



KEPUTUSAN MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 172: TAHUN 2014

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN PENYUSUNAN PENETAPAN KINERJA  
DAN PELAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa dalam rangka peningkatan dan pengendalian capaian kinerja pada setiap satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama, perlu menetapkan Keputusan Menteri Agama tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Agama;

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
  4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
  6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

8. Peraturan ...

8. Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 592) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 80 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1202);
9. Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 851);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **KEPUTUSAN MENTERI AGAMA TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN PENYUSUNAN PENETAPAN KINERJA DAN PELAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA.**

**KESATU** : Menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Agama sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

**KEDUA** : Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Agama sebagaimana dimaksud dalam Diktum **KESATU** merupakan pedoman bagi pimpinan satuan organisasi/kerja di lingkungan Kementerian Agama untuk menyusun penetapan kinerja dan laporan akuntabilitas kinerja.

**KETIGA** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.



Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 4 November 2014

MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA,

LUKMAN HAKIM SAIFUDDIN

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 172 TAHUN 2014  
TENTANG  
PETUNJUK PELAKSANAAN PENYUSUNAN PENETAPAN KINERJA  
DAN PELAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP merupakan kewajiban bagi setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara pemerintahan negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya, pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah menggambarkan pencapaian rencana strategik, rencana kinerja, penetapan kinerja, dan pengukuran kinerja, berperan sebagai alat kendali dan penilaian kualitas kinerja serta alat pendorong terwujudnya *good governance* dalam perspektif yang lebih luas.

B. Tujuan

Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Kementerian Agama merupakan pedoman bagi Pimpinan Satuan Organisasi/Kerja di lingkungan Kementerian Agama baik di pusat maupun di daerah dalam menyusun dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup petunjuk pelaksanaan penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementerian Agama ini meliputi:

1. penetapan kinerja;
2. pengukuran kinerja; dan
3. laporan akuntabilitas kinerja.

## BAB II PENETAPAN KINERJA

### A. Penyusunan Penetapan Kinerja

Dokumen Penetapan Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja serta perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki oleh satuan organisasi/satuan kerja.

Dokumen penetapan kinerja memuat pernyataan dan lampiran formulir yang mencantumkan sasaran strategis, indikator kinerja utama organisasi serta target kinerja dan anggaran. (format pernyataan dan lampiran sebagaimana tercantum dalam daftar Lampiran I)

Dalam menyusun Dokumen Penetapan Kinerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:

1. Kontrak kinerja antara atasan dan bawahan;
2. Dokumen perencanaan jangka menengah;
3. Dokumen perencanaan kinerja tahunan; dan
4. Dokumen penganggaran dan/atau pelaksanaan anggaran.

Format perencanaan kinerja tahunan sebagaimana dimaksud pada angka 3 tercantum dalam daftar lampiran II.

### B. Penandatanganan Dokumen Penetapan Kinerja

Penetapan Kinerja disusun oleh masing-masing satuan organisasi/kerja setelah menerima dokumen pelaksanaan anggaran. Ketentuan penyusunan penetapan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Menteri Agama menyusun penetapan kinerja tingkat Kementerian yang ditandatangani oleh Menteri Agama;
2. Unit Organisasi Eselon I Kementerian Agama Pusat menyusun penetapan kinerja tingkat unit organisasi yang ditandatangani oleh Menteri dan pimpinan unit organisasi masing-masing;
3. Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) menyusun penetapan kinerja tingkat PTKN yang ditandatangani oleh Direktorat Jenderal terkait dan Rektor/Ketua PTKN masing-masing;
4. Satuan Organisasi dan Satuan Kerja Eselon II Kementerian Agama menyusun penetapan kinerja tingkat satuan organisasi/kerja yang ditandatangani oleh pejabat Eselon I dan pimpinan satuan organisasi/kerja masing-masing;
5. Kantor Wilayah (Kanwil) Kementerian Agama Provinsi menyusun penetapan kinerja tingkat Kanwil yang ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal dan Kepala Kanwil masing-masing;
6. Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota (Kankemenag Kab/Kota) menyusun penetapan kinerja Kankemenag Kab/Kota yang ditandatangani oleh Kepala Kanwil dan Kepala Kankemenag Kab/Kota masing-masing.

7. Balai dan Lajnah menyusun penetapan kinerja yang ditandatangani oleh Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan (Badan Litbang dan Diklat), dan Kepala Balai/Kepala Lajnah masing-masing;
8. Kantor Urusan Haji Indonesia di Arab Saudi menyusun penetapan kinerja yang ditandatangani oleh Dirjen Penyelenggaraan Haji dan Umrah, dan Kepala Kantor Urusan Haji Indonesia di Arab Saudi; dan
9. Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri, dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri menyusun penetapan kinerja dan ditandatangani oleh Kepala Kankemenag Kab/Kota dan Kepala Madrasah masing-masing.

### C. Penyampaian Dokumen Penetapan Kinerja

1. Menteri Agama menyampaikan dokumen penetapan kinerja kepada Presiden melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat minggu ke-4 (empat) bulan Maret tahun berjalan. Penyampaian dokumen penetapan kinerja Kementerian Agama meliputi dokumen penetapan kinerja Menteri Agama dilampiri penetapan kinerja unit organisasi eselon I dan unit organisasi eselon II;
2. Pimpinan Unit Eselon I Pusat menyampaikan dokumen penetapan kinerja kepada Menteri Agama melalui Sekretaris Jenderal paling lambat minggu ke-4 (empat) bulan Februari tahun berjalan. Penyampaian dokumen penetapan kinerja meliputi dokumen penetapan kinerja satuan organisasi eselon I dengan melampirkan penetapan kinerja satuan kerja di bawahnya;
3. Rektor/Ketua Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri menyampaikan dokumen penetapan kinerja kepada Sekretaris Jenderal dan Direktur Jenderal masing-masing paling lambat minggu ke-2 (dua) bulan Februari tahun berjalan;
4. Satuan Kerja Eselon II Pusat menyampaikan dokumen penetapan kinerja kepada pimpinan satuan organisasi eselon I masing-masing paling lambat minggu ke-2 (dua) bulan Februari tahun berjalan;
5. Kepala Kanwil Kementerian Agama Provinsi menyampaikan dokumen penetapan kinerja kepada Sekretaris Jenderal paling lambat minggu ke-4 (empat) bulan Februari tahun berjalan. Penyampaian dokumen penetapan kinerja meliputi dokumen penetapan kinerja Kanwil Kementerian Agama Provinsi dengan melampirkan penetapan kinerja masing-masing Bidang;
6. Kepala Kankemenag Kab/Kota menyampaikan dokumen penetapan kinerja kepada Kepala Kanwil Kementerian Agama Provinsi paling lambat minggu ke-2 (dua) bulan Februari tahun berjalan;
7. Kepala Balai dan Lajnah menyampaikan dokumen penetapan kinerja kepada Kepala Badan Litbang dan Diklat paling lambat minggu ke-2 (dua) bulan Februari tahun berjalan;

8. Kepala ...

8. Kepala Kantor Urusan Haji Indonesia di Arab Saudi menyampaikan dokumen penetapan kinerja kepada Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah paling lambat minggu ke-2 (dua) bulan Februari tahun berjalan; dan
9. Kepala Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri, dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri menyampaikan dokumen penetapan kinerja kepada Kepala Kankemenag Kab/Kota paling lambat minggu ke-1 (satu) bulan Februari tahun berjalan.

#### D. Pemanfaatan Dokumen Penetapan Kinerja

Dokumen Penetapan Kinerja dimanfaatkan oleh Kementerian Agama dan setiap pimpinan satuan organisasi/kerja untuk:

- a. memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja organisasi;
- b. melaporkan capaian realisasi kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Agama dan satuan organisasi/kerja; dan
- c. menilai keberhasilan Kementerian Agama dan satuan organisasi/kerja.

### BAB III PENGUKURAN KINERJA

#### A. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses mengukur tingkat capaian kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja.

1. Dalam Pengukuran Kinerja wajib diperhatikan beberapa hal sebagai berikut:
  - a. Kementerian Agama dan satuan organisasi/satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama harus melakukan pengukuran pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja, setiap akhir tahun;
  - b. Pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi (capaian kinerja) dengan target (rencana capaian); dan
  - c. Pengukuran kinerja dilakukan melalui tahapan antara lain: pengumpulan data yang benar, lengkap, dan tepat waktu, baik yang berasal dari internal maupun eksternal Kementerian Agama untuk pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan kinerja.
2. Rumus Pengukuran Kinerja, yaitu menghitung persentase realisasi satuan kerja dari target yang telah ditetapkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus I:

Semakin tinggi/rendah realisasi, menunjukkan pencapaian kinerja yang baik/buruk.

Rumus II:

Semakin tinggi/rendah realisasi, menunjukkan pencapaian kinerja yang buruk/baik.

Rumus I

$$N = \frac{R}{T} \times 100\%$$

Persentase pencapaian kinerja = N

Realisasi = R

Target = T

Contoh Pengukuran I

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Jumlah siswa MAN yang lulus UAN	100	80	80%

Keterangan ...

Keterangan: Semakin rendah jumlah siswa MAN yang lulus UAN menunjukkan pencapaian kinerja yang buruk.

Contoh Penghitungan (Rumus I)

Persentase pencapaian target kinerja	=	$\frac{80}{100}$	X	100%
		=		80%

Rumus II

N	=	$\frac{(2 \times \text{Target}) - \text{Realisasi}}{\text{Target}}$	X	100%
---	---	---	---	------

Contoh Pengukuran II

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Jumlah- konflik keagamaan	10	7	130%

Contoh Penghitungan (Rumus II)

N	=	$\frac{(2 \times 10) - 7}{10}$	X	100%
		=		130%

Keterangan: Semakin menurun jumlah konflik keagamaan semakin baik pencapaian kinerja.

Hasil pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud dilaporkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja dan format pengukuran kinerja tercantum dalam Lampiran III.

## B. Analisis Kinerja

Analisis kinerja merupakan suatu proses untuk menyatukan kondisi, ide, atau obyek menjadi sesuatu yang baru secara keseluruhan. Oleh karena itu, analisis kinerja dilakukan dengan cara melakukan analisis kesenjangan kinerja (*performance gap analysis*), yaitu melihat beda (*gap*) antara yang sudah direncanakan dengan realisasinya atau kenyataannya. Jika terdapat *gap* yang besar, maka perlu diteliti sebab-sebabnya serta berbagai informasi kendala dan hambatannya termasuk usulan tindakan-tindakan apa yang diperlukan untuk memperbaiki kondisi tersebut. Keseluruhan hasil analisis kinerja selanjutnya dituangkan dalam pelaporan akuntabilitas kinerja.

Analisis ...



Analisis kinerja dilakukan untuk:

1. mengenali kendala dan permasalahan yang dihadapi;
2. menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan *output*;
3. menilai efektivitas pencapaian hasil (*outcome*) terhadap rencana;
4. menilai apakah kualitas hasil telah memenuhi keinginan/kepuasan *stakeholders*; dan
5. menilai apakah pencapaian *output* dan *outcome* sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

## BAB IV LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan akuntabilitas kinerja adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja instansi/organisasi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi organisasi.

Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAK) memuat laporan dan lampiran formulir Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), dan Pengukuran Kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja paling sedikit memuat hal-hal sebagai berikut:

1. Kata Pengantar (maksimal 1 halaman)
2. Daftar Isi
3. Ikhtisar Eksekutif (maksimal 1 halaman)

Ikhtisar eksekutif menceritakan secara singkat isi dari LAKIP secara keseluruhan, dengan melihat ikhtisar eksekutif, dapat diketahui kesimpulan isi secara keseluruhan. Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana satuan organisasi/kerja mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut, serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

### BAB I – Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi
- C. Aspek Strategis
- D. Struktur Organisasi
- E. Sistem Penyajian

### BAB II – Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Dalam bab ini diikhtisarkan beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja (dokumen penetapan kinerja). Pada awal bab ini disajikan gambaran sasaran yang ingin diraih satuan organisasi/kerja pada tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi satuan organisasi/kerja.

- A. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN)

Mengkaitkan RPJMN dengan tugas dan fungsi Kementerian Agama.

- B. Rencana Strategis

Pada bagian ini disajikan uraian singkat tentang rencana strategis satuan organisasi/kerja mulai dari visi, misi, tujuan, sasaran, serta kebijakan dan program satuan organisasi/kerja.

C. Rencana ...

### C. Rencana Kinerja

Disajikan rencana kinerja pada tahun yang bersangkutan terutama menyangkut kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran satuan organisasi/kerja sesuai program pada tahun tersebut dan indikator keberhasilan pencapaiannya.

### D. Perjanjian Kinerja

Dalam bagian ini disajikan target-target penting yang sudah diperjanjikan dan dijelaskan apakah ada perbedaan antara target kinerja pada Rencana Kinerja (RKT) dengan yang di Penetapan/Perjanjian Kinerja.

## BAB III - Akuntabilitas Kinerja

Dalam bab ini diuraikan pencapaian sasaran-sasaran organisasi pelapor.

### A. Pengukuran Kinerja

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja.

### B. Analisis Capaian Kinerja

Pada bagian ini menguraikan hasil evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja, termasuk di dalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala, dan permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian target-target kinerja yang telah ditetapkan serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil untuk perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi di tahun berikutnya secara berkelanjutan.

### C. Akuntabilitas Keuangan

Pengungkapan akuntabilitas keuangan, disajikan pada akhir bab ini dengan cara menyajikan alokasi dan realisasi anggaran yang dipergunakan dalam rangka pencapaian sasaran unit kerja/organisasi.

## BAB IV – Penutup

Dalam bab ini diuraikan pencapaian sasaran-sasaran organisasi pelapor, dengan mengungkapkan dan penyajian dari hasil pengukuran kinerja. Mengemukakan tinjauan secara umum tentang keberhasilan dan kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja satuan organisasi/kerja yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan pada tahun mendatang.

### A. Penanggung Jawab Penyusunan LAK

Penanggung jawab penyusunan LAK adalah Pimpinan Satuan Kerja yang tugas dan fungsinya melaksanakan organisasi dan tata laksana, atau yang melaksanakan fungsi ketatausahaan.

B. Organisasi ...

B. Organisasi/satuan kerja yang wajib menyusun LAK

1. Kementerian Agama;
2. Unit organisasi Eselon I Kementerian Agama Pusat;
3. Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri;
4. Satuan kerja Unit Eselon II Pusat;
5. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi;
6. Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota;
7. Balai dan Lajnah;
8. Kantor Urusan Haji Indonesia di Arab Saudi; dan
9. Madrasah Negeri.

C. Batas Waktu Penyampaian LAK

1. Menteri Agama menyampaikan LAK kepada Presiden melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat 2,5 (dua setengah) bulan setelah tahun anggaran berakhir;
2. Unit organisasi Eselon I Kementerian Agama Pusat menyampaikan LAK kepada Menteri Agama melalui Sekretaris Jenderal paling lambat 1,5 (satu setengah) bulan setelah tahun anggaran berakhir;
3. Rektor/Ketua Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri menyampaikan LAK kepada Sekretaris Jenderal paling lambat 1,5 (satu setengah) bulan setelah tahun anggaran berakhir dan tembusannya disampaikan kepada Direktorat Jenderal masing-masing 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir dan dilampirkan dengan analisis capaian kinerja, RKT, Penetapan Kinerja, dan Pengukuran Kinerja sasaran masing-masing bidang;
4. Satuan kerja Unit Eselon II Pusat menyampaikan LAK kepada Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana paling lambat 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir;
5. Kepala Kanwil Provinsi menyampaikan LAK kepada Sekretaris Jenderal paling lambat 1,5 (satu setengah) bulan setelah tahun anggaran berakhir dan kepada unit eselon I yang membawahi bidang masing-masing pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir, yang dilaporkan meliputi RKT, Penetapan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan analisis capaian kinerja dari sasaran masing-masing bidang;
6. Kepala Kankemenag Kab/Kota menyampaikan LAK kepada Kepala Kanwil Kementerian Agama Provinsi masing-masing paling lambat 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir, Kepala Seksi menyampaikan hasil pengukuran dan analisis capaian kinerja kepada Kepala Bidang masing-masing, sebagai bahan LAK Kankemenag Kab/Kota;
7. Kepala Balai dan Lajnah menyampaikan LAK kepada Kepala Badan Litbang dan Diklat paling lambat 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir;

8. Kepala ...

8. Kepala Kantor Urusan Haji Indonesia di Arab Saudi menyampaikan LAK kepada Direktur Jenderal Haji dan Umrah paling lambat 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir; dan
9. Kepala Madrasah Negeri menyampaikan LAK kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota paling lambat pertengahan bulan Januari setelah tahun anggaran berakhir.

D. Isi Penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja

Laporan Akuntabilitas Kinerja berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan. Pencapaian sasaran paling sedikit menyajikan informasi tentang:

- a. pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
- b. realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi;
- c. penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja; dan
- d. perbandingan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan.

E. Fokus Pelaporan Kinerja

Fokus pelaporan kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja adalah:

1. Kementerian Agama melaporkan pencapaian tujuan/sasaran strategis yang bersifat hasil (*outcome*) sesuai dengan Indikator Kinerja Utama Kementerian Agama;
2. Unit kerja organisasi eselon I pada Kementerian Agama melaporkan pencapaian tujuan/sasaran strategis yang bersifat hasil (*outcome*) dan atau keluaran (*output*) penting sesuai dengan Indikator Kinerja Utama unit eselon I; dan
3. Unit kerja organisasi eselon II pada Kementerian Agama melaporkan pencapaian tujuan/sasaran strategis yang bersifat keluaran (*output*) dan *sub output* penting.

F. Manfaat Laporan Akuntabilitas Kinerja

Laporan Akuntabilitas Kinerja dimanfaatkan untuk:

- a. bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan;
- b. penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
- c. penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang; dan
- d. penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Daftar lampiran:

I. Blanko Penetapan Kinerja

- IA1/1-2 : Pernyataan Penetapan Kinerja Tingkat Kementerian Agama.
- IA1/2-2 : Pernyataan Penetapan Kinerja Tingkat Satuan Organisasi/Satuan Kerja.
- IB/1-4 : Formulir Penetapan Kinerja Tingkat Kementerian Agama.
- IB/2-4 : Formulir Penetapan Kinerja Tingkat Satuan Organisasi Eselon I Pusat dan Unit Pelaksana Teknis (UPT).
- IB/3-4 : Formulir Penetapan Kinerja Tingkat Satuan Kerja Eselon II Pusat.
- IB/4-4 : Formulir Penetapan Kinerja Tingkat Kanwil Kementerian Agama Provinsi/Kankemenag Kab/Kota.

II. Blanko Rencana Kinerja

- II/1-4 : Formulir Rencana Kinerja Tahunan Tingkat Kementerian Agama.
- II/2-4 : Formulir Rencana Kinerja Tahunan Tingkat Satuan Organisasi Eselon I Pusat dan Unit Pelaksana Teknis (UPT).
- II/3-4 : Formulir Rencana Kinerja Tahunan Tingkat Satuan Kerja Eselon II Pusat.
- II/4-4 : Formulir Rencana Kinerja Tahunan Tingkat Kanwil Kementerian Agama Provinsi/Kankemenag Kab/Kota.

III. Blanko Pengukuran Kinerja

- III/1-4 : Formulir Pengukuran Kinerja Tingkat Kementerian Agama.
- III/2-4 : Formulir Pengukuran Kinerja Tingkat Satuan Organisasi Eselon I Pusat dan Unit Pelaksana Teknis (UPT).
- III/3-4 : Formulir Pengukuran Kinerja Tingkat Satuan Kerja Eselon II Pusat.
- III/4-4 : Formulir Pengukuran Kinerja Tingkat Kanwil Kementerian Agama Provinsi/Kankemenag Kab/Kota.

## BAB V PENUTUP

Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Kementerian Agama ini adalah sebagai acuan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja yang memadai dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi dalam pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan dan program yang dipercayakan kepada semua Satuan Organisasi/Kerja di lingkungan Kementerian Agama. Setiap satuan Organisasi/Satuan Kerja secara periodik wajib menyusun dan melaporkan pencapaian tujuan dan sasaran strategik organisasi kepada *stakeholders* yang dituangkan dalam LAK masing-masing.

Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAK) adalah sebagai kendali, penilai kualitas kinerja dan pendorong terwujudnya *good governance*. Dalam perspektif yang lebih luas Laporan Akuntabilitas Kinerja ini berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik, semua itu memerlukan dukungan dan peran serta partisipasi masyarakat. Dukungan tersebut merupakan pendorong utama dalam penyusunan LAK dan sebagai perwujudan pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang diamanatkan dalam Intruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Petunjuk Pelaksanaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Satuan Organisasi/Kerja di lingkungan Kementerian Agama ini merupakan penyempurnaan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan diharapkan dapat lebih sesuai dan selaras dengan perkembangan saat ini, namun demikian sebagai acuan, Petunjuk Pelaksanaan ini masih memerlukan penyempurnaan di sana sini, oleh karena itu masukan-masukan yang positif untuk penyempurnaan Petunjuk Pelaksanaan ini kami sangat kami harapkan.



MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA,

LUKMAN HAKIM SAIFUDDIN