



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : B/82/M.AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
Tahun 2021

7 Maret 2022

YTH. BAPAK 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 **72,70** atau predikat **BB**. **Penilaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran cukup baik jika dibandingkan dengan capaian kerjanya.** Hal ini disebabkan pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Kementerian Agama sudah mulai berjalan dengan baik namun sangat perlu dilakukan beberapa perbaikan lebih lanjut. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2020	2021
a.	Perencanaan Kinerja	30	22,36	22,74
b.	Pengukuran Kinerja	25	17,23	17,70
c.	Pelaporan Kinerja	15	11,32	11,65
d.	Evaluasi Internal	10	7,40	7,51
e.	Capaian Kinerja	20	13,54	13,10
	Nilai Hasil Evaluasi	100	71,85	72,70
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Berdasarkan predikat di atas, kondisi implementasi SAKIP di lingkungan Kementerian Agama mengalami kenaikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Telah menindaklanjuti beberapa rekomendasi pada penilaian AKIP tahun 2020, yaitu:
 - a. Meningkatkan kualitas pelaporan kinerja di tingkat pusat hingga ke satuan kerja melalui penetapan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Pedoman Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja pada Kementerian Agama;
 - b. Melakukan pendampingan dan pelatihan kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi atas penggunaan aplikasi pemantauan realisasi capaian kinerja unit kerja (SIPKA);
2. *Cascading* telah disusun sampai ke level eselon IV, namun masih perlu diperhatikan kejelasan atas kualitas penjabaran kinerja dari tingkat eselon II terkait bagaimana kontribusi setiap level jabatan terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU);
3. Terdapat perbaikan perencanaan strategis di level pusat dan unit kerja eselon I Kementerian Agama yang lebih berorientasi pada hasil, meskipun belum menyeluruh dan masih terdapat IKU di tingkat unit kerja eselon I yang perlu diperjelas cara pengukurannya;
4. Komitmen pelaksanaan SAKIP di Kementerian Agama telah sampai ke unit kerja terkecil di daerah, namun secara kualitas pelaksanaannya masih belum baik. Hal ini terlihat dari indikator kinerja pada beberapa unit kerja terkecil masih belum berorientasi hasil dan belum menggambarkan kinerja unit secara keseluruhan;
5. Inspektorat Jenderal melaksanakan evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungan Kementerian Agama, namun masih terdapat unit kerja yang belum sepenuhnya menindaklanjuti hasil evaluasi yang telah disampaikan;
6. Laporan kinerja yang disusun pada unit kerja telah menyajikan analisis ketercapaian kinerja. Namun, beberapa laporan kinerja unit masih ditemukan kurang komprehensif dalam menyajikan analisis pencapaian IKU;
7. Capaian kinerja pada kinerja yang diperjanjikan untuk tahun 2021 masih ditemukan kinerja yang belum mampu dicapai atau dijawab, terutama pada level unit kerja eselon I.

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan manajemen kinerja dan budaya kinerja, kami kembali merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Menyempurnakan *cascading* yang telah disusun sehingga sesuai dengan kerangka logis pencapaian kinerja sampai kepada unit kerja terkecil. Hal ini bertujuan agar kontribusi kinerja setiap unit kerja yang relevan mendukung pencapaian kinerja organisasi dapat terlihat dan terpetakan;

2. Melakukan revaluasi kembali terhadap perencanaan strategis sampai pada unit kerja terkecil, agar rumusan indikator kinerja dapat lebih berorientasi hasil, lebih jelas cara pengukurannya, dan dapat menggambarkan kinerja unit secara keseluruhan;
3. Inspektorat Jenderal agar memastikan tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi atas implementasi SAKIP yang telah dilakukan pada setiap unit kerja sehingga dapat sepenuhnya diimplementasikan dalam meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja;
4. Meningkatkan kualitas laporan kinerja Kementerian Agama dengan menyajikan analisa pencapaian kinerja dengan informasi yang memadai, sehingga laporan kinerja yang dibuat dapat memberikan umpan balik terhadap perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Selanjutnya, memanfaatkan hasil analisis pencapaian kinerja tersebut sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis, salah satunya dalam penetapan target kinerja yang dapat merepresentasikan terwujudnya kinerja (*outcome*) yang lebih baik;
5. Terus melakukan *monitoring* dan evaluasi secara berkala terhadap capaian kinerja di seluruh tingkatan organisasi hingga ke unit kerja terkecil dengan memanfaatkan aplikasi SIPKA yang telah dibangun.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam menerapkan SAKIP di lingkungan Kementerian Agama.

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

MENTERI

**PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**



TJAHJO KUMOLO