapi tidak linear.
 - d. Terpenuhinya kualifikasi PTK, Terbatasnya anggaran dan masih ada guru yang ijazahnya SMA dan D2.
 - e. Terpenuhinya ratio siswa di satuan Pendidikan, Masih kurangnya ratio sesuai SNP 28 untuk siswa SD dan SPM 32 untuk siswa SMP, SNP 32 untuk siswa SMP dan SPM 40 siswa SMP serta terbatasnya sarana prasarana.
 - f. Terupdatenya data dapodik bagi pendidik kesetaraan, Masih belum sinkron migrasi dapodik bagi pendidik kesetaraan.
 - g. Terpenuhinya ratio GTK yang linier sesuai dengan SPM Pendidikan Kabupaten Bekasi, Masih terbatasnya guru PAUD yang lulusan PG PAUD.
 - h. Terpenuhinya ratio GTK yang bersertifikat profesi sesuai dengan SPM Pendidikan Kabupaten Bekasi, Pemerataan akses pendidikan disemua kecamatan, guru TK bersertifikat terfasilitasi.
 - i. Terpenuhinya formasi PTK, Terbatasnya formasi PTK oleh kementerian.
 - j. Terpenuhinya SDM tenaga administrasi di satdik TK / SKB, Terbatasnya SDM tenaga administrasi di satdik TK / SKB
 - k. Terpenuhinya SDM tenaga administrasi di satdik SD, Terbatasnya SDM tenaga administrasi di satdik SD.
 - l. Terpenuhinya SDM tenaga administrasi di satdik SMP, Terbatasnya SDM tenaga administrasi di satdik SMP
 - m. Terpenuhinya tenaga pendidik siswa berkebutuhan khusus di SD dan SMP, Terbatasnya tenaga pendidik siswa berkebutuhan khusus di SD dan SMP
 - n. Tersedianya flatform media inovatif hasil karya guru, Belum adanya flatform media inovatif hasil karya guru
 - o. Terlaksananya pendampingan guru berprestasi, Belum adanya pendampingan guru berprestasi
 - p. Terpenuhinya tingkat literasi GTK, Belum optimalnya tingkat literasi GTK kabupaten Bekasi

- q. Terpenuhinya tingkat literasi Siswa, Belum optimalnya tingkat literasi Siswa kabupaten Bekasi
 - r. Tersedianya tenaga administrasi pada satuan pendidikan terkait pemahaman tata kelola aset (Penghapusan Aset), Rendahnya pemahaman satuan pendidikan terkait tata kelola aset (Penghapusan Aset)
5. Belum Optimalnya Standar Pengelolaan
- a. Terlaksananya pelatihan penyusunan perencanaan program yang sumber dananya dari pemerintah pusat, Masih rendahnya pemahaman perencanaan program Pemerintah Pusat di tingkat satuan Pendidikan.
 - b. Terlaksananya pelatihan perencanaan program Pemerintah provinsi di tingkat satuan Pendidikan, Masih rendahnya pemahaman perencanaan program Pemerintah provinsi di tingkat satuan Pendidikan
 - c. Terlaksananya pelatihan perencanaan program Pemerintah daerah di tingkat satuan Pendidikan, Masih rendahnya pemahaman perencanaan program Pemerintah daerah di tingkat satuan Pendidikan
 - d. Terlaksananya pelatihan perencanaan program bantuan masyarakat (CSR) di tingkat satuan Pendidikan, Masih rendahnya pemahaman perencanaan program bantuan masyarakat (CSR) di tingkat satuan Pendidikan.
 - e. Terlaksananya pelatihan pengintegrasian perencanaan di tingkat satuan Pendidikan, Masih rendahnya pemahaman pengintegrasian perencanaan di tingkat satuan Pendidikan.
 - f. Terlaksananya pelatihan rencana kerja di satuan Pendidikan, Masih rendahnya pemahaman pelaksanaan rencana kerja di satuan Pendidikan
 - g. Terlaksananya pelatihan administrasi pelaksanaan rencana kerja di tingkat satuan Pendidikan, Masih rendahnya pemahaman administrasi pelaksanaan rencana kerja di satuan Pendidikan
 - h. Terlaksananya pelatihan administrasi pertanggungjawaban pelaksanaan rencana kerja di tingkat satuan Pendidikan, Masih rendahnya pemahaman administrasi pertanggungjawaban pelaksanaan rencana kerja.
 - i. Terlaksananya pelatihan administrasi pelaporan pelaksanaan rencana kerja di tingkat satuan Pendidikan, Masih rendahnya pemahaman administrasi pelaporan pelaksanaan rencana kerja
 - j. Tersedianya pengawas sesuai dengan jumlah sekolah binaan, Jumlah ratio pengawas belum sesuai dengan sekolah binaan, dan terbatasnya calon pengawas yang belum uji kompetensi
 - k. Tersedianya SOP monitoring dan evaluasi di satuan Pendidikan, Belum adanya SOP monitoring dan evaluasi pada satuan Pendidikan
 - l. Terlaksananya kegiatan penyusunan standar instrumen monitoring dan evaluasi, Belum adanya standar instrumen monitoring dan evaluasi
6. Belum Optimalnya Standar Pembiayaan Pendidikan
- a. Tersedianya Beasiswa Siswa Tidak Mampu, Banyaknya siswa yang rawan putus sekolah karena alasan ekonomi.
 - b. Tersedianya Beasiswa bagi GTK yang belum linier, Terbatasnya anggaran

- c. Tersedianya Beasiswa bagi siswa berprestasi, Banyaknya siswa berprestasi yang tidak melanjutkan sekolah
 - d. Tersedianya daya dukung APBD terkait Honor PTK Sekolah Swasta, Terbatasnya anggaran
 - e. Tersedianya APBD untuk membiayai sekolah swasta, Keterbatasan APBD untuk membiayai sekolah swasta
 - f. Terpenuhinya tingkat sarana literasi, Belum optimalnya tingkat sarana literasi kabupaten Bekasi
 - g. Tersedianya anggaran untuk kesejahteraan GTK Non ASN, Rendahnya motivasi GTK Non ASN dalam melaksanakan tupoksi karena rendahnya kesejahteraan
7. Belum Optimalnya Standar Sarana dan Prasarana
- a. Tersedianya lahan prasarana pendidikan pengganti., Prasarana pendidikan yang dipakai untuk sarana umum selain fasilitas pendidikan (Lokasi sekolah menjadi proyek jalan tol)
 - b. Tersedianya tanah sekolah yang memadai, Luas Tanah Sekolah Kurang memadai serta anggaran yang terbatas, serta adanya sengketa lahan.
 - c. Tersedianya Jalan Masuk Ke Sekolah yang memadai, Jalan Masuk Ke Sekolah Sempit, terbatasnya anggaran dan masih adanya sengketa lahan..
 - d. Terpenuhinya bangunan yang layak sesuai standar bangunan, Usia bangunan sudah tua dan perlu segera perbaikan.
 - e. Terpenuhinya Pemagaran sesuai skala prioritas, Pemagaran jadi skala prioritas.
 - f. Tersedianya halaman upacara sesuai standar, Halaman upacara segera dilakukan pergerakan baik secara paving blok maupun pengecoran
 - g. Tersedianya dokumen kepemilikan lahan sekolah dengan lengkap, Belum lengkapnya dokumen kepemilikan lahan sekolah (sekolah digugat).
 - h. Tersedianya perlengkapan fasilitas ANBK, Belum semua Satdik memiliki Fasilitas ANBK (jaringan internet, fiber optic, server dan komputer /laptop).
 - i. Terpenuhinya ruang record center pada Dinas Pendidikan, Belum tersedianya ruang record center pada Dinas Pendidikan
 - j. Terpenuhinya sarana berupa perangkat komputer pada Dinas Pendidikan, Belum tersedia sarana berupa perangkat komputer pada Dinas Pendidikan.
 - k. Terpenuhinya semua Satdik memiliki jaringan dan computer, Belum semua Satdik memiliki jaringan dan computer
 - l. Terpenuhinya semua kecamatan memiliki TKN, Belum semua kecamatan memiliki TKN
 - m. Tersedianya sistem informasi digital atau modernisasi infrastruktur digital yang mencakup integrasi data antar bidang/instansi, Belum adanya sistem informasi digital atau modernisasi infrastruktur digital yang mencakup integrasi data antar bidang/instansi yang masih menggunakan data sandingan manual sehingga banyak terjadi human error.
 - n. Terpenuhinya tenaga terampil di unit kerja SKPD, Kurangnya tenaga terampil di unit kerja SKPD dan tidak adanya Sistem Verifikasi Digital Keuangan
 - o. Terpenuhinya integrasi dapodik dalam satu data, Belum terintegrasinya dapodik dengan simpeg oleh instansi lainnya (dukcapil, BPS) dalam satu data
 - p. Terpenuhinya aplikasi arkas yang stabil, Aplikasi arkas yang belum stabil

- q. Terpenuhinya jumlah ruang perpustakaan di satuan Pendidikan, Belum tersedianya jumlah perpustakaan
 - r. Terpenuhinya toilet di satuan pendidikan dengan ratio jumlah siswa, Jumlah toilet di satuan pendidikan belum sesuai dengan ratio jumlah siswa
 - s. Terpenuhinya jumlah ruang UKS di satuan Pendidikan, Belum tersedianya jumlah ruang UKS di satuan Pendidikan
8. Belum Optimalnya Standar Kompetensi Lulusan
- a. Terlaksananya sosialisasi evaluasi penilaian / kelulusan, Rendahnya pemahaman evaluasi penilaian / kelulusan
 - b. Tersedianya standar materi evaluasi penilaian, Bervariasinya materi evaluasi penilaian.
 - c. Terpenuhinya standar penilaian aspek psikomotor dan afektif, Belum adanya standar penilaian aspek psikomotor dan afektif
 - d. Terlaksananya kegiatan peningkatan kompetensi dan penyusunan sistem arsip dan dokumen di lingkungan dinas Pendidikan, Belum tertatanya tata kelola arsip dan dokumen kegiatan di lingkungan dinas Pendidikan
9. Belum Optimalnya Tata Kelola Administrasi di Lingkungan Dinas Pendidikan
- a. Terlaksananya update data kepegawaian di lingkungan dinas Pendidikan, Belum akuratnya data kepegawaian di lingkungan dinas Pendidikan
 - b. Terlaksananya pengadaan barang, Kurangnya alat dan bahan perlengkapan kantor
 - c. Tersedianya anggaran untuk kesejahteraan tenaga administrasi, Rendahnya motivasi Tenaga Administrasi Non ASN dalam melaksanakan tupoksi karena rendahnya kesejahteraan
 - d. Terlaksananya kegiatan peningkatan kompetensi pegawai, Tidak meratanya standar kompetensi pegawai di lingkungan dinas pendidikan kabupaten Bekasi
 - e. Terlaksananya kegiatan perawatan perlengkapan kantor, Banyaknya perlengkapan kantor yang perlu diperbaiki

2. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

2.1. Kedudukan

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Bekasi di bidang Dinas Pendidikan, dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

1. Dinas merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan di bidang Pendidikan yang menjadi kewenangan daerah;
2. Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2.2. Tugas Pokok

Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah pada bidang Urusan Pendidikan.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi nomor : 59 tahun 2023 tentang Kewenangan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non formal,
- d. Bidang Pembinaan Sekolah Dasar (SD),
- e. Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama (SMP)
- f. Bidang Pembinaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Penjamin Mutu Pendidikan,
- g. Unit Pelaksana Teknis Daerah;
- h. Kelompok Jabatan Pelaksana

2.3. Fungsi

Dinas Pendidikan mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan
2. Penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dan pelayanan umum di bidang pendidikan
3. Pengawasan dan pembinaan tugas bidang Pendidikan
4. Pengelolaan administrasi kesekretariatan

2.4. Susunan Organisasi

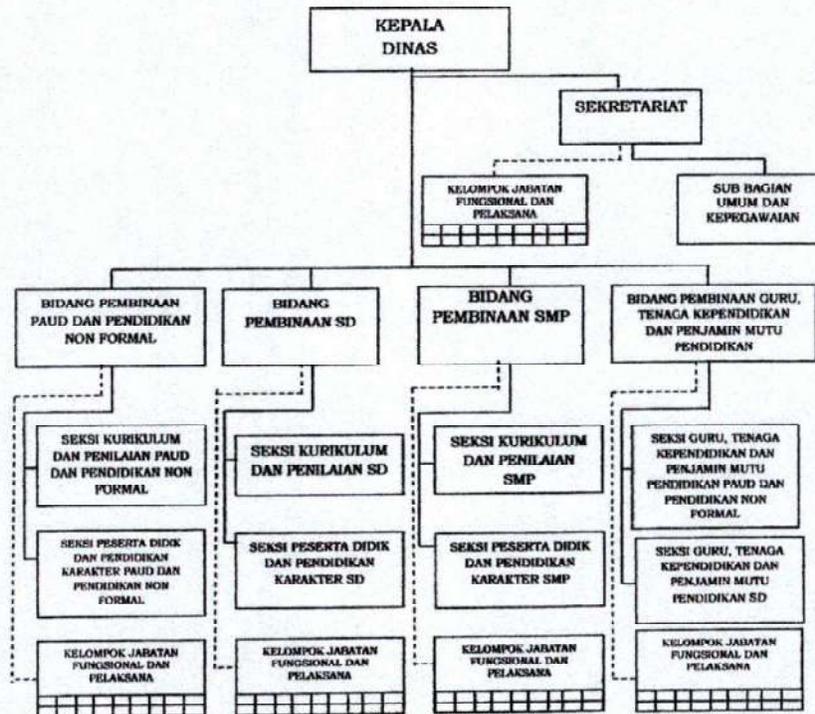
Susunan organisasi Dinas Pendidikan, terdiri dari:

Kepala Dinas, membawahkan:

- a. Sekretariat, membawahkan:
 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian
 2. Kelompok Jabatan Fungsional
- b. Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non formal, membawahkan:
 1. Seksi Kurikulum dan Penilaian PAUD dan Pendidikan Non Formal
 2. Seksi Peserta Didik dan Pendidikan Karakter PAUD dan Pendidikan Non Formal
 3. Kelompok Jabatan Fungsional
- c. Bidang Pembinaan Sekolah Dasar (SD), membawahkan:
 1. Seksi Kurikulum dan Penilaian SD
 2. Seksi Peserta Didik dan Pendidikan Karakter SD
 3. Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama (SMP), membawahkan:
 1. Seksi Kurikulum dan Penilaian SMP
 2. Seksi Peserta Didik dan Pendidikan Karakter SMP
 3. Kelompok Jabatan Fungsional
- e. Bidang Pembinaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Penjamin Mutu Pendidikan, membawahkan:
 1. Seksi Guru, Tenaga Kependidikan dan Penjamin Mutu Pendidikan PAUD dan Pendidikan Non Formal
 2. Seksi Guru, Tenaga Kependidikan dan Penjamin Mutu Pendidikan SD

- 3. Kelompok Jabatan Fungsional
- f. Unit Pelaksana Teknis Daerah
- g. Kelompok Jabatan Pelaksana

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BEKASI**



Pj. BUPATI BEKASI,

Dani Ramdan
DANI RAMDAN

3. Sistematika Penyusunan Laporan

Sistematika penulisan LKIP Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Menjelaskan tentang latar belakang laporan Akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan Tahun 2021, aspek strategis Organisasi, kedudukan, tugas pokok pokok dan fungsi serta susunan organisasi, dasar hukum, serta sistematika penyajian laporan.

BAB II Perencanaan Kinerja

Menjelaskan mengenai rencana strategis, penetapan kinerja tahun 2021. Pada bab ini akan disampaikan tujuan, sasaran, strategi, program dan kegiatan serta indikator kinerja yang akan dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Pendidikan.

BAB III Akuntabilitas Kinerja

Menguraikan kerangka pengukuran kinerja, perbandingan data kinerja hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja, termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala dan permasalahan yang dihadapi serta langkah- langkah antisipatif yang akan diambil disertai dengan analisis efisiensi dan efektivitas.

BAB IV Penutup

Mengemukakan tujuan secara umum tentang keberhasilan dan kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja Dinas Pendidikan serta strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan ditahun mendatang.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

1. Rencana Strategis

Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Pendidikan Tahun 2023 - 2026 pada hakekatnya merupakan upaya terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja serta cara pencapaiannya melalui kebijakan dan program, berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun, dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

Renstra Dinas Pendidikan telah ditetapkan dalam keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi Nomor 800/Kep.1300/Bappeda tanggal 20 Maret 2020 tentang Revisi Rencana Strategis Bappeda Kabupaten Bekasi Tahun 2023 - 2026, di dalamnya memuat Tujuan dan Sasaran sebagai berikut:

1.1. Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan, Program dan Kegiatan

Perumusan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan Dinas Pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan, Program dan Kegiatan

| Tujuan | Indikator Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran | Program | Indikator Program | Kegiatan | Indikator Kegiatan |
|---|----------------------------------|--|-------------------|--------------------------------|--|---|---|
| Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan mutu, tata kelola dan akseibilitas pendidikan | Indeks Pembangunan Manusia (IPM) | Meningkatnya mutu dan relevansi pendidikan | Indeks Pendidikan | PROGRAM PENGELOLAAN PENDIDIKAN | Persentase anak usia 5-6 tahun yang berpartisipasi dalam pendidikan (APS) | Pengelolaan Pendidikan PAUD | Pertumbuhan Proporsi guru PAUD formal dengan kualifikasi S1/DIV |
| | | | | | | | Guru PAUD formal dengan kualifikasi S1/DIV |
| | | | | | | | Rasio pengawas pemilik PAUD |
| | | | | | | Jumlah pengawas dan penilik PAUD pada satuan pendidikan | |
| | | | | | Persentase Kelulusan Pendidikan Nonformal/Kesetaraan | Pengelolaan Pendidikan Non Formal dan Kesetaraan | Persentase anak putus sekolah yang berpartisipasi dalam pendidikan Non Formal |
| | | | | | | | Meningkatnya angka partisipasi dalam pendidikan Non Formal |
| | | | | | Persentase anak usia 7-12 Tahun yang berpartisipasi dalam pendidikan dasar (APS) | Pengelolaan Pendidikan Sekolah Dasar | Rata-rata Kemampuan Literasi SD berdasarkan Asesmen Nasional |

| Tujuan | Indikator Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran | Program | Indikator Program | Kegiatan | Indikator Kegiatan |
|--------|------------------|---------|-------------------|--------------------------------|--|--|--|
| | | | | | | | Meningkatnya Kemampuan Literasi SD berdasarkan Asesmen Nasional |
| | | | | | | | Rata-rata kemampuan Numerasi SD berdasarkan Asesmen Nasional |
| | | | | | | | Meningkatnya kemampuan Numerasi SD berdasarkan Asesmen Nasional |
| | | | | | Persentase anak usia 13 -15 Tahun yang berpartisipasi dalam pendidikan dasar (APS) | Pengelolaan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama | Rata-rata Kemampuan Literasi SMP berdasarkan Asesmen Nasional |
| | | | | | | | Meningkatnya Kemampuan Literasi SMP berdasarkan Asesmen Nasional |
| | | | | | | | Rata-rata kemampuan Numerasi SMP berdasarkan Asesmen Nasional |
| | | | | | | | Meningkatnya kemampuan Numerasi SMP berdasarkan Asesmen Nasional |
| | | | | | Cakupan guru yang berkualitas | | |
| | | | | | Rata-rata kemampuan Literasi SD berdasarkan Asesmen Nasional | | |
| | | | | | Rata-rata kemampuan Numerasi SD berdasarkan Asesmen Nasional | | |
| | | | | | Rata-rata kompetensi Literasi SMP berdasarkan Asesmen Nasional | | |
| | | | | | Rata-rata kompetensi Numerasi SMP berdasarkan Asesmen Nasional | | |
| | | | | PROGRAM PENGEMBANGAN KURIKULUM | Cakupan Kurikulum Satuan Pendidikan Yang Relevan | Penetapan Kurikulum Muatan Lokal Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal | Persentase satuan pendidikan PAUD dan Non Formal yang menerapkan kurikulum pembelajaran yang relevan |

| Tujuan | Indikator Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran | Program | Indikator Program | Kegiatan | Indikator Kegiatan |
|--------|------------------|---------|-------------------|---|--|--|--|
| | | | | | | | Tersusunnya kurikulum pembelajaran PAUD dan Non Formal yang relevan |
| | | | | | | Penetapan Kurikulum Muatan Lokal Pendidikan Dasar | Persentase satuan pendidikan yang menerapkan kurikulum pembelajaran yang relevan |
| | | | | | | | Tersusunnya kurikulum pembelajaran yang relevan |
| | | | | PROGRAM PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN | Presentase pemenuhan pemerataan kualitas dan kuantitas pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan | Pemerataan Kuantitas dan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan bagi Satuan Pendidikan Dasar, PAUD, dan Pendidikan Nonformal/Kesetaraan | Jumlah satuan pendidikan yang di hitung / dipetakan dan di tata pendistribusian pendidik dan tenaga kependidikan |
| | | | | | | | Persentase satuan pendidikan yang di hitung / dipetakan dan di tata pendistribusian pendidik dan tenaga kependidikan |
| | | | | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA | Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat daerah | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Tersedianya dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang sesuai dengan ketentuan |
| | | | | | | | Persentase keselarasan Renstra dengan Rencana Pembangunan Daerah, Renja dengan Renstra, dan DPA dengan Renja |
| | | | | | | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Tersedianya Laporan Keuangan Perangkat Daerah |
| | | | | | | | Persentase terpenuhinya ketersediaan laporan keuangan perangkat daerah |

| Tujuan | Indikator Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran | Program | Indikator Program | Kegiatan | Indikator Kegiatan |
|--------|------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---|---|
| | | | | | | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Tersedianya Dokumen administrasi kepegawaian perangkat daerah Persentase Pegawai yang Terpenuhi Administrasi Kepegawaian |
| | | | | | | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Tersedianya layanan administrasi umum perangkat daerah selama 12 bulan Cakupan layanan administrasi umum yang terpenuhi |
| | | | | | | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Tersedianya layanan jasa penunjang urusan pemerintahan perangkat daerah selama 12 bulan Cakupan layanan jasa penunjang urusan pemerintahan perangkat daerah yang terpenuhi |
| | | | | | | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Jumlah barang milik daerah yang dipelihara dalam setahun Persentase barang milik daerah dalam kondisi baik |

2. Perjanjian Kinerja

Kinerja (PK) merupakan komitmen kinerja berdasarkan anggaran yang diterima dari penerima amanah kepada pemberi Amanah dan perjanjian kinerja tersebut harus ditandatangani oleh kedua belah pihak antara pemberi amanah dan penerima amanah, dalam hal ini adalah antara Dinas Pendidikan dengan Bupati Kabupaten Bekasi.

Perjanjian Kinerja Dinas Pendidikan mencakup sasaran, indikator kinerja, target, program/kegiatan dan anggaran program yang dilaksanakan pada tahun 2023 dengan mengacu pada Rencana Strategis (Renstra). Perjanjian Kinerja ini dilakukan setelah Rencana Kinerja Tahunan disusun berdasarkan Rencana Strategis Dinas Pendidikan Tahun 2023 - 2026 dan setelah anggaran ditetapkan. Sasaran dalam Perjanjian Kinerja disajikan bersama indikator kerjanya, sedangkan program disajikan sebagai strategi yang relevan dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Perjanjian Kinerja Dinas Pendidikan Tahun 2023 diprioritaskan kepada pencapaian Sasaran Kebijakan Umum APBD Tahun 2023 dan Sasaran Strategis Dinas Pendidikan sebagai berikut :

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban perorangan, badan hukum atau pimpinan untuk mempertanggungjawabkan secara transparan keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah.

Dinas Pendidikan selaku pengemban amanah masyarakat Kabupaten Bekasi melaksanakan kewajiban akuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pendidikan yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang termaktub dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja.

Laporan tersebut di atas, memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja sasaran dan program/kegiatan sebagaimana ditetapkan oleh Dinas Pendidikan

1. Capaian Kinerja Organisasi

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Inpres No. 7 Tahun 1999 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, Kinerja Dinas Pendidikan diukur berdasarkan Tingkat Pencapaian Sasaran. Pencapaian Sasaran diperoleh dengan cara membandingkan Target dengan Realisasi Indikator Sasaran, media pengukuran kinerja adalah Lampiran Pengukuran Kinerja (PK).

Pengukuran kinerja mencakup kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja kegiatan. Pengukuran kinerja dimaksud dilakukan dengan menggunakan formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK). Pengukuran tingkat pencapaian sasaran berdasarkan indikator kinerja yang berorientasi pada output dan outcome kegiatan atau program. Pengukuran kinerja dimaksud dilakukan dengan menggunakan formulir Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS).

Perhitungan persentase pencapaian rencana tingkat capaian (Target) baik dalam PKK maupun PPS memperhatikan karakteristik komponen realisasi dalam kondisi :

- a. Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan rumus :

$$\% \text{ Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

- b. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja maka digunakan rumus :

$$\% \text{ Capaian} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100\%$$

Berdasarkan pengukuran kinerja kegiatan dalam formulir PKK dan kinerja sasaran dalam formulir PPS, dilakukan evaluasi terhadap pencapaian setiap indikator kinerja untuk memberikan penjelasan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan dan pencapaian sasaran. Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan tujuan dan sasaran, serta agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.

Setelah evaluasi kinerja, selanjutnya dilakukan analisis efisiensi dan efektifitas. Analisis efisiensi dilakukan dengan membandingkan antara output dan input baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan dengan memberikan data nilai output per unit yang dihasilkan oleh suatu input tertentu. Efisiensi terjadi karena dengan realisasi masukan yang lebih kecil dari target, realisasi keluaran tetap diperoleh sesuai dengan target targetnya, ataupun realisasi masukan yang sesuai dengan targetnya, diperoleh realisasi keluaran yang lebih besar dari targetnya. Hal ini juga menunjukkan bahwa realisasi melampaui target. Analisis Efektifitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara sasaran dan tujuan dengan hasil (outcomes). Selain itu analisis juga dilakukan terhadap setiap perbedaan kinerja (Performance gap) yang terjadi, baik terhadap penyebab terjadinya gap maupun strategi pemecahan yang telah dan akan dilaksanakan.

Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis. Untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran diberlakukan penggunaan nilai disertai makna dari nilai tersebut yaitu:

- 100 Keatas = Target Tercapai
- Dibawah 100 = Target Tidak Tercapai

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisa pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

ANALISIS DAN EVALUASI

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran strategis Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi tahun 2023 yang mendukung kepada pencapaian Tujuan dan Sasaran Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi, dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Capaian Sasaran 1

| No | Sasaran | Indikator | Satuan | Capaian | | 2023 | | % Capaian | Status Capaian | Target Akhir RENSTRA (2026) |
|----|--|-------------------|--------|---------|-------|--------|-----------|-----------|----------------|-----------------------------|
| | | | | 2021 | 2022 | Target | Realisasi | | | |
| 1 | Meningkatnya mutu dan relevansi pendidikan | Indeks Pendidikan | Point | 95.56 | 94.79 | 0.70 | 0,69 | 98.57 | ▲ | 0.73 |

Keterangan Status Capaian: √ = mencapai target, ▲ = tidak mencapai target, tetapi meningkat dibanding tahun lalu, X = tidak mencapai target

Deskripsi Analisis Sasaran Meningkatnya Mutu Dan Relevansi Pendidikan :

1. Analisis Membandingkan Target Dengan Realisasi Kinerja Tahun Berjalan

Analisis meningkatnya mutu dan relevansi pendidikan dapat dilakukan dengan membandingkan target yang ditetapkan sebesar 0.70 dengan realisasi kinerja tahun berjalan sebesar 0.69. Meskipun realisasi kinerja hampir mencapai target, perbedaan sebesar 0.01 tersebut dapat dianggap sebagai indikasi bahwa ada potensi perbaikan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan. Evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi realisasi kinerja tersebut, seperti metode pengajaran, kurikulum, atau sarana dan prasarana, dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

2. Realisasi dan Capaian Tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya

Pada tahun 2023, terjadi peningkatan signifikan dalam pencapaian target, dengan capaian sebesar 98.57% dari target yang ditetapkan sebesar 0.70, meskipun pada awalnya terdapat realisasi sebesar 0.69. Hal ini menunjukkan kemajuan yang berarti dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menggambarkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kinerja. Dibandingkan dengan capaian sebelumnya pada tahun 2022 yang mencapai 94.79%, peningkatan sebesar 3.78 poin persentase menunjukkan efektivitas dari strategi perbaikan yang diterapkan dan ketekunan dalam mencapai hasil yang lebih baik. Meskipun target yang ditetapkan hampir tercapai pada tahun sebelumnya, peningkatan yang signifikan pada tahun 2023 mencerminkan kesuksesan dalam mengatasi hambatan dan mengoptimalkan kinerja organisasi.

3. Realisasi tahun ini dengan target jangka menengah

Pada tahun 2023, realisasi sebesar 0.69 mengindikasikan adanya kesenjangan antara pencapaian aktual dan target jangka menengah sebesar 0.73. Meskipun demikian, analisis realisasi ini memberikan wawasan penting tentang progres yang telah dicapai dalam mencapai target. Meskipun tidak mencapai target secara langsung, realisasi tersebut menunjukkan adanya upaya dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Analisis yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi realisasi yang belum memenuhi target dapat memberikan informasi berharga untuk perencanaan dan strategi ke depannya. Evaluasi terhadap realisasi ini dapat menjadi landasan untuk menyesuaikan strategi, meningkatkan efisiensi, dan mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan guna mendekati atau bahkan melebihi target jangka menengah yang telah ditetapkan.

4. Realisasi tahun ini dengan target nasional/lainnya

Analisis realisasi tahun ini terhadap target nasional atau target lainnya sangat penting untuk mengevaluasi kinerja dan dampak yang dihasilkan dalam konteks yang lebih luas. Dengan membandingkan pencapaian aktual dengan target nasional atau target sejenis lainnya, kita dapat menilai sejauh mana kinerja kita sejalan dengan standar yang ditetapkan secara lebih luas. Hal ini dapat membantu dalam mengevaluasi keberhasilan, mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan, dan mengidentifikasi peluang untuk pembelajaran lintas sektor. Selain itu, analisis ini juga dapat memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara nasional atau dalam skala yang lebih besar, serta membantu mengarahkan upaya-upaya menuju pencapaian tujuan bersama yang lebih ambisius.

5. Penyebab keberhasilan/kegagalan, pemenuhan/peningkatan kinerja

Penyebab keberhasilan atau kegagalan, serta pemenuhan atau peningkatan kinerja, adalah kunci dalam mengevaluasi efektivitas strategi dan langkah-langkah yang diambil. Penyebab keberhasilan dapat mencakup faktor-faktor seperti perencanaan yang matang, implementasi yang tepat waktu, kualitas pengelolaan sumber daya, dan kolaborasi yang efektif antar tim atau departemen. Di sisi lain, kegagalan mungkin disebabkan oleh kurangnya sumber daya, kesalahan dalam perencanaan atau implementasi, hambatan organisasi, atau kurangnya koordinasi antar tim. Pemenuhan atau peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh adopsi teknologi baru, peningkatan kualitas layanan atau produk, pengembangan keterampilan karyawan, atau adanya inovasi dalam proses kerja. Analisis mendalam terhadap faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan yang berharga untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan atau disempurnakan guna mencapai keberhasilan yang lebih besar di masa depan.

6. Efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya merupakan evaluasi kritis terhadap bagaimana organisasi memanfaatkan sumber daya yang tersedia, termasuk waktu, uang, tenaga kerja, dan material. Efisiensi dapat dilihat dari seberapa baik sumber daya tersebut dialokasikan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini melibatkan identifikasi area-area di mana sumber daya mungkin terbuang sia-sia atau tidak dimanfaatkan secara optimal, serta peninjauan terhadap proses-proses operasional untuk mencari potensi peningkatan efisiensi. Analisis ini juga harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kebutuhan aktual dan permintaan, regulasi, teknologi yang tersedia, dan praktek terbaik industri. Dengan mengidentifikasi dan memperbaiki ketidak-efisienan, organisasi dapat meningkatkan kinerja operasionalnya, mengurangi biaya, dan meningkatkan daya saing di pasar.

7. Efektifitas program kegiatan

Efektivitas program kegiatan melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap sejauh mana tujuan program tercapai dan dampak yang dihasilkan. Faktor-faktor yang perlu dievaluasi termasuk kesesuaian tujuan dengan kebutuhan yang ada, desain program, implementasi, dan pengukuran hasil. Hal ini melibatkan pertimbangan terhadap apakah program telah mencapai sasaran yang ditetapkan, sejauh mana kebutuhan masyarakat atau target yang dituju telah terpenuhi, serta apakah ada perubahan positif yang terjadi sebagai akibat dari program tersebut. Analisis juga perlu mempertimbangkan efisiensi penggunaan sumber daya, tingkat partisipasi, tingkat kepuasan peserta, dan dampak jangka panjang dari program tersebut. Dengan mengevaluasi efektivitas program kegiatan secara komprehensif, organisasi dapat memahami apa yang berhasil dan apa yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan dampak positifnya di masa depan.

8. Langkah yang sudah dan perlu dilakukan kedepannya

Langkah-langkah yang sudah dilakukan dan perlu dilakukan ke depan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah krusial dalam upaya memperbaiki sistem pendidikan. Langkah-langkah yang telah dilakukan mungkin meliputi implementasi kurikulum yang lebih relevan, pelatihan guru yang berkelanjutan, pembaruan teknologi pendidikan, dan pembangunan infrastruktur pendidikan. Namun, langkah-langkah tersebut mungkin perlu diperkuat dengan fokus pada peningkatan aksesibilitas pendidikan, pengurangan disparitas antar wilayah, perbaikan sarana dan prasarana, serta peningkatan kualitas pengajaran melalui pendekatan pembelajaran yang inovatif dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Selain itu, pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap program-program pendidikan juga penting untuk mengidentifikasi keberhasilan dan area yang perlu perbaikan. Dengan fokus pada integrasi strategi yang holistik dan berkelanjutan, serta melibatkan semua pemangku kepentingan, langkah-langkah tersebut dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan secara signifikan di masa depan.

Pencapaian kinerja Persentase capaian indikator sasaran daerah yang konsisten antara dokumen perencanaan Perangkat Daerah dengan perencanaan daerah Indeks Pendidikan tidak terkait dengan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) . jika dibandingkan antara realisasi 0,69 dengan target SPM , Hal-hal yang menjadi faktor pendukung tercapainya kinerja ini antara lain adalah : 1) menyusun kebijakan pemenuhan SPM pendidikan dasar; 2) melaksanakan sosialisasi dan peningkatan kapasitas setiap satu tahun anggaran; 3) memperoleh dana hibah; 4) kerja sama dengan instansi lain; dan 5) memperoleh bantuan dari CSR.

Sementara faktor penghambat yang menyebabkan tercapai/tidak tercapainya kinerja ini antara lain adalah 1) kurangnya pemahaman tentang SPM Pendidikan Dasar pada jajaran pendidikan, seperti guru, kepala sekolah dan pengawas dalam melaksanakan tugasnya; 2) kendala anggaran untuk pemenuhan SPM Dikdas.

Untuk meningkatkan capaian kinerja pada tahun 2023, maka strategi yang dilakukan untuk mengoptimalkan capaian kinerja ini antara lain adalah :

- 1. Pengaturan Tujuan yang Realistis dan Terukur :** Tetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan waktu-batasi (SMART) untuk setiap departemen atau tim. Tujuan yang jelas membantu dalam fokus dan pengukuran kemajuan secara efektif,
- 2. Analisis dan Evaluasi Kinerja Tahun Sebelumnya :** Lakukan analisis menyeluruh terhadap kinerja tahun sebelumnya untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan. Pelajari tren, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dan peluang-peluang perbaikan,
- 3. Pengembangan Karyawan :** Berikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Karyawan yang terampil dan berpengetahuan dapat berkontribusi secara lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi,
- 4. Pengoptimalan Proses Bisnis :** Tinjau kembali proses-proses bisnis yang ada untuk mengidentifikasi potensi penyempurnaan, efisiensi, dan penghematan. Automatisasi atau penyederhanaan proses dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja,
- 5. Pemberian Umpan Balik dan Komunikasi Terbuka :** Berikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada karyawan tentang kinerja mereka secara teratur. Dorong komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk memfasilitasi pertukaran ide dan solusi,
- 6. Inovasi dan Penciptaan Nilai Tambah :** Dorong inovasi dalam produk, layanan, atau proses untuk menciptakan nilai tambah bagi pelanggan dan meningkatkan daya saing organisasi di pasar. Berinvestasi dalam riset dan pengembangan untuk menghasilkan solusi-solusi baru dan berinovasi,
- 7. Pemantauan Kinerja secara Berkala :** Tetapkan mekanisme pemantauan kinerja secara berkala untuk mengukur kemajuan terhadap tujuan organisasi. Gunakan data dan metrik kinerja yang relevan untuk mengevaluasi pencapaian dan melakukan penyesuaian jika diperlukan,
- 8. Kolaborasi antar Tim dan Departemen :** Fasilitasi kolaborasi antar tim dan departemen untuk mempromosikan kerja sama, berbagi pengetahuan, dan mencapai sinergi. Sinergi antar bagian organisasi dapat menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan efektif,
- 9. Fokus pada Pelanggan dan Kepuasan Pelanggan :** Prioritaskan kepuasan pelanggan dengan menyediakan produk atau layanan yang berkualitas dan menyesuaikan dengan kebutuhan mereka. Pelanggan yang puas cenderung menjadi pelanggan setia dan berkontribusi pada pertumbuhan bisnis jangka panjang,
- 10. Fleksibilitas dan Adaptabilitas :** Beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan pasar dengan cepat dan fleksibel. Organisasi yang dapat beradaptasi dengan baik memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan.

BAB IV PENUTUP

Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi Tahun 2023 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban dari serangkaian perencanaan, pengukuran, evaluasi dan analisis capaian kinerja dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Kinerja Dinas Pendidikan pada Tahun Anggaran 2023.

Secara umum, faktor keberhasilan yang menjadi kunci sukses pencapaian kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi adalah 1) Sumber daya manusia yang memadai, 2) Dana yang tercukupi, 3) Fasilitas jaringan yang memadai, sedangkan faktor penghambat keberhasilan pencapaian kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi adalah adanya pandemic covid-19 dan ketepatan waktu yang sesuai sehingga perlu disusun strategi dan kebijakan berupa mengikuti situasi pandemic covid19 dari pemerintah, dan mengatur jadwal kegiatan disesuaikan dengan situasi dan kondisi dalam rangka peningkatan kinerja pada tahun 2023.

Pengukuran kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi Tahun 2023, mencakup Pengukuran Pencapaian Sasaran yang menggambarkan kualitas capaian keluaran (*output*) atau hasil (*outcome*) dari program dan kegiatan yang dilaksanakan pada Tahun 2022. Bersama ini dilampirkan pula data-data pendukung berupa Perjanjian Kinerja Tahun 2023, dan Penghargaan Program Jumat Berbagi Bara Bere Tingkat Provinsi Jawa Barat selama kurun waktu tahun 2023.

Demikianlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LKIP) Tahun 2023 ini dapat kami sampaikan.

Bekasi, 23 Februari 2024

Kepala Dinas Pendidikan
Kabupaten Bekasi



IMAN SATUROCHMAN, ST, M.Si

Pembina Tk. I / IV.b

NIP. 19760529 200212 1 003



BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



LAMPIRAN

Pendidikan Karakter

PENDEKAR BERBUDI

Pendidikan Karakter Berbasis Budi Pekerti

| Senin | Selasa | Rabu | Kamis | Jumat | Sabtu | Minggu |
|----------------------|------------------------------|------------------------|-------------------|-----------------|------------------|----------------|
| Bhinneka Tunggal Ika | Nasionalisme dan Patriotisme | Mengenal Budaya Daerah | Menggapai Harapan | Gemar Beribadah | Aktualisasi Diri | Belajar Dewasa |



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
BALAI BESAR PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
(BBPMP) PROVINSI JAWA BARAT

Piagam Penghargaan



Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat memberikan penghargaan kepada

Kabupaten Bekasi

untuk prakarsa penyelenggaraan
Program Jumat Berbagi Bara-Bere
Tahun 2023



Kepala BBPMP Provinsi Jawa Barat,



Drs. Sri Wahyuningasih, M.Pd
NIP. 196807291988032001

<https://bbpmpjabar.id>
BBPMP Jabar @bbpmp_jabar