



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSPEKTORAT JENDERAL**

JALAN RS FATMAWATI NOMOR 33A CIPETE PO BOX 3867
TELEPON 021-75916038, 7697853, 7691849 FAX 021-7692112
JAKARTA 12420

Nomor : R-1245/IJ/PS.01.4/10/2021

29 Oktober 2021

Lampiran : -

Sifat : Rahasia

Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi
Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Universitas Islam Negeri
(UIN) Raden Fatah Tahun 2020

Yth. Rektor UIN Raden Fatah
Palembang

Berdasarkan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP oleh tim Inspektorat Jenderal Kementerian Agama pada UIN Raden Fatah Palembang Provinsi Sumatera Selatan, sesuai surat tugas Inspektur Jenderal Nomor : 1842/IJ/10/2021, tanggal 1 Oktober 2021, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

A. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Tujuan:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP.
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.

C. Ruang lingkup evaluasi terdiri dari:

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja.
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja.
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan.
4. Evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

D. Metode dan teknik Evaluasi dilaksanakan sebagai berikut:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan metode *criteria referenced survey*, yaitu dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan pedoman evaluasi SAKIP Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

2. Evaluasi dilaksanakan secara objektif dan *professional judgement* para evaluator serta dikerjakan dengan menggunakan prinsip partisipasi dan *co-evaluation* dengan pihak yang dievaluasi.
3. Teknik evaluasi dilaksanakan dengan langkah-langkah evaluasi sederhana ditambah berbagai konfirmasi dan penelitian, pengujian, dan penelitian terbatas pada program/kegiatan tertentu atau disebut dengan evaluasi terbatas. Sedangkan teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan studi dokumentasi, kuesioner, dan wawancara.

E. Gambaran umum evaluatan adalah sebagai berikut:

No	Uraian	Keterangan
1	Nama	UIN Raden Fatah Palembang
2	Alamat	Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri No.Kel, Pahlawan, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30126, Telp: (0711) 354668, Fax (0711) 356209, email: uin@radenfatah.ac.id
3	Struktur Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rektor : Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag., M.Si. 2. Wakil Rektor I : Dr. Muhammad Adil, M.A. 3. Wakil Rektor II : Dr. Abdul Hadi, M.Ag. 4. Wakil Rektor III : Dr. Hj. Hamidah, M.Ag. 5. Dekan Fak. Ushuluddin : Prof. DR. H. Ris'an Rusli, M.Ag 7. Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan : Prof. Dr. H. Abdullah Idi, M.Ed. 8. Dekan Fak. Syariah dan Hukum : Dr. H. Marsaid, MA. 9. Dekan Fak. Dakwah dan Komunikasi : Dr. Achmad Syarifuddin, S.Ag, MA 10. Dekan Fak. Adab dan Humaniora : Dr. Endang Rochmiatun, S.Ag, M.Hum. 11. Dekan Fak. Psikologi : Dr. Zuhdiyah, M. Ag. 12. Dekan Fak. Saintek : Dr. Munir, M.Ag. 13. Dekan FISIP : Prof. Dr. Izomiddin, MA. 15. Dekan FEBI : Dr. Heri Junaidi, MA 16. Direktu Pascasarjana : Prof. Dr. Duski Ibrahim, M.Ag. 17. Kepala SPI : Dedy Anwar, SE. M.Si.. 18. Ketua LPM : Dr. Syahril Jamil, M.Ag. 19. Ketua LPPM: Prof. Dr. H. Paisol Burlian, M.Hum.
4	Pagu Anggaran	Rp422.180.736.000,00

- F. Evaluasi dilaksanakan terhadap implementasi SAKIP UIN Raden Fatah yang meliputi 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yaitu: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Internal, dan Pencapaian Sasaran/Kinerja. Perencanaan Kinerja mengevaluasi perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan atas aspek pemenuhan, kualitas, dan implementasi. Pengukuran Kinerja mengevaluasi atas aspek pemenuhan pengukuran, kualitas pengukuran, dan implementasi pengukuran. Pelaporan Kinerja mengevaluasi atas aspek pemenuhan pelaporan, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan informasi kinerja. Evaluasi Internal mengevaluasi atas aspek pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan evaluasi. Pencapaian Sasaran/Kinerja mengevaluasi pencapaian sasaran *output*, *outcome*, dan pencapaian sasaran kinerja tahun berjalan.

- G. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan “kategori peringkat”, untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan , Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60 – 70	Baik , Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai) , Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk bertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30 – 50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0 – 30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

- H. Hasil evaluasi atas Implementasi SAKIP Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Tahun 2020 menunjukkan kategori **BB “SANGAT BAIK”** Akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal. dengan nilai sebesar **70,47** (tujuh puluh koma empat puluh satu) dengan rincian sebagai berikut:

No	Uraian	Bobot	Nilai	%-tase
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,86	72,86 %
2	Pengukuran Kinerja	25,00	15,94	63,75 %
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,23	81,50 %
4	Evaluasi Internal	10,00	6,20	62,02 %
5	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20,00	14,25	71,25 %
	JUMLAH	100,00	70,47	70,47 %

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut adalah:

1. Perencanaan Kinerja.

- Indikator tujuan belum dimuat secara formal pada Renstra.
- Mekanisme atau SOP terkait monitoring Renstra secara periodik belum dibuat dan belum ada tindak lanjut atas hasil monitoring yang sudah dilakukan.
- Perjanjian kinerja tahun 2020 masih berbentuk draft dan belum melampirkan perjanjian kinerja revisi saat adanya pergantian pimpinan/rektor.
- Terdapat inkonsistensi penggunaan Indikator pada Renstra dan Perkin Tahun 2020.
- Perjanjian Kinerja tahun 2020 belum dipublikasikan,
- Indikator kinerja sasaran pada Renstra belum seluruhnya termuat pada Perjanjian Kinerja.
- Target kinerja tahunan belum selaras dengan Renstra dan basis data kinerja tahunan belum memadai.

- h. Kegiatan yang ditetapkan untuk mencapai sasaran telah memenuhi sebagian besar kriteria.
- i. Dokumen Perjanjian Kinerja belum selaras dengan Renstra.
- j. Target periodik atas kinerja pada Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi masih ada yang belum selaras.
- k. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) belum dilengkapi dengan besaran anggaran.
- l. Monitoring atas rencana aksi dilakukan pertriwulan tetapi terbatas pada masing-masing unit.
- m. Pemanfaatan rencana aksi terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya.
- n. Dokumen cascading belum memuat penanggungjawab kegiatan yang dilakukan sampai pada tingkat eselon IV dan staf.

2. Pengukuran Kinerja

- a. SOP pengumpulan data kinerja sudah dibuat akan tetapi belum sepenuhnya diimplementasikan dalam pelaksanaannya.
- b. Data kinerja belum memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid).
- c. Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi sudah dilakukan pertriwulan tetapi masih terbatas pada masing-masing unit.
- d. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menggunakan teknologi informasi.
- e. IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan pada dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2020.
- f. Belum terdapat mekanisme formal terkait reward & punishment.
- g. Belum dilakukan revaluasi IKU secara berkala.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Laporan Kinerja (LKj) tahun 2020 belum dibuat tepat waktu.
- b. Laporan Kinerja belum seluruhnya menyajikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya yang memadai.
- c. Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target.
- d. Pemanfaatan informasi atas kinerja bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian).

4. Evaluasi Kinerja

- a. Terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif tetapi belum dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir dan belum dapat mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja.
- b. Hasil evaluasi telah dikomunikasikan ke sebagian besar pihak pemangku kepentingan tetapi belum ada *evidence* kesepakatan tindak lanjut atas rekomendasi yang diberikan dan rekomendasi yang diberikan belum semuanya memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja.
- c. Evaluasi sudah dilakukan secara periodik (triwulan), akan tetapi masih terbatas pada masing-masing unit.

5. Pencapaian Sasaran/Kinerja

- a. Belum terdapat informasi yang membandingkan capaian kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya.
- b. Belum terdapat dokumen capaian kinerja UIN tahun berjalan terkait yang diperjanjikan dalam perjanjian kinerja secara satu kesatuan lembaga/instansi.

I. Rekomendasi:

Berdasarkan fakta dan data hasil evaluasi atas implementasi yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Saudara untuk menginstruksikan serta memantau implementasinya kepada seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Memuat indikator tujuan pada Renstra secara formal.
- b. Membuat mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik dan melakukan tindak lanjut atas hasil monitoring tersebut.
- c. Melampirkan Perkin yang sudah disahkan.
- d. Menyelaraskan indikator kinerja pada Perkin dengan Renstra.
- e. Mempublikasikan Perkin pada website UIN Raden Fatah Palembang.
- f. Menyelaraskan indikator kinerja antara Perkin dan Renstra.
- g. Menyelaraskan target kinerja tahunan dengan Renstra dan membuat basis data kinerja tahunan yang memadai.
- h. Kegiatan yang ditetapkan seharusnya memenuhi seluruh kriteria yaitu:
 - 1) Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran;
 - 2) Relevan;
 - 3) Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas); dan
 - 4) Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan.
- i. Menyelaraskan Perjanjian Kinerja dengan Renstra;
- j. Menyelaraskan target periodik atas kinerja pada Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi;
- k. Melengkapi dokumen RKT/Rencana Operasional dengan besaran anggaran;
- l. Melakukan monitoring atas rencana aksi secara keseluruhan satu instansi/lembaga secara berkala;
- m. Memanfaatkan rencana aksi sampai pada level pengarahan dan pengorganisasian kegiatan;
- n. Membuat dokumen cascading yang memuat penanggungjawab kegiatan yang dilakukan sampai pada tingkat eselon IV dan staf.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Mengimplementasikan SOP yang sudah ada dalam proses pengumpulan data kinerja.
- b. Membuat mekanisme pengumpulan data kinerja yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid).
- c. Melakukan pengumpulan data kinerja atas rencana aksi secara keseluruhan untuk satu instansi/lembaga secara berkala.
- d. Membuat sistem pengukuran kinerja berbasis teknologi informasi yang terintegrasi sesuai dengan kebutuhan pelaporan instansi/Lembaga.
- e. Melakukan pemanfaatan IKU secara keseluruhan pada dokumen perencanaan dan penganggaran.
- f. Menyusun mekanisme formal terkait reward & punishment.

g. Melakukan revidi IKU secara berkala.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Membuat dokumen LKj dengan tepat waktu.
- b. Membuat LKj dengan memberikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya yang digunakan untuk mencapai target kinerja.
- c. Membuat LKj yang menyajikan pembandingan realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan.
- d. Memanfaatkan informasi atas kinerja untuk perbaikan perencanaan kinerja, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja.

4. Evaluasi Kinerja

- a. Melakukan pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir serta dapat mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja.
- b. Membuat analisis terkait keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi, evaluasi program dan rencana aksi hendaknya memberikan rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan sebagai upaya pengendalian kinerja, memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dan evaluasi atas rencana aksi hendaknya dilakukan secara bulanan, hasil evaluasi yang telah dikomunikasikan agar disertai bukti kesepakatan atas rekomendasi untuk ditindaklanjuti, melakukan tindak lanjut dengan upaya yang nyata terhadap seluruh hasil evaluasi yang dilakukan, dan melakukan evaluasi secara menyeluruh dan periodik terhadap seluruh program dan rencana aksi yang dilakukan.

5. Pencapaian Sasaran/Kinerja

- a. Menyampaikan informasi pembandingan capaian kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya.
- b. Membuat dokumen capaian kinerja UIN tahun 2021 minimal pertriwulan yang membandingkan dengan capaian tahun sebelumnya dan membuat analisis terkait keberhasilan dan kegagalan ketercapaian program serta hambatan yang ada berikut upaya untuk menindaklanjutinya.

Demikian hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) pada UIN Raden Fatah Palembang Prov. Sumatera Selatan yang dapat kami sampaikan, selanjutnya untuk segera ditindaklanjuti dan hasilnya disampaikan kepada Inspektur Jenderal Kementerian Agama.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Inspektur Jenderal,

Deni Suardini

Tembusan:

1. Sekretariat Jenderal Kementerian Agama, Jakarta.
2. Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama, Jakarta.

SURAT TUGAS

Nomor : 1842/IJ/10/2021
Tanggal : 01 Oktober 2021
Penanggung Jawab : Maman Saepulloh
Pengendali Teknis : Erma Agustini
Ketua Tim : Taufan Brata rachman
Anggota : 1. Darori
2. Johand Kusmawansyah
3. Abdul Wakhid
4. Azif Hawari

**HASIL EVALUASI atas IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN 2020
PADA UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Nomor : R-1245/IJ/PS.01.4/10/2021
Tanggal : 29 Oktober 2021