

Nomor : B/726/AA.05/2022
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

6 Desember 2022

Yth. Sekretaris Jenderal Kementerian Agama

di

Jakarta

Dengan hormat kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 pada Kementerian Agama 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 2022 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 sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*)**. Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk: (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, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level kementerian/lembaga maupun unit kerja.

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 dapat 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.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kementerian Agama menunjukkan nilai **72,96** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“sangat baik”**, yaitu implementasi **AKIP sudah sangat baik pada kementerian 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:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,80
2.	Pengukuran Kinerja	30	21,06
3.	Pelaporan Kinerja	15	11,72
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,38
	Nilai Hasil Evaluasi	100	72,96
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB

Hasil evaluasi tahun 2022 **“tidak diperbandingkan”** dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada level kementerian/lembaga maupun level unit kerja.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kementerian Agama tahun 2022 sebagai berikut:

1) Perencanaan kinerja

Kementerian Agama telah menyusun penjenjangan kinerja dari level Kementerian hingga ke level individu dan telah dituangkan ke dalam dokumen perencanaan tahunan baik itu Perjanjian Kinerja (PK) maupun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Namun, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya:

- Masih terdapat rumusan indikator pada sebagian unit kerja eselon I yang belum menggambarkan ukuran kinerja sesuai levelnya;
- Penjenjangan/*cascading* kinerja belum sepenuhnya mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, yaitu belum sepenuhnya mempertimbangkan *logical framework* dan *critical success factor* (CSF) atas pencapaian kinerja, namun masih mengacu pada struktur organisasi eksisting. Hal ini menyebabkan penjenjangan kinerja tersebut belum sepenuhnya memenuhi prinsip logis yang menggambarkan hubungan sebab akibat, dan belum menggambarkan pemecahan masalah sesuai kondisi yang dihadapi;
- Penetapan target pada Perjanjian Kinerja belum sepenuhnya memperhatikan kondisi capaian kinerja terkini setiap tahunnya. Dengan demikian, target yang ditetapkan dalam penyusunan perencanaan tahunan cenderung kurang realistis dan kurang menantang (*challenging*).

2) Pengukuran Kinerja

Kementerian Agama telah melakukan pengukuran kinerja secara berkala atas realisasi kinerja kepada seluruh unit kerja menggunakan aplikasi SIPKA. Namun, terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya:

- Belum terdapat pedoman Indikator Kinerja Utama (IKU) tentang definisi operasional Renstra Kementerian Agama Tahun 2020-2024, sehingga belum dapat dipastikan bahwa indikator kinerja memenuhi kriteria spesifik, terukur/*measurable*, relevan, dan cukup dalam perhitungannya;
- Keandalan pengumpulan data kinerja, khususnya pada indikator-indikator yang pengukurannya menggunakan metode survei masih perlu untuk ditingkatkan kejelasan pengukuran dan kualitasnya;
- Hasil pengukuran kinerja belum menjadi dasar pemberian *reward and punishment* bagi seluruh unit kerja. Selain itu, keselarasan kinerja organisasi dan kinerja individu masih perlu ditinjau lagi.

3) Pelaporan Kinerja

Kementerian Agama telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2021 tingkat pusat dan tingkat unit kerja sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah, dan tahun sebelumnya. Namun demikian,

masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya:

- Pengungkapan informasi pada laporan kinerja belum memadai karena sebagian besar laporan kinerja belum menyajikan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi capaian kinerja secara mendalam dan upaya perbaikan kedepannya. Selain itu, laporan kinerja baik level pusat maupun level unit kerja belum menyajikan analisis efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya. Laporan kinerja masih sebatas menyajikan informasi realisasi anggaran dan belum dikaitkan dengan capaian kinerja;
- Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut terlihat dengan masih adanya indikator kinerja yang memiliki target kinerja lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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

- Belum terdapat pedoman Evaluasi AKIP pada Kementerian Agama sesuai PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Evaluasi AKIP internal terhadap unit/satuan kerja belum memanfaatkan sistem aplikasi yang telah dibangun. Selain itu, belum terdapat rekomendasi spesifik terkait kondisi dan permasalahan yang ada, dan belum dapat memantau tindak lanjut hasil evaluasi yang sudah dilakukan oleh unit/satuan kerja;
- Belum ada kebijakan *reward dan punishment* atas hasil evaluasi SAKIP internal 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 dan menyempurnakan indikator kinerja yang belum berorientasi hasil sesuai levelnya dan indikator kinerja yang belum SMART

secara menyeluruh;

2. Melakukan reviu dan perbaikan penjenjangan/*cascading* kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke level operasional dengan memperhatikan *logical framework* dan *Critical Success Factor (CSF)* dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan/*cascading* kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan;
3. Melakukan reviu atas seluruh penetapan target kinerja, utamanya target tahunan yang ditetapkan melalui dokumen perencanaan tahunan, dengan memastikan target kinerja yang ditetapkan dalam perencanaan tahunan didasarkan pada hasil *monitoring* dan evaluasi capaian kinerja tahun sebelumnya sehingga target yang ditetapkan dapat lebih realistis dan meningkat;
4. Menyusun pedoman IKU tentang Definisi Operasional Renstra Kementerian Agama, dimana di dalamnya memuat definisi, metode penghitungan, satuan, sumber data, unit pelaksana, periode pengumpulan data, dan strategi pencapaian. Selain itu, meningkatkan keandalan pengumpulan data kinerja khususnya pada indikator-indikator dengan metode survei, sehingga ukuran keberhasilan pencapaian kinerja dapat diyakini keandalannya;
5. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai referensi pengambilan kebijakan terkait pelaksanaan program atau kegiatan berikutnya dan sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment* bagi seluruh unit kerja. Selain itu, perlu meningkatkan kualitas dari keselarasan kinerja organisasi dengan kinerja individu sesuai dengan PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah dan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN;
6. Meningkatkan kualitas laporan kinerja baik level pusat maupun level unit kerja dengan menyajikan analisis ketercapaian kinerja yang komprehensif dan upaya perbaikan kedepannya serta analisis efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya dengan membandingkan capaian kinerja dengan anggaran;
7. Mengoptimalkan pemanfaatan monitoring dan evaluasi laporan kinerja sebagai dasar perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya dengan cara memastikan penetapan target kinerja tahun berikutnya lebih baik nilainya dibandingkan dengan realisasi target kinerja tahun sebelumnya. Dengan demikian, perencanaan target kinerja yang dimiliki lebih realistis dan menggambarkan peningkatan kinerja;

8. Menyusun pedoman Evaluasi AKIP di Kementerian Agama sesuai PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan meningkatkan kualitas evaluasi internal dengan memanfaatkan sistem aplikasi yang sudah dibangun, membuat rekomendasi yang cukup pada laporan hasil evaluasi internal untuk perbaikan kualitas implementasi SAKIP dan pengelolaan hasil program pada setiap unit kerja serta memantau tindak lanjut hasil evaluasi yang telah dilakukan unit kerja. Selanjutnya, menerapkan *reward and punishment* atas hasil evaluasi SAKIP internal terhadap tindak lanjut yang telah disampaikan oleh unit kerja, sehingga menjadi pendorong dalam peningkatan implementasi SAKIP di lingkungan Kementerian Agama.

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

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

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



Erwan Agus Purwanto

Tembusan:

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