

Nomor : B/663/AA.05/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

19 Desember 2024

Kepada
Yth. **Sekretaris Jenderal**
Kementerian Agama
di
tempat

Dengan hormat kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 pada Kementerian Agama, dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kementerian Agama. Pelaksanaan evaluasi tahun 2024 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk **mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*)**. Secara lebih rinci, sasaran evaluasi AKIP adalah: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang dan pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja dibawahnya.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan

implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Kementerian Agama belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya sehingga tidak terlihat adanya peningkatan signifikan atas implementasi SAKIP pada Kementerian Agama.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kementerian Agama menunjukkan nilai **74,49** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Sangat Baik”**, yaitu implementasi **AKIP sudah sangat baik pada kementerian/lembaga dan sebagian besar unit kerja, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, serta memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2023	2024
a. Perencanaan Kinerja	30	23.10	23.10
b. Pengukuran Kinerja	30	21.64	21.83
c. Pelaporan Kinerja	15	11.72	11.74
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17.82	17.82
Nilai Hasil Evaluasi	100	74.28	74.49
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kementerian Agama tahun 2024 sebagai berikut:

1) Perencanaan kinerja

Pada aspek perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan diantaranya:

- a. Masih terdapat perencanaan kinerja pada unit kerja yang merumuskan sasaran strategisnya dengan belum sepenuhnya berorientasi hasil (*outcome*) pada level kinerjanya dan indikator kinerja belum sepenuhnya relevan dan memberikan *continuous improvement* pada pencapaian kinerja yang ditetapkan;
- b. Pohon kinerja yang disusun belum seluruhnya memenuhi prinsip logis/*logical framework* yang menggambarkan hubungan sebab akibat serta belum menggambarkan *critical success factor* (CSF) untuk

mempengaruhi pencapaian kondisi kinerja yang ditetapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya kondisi penjenjangan kinerja yang *sama/redundant* antara level kinerja.

2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Aplikasi SIPKA yang dimiliki belum sepenuhnya dioptimalkan untuk menghasilkan informasi dan analisis yang mendalam sehingga data yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja belum optimal dimanfaatkan sebagai dasar dalam merumuskan strategi ke depan yang efektif untuk mencapai target kinerja. Pemanfaatan yang lebih maksimal diperlukan agar aplikasi dapat berkontribusi secara optimal dalam mendukung pengambilan keputusan strategis berbasis kinerja;
- b. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi rencana aksi pada unit kerja belum berjalan optimal karena umpan balik yang diberikan belum terlihat tindak lanjutnya pada triwulan berikutnya.

3) Pelaporan Kinerja

Kementerian Agama telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja tahun 2023 baik pada tingkat kementerian maupun pada tingkat unit kerja yang disampaikan melalui laman *esr.menpan.go.id*. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan pada komponen pelaporan kinerja diantaranya:

- a. Laporan kinerja sudah disertai analisis ketercapaian, perbandingan data kinerja, dan faktor hambatan/pendukung. Namun demikian, laporan kinerja tersebut belum memuat analisis efisiensi penggunaan sumber daya. Selain itu, Rekomendasi pada laporan kinerja masih perlu dipertajam sehingga mampu memberikan masukan spesifik mengenai perencanaan tahun berikutnya terhadap program/kegiatan yang perlu ditingkatkan baik secara jumlah atau pelaksanaannya;
- b. Informasi kinerja dalam laporan kinerja belum dimanfaatkan sebagai bahan masukan strategis dalam merancang perencanaan kinerja berikutnya, khususnya dalam penetapan target.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Kementerian Agama telah melakukan evaluasi implementasi SAKIP terhadap sebagian besar unit kerja. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja diantaranya:

- a. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan oleh Inspektorat terhadap Unit Kerja belum memacu perbaikan akuntabilitas kinerja secara signifikan;
- b. Belum ada kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi AKIP internal ini sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di unit kerja.

4. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas dan dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Mereviu kembali perencanaan kinerja pada seluruh unit kerja sehingga rumusan sasaran strategisnya dapat lebih berorientasi hasil (*outcome*) yang sesuai dengan level kinerjanya dan juga memastikan indikator kinerja yang dimiliki dapat relevan dan memberikan *continuous improvement* pada pencapaian kinerja yang ditetapkan;
- 2) Menyempurnakan pohon kinerja yang dimiliki dengan cara memastikan pohon kinerja yang disusun telah memenuhi prinsip *logis/logical framework* yang menggambarkan hubungan sebab akibat serta menggambarkan *critical success factor* (CSF) yang mempengaruhi pencapaian kondisi kinerja yang ditetapkan sehingga penetapan kondisi kinerja antar level tidak berulang;
- 3) Mengembangkan fungsi aplikasi SIPKA sebagai media dialog kinerja secara rutin, dengan memanfaatkannya sebagai alat pemantauan dan evaluasi yang aktif dari level instansi hingga level unit kerja terkecil dan memungkinkan adanya pemberian umpan balik langsung dari setiap pimpinan terhadap capaian kinerja sehingga dapat memperkuat pengawalan terhadap target kinerja yang telah ditetapkan;
- 4) Mendorong Kementerian Agama untuk melakukan monev atas capaian kinerja secara berkala agar dapat memberikan saran dan rekomendasi kepada unit kerja dalam pelaksanaan rencana aksi dan kemudian melakukan tindak lanjut atas saran yang telah diberikan;
- 5) Meningkatkan kualitas laporan kinerja agar mampu memberikan umpan balik yang spesifik terhadap perencanaan program/kegiatan tahun berikutnya dengan memuat analisis efisiensi penggunaan sumber daya dan analisis komprehensif terhadap kondisi capaian kinerja hingga periode akhir Renstra 2020-2024 yang mencakup identifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi pencapaian kinerja, serta evaluasi terhadap efektivitas strategi dan kebijakan yang telah diterapkan. Selain itu, laporan juga harus menggambarkan langkah-langkah perbaikan dan strategi yang akan diambil ke depan untuk mengoptimalkan pencapaian target kinerja pada periode berikutnya;

- 6) Memanfaatkan secara optimal informasi di dalam laporan kinerja dan menjadikannya sebagai acuan dalam mengevaluasi efektivitas strategi sebelumnya, mengidentifikasi peluang perbaikan, menetapkan target, serta menyusun arah kebijakan yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan;
- 7) Meningkatkan kapasitas evaluator dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga mampu menggunakan instrumen evaluasi secara maksimal, menerapkan *professional judgement* secara tepat, serta memberikan rekomendasi yang dapat memacu perbaikan akuntabilitas kinerja pada unit Kerja;
- 8) Mendorong adanya kebijakan *reward and punishment* atas hasil evaluasi AKIP internal sehingga dapat mendorong percepatan peningkatan implementasi SAKIP di unit kerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya implementasi SAKIP di lingkungan Kementerian Agama. Kami mengharapkan agar Saudara dan seluruh jajaran dapat terus memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Kementerian Agama dan menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

**Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan,**



Erwan Agus Purwanto

Tembusan Yth.:

1. Yth. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Yth. Menteri Agama.