



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30 Pesw. 312, 302 dan 309
Fax. (031) 3930615 E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com
GRESIK 61161

Nomor : 700.1.2.1/1899.1/437.72/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik
Tahun 2026

Gresik, 31 Agustus 2026

Kepada Yth :

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan Tahun 2026, dengan uraian sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Bupati Gresik Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sisten Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;
4. Peraturan Bupati Gresik Nomor 79 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik;
5. Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

6. Keputusan Bupati Gresik Nomor 700/63/HK/437.12/2026 tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahunan Gresik Tahun 2026;
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Gresik Nomor 700.1.2.1/1794/437.72/2026 tentang Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2026 pada OPD di Lingkup Inspektur Pembantu I Inspektorat Kabupaten Gresik.

B. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi SAKIP sebagaimana diatur dalam pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa setiap pimpinan Instansi Pemerintah melakukan evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing setiap tahun yang dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk masing-masing Instansi Pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas dan tata kelola pemerintahan melalui akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome). Guna mengetahui sejauh mana penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja maka Inspektorat Daerah selaku APIP daerah perlu melakukan evaluasi Penerapan SAKIP di lingkungan Pemerintah

Kabupaten Gresik agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus.

C. Tujuan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, bahwa evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada instansi pemerintah sehingga diharapkan dapat mendorong pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan, sedangkan secara khusus bertujuan untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP, dan;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi :

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

E. Metodologi Evaluasi

1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi implementasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.
3. Penyimpulan data dan informasi setelah pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE), nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori predikat", untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

PREDIKAT	INTERPRESTASI
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan, Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran

	kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator
B (Nilai > 60 – 70)	Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (memadai), Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 79 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik, bahwa Dinas Pendidikan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan dalam kedudukannya sebagai Perangkat Daerah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Pendidikan.

Susunan Organisasi Dinas Pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 - 1. Sub Bagian Tata Usaha; dan
 - 2. Kelompok Jabatan Fungsional.
- c. Bidang Pengelolaan Pendidikan Sekolah Dasar, terdiri atas:
 - 1. Seksi Sarana dan Prasarana Sekolah Dasar;
 - 2. Seksi Kelembagaan Sekolah Dasar; dan
 - 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. Bidang Pengelolaan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama, terdiri atas:
 - 1. Seksi Sarana dan Prasarana Sekolah Menengah Pertama;
 - 2. Seksi Kelembagaan Sekolah Menengah Pertama; dan
 - 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- e. Bidang Pengelolaan PAUD dan Nonformal, terdiri atas:
 - 1. Seksi Sarana dan Prasarana PAUD dan Nonformal;
 - 2. Seksi Kelembagaan PAUD dan Nonformal; dan
 - 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- f. Bidang Pengembangan Pendidikan, terdiri atas:
 - 1. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
 - 2. Seksi Pengendalian dan Pengawasan Perizinan; dan
 - 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- g. UPT.
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kepala Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di Bidang Pendidikan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas, Kepala Dinas Pendidikan menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan kebijakan dan program urusan Pemerintahan di bidang pendidikan;
- b. pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan urusan Pemerintahan di bidang pendidikan;
- c. pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi urusan di bidang pendidikan;

- d. pengkoordinasian pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi di bidang pendidikan;
- e. pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan Pemerintahan di bidang Pendidikan;
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik telah menerima hasil evaluasi tahun sebelumnya berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Pendidikan Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*) dengan Nomor 700/2306.1/437.72/2025 Tanggal 14 Oktober 2025. Dari laporan tersebut, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik untuk melakukan perbaikan antara lain :

MATRIKS PEMANTAUAN TINDAK LANJUT REKOMENDASI ATAS TEMUAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN 2024 (POST ANTE) DAN TAHUN 2025 (ON GOING) PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GRESIK

Nama Auditi : Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik

NO/ TGL. LHP	NO	TEMUAN	KODE TEMUAN	REKOMENDASI	KODE REKOM	TINDAK LANJUT	KATEGORI				KET
		URAIAN RINGKAS		URAIAN RINGKAS		URAIAN RINGKAS	S	BS	B		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Perencanaan Kinerja											
700/2306 .1/437.72 /2025 Tanggal 14 Oktober 2025	1.	Belum terdapat lampiran Dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang telah ditetapkan secara resmi sebagai bukti dukung, belum diberi tanggal resmi, belum diformalkan melalui proses pengesahan oleh pejabat berwenang serta Dokumen Rencana Aksi yang tersedia masih bersifat sepanjang tahun tanpa penjadwalan progress yang rinci.	2.01.01	Agar pelaksanaan kinerja berjalan efektif, dokumen Renstra perlu segera dilengkapi secara resmi, diberi tanggal penetapan, melalui diformalkan pengesahan pejabat berwenang, serta disusun Rencana Aksi dengan jadwal dan target kinerja terukur.	06	Telah ditindaklanjuti dengan: - Dokumen Rencana Strategis (Renstra) tertanggal 18 September 2025, diformalkan dengan pengesahan oleh pejabat berwenang yaitu Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik; - Dokumen Rencana Aksi yang disusun dengan jadwal dan target kinerja yang terukur.	✓			Selesai	
	2.	Dokumen perencanaan kinerja belum diformalkan.	2.01.01	Agar dokumen perencanaan kinerja memiliki legalitas dan dapat dijadikan acuan valid, seluruh dokumen tersebut	06	Telah ditindaklanjuti dengan dokumen Perencanaan Kinerja yang telah diformalkan yaitu Keputusan Kepala Dinas	✓			Selesai	

NOTGL. LHP	NO	TEMUAN		KODE TEMUAN	REKOMENDASI		KODE REKOM	TINDAK LANJUT		KATEGORI			KET
		URAIAN RINGKAS			URAIAN RINGKAS			URAIAN RINGKAS		S	BS	B	
1	2	3		4	5		6	7		8	9	10	11
					harus segera diformalkan melalui penetapan resmi yang disertai tanggal dan nomor keputusan.			Pendidikan Kabupaten Gresik Nomor: 420/0043/437.53/2025 Tentang Perubahan Rencana Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik Tahun 2025 Tanggal 25 Juli 2025 dan telah diformalkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik.					
	3.	Belum disahkannya dokumen SKP dan Monev Renja, belum dilampirkan laporan hasil Renstra, serta kelengkapan bukti pendukung pencapaian target kinerja;		2.01.01	Agar evaluasi dan pengawasan kinerja lebih efektif dan transparan, dokumen SKP dan Monev Renja perlu segera disahkan, laporan hasil Renstra dilampirkan, serta bukti pendukung capaian kinerja dilengkapi secara memadai.		06	Telah ditindaklanjuti dengan: - Dokumen SKP (Kepala Dinas Pendidikan, Sekretaris Dinas Pendidikan, Kasubag TU, dan Staf TU) yang telah disahkan; - Dokumen Monev Renja TW III yang telah disahkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik namun belum		✓			Selesai

NOTGL. LHP	NO	TEMUAN	KODE TEMUAN	REKOMENDASI	KODE REKOM	TINDAK LANJUT	KATEGORI			KET
		URAIAN RINGKAS		URAIAN RINGKAS		URAIAN RINGKAS	S	BS	B	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	4.	Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) dan dokumen pengukuran kinerja belum disahkan secara resmi.	2.01.01	Agar proses evaluasi dan akuntabilitas kinerja berjalan optimal, dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) dan dokumen pengukuran kinerja perlu segera disahkan secara resmi.	06	Telah ditindaklanjuti dengan: - Dokumen Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik Nomor: 050/0062/437.53/2025 Tentang Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Individu Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik	✓			Selesai

NOTGL. LHP	NO	TEMUAN		KODE TEMUAN	REKOMENDASI		KODE REKOM	TINDAK LANJUT		KATEGORI			KET
		URAIAN RINGKAS			URAIAN RINGKAS			URAIAN RINGKAS		S	BS	B	
1	2	3		4	5		6	7	Tanggal 10 November 2025 yang telah ditandatangani oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik; Dokumen LKjIP 2024 Tanggal 9 Januari 2025 yang telah diformalkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik.	8	9	10	11
Pengukuran Kinerja													
	5.	Bukti dukung atas dan setiap pegawai terhadap hasil pengukuran kinerja kurang spesifik dan tidak menunjukkan dokumentasi yang valid sebagai pengukuran		2.01.01	Agar hasil pengukuran kinerja dapat dipertanggungjawabkan dan menjadi dasar pengambilan keputusan yang tepat, pemahaman serta kepedulian pegawai perlu ditingkatkan melalui sosialisasi, dan bukti dukung harus disusun secara spesifik, lengkap, dan valid.		06	Telah ditindaklanjuti melalui pelaksanaan sosialisasi yang dibuktikan dengan Nota Dinas Nomor 050/3380/437.53/2025 Tanggal 16 Oktober 2025 perihal Undangan Sosialisasi dan Pendampingan Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2025, notulen pelaksanaan kegiatan sosialisasi,		✓			Selesai

NOTGL. LHP	NO	TEMUAN		KODE TEMUAN	REKOMENDASI		KODE REKOM	TINDAK LANJUT		KATEGORI			KET
		URAIAN RINGKAS			URAIAN RINGKAS			URAIAN RINGKAS		S	BS	B	
1	2	3		4	5		6	7		8	9	10	11
								daftar hadir serta dokumentasi kegiatan.					
Pelaporan Kinerja													
	6.	Dokumen Kinerja belum memenuhi aspek formalitas administrasi yang diperlukan.	2.01.01	Agar laporan kinerja memenuhi aspek formalitas administrasi dan akuntabilitas yang kuat.	06	Telah ditindaklanjuti dengan dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2024 Tanggal 9 Januari 2025 yang telah diformalkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik.	✓					Selesai	
	7.	Dokumen Kinerja belum diformalkan secara resmi dan belum mendapat reviu APJP	2.01.01	Agar dokumen Laporan Kinerja perlu segera diformalkan secara resmi serta dilaksanakan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APJP) untuk memperkuat mekanisme pengawasan dan pengendalian internal.	06	Telah ditindaklanjuti dengan dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2024 Tanggal 9 Januari 2025 yang telah diformalkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik.	✓					Selesai	
	8.	Dokumen Kinerja	Laporan	2.01.01	Agar transparansi informasi kinerja	06	Telah ditindaklanjuti dengan dokumen	✓					Selesai

NOTGL. LHP	NO	TEMUAN	KODE TEMUAN	REKOMENDASI	KODE REKOM	TINDAK LANJUT	KATEGORI			KET
		URAIAN RINGKAS		URAIAN RINGKAS		URAIAN RINGKAS	S	BS	B	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		belum mencantumkan uraian lengkap upaya nyata yang telah dilakukan maupun hambatan yang dihadapi dalam pencapaian kinerja dan tindak lanjut sesuai rekomendasi yang telah dilakukan belum terdokumentasi se cara lengkap		meningkat, dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah harus dilengkapi dengan uraian upaya nyata dan hambatan yang dihadapi dalam pencapaian indikator kinerja, serta dokumentasi yang jelas mengenai tindak lanjut perbaikan yang telah dilakukan sesuai rekomendasi.		LKJIP Tahun Anggaran 2024 Tanggal 9 Januari 2025 yang telah diformalkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik yang dilengkapi: a. Uraian upaya nyata (halaman 40); b. Hambatan yang dihadapi dalam pencapaian indikator kinerja (1.4 Aspek Strategis Serta Permasalahan Utama hal.4 dan halaman 32); c. Tindak Lanjut SAKIP Tahun 2023 yang telah dilakukan sesuai rekomendasi (halaman 6).				
Akuntabilitas Kinerja Internal										
9.	Diharapkan seluruh pemenuhan	melengkapi dokumen evaluasi	2.01.01	Agar implementasi tindak lanjut lebih efektif dan menyeluruh, seluruh	06	Telah ditindaklanjuti melalui pelaksanaan rapat evaluasi penyerapan tahun	✓			Selesai

NO/UGL.. LHP	NO	TEMUAN		KODE TEMUAN	REKOMENDASI		KODE REKOM	TINDAK LANJUT		KATEGORI			KET
		URAIAN RINGKAS			URAIAN RINGKAS			URAIAN RINGKAS		S	BS	B	
1	2	pada tahun berikutnya dan wajib diformalkan		4	5		6	7	8	9	10	11	
					rekomendasi yang masih dalam proses penyelesaian perlu segera dituntaskan disertai pembaruan bukti dokumen perbaikan, notulen rapat, daftar hadir, dan laporan hasil kegiatan, sehingga kontribusi terhadap peningkatan efektivitas, efisiensi, dan nilai SAKIP dapat dimaksimalkan.			2025 dan rapat koordinasi tindak lanjut LHE SAKIP 2024 yang dibuktikan dengan dokumen Nota Dinas Nomor: 050/3336/437.53/2025 tanggal 14 Oktober 2025 perihal undangan evaluasi penyerapan tahun 2025, notulen koordinasi tindak lanjut LHE SAKIP 2024, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan.					

Keterangan:

- S : Sesuai dengan rekomendasi
BS : Belum Sesuai Rekomendasi
B : Belum diindaklanjuti

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap Dokumen Perencanaan Kinerja yang terdiri dari Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025, serta dokumen terkait evaluasi tahun 2026 lainnya. Hasil Evaluasi Tahun 2026 dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, dan Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik mendapat nilai **90.91** dengan kategori Predikat **AA** atau **Sangat Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
1	Perencanaan Kinerja	30	25.36	25.95
2	Pengukuran Kinerja	30	29.18	28.54
3	Pelaporan Kinerja	15	14.40	13.93
4	Evaluasi Internal	25	23.13	22.50
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100	92.06	90.91
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		92.06	90,91
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		AA	AA
	Interpretasi : SANGAT MEMUASKAN			

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik Tahun 2026 sebagai berikut :

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik telah menyusun Renstra Tahun 2025-2029, Dokumen Renja Tahun 2026, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Murni Tahun 2026, dan DPA Pergeseran Tahun 2026, Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2026, serta Dokumen Rencana Aksi Tahun 2026.

Seluruh unsur pemenuhan dokumen perencanaan pada area ini telah dilaksanakan dengan baik. Kualitas dokumen Renstra dan proses perencanaan pada area ini sudah berjalan cukup baik dan memenuhi

sebagian besar aspek yang diharapkan. Perjanjian Kinerja, tujuan, dan ukuran keberhasilan telah tersedia serta dipublikasikan tepat waktu.

Tujuan dan sasaran telah disusun untuk mencerminkan kondisi kinerja yang diinginkan, walaupun sebagian indikator keberhasilan masih dapat diperbaiki agar lebih spesifik, terukur, dan relevan sesuai kaidah SMART. Hubungan antara dokumen perencanaan juga sudah mulai terjalin, namun konsistensi cascading dan keterpaduan antar dokumen masih memerlukan perhatian untuk penyempurnaan lebih lanjut. Dokumen formal dan publikasi telah dilaksanakan sesuai prosedur, menandakan tata kelola perencanaan berada dalam jalur yang cukup baik, walau tetap terbuka ruang perbaikan ke depan agar kualitas dokumen dan implementasinya semakin optimal.

Pelaksanaan area implementasi pada dokumen perencanaan terpantau sudah cukup baik. Dokumen Renstra digunakan untuk acuan penyusunan rencana kerja dan anggaran, sementara target jangka menengah dimonitor melalui laporan monev secara berkala. Selain itu, penganggaran sudah diarahkan untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan, dan aktivitas pelaksanaan rutin juga tercatat dalam laporan hasil monev. Target kinerja yang disepakati pada Perjanjian Kinerja serta capaian bulanan telah dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan. Di sisi lain, sebagian besar pegawai menunjukkan kepedulian dan komitmen terhadap SKP tahunan, namun konsistensi dan kedalaman pemahaman masih dapat ditingkatkan ke depan.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **25.95** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **86.49%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori predikat **A (Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pada area Pemenuhan, masih terdapat beberapa catatan penting yang perlu mendapat perhatian. Pertama, Dinas Pendidikan diharap untuk segera melengkapi Matriks Hasil Pembahasan dan Penyelarasan Rencana Perubahan Renstra dengan Pohon Kinerja dan Hasil Evaluasi SAKIP. Kedua, Dinas Pendidikan diharap

segera menyusun dokumen Renstra perubahan pasca adanya perubahan Pohon Kinerja dan adanya Berita Acara Penyelarasan Pohon Kinerja ke dalam rencana perubahan Rencana Strategis Daerah Tahun 2025-2029.

- 2) Pada area Kualitas Renstra selaras dengan pohon kinerja yang telah disusun, maka dokumen Renstra Perubahan Tahun 2025-2029 perlu segera disusun dan diformalkan, serta menyusun Renja Perubahan, dan dokumen perencanaan lainnya.
- 3) Pada area Implementasi, masih terdapat catatan yang perlu diperhatikan yaitu terkait dengan Dokumen Renstra yang belum dilakukan reviu internal secara berkala oleh Dinas Pendidikan sendiri.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pelaksanaan, kualitas, dan implementasi pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), keandalan dan mekanisme pengumpulan data kinerja serta pemanfaatan data kinerja sebagai dasar pemberian *reward/punishment*, *refocusing* organisasi, serta penyusunan anggaran.

Pelaksanaan pengukuran kinerja pada area ini tergolong cukup baik. Indikator kinerja utama (IKU) telah disusun sebagai ukuran formal melalui rancangan dokumen yang relevan. Terdapat juga definisi operasional yang menjelaskan cara pengukuran kinerja, meskipun pada beberapa bagian masih dapat ditingkatkan dari sisi detail dan penerapan. Mekanisme pengumpulan data kinerja telah dirancang agar dapat diandalkan, baik melalui regulasi formal maupun sistem aplikasi yang mendukung proses pencatatan. Secara keseluruhan, struktur pengukuran kinerja sudah membuka peluang bagi penguatan ke depan, khususnya dalam hal konsistensi penerapan mekanisme dan pemutakhiran data secara periodik.

Libatan pegawai atau efektivitas siklus penyesuaian.

Pengukuran kinerja pada area ini telah dilakukan dengan baik, didukung oleh penggunaan aplikasi teknologi informasi untuk proses pelaporan dan pengumpulan data kinerja secara rutin dan bertahap.

Pimpinan juga terlibat aktif dalam pengambilan keputusan terkait evaluasi capaian kinerja, sebagaimana tercantum dalam dokumen rapat evaluasi. Namun masih perlu ditingkatkan dengan menjadwal atau memperiodikkan adanya rapat evaluasi terkait dengan capaian kinerja yang melibatkan Pimpinan secara langsung tersebut.

Data yang dikumpulkan umumnya relevan dan sudah cukup mendukung monitoring target dan capaian, meskipun efektivitasnya bisa dimaksimalkan terkait dengan mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan antara lain dengan adanya SOP terkait dengan mekanisme pengumpulan, pengukuran dan pelaporan data kinerja pada Dinas Pendidikan.

Pelaksanaan implementasi pengukuran kinerja pada area ini sudah berjalan baik. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar penyusunan tunjangan dan penyesuaian, serta berpengaruh terhadap refocusing organisasi, strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran kerja. Efisiensi penggunaan anggaran juga mulai diperhatikan dalam proses pencapaian kinerja. Pegawai pada umumnya telah memahami dan peduli terhadap hasil pengukuran kinerja. Bukti-bukti dokumen pendukung telah tersedia, namun aspek detail dan konsistensi implementasi pengukuran masih membutuhkan penguatan agar pelaksanaan ke depan bisa lebih optimal dan sistematis.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **28.54** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **95.12%** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pada area Pelaksanaan Pengukuran kinerja
Belum terdapat SOP atau mekanisme yang jelas terhadap prosedur pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
- 2) Pada area Kualitas Pengukuran Kinerja
Mengoptimalkan peran pimpinan sebagai pengambil Keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur ketercapaian kinerja dengan membuat schedule atau periodenisasi rapat monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja pada Dinas Pendidikan.

3) Pada area Implementasi Pengukuran Kinerja

Pelaksanaan implementasi pengukuran kinerja pada area ini sudah berjalan baik, namun aspek detail dan konsistensi implementasi pengukuran masih membutuhkan penguatan agar pelaksanaan ke depan bisa lebih optimal dan sistematis.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Pemenuhan pelaporan pada area ini sejatinya sudah berjalan baik dengan penyusunan dokumen LKjIP yang dilakukan secara berkala dan dipublikasikan. Penyajian informasi kinerja pada area ini dinilai baik. Dokumen laporan memuat perbandingan capaian kinerja dengan target jangka menengah, realisasi tahun sebelumnya, serta benchmark pada standar nasional. Analisis kualitas dan hambatan kinerja sudah mulai dilakukan, meskipun pelaporan upaya nyata dan hambatan masih perlu diperdalam ke depan. Upaya perbaikan dan efisiensi mulai teridentifikasi dalam laporan, sementara pelaporan tindak lanjut hasil evaluasi juga dicantumkan. Secara umum, dokumen telah disusun berkualitas sesuai standar dan memuat informasi relevan mengenai pencapaian kinerja, meski kelengkapan dan dokumentasi upaya nyata atau perbaikan hasil evaluasi masih dapat disempurnakan agar pelaporan menjadi semakin komprehensif dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan.

Pemanfaatan informasi kinerja pada area ini dapat dikatakan baik. Informasi disampaikan dengan memperhatikan keterlibatan pimpinan dan kepedulian pegawai, serta sudah digunakan dalam penyesuaian aktivitas, anggaran, dan evaluasi pencapaian kinerja. Dukungan berupa dokumen approval realisasi, laporan monev, dan evaluasi perilaku pegawai telah tersedia untuk menunjang perbaikan proses perencanaan berikutnya maupun penguatan budaya kerja organisasi. Meskipun demikian, sejumlah catatan seperti kelengkapan dokumen LKjIP dan aspek tertentu dari pelaksanaan evaluasi masih perlu menjadi perhatian untuk perbaikan ke depan, sehingga pemanfaatan informasi bisa lebih efektif dan sistematis.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **13.93** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **92.86%** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pada area pemenuhan pelaporan kinerja, Dinas Pendidikan telah menyusun Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) yang telah diformalkan dengan ditanda tangani oleh Kepala Dinas Pendidikan dan telah dipublikasikan tertanggal 27 Februari 2026. Namun perlu perbaikan dari sisi format dan substansi dalam penyusunan LKjIP belum memenuhi sistematika penyusunan sesuai dengan PermenPAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- 2) Pada area Pemanfaatan Informasi Kinerja ini dapat dikatakan baik. Informasi disampaikan dengan memperhatikan keterlibatan pimpinan dan kepedulian pegawai, serta sudah digunakan dalam penyesuaian aktivitas, anggaran, dan evaluasi pencapaian kinerja. Dukungan berupa dokumen approval realisasi, laporan monev, dan evaluasi perilaku pegawai telah tersedia untuk menunjang perbaikan proses perencanaan berikutnya maupun penguatan budaya kerja organisasi. Meskipun demikian, sejumlah catatan seperti adanya rapat yang membahas terkait laporan kinerja atau dialog kinerja perlu lebih ditingkatkan dengan periodenisasi yang jelas (bulanan) perlu untuk menjadi perhatian dan dilaksanakan, sehingga pemanfaatan informasi kinerja ini bisa lebih optimal digunakan dalam mendukung keberhasilan dalam pencapaian target kinerja.

Selain itu Dinas Pendidikan juga diharapkan menyampaikan secara *continue* informasi dalam laporan kinerja yang selalu mempengaruhi budaya kinerja organisasi yang disajikan dalam Dokumen Budaya Kinerja.

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sudah berjalan baik dengan adanya evaluasi yang dilakukan secara berkala. Bukti evaluasi dapat dilihat dari dokumen LHE SAKIP 2025 yang telah disusun untuk menilai dan memantau perkembangan akuntabilitas kinerja di lingkungan instansi. Dokumentasi ini menjadi dasar perbaikan dan tindak lanjut ke depannya, meskipun efektivitas pelaksanaan evaluasi dan implementasinya tetap dapat terus ditingkatkan agar hasil evaluasi benar-benar bermanfaat untuk perbaikan sistem dan tata kelola.

Kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat dikatakan baik. Evaluasi telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai serta dengan pendalaman yang cukup untuk menilai aspek-aspek kinerja, dibuktikan oleh adanya dokumen regulasi pendukung. Pemanfaatan teknologi informasi untuk pelaksanaan evaluasi juga sudah diterapkan melalui aplikasi khusus, sehingga mendukung kelancaran proses dan dokumentasi evaluasi. Walaupun secara umum sudah terpenuhi, kedalaman proses dan pemanfaatan hasil evaluasi tetap dapat ditingkatkan agar refleksi dan tindak lanjutnya lebih optimal dalam mendukung akuntabilitas instansi.

Pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada area ini berjalan baik. Seluruh rekomendasi hasil evaluasi sudah mulai ditindaklanjuti, dan terdapat upaya peningkatan implementasi SAKIP melalui pelaksanaan tindak lanjut serta dokumentasi perbaikan pada aspek perencanaan dan pelaporan. Hasil evaluasi dimanfaatkan dalam proses perbaikan dan peningkatan akuntabilitas, termasuk efisiensi dan efektivitas kinerja. Walaupun sudah mulai terintegrasi, masih terdapat catatan terkait perlunya kelengkapan dokumen hasil tindak lanjut dan pelaporan atas perbaikan yang telah dilakukan. Area ini tetap memiliki peluang penguatan pada aspek validasi dan dokumentasi sehingga proses pemanfaatan hasil evaluasi menjadi lebih optimal untuk mendukung pengembangan kinerja secara berkesinambungan.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **22.50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **90.00%** dengan kategori predikat **A (Memuaskan)**.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan agar dilakukan tindak lanjut perbaikan diantaranya:

- Komponen Perencanaan Kinerja

1. Melengkapi dokumen Berita Acara Penyelarasan dengan Matriks Hasil Pembahasan dan Penyelarasan Rencana Perubahan Renstra dengan Pohon Kinerja dan Hasil Evaluasi SAKIP serta menyusun dan memformalkan dokumen Renstra Perubahan Dinas Pendidikan Tahun 2025-2029;
2. Melakukan reviu internal terhadap dokumen Renstra secara berkala dan terdokumentasi;

- Komponen Pengukuran Kinerja

3. Menyusun dan menetapkan SOP pengumpulan serta pemutakhiran data kinerja secara berkala dan mutakhir sebagai pedoman pelaksanaan pengumpulan data kinerja;
4. Menetapkan dan melaksanakan rapat monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala dan terdokumentasi dengan lengkap;

- Komponen Pelaporan Kinerja

5. Menyusun LKjIP sesuai dengan format serta substansi sesuai dengan PermenPAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Menyusun Dokumen Budaya Kinerja secara berkala;

- Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

7. Menyusun Modul/Pedoman teknis internal Dinas Pendidikan tentang pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal (mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021).

III. PENUTUP

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik Tahun 2026 dengan perolehan nilai sebesar **90.91** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.



Dr. ACHMAD HADI, S.P., M.T., CGCAE, CFrA, CGRE

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013