

Peran Biro Organisasi dan Tata Laksana Kementerian Agama dalam Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Organisasi

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Syarifah Hanum Universitas Muhammadiyah Jakarta syarifahhaanum@gmail.com Muhammad Su'bi Kementerian Agama subimuhammad23@gmail.com Nida Handayani Universitas Muhammadiyah Jakarta nida.handayani@umj.ac.id	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 2, Agustus 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Hanum, S., Su'bi, M., & Handayani, N., (2025). Peran Biro Organisasi dan Tata Laksana Kementerian Agama dalam Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Organisasi. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2), 1973-1981.

Abstrak

Studi ini didorong oleh evaluasi kinerja organisasi dalam memperbaiki akuntabilitas lembaga pemerintah, terutama di Kementerian Agama. Kendala dalam penerapan sistem evaluasi masih ada, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi dan kesiapan sumber daya manusia di daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran penting Biro Organisasi dan Tata Laksana (Ortala) dalam pelaksanaan penilaian kinerja, serta hambatan yang muncul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui analisis dokumen resmi dan studi pustaka yang diteliti dengan metode kajian literatur. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Biro Ortala memiliki dua fungsi utama, yaitu sebagai pengelola kebijakan evaluasi yang berbasis pada regulasi dan sebagai pelaksana pemantauan melalui sistem SIPKA. Pelaksanaan kebijakan ini berperan dalam meningkatkan transparansi dan efektivitas pengelolaan kinerja di lingkungan Kementerian Agama.

Kata Kunci: evaluasi kinerja, biro organisasi, tata laksana, Kementerian Agama, SIPKA.

Abstract

This study is driven by the significance of organizational performance evaluation in enhancing the accountability of government institutions, particularly within the Ministry of Religious Affairs. Challenges in implementing evaluation systems persist, especially those related to the use of technology and the readiness of human resources in regional areas. The study aims to examine the vital role of the Bureau of Organization and Governance (Ortala) in conducting performance assessments, as well as the obstacles encountered in the process. Employing a descriptive qualitative approach, the research analyzes official documents and literature through a systematic review method. The findings reveal that Ortala fulfills two main functions: managing evaluation policies based on regulatory frameworks and conducting performance monitoring through the SIPKA system. The implementation of these policies contributes to improving transparency and the effectiveness of performance management within the Ministry of Religious Affairs.

Key Words: performance evaluation, organization bureau, governance, Ministry of Religious Affairs, SIPKA.

A. Pendahuluan

Evaluasi kinerja organisasi merupakan bagian penting dari upaya menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi. Di era reformasi birokrasi saat ini, setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk menyusun, melaporkan, dan mengevaluasi kinerja organisasinya sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik. Kementerian Agama (Kemenag), sebagai salah satu lembaga negara yang memiliki struktur besar dan kompleks, memberikan perhatian besar terhadap penguatan sistem evaluasi kinerja melalui keberadaan Biro Organisasi dan Tata Laksana (Ortala). Biro ini menjadi motor penggerak dalam perumusan kebijakan, pemantauan, serta pelaporan capaian kinerja organisasi secara berjenjang, secara bertingkat. Birokrasi modern harus dapat mengelola kinerja secara adaptif dan terukur untuk memenuhi harapan publik mengenai akuntabilitas. (Prasojo, Haryanto 2021). Hal ini membuktikan bahwa peran Biro Organisasi dan Tatalaksana Kementerian Agama sangat krusial dalam menjaga arah dan konsistensi implementasi kebijakan organisasi.

Sejak diberlakukannya Keputusan Menteri Agama No. 94 Tahun 2021 tentang Pedoman Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Laporan Kinerja, Biro Ortala menjalankan tanggung jawabnya dalam mengatur mekanisme penilaian dan pelaporan kinerja satuan kerja secara sistematis dan akuntabel (Kemenag, 2021). Dengan dukungan sistem digital, Ortala mengembangkan Sistem Informasi Performa Kementerian Agama (SIPKA) yang digunakan untuk memantau capaian kinerja seluruh unit kerja di lingkungan Kemenag. Sistem ini memungkinkan integrasi data capaian yang dapat diakses secara real-time, serta menjadi alat kontrol yang memudahkan evaluasi berbasis data. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Robbins dan Coulter (2020) yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi manajemen kinerja secara terpadu dapat mempercepat proses pelaporan serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi pemerintah. Berdasarkan pengamatan, sistem tersebut membantu satuan kerja untuk lebih disiplin dalam menyusun laporan serta memahami indikator kinerja secara lebih jelas.

Dengan begitu, Biro Ortala memiliki dua peran yang sangat strategis, yaitu sebagai perumus kebijakan kelembagaan dan sebagai pelaksana evaluasi kinerja yang berbasis teknologi. Namun, berbagai tantangan sering muncul karena kapasitas sumber daya manusia di daerah yang masih bervariasi. Sejumlah pegawai di KUA dan madrasah belum sepenuhnya memahami cara penggunaan SIPKA dengan baik dan belum terbiasa menyiapkan dokumen perencanaan serta pelaporan secara teratur. Sebaliknya, akses teknologi yang terbatas di daerah 3T mengakibatkan keterlambatan dalam pelaporan dan menghalangi penerapan sistem informasi. (Farazmand, 2019). Tantangan ini menunjukkan bahwa transformasi digital di lingkungan birokrasi tidak cukup hanya dengan menyediakan sistem, tetapi juga harus disertai penguatan kapasitas SDM secara menyeluruh.

Studi ini bertujuan untuk menggambarkan cara peran-peran tersebut dilaksanakan, kendala yang muncul, serta pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja. Oleh karena itu, pada pembahasan berikut, akan dijelaskan kajian teoritis mengenai evaluasi kinerja organisasi, metodologi yang

diterapkan, serta hasil analisis terkait peran Ortala dalam konteks kebijakan kelembagaan di lingkungan Kementerian Agama.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif berbasis studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan untuk mengeksplorasi peran Biro Organisasi dan Tata Laksana dalam pelaksanaan evaluasi kinerja organisasi di lingkungan Kementerian Agama. Kajian dilakukan terhadap dokumen-dokumen resmi, peraturan kementerian, laporan kinerja, publikasi pemerintah, serta jurnal ilmiah yang relevan.

1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang digunakan untuk memahami dan menggambarkan secara sistematis peristiwa, gejala, dan hubungan antar variabel berdasarkan data yang dikumpulkan dari dokumen tertulis. Tujuan dari desain ini adalah memberikan deskripsi menyeluruh terhadap objek kajian, dalam hal ini adalah peran Biro Ortala dalam proses evaluasi kinerja organisasi (Moleong, 2019).

2. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi, yakni dengan mengakses regulasi resmi, laporan kinerja dari laman kemenag.go.id, SIPKA, serta berita-berita kegiatan evaluasi yang dipublikasikan oleh Kemenag pusat dan daerah. Penelusuran juga dilakukan terhadap jurnal-jurnal nasional yang membahas topik birokrasi, reformasi kelembagaan, serta evaluasi kinerja organisasi. Penelitian ini tidak menerapkan populasi dan sampel secara statistik karena bersifat kualitatif. Data yang dianalisis bersumber dari dokumen resmi Biro Ortala, laporan SIPKA tahun 2021–2024, dan regulasi serta publikasi yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi kinerja lembaga di Kementerian Agama.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa pedoman analisis isi dokumen yang dikembangkan berdasarkan indikator evaluasi kinerja organisasi menurut Peraturan Menpan RB No. 20 Tahun 2018. Indikator tersebut mencakup kesesuaian struktur organisasi, efektivitas pelaksanaan tugas, efisiensi sumber daya, dan ketercapaian indikator kinerja utama.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis konten, yaitu metode kualitatif yang digunakan untuk menelaah dokumen secara mendalam guna menemukan makna, pola berpikir, serta hubungan antarunsur dalam proses evaluasi kinerja. Proses analisis mencakup beberapa tahap, seperti mengidentifikasi data yang relevan, mengelompokkan informasi ke dalam kategori tertentu, memahami isi dokumen secara mendalam, dan menyusun narasi hasil temuan yang dikaitkan dengan teori yang digunakan dalam kajian pustaka.

Validitas data dijaga dengan menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan data dari dokumen resmi dengan informasi dari situs web kementerian, hasil revidi auditor internal pemerintah, dan publikasi berita resmi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis benar-benar mewakili kondisi aktual di lapangan. Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian, terutama dalam penggunaan dan penyajian data dari dokumen yang bersifat publik. Semua sumber data yang digunakan berasal dari dokumen resmi yang dipublikasikan oleh instansi terkait dan telah tersedia secara terbuka di situs resmi pemerintah.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis dokumen resmi Kementerian Agama, seperti Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2021–2023 dan informasi dari portal SIPKA (<https://sipka.kemenag.go.id>), terungkap bahwa Biro Organisasi dan Tata Laksana (Ortala) memiliki peran utama dalam menciptakan sistem evaluasi kinerja organisasi. Salah satu contoh nyata adalah pembuatan Sistem Informasi Kinerja Kementerian Agama (SIPKA) yang berfungsi untuk merekam dan mengawasi pencapaian indikator kinerja dari semua unit kerja pusat dan daerah. Dengan SIPKA, laporan pencapaian kinerja triwulan dan tahunan bisa disajikan dalam format visual grafis dan angka yang berfungsi untuk mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data. Menurut data pemantauan SIPKA tahun 2021–2023, yang dipublikasikan melalui situs resmi Kemenag dan dokumen internal Biro Ortala, tercatat bahwa tingkat kepatuhan dalam

pengisian laporan naik dari 68% pada tahun 2021 menjadi 92% pada akhir tahun 2023 (Kementerian Agama, 2023; SIPKA, 2023). Peningkatan tersebut tidak hanya mencerminkan keberhasilan sosialisasi sistem, tetapi juga menunjukkan semakin tumbuhnya budaya kerja yang akuntabel dan berbasis bukti. Pembahasan dalam bagian ini difokuskan pada peran, efektivitas, serta tantangan yang dihadapi Biro Ortala dalam melaksanakan fungsi evaluasi kinerja organisasi di lingkungan Kementerian Agama.

1. Peran Strategis Biro Ortala

Ortala bertanggung jawab merancang dan mengelola sistem organisasi serta prosedur kerja agar selaras dengan visi, misi, dan arah kebijakan nasional. Ortala memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa struktur organisasi pemerintah tetap adaptif terhadap kebutuhan masyarakat dan perkembangan teknologi, tanpa meninggalkan prinsip-prinsip good governance. Hal ini termasuk penyusunan struktur organisasi, uraian tugas dan fungsi unit kerja, hingga penghitungan kebutuhan sumber daya manusia secara tepat (Kemenag, 2021). Kebijakan organisasi yang disusun berfungsi sebagai dasar hukum dan administrasi dalam pelaksanaan tugas, sehingga mengurangi tumpang tindih wewenang dan mempercepat proses pelayanan publik. Peran ini sangat vital dalam mendukung reformasi birokrasi, khususnya dalam mewujudkan pelayanan publik yang cepat, mudah, dan transparan. Ortala mengembangkan peta proses bisnis, Standar Operasional Prosedur (SOP), serta instrumen pengawasan dan evaluasi yang sistematis (Aeni et al., 2024). Ortala tidak hanya berorientasi pada efisiensi administratif, tetapi juga diarahkan untuk membangun budaya kerja yang tertib dan profesional. Selain itu, keterlibatan Ortala memberikan pemahaman bahwa transformasi birokrasi tidak bisa dilepaskan dari perencanaan yang matang dan kontrol yang berkelanjutan.

Biro Organisasi dan Tata Laksana (Ortala) memegang peran sentral dalam evaluasi kinerja instansi pemerintah, mulai dari perancangan sistem pelaporan dan pengukuran kinerja hingga analisis mendalam untuk merumuskan rekomendasi perbaikan struktural, operasional, dan penguatan kapasitas SDM (Astuti et al., 2023). Dengan mekanisme evaluasi yang objektif dan berkelanjutan, Ortala memastikan setiap capaian kerja selaras dengan target pembangunan nasional dan indikator kinerja utama, sekaligus menjadi dasar bagi perencanaan ulang dan penyesuaian organisasi (Wibowo, 2021). Selain itu, Ortala juga memfasilitasi transformasi digital birokrasi melalui pengembangan dan implementasi sistem tata kelola elektronik yang mengintegrasikan data antar-unit kerja yang meningkatkan sinergi informasi, efisiensi administrasi, serta transparansi dan akuntabilitas publik sehingga birokrasi tidak hanya efisien, tetapi juga cerdas, responsif, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis (Triarto, 2023). Berdasarkan hal tersebut, Ortala berfungsi sebagai pusat kendali evaluasi kinerja organisasi, aktivitas seperti penyusunan laporan kinerja, monitoring capaian indikator, hingga analisis data kinerja menunjukkan betapa pentingnya ketepatan informasi dalam pengambilan kebijakan yang efektif.

Transformasi digital yang diinisiasi oleh Ortala sangat menentukan kualitas pelayanan dan daya saing institusi pemerintahan. Ortala memiliki peran dalam pengembangan budaya kerja organisasi. Melalui pembentukan regulasi internal dan penguatan nilai-nilai organisasi, Ortala mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif, integratif, dan berorientasi pada hasil (Irawan et al., 2023). Evaluasi kelembagaan yang dilakukan secara periodik memungkinkan Ortala mengidentifikasi hambatan struktural dan kultural yang dapat menghambat kinerja, serta menyusun strategi penataan ulang dan pengembangan SDM (Kementerian Agama, 2021). Melalui digitalisasi birokrasi dapat memperkuat budaya kerja dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan di instansi vertikal kementerian. Dengan pendekatan sistematis dan berkelanjutan, Ortala Kemenag berkontribusi nyata dalam mendorong birokrasi yang profesional, transparan, dan melayani (Suma, 2025). Biro Ortala tidak hanya berperan sebagai pelaksana teknis organisasi, tetapi juga sebagai agen transformasi institusional. Ortala memperkuat fondasi kelembagaan agar pemerintahan mampu menjalankan fungsi pelayanan, pengaturan, dan pemberdayaan masyarakat secara optimal.

2. Efektivitas Penggunaan SIPKA sebagai Instrumen Evaluasi

Sistem Informasi Pengukuran Kinerja Aparatur (SIPKA) merupakan instrumen digital yang dirancang untuk meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kinerja organisasi pemerintah, termasuk di dalamnya lembaga-lembaga di bawah Kementerian Agama. Penggunaan SIPKA sebagai alat bantu evaluasi kinerja sangat penting dalam mendukung implementasi manajemen kinerja berbasis teknologi informasi. Proses pemantauan, pelaporan, dan analisis kinerja dapat dilakukan secara sistematis, real-time, dan terdokumentasi dengan baik, sehingga meningkatkan keakuratan dan objektivitas dalam menilai capaian kerja instansi maupun individu ASN

(Kusrianti et al., 2024). Sementara itu, melalui studi kasus di Kabupaten Gresik, menegaskan bahwa inovasi sistem yang serupa secara fungsi dengan SIPKA, berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas tunjangan dan kinerja ASN secara digital. Oleh karena itu, SIPKA tidak hanya menjadi alat bantu administratif, tetapi juga bagian integral dari upaya transformasi tata kelola pemerintahan berbasis teknologi informasi. (Legowo et al., 2024). Efektivitas SIPKA sebagai instrumen evaluasi terlihat dari kemampuannya mengintegrasikan data kinerja dari berbagai unit kerja secara nasional. Proses penginputan dan pengolahan data menjadi lebih efisien dan minim kesalahan manual. Hal ini mempermudah pimpinan instansi dalam mengambil keputusan berbasis data dan melakukan intervensi kebijakan secara tepat sasaran.

SIPKA mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pelaporan kinerja. Setiap unit kerja diwajibkan mengisi laporan sesuai dengan format dan indikator yang telah distandarisasi, sehingga hasil evaluasi dapat dibandingkan secara objektif antar wilayah dan jenjang organisasi. Mekanisme ini mengurangi potensi manipulasi data serta mendorong budaya kerja yang terbuka terhadap evaluasi dan perbaikan. Penerapan SIPKA juga mendorong keterlibatan aktif dari setiap pegawai dalam mencapai target kerja karena kinerja mereka terekam dan dinilai secara langsung dalam sistem. (Ngan, 2023). Selain itu, SIPKA berhasil memangkas beban administratif yang selama ini dilakukan secara manual dan berulang proses yang sering memakan waktu dengan memungkinkan pengumpulan laporan yang cepat dan tepat waktu (Savitri et al., 2024). Hal ini sejalan dengan hasil studi di Kecamatan Ende Timur, yang menunjukkan bahwa aplikasi e Kinerja serupa secara signifikan meningkatkan kedisiplinan, akuntabilitas, dan efisiensi pelaporan ASN (Gae et al., 2025). Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pengelolaan kinerja organisasi. Proses monitoring dan evaluasi menjadi lebih terstruktur dan terdokumentasi dengan baik.

3. Tantangan dan Kendala yang dihadapi

Dengan demikian, efektivitas SIPKA sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dalam mengoperasikan sistem tersebut. Tidak semua pegawai memiliki literasi digital yang memadai, sehingga pelatihan dan pendampingan teknis menjadi aspek penting yang tidak bisa diabaikan. Beberapa unit kerja di wilayah terpencil menghadapi kendala infrastruktur, seperti jaringan internet yang tidak stabil, yang memengaruhi kelancaran penginputan data (Rajaguguk, 2023). Hal ini didukung oleh penelitian di Gresik yang mengungkapkan bahwa rendahnya literasi digital ASN dan infrastruktur, seperti koneksi internet yang tidak stabil, menjadi hambatan utama dalam optimalisasi transformasi digital pemerintahan, menegaskan bahwa kesiapan SDM dan sistem teknologi adalah kunci sukses implementasi SIPKA (Silitonga, 2023). Oleh karena itu, optimalisasi penggunaan SIPKA menuntut dukungan sistemik yang berkelanjutan, termasuk evaluasi berkala terhadap kinerja sistem dan sumber daya manusia.

Kementerian Agama, dapat mengintegrasikan SIPKA dengan aplikasi kepegawaian, aplikasi perencanaan, hingga sistem anggaran untuk menghasilkan analisis kinerja yang holistik dan mendalam. Penggunaan SIPKA telah memberikan dampak positif dalam hal transparansi, efisiensi, dan penguatan akuntabilitas kinerja di lingkungan birokrasi, khususnya di Kementerian Agama. Meskipun masih menghadapi sejumlah tantangan teknis dan kultural, efektivitas SIPKA sebagai instrumen evaluasi sangat potensial untuk ditingkatkan (Rismawati et al., 2025). Selain itu, implementasi SAKIP di instansi vertikal seperti Kemenag memerlukan peningkatan kemampuan SDM dalam mengelola proses pemantauan, pengukuran, dan pembinaan kinerja (Mubarir et al., 2024). Untuk mencapai analisis kinerja yang holistik dan terintegrasi antar sistem kepegawaian, perencanaan, dan anggaran SIPKA harus didukung secara sistem, SDM harus terlatih dan regulasi harus jelas, sedangkan infrastruktur teknologi seperti akses internet dan keamanan data perlu ditingkatkan. Evaluasi sistem berkala juga diperlukan agar fitur baru, integrasi antar platform, dan penguatan keamanan dapat meningkatkan relevansi SIPKA sebagai instrumen evaluasi menyeluruh (Kurniawan, 2023). Dengan pembinaan yang konsisten, serta pengembangan sistem yang adaptif, SIPKA dapat menjadi fondasi kuat dalam transformasi tata kelola pemerintahan berbasis kinerja yang responsif dan profesional.

4. Dampak Evaluasi terhadap Reformasi Birokrasi

Evaluasi yang dilakukan oleh Biro Ortala berdasarkan dokumen internal Reviu SAKIP 2023, cukup signifikan dalam merumuskan kembali kebijakan kelembagaan. Data evaluasi dimanfaatkan sebagai acuan dalam penataan struktur organisasi, penempatan kembali jabatan, serta pemberian insentif atau sanksi bagi unit kerja. Dalam laporan SAKIP 2023, Kemenag berhasil mendapatkan predikat "Sangat Baik (BB)" berkat evaluasi sistematis yang dilaksanakan oleh Ortala (Kemenpan-RB, 2018; Kemenag, 2023). Ini menunjukkan bahwa penilaian telah berfungsi sebagai alat manajerial strategis untuk memperbaiki kualitas birokrasi.

Tabel 1. Tingkat Kepatuhan Pelaporan Kinerja melalui SIPKA (2021–2023)		
Tahun	Tingkat Kepatuhan Pelaporan	Keterangan
2021	68%	Banyak unit kerja belum paham SIPKA
2022	81%	Pelatihan mulai dilaksanakan
2023	92%	Pelaporan sudah hampir merata

Sumber: Dokumen SIPKA Kementerian Agama (2021–2023), diakses dari <https://sipka.kemenag.go.id>

Tabel di atas menunjukkan peningkatan signifikan dalam kepatuhan unit kerja Kemenag terhadap kewajiban pelaporan kinerja melalui SIPKA. Hal ini menjadi indikator keberhasilan program pembinaan dan monitoring yang dilakukan oleh Biro Ortala sejak awal 2021 hingga akhir 2023.

Alur Evaluasi Kinerja di Kementerian Agama



Gambar 1. Alur Evaluasi Kinerja di Kementerian Agama
Sumber : Dokumen Pedoman Evaluasi Kinerja Kementerian Agama

Gambar ini menjelaskan alur evaluasi kinerja yang dilaksanakan oleh Biro Ortala sebagai berikut :

1. Penyusunan Renstra dan IKU oleh unit kerja
2. Penandatanganan Perkin (Perjanjian Kinerja)
3. Input data capaian ke SIPKA setiap triwulan
4. Reviu dan validasi data oleh tim Ortala
5. Rakor dan umpan balik terhadap hasil capaian
6. Rekomendasi perbaikan, penghargaan/sanksi organisasi

Struktur alur ini menunjukkan bahwa proses evaluasi bersifat sistematis, dimulai dari perencanaan hingga tindak lanjut berbasis data. Untuk memahami lebih jauh peran Biro Ortala, penting meninjau kembali bagaimana sistem evaluasi kinerja tersebut dikembangkan, diimplementasikan, dan digunakan dalam pengambilan keputusan. Evaluasi kinerja dalam konteks ini tidak hanya berhenti pada pelaporan administratif, melainkan juga menjadi dasar reformasi struktural (Saputra et al., 2021). Misalnya, data dari SIPKA telah digunakan untuk mengevaluasi efektivitas unit kerja, yang hasilnya turut mempengaruhi perampingan struktur organisasi atau pembentukan unit baru yang lebih relevan. Sebagai contoh studi kasus dari Kantor Wilayah Kemenag Jawa Tengah yang menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan evaluasi sangat bergantung pada dukungan pimpinan dan koordinasi lintas bagian. Di tahun 2023, Kanwil ini berhasil menyelesaikan 100% laporan SIPKA tepat waktu dengan kualitas reviu dokumen yang mendapat skor 90 dari 100 berdasarkan matriks Ortala (SIPKA, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa sistem akan berjalan optimal jika didukung secara organisatoris dan teknis.

Sementara itu, Kanwil Lampung menghadapi tantangan geografis dan SDM yang terbatas. Meskipun mengalami hambatan, dengan bimbingan dari pusat, capaian pelaporannya meningkat dari 62% pada 2022 menjadi 88% pada akhir 2023 (SIPKA, 2022-2023). Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi tidak hanya sebagai kontrol, tetapi juga sebagai proses pembinaan berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa peran evaluatif Biro Ortala bersifat adaptif dan dinamis. Di satu sisi, biro ini merancang sistem dan kebijakan yang bersifat normatif dan berlaku secara umum. Namun di sisi lain, biro juga mengelola proses yang bersifat kontekstual dan menyesuaikan pelaksanaannya dengan kondisi serta kebutuhan masing-masing satuan kerja.

Dari sisi struktural, hasil reviu SIPKA juga dipakai sebagai salah satu dasar penyusunan peta jabatan dan analisis beban kerja (ABK). Artinya, evaluasi kinerja yang dilakukan oleh Ortala telah bertransformasi menjadi sumber informasi penting dalam manajemen SDM dan tata kelola kelembagaan di Kementerian Agama (SIPKA, 2023). Dalam hal ini, hasil evaluasi kinerja bukan sekadar untuk pelaporan tahunan, tetapi menjadi bagian integral dari proses perencanaan strategis kementerian secara keseluruhan (Seferti et al., 2022). Keterlibatan aktif Ortala dalam pemetaan jabatan mencerminkan upaya profesionalisasi birokrasi yang berkelanjutan, serta menuntut peningkatan kompetensi aparatur agar sesuai dengan struktur dan beban kerja yang ditetapkan.

Evaluasi pelaksanaan SIPKA dan pelaporan kinerja menunjukkan adanya variasi implementasi antar Kantor Wilayah. Kanwil dengan struktur SDM yang kuat dan budaya kerja yang adaptif terhadap digitalisasi, seperti DKI Jakarta dan Yogyakarta, mencatat tingkat akurasi laporan yang konsisten tinggi di atas 90%. Sementara itu, beberapa kanwil seperti Kalimantan Utara dan Maluku menunjukkan progres, namun masih berkutat pada aspek teknis, seperti keterbatasan pelatihan dan infrastruktur jaringan (Setyowati, 2024). Perbandingan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan evaluasi juga dipengaruhi oleh kombinasi antara kesiapan teknis, kepemimpinan lokal, dan budaya kerja. Biro Ortala merespons hal ini dengan menyusun indikator-indikator khusus dalam reviu SIPKA yang bersifat adaptif terhadap kondisi regional (Sugiono et al., 2021). Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja daerah perlu diarahkan pada pendekatan yang kontekstual dan kolaboratif, termasuk pelatihan berkelanjutan serta penguatan koordinasi.

Tabel 2. Analisis SWOT Evaluasi Kinerja oleh Biro Ortala

Aspek	Keterangan
Strengths	SIPKA yang terintegrasi dan real-time; pedoman pelaporan lengkap
Weaknesses	SDM pelaksana di daerah belum merata dalam literasi digital
Opportunities	Transformasi digital nasional; dukungan penuh dari Kementerian PAN-RB
Threats	Kesenjangan infrastruktur daerah; resistensi budaya terhadap evaluasi

Sumber: Analisis penulis berdasarkan dokumen Ortala dan laporan evaluasi 2021–2023

Analisis SWOT ini menggambarkan bahwa meskipun sistem evaluasi telah dibangun secara struktural dan digital, keberhasilannya tetap membutuhkan penguatan SDM, pembinaan budaya kerja, dan pembangunan infrastruktur pendukung. Oleh karena itu kita dapat melihat bahwa peran Biro Ortala dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tidak bersifat administratif semata. Ia berperan sebagai agen transformasi dalam mendorong budaya kerja berbasis hasil dan tata kelola organisasi yang akuntabel, responsif, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

D. Kesimpulan

Biro Organisasi dan Tata Laksana (Ortala) memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan evaluasi kinerja di lingkungan Kementerian Agama, baik melalui penyusunan kebijakan yang mengacu pada regulasi nasional maupun pelaksanaan pemantauan kinerja menggunakan sistem digital SIPKA. Penggunaan SIPKA terbukti membantu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pelaporan serta menjadi sumber data yang akurat untuk pengambilan keputusan. Selain itu, Biro Ortala juga berkontribusi dalam peningkatan kemampuan sumber daya manusia melalui pelatihan, penyusunan panduan evaluasi, dan koordinasi antar unit kerja. Agar evaluasi kinerja dapat berjalan lebih optimal, diperlukan upaya peningkatan kapasitas evaluator melalui pelatihan dan sertifikasi, penyediaan infrastruktur teknologi yang merata di daerah, serta integrasi hasil evaluasi ke dalam proses perencanaan kebijakan dan anggaran. Di samping itu, penting untuk membangun budaya evaluatif di seluruh jenjang organisasi melalui pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada hasil, sistem

penghargaan bagi unit kerja berprestasi, serta mekanisme umpan balik yang bersifat membangun dan berkelanjutan.

E. Referensi

- Aeni, I. N., Fitri, L. E., & Roihan, M. (2024). Pengaruh E-Payment, Literasi Keuangan Syariah dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa dalam Perspektif Ekonomi Islam. *ILTIZAM Journal of Shariah Economics Research*, 8(2), 144–156.
- Arsip Kanwil Kemenag Lampung & Jateng. (2023). Berita Monitoring dan Evaluasi SIPKA. <https://lampung.kemenag.go.id/> / <https://jateng.kemenag.go.id>
- Astuti, W., & Syaflan, M. (2023). Evaluasi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Magelang. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis Indonesia*, 8(1), 73–81.
- Farazmand, A. (2019). *Bureaucracy and Administration*. Routledge.
- Gae, A. C. F., & Ardiansyah, A. (2025). Implementasi aplikasi e-Kinerja untuk meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 5(3), 1081–1090. <https://doi.org/10.54082/jamsi.1895>
- Indrajit, R. E. (2020). *Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pemerintahan*. Jakarta: Elex Media.
- Irawan, G., Nasir, M., & Pasulu, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 5(2), 33–42.
- Kementerian Agama RI. (2021). Keputusan Menteri Agama No. 94 Tahun 2021. <https://kemenag.go.id>
- Kementerian Agama RI. (2023). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). <https://kemenag.go.id>
- Kementerian PAN-RB. (2018). Permenpan RB No. 20 Tahun 2018. <https://menpan.go.id>
- Kurniawan, F., & Akbar, R. (2023). Evaluasi penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah: studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung I. *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*. <https://doi.org/10.22146/abis.v6i1.59254>
- Kusrianti, R., Purwanto, L. S., & Sholikhun, M. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada KUA Salaman Magelang. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 55–66.
- Legowo, A. J., Kamariyah, S., & Pramudiana, I. D. (2024). Inovasi SIPANTAS untuk analisis tunjangan dan kinerja ASN di Gresik. *Soetomo Administrasi Publik*, 2(3), 577–590. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sap/article/view/9496>
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mubarir, A., Rahmat, B., Rustandi, R., & Hilman, A. (2024). Implementasi kebijakan tentang sistem manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Agama: studi kasus di Kantor Kemenag Kota Banjar. *Indonesian Journal of Education and Humanity*, 4(2), 35–43. <https://ijoehm.rcipublisher.org/index.php/ijoehm/article/view/125>
- Ngan, S. N. (2023). Peran pemerintah pusat dan daerah dalam menyediakan pendidikan dasar bermutu: Studi kebijakan. *arXiv preprint arXiv:2302.12837*. <https://arxiv.org/abs/2302.12837>
- Osborne, D., & Gaebler, T. (2018). *Reinventing Government*. Addison-Wesley.
- Prasojo, E., & Haryanto, E. (2021). Evaluasi Kinerja dan Tantangan Birokrasi di Era Digital. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 8(2), 111–125.
- Rajaguguk, R. A. (2023). Pengaruh budaya kerja, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kanwil Kemenag NTT dengan mediasi pengawasan. *Journal of Education Research*, 3(1), 45–58.
- Rismawati, R., & Nugraha, M. (2025). Peran kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 4(1), 91–101.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management (14th ed.)*. Pearson Education.
- Rustam, A., & Ramlan, A. M. (2024). Meningkatkan Hasil Belajar Matematika. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(3), 41–51.
- Saputra, A., & Akos, B. (2021). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 6(2), 112–120.

- Savitri, E. S., & Sartika, I. (2024). Pengaruh transformasi digital dan sistem informasi terintegrasi terhadap laporan kinerja di Kementerian Pertahanan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(3), 1804–1811. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i3.759>
- Seferti, D., Gistituati, N., & Anisah, N. (2022). Perilaku kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 2107–2115.
- Setyowati, S. E. (2024). Etos kerja dalam budaya organisasi di kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi di Seksi Pendidikan Agama Islam. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 3(1), 59–69.
- Silitonga, M. S. (2023). The public sector's digital skills gap in Indonesia: The challenges and opportunities. *Jurnal Good Governance*, 19(1), Article 585. <https://doi.org/10.32834/gg.v19i1.585>
- Sugiono, & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 14(2), 87–98.
- Suma, A. (2025). Pengaruh Transformasi Digital terhadap Budaya Kerja ASN di Instansi Vertikal/<https://journal.lembagakita.org/index.php/emt/article/view/4244>
- Triarto, A. T. (2023). Transformasi Digital dalam Tata Kelola Pemerintahan di Jember. *Indonesian Journal of Public Administration Review*.<https://doi.org/10.47134/par.v2i3.4215>
- Website SIPKA Kemenag. (2024). Sistem Informasi Performa Kemenag. <https://sipka.kemenag.go.id>
- Wibowo, A. (2021). Strategi Penguatan SDM dalam Organisasi Publik. Bandung: Alfabeta.