



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : B/841/M.AA.05/2018

31 Desember 2018

Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Tahun 2018

Yth. **Menteri Agama**

di

Jakarta

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 ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk **menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*)** serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Kementerian Agama memperoleh nilai **70,12** atau predikat **BB**. **Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada Kementerian Agama menunjukkan hasil yang sangat baik.**

Rincian penilaian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai		
		2016	2017	2018
a. Perencanaan Kinerja	30	21,51	22,07	22,09
b. Pengukuran Kinerja	25	16,85	16,99	16,98
c. Pelaporan Kinerja	15	10,84	11,18	11,09
d. Evaluasi Internal	10	5,99	7,24	7,39
e. Capaian Kinerja	20	12,98	12,54	12,57
Nilai Hasil Evaluasi	100	68,17	70,02	70,12
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	BB	BB

Beberapa catatan hasil evaluasi selengkapnya dapat dilihat pada uraian singkat sebagai berikut:

1. Kementerian Agama telah menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai pelaksanaan dari manajemen kinerja sektor publik. Komitmen yang tinggi sudah ditunjukkan pada tingkat pimpinan pusat, namun belum sepenuhnya diikuti oleh jajaran di bawahnya dalam mengimplementasikan manajemen kinerja di unit kerjanya masing-masing. Penerapan manajemen kinerja pada tingkat unit kerja masih bersifat formalitas semata dan belum menggambarkan kinerja yang diharapkan dari unit kerja tersebut;
2. Evaluasi lapangan yang kami lakukan terhadap Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, beserta beberapa unit kerja Kantor Wilayah, Perguruan Tinggi dan Kantor Kementerian Agama belum menunjukkan hasil yang diharapkan dalam penerapan SAKIP ini. Hal ini yang menyebabkan tidak adanya kenaikan nilai hasil evaluasi SAKIP Kementerian Agama yang berarti;
3. Definisi kinerja pada unit kerja tidak selalu selaras dengan kinerja pada tingkat kementerian serta tidak selalu menggambarkan proses bisnis yang telah dibangun. Perumusan sasaran strategis dan indikator kinerja pada unit kerja belum menggambarkan hasil (*outcome*) yang menjadi mandat (alasan) keberadaan organisasi tersebut;
4. Perencanaan kinerja dan proses bisnis organisasi pada unit kerja tidak sepenuhnya mampu dijabarkan pada dokumen penganggaran. Perencanaan dan penganggaran pada tingkat eselon II tidak selalu menggambarkan proses bisnis dan tugas fungsi serta peran yang telah ditetapkan;
5. Berbagai komponen SAKIP Kementerian Agama masih dijumpai beberapa kelemahan, antara lain:
 - a. Rencana Strategis Kementerian Agama maupun unit kerja belum memuat indikator kinerja tujuan beserta target kinerja tujuan sebagai alat ukur keberhasilan capaian pada akhir periode Renstra;
 - b. Rumusan Indikator Kinerja Utama (IKU) unit kerja di lingkungan Kementerian Agama masih belum sesuai dengan tingkatan organisasi, seperti IKU untuk eselon I masih banyak yang menggunakan indikator kinerja *output*;
 - c. Laporan kinerja unit kerja Kementerian Agama masih belum baik karena penjelasan analisis terhadap tidak tercapainya target belum memadai dan laporan kinerja belum menyajikan perbandingan realisasi kinerja beberapa tahun terakhir serta belum ada informasi realisasi anggaran untuk setiap sasaran strategis;

- d. Kementerian Agama telah membuat Perjanjian Kinerja secara berjenjang mulai dari tingkat Kementerian sampai dengan unit kerja tingkat eselon IV. Namun demikian, penjenjangan kinerja (*cascading*) tersebut belum ditata dengan baik karena belum terlihat keselarasan ukuran kinerja bawahan dengan kinerja atasannya dan belum terlihat penjabaran kinerja secara berjenjang;
- e. *Cascading* kinerja Kementerian Agama belum dimanfaatkan untuk mereviu keselarasan kinerja antara sasaran dengan komponen/subkomponen, sehingga belum dapat digunakan untuk melakukan efisiensi anggaran dengan mengurangi komponen, subkomponen, akun, dan detil anggaran yang tidak mendukung tujuan/sasaran organisasi;
- f. Ukuran kinerja individu tidak selaras dengan ukuran kinerja organisasi yang mengakibatkan tidak dapat ditelusuri peran dari setiap individu terhadap capaian kinerja organisasi;
- g. Kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap unit kerja yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal belum mampu memicu perbaikan penerapan manajemen kinerja pada unit kerja di lingkungan Kementerian Agama.

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja di lingkungan Kementerian Agama, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Melakukan penyempurnaan definisi kinerja mulai unit kerja eselon I sampai unit kerja terendah dan menyelaraskan dengan proses bisnis yang telah dibangun. Penyempurnaan ini juga mencakup penyelarasan perencanaan kinerja antara kementerian, unit kerja eselon I, dan unit kerja di bawahnya;
2. Menyelaraskan kinerja organisasi sampai dengan kinerja masing-masing individu dengan memperhatikan proses bisnis, tugas fungsi, serta peran setiap individu terhadap organisasi. Ukuran kinerja individu ini selanjutnya digunakan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja;
3. Dalam penyusunan Rencana Strategis Tahun 2020 – 2024 agar Kementerian Agama tetap mengacu pada mekanisme penyusunan dokumen perencanaan yang ada serta memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan perencanaan kinerja seperti orientasi pada hasil atau manfaat yang langsung dirasakan masyarakat (*result oriented*), kualitas indikator kinerja, keterpaduan perencanaan (*integrated development plan*), serta mekanisme *cascade* kinerja. Di samping itu, dalam Rencana Strategis menetapkan indikator kinerja tujuan beserta target kinerja tujuan sebagai alat ukur keberhasilan capaian pada akhir periode Rencana Strategis ;
4. Menyempurnakan kualitas IKU Kementerian Agama, baik tingkat Lembaga maupun unit kerja, sehingga IKU telah sesuai dengan tingkatan organisasi dan

digunakan secara konsisten dalam Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja, dan pelaporan kinerja;

5. Memperbaiki kualitas laporan kinerja unit kerja di lingkungan Kementerian Agama, sehingga mampu menyajikan penjelasan analisis terhadap tidak tercapainya target dengan memadai dan perbandingan realisasi kinerja beberapa tahun terakhir serta informasi realisasi anggaran untuk setiap sasaran strategis;
6. Menyempurnakan kembali penjenjangan kinerja (*cascading*) Kementerian Agama, sehingga terlihat keselarasan indikator kinerja mulai dari tingkat Kementerian sampai unit kerja terendah bahkan sampai dengan tingkatan individu;
7. Melakukan reviu terhadap komponen, sub komponen, akun dan detil anggaran yang dikaitkan dengan tujuan dan sasaran Kementerian Agama. Selanjutnya melakukan realokasi anggaran terhadap komponen, sub komponen, akun dan detil yang tidak terkait langsung dengan pencapaian sasaran strategis Kementerian Agama;
8. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap unit kerja untuk mempercepat pelaksanaan manajemen kinerja serta mendorong tumbuhnya budaya kinerja di lingkungan Kementerian Agama melalui pemanfaatan berbagai dokumen yang sudah disusun, seperti penilaian kinerja secara periodik, mekanisme *reward and punishment* kinerja, dan sebagainya.

Demikian kami sampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP di lingkungan Kementerian Agama.

Terima kasih atas perhatian dan kerja sama Saudara.



Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi,

Syafruddin

Tembusan:

1. Presiden Republik Indonesia;
2. Wakil Presiden Republik Indonesia.