



Kepatuhan Satuan Kerja dalam Memenuhi Instrumen Evaluasi Kinerja di Lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Nabillah Nur Fazriyah Universitas Muhammadiyah Jakarta Nabillahnurfazriyah27@gmail.com +6285771125039 Muhammad Su'bi Kementerian Agama Republik Indonesia Subimuhammad23@gmail.com +6281317648661 Nida Handayani Universitas Muhammadiyah Jakarta Nida.handayani@umj.ac.id +6282283561821	ISSN: 2808-1307 Vol. 6, No. 2, Agustus 2026 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi

Fazriyah, N. N., Su'bi, M., & Handayani, N. (2026). Kepatuhan Satuan Kerja dalam Memenuhi Instrumen Evaluasi Kinerja di Lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6 (2), 2800-2808.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat kepatuhan satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia dalam memenuhi instrumen evaluasi kinerja pada Laporan Kinerja (LKJ) tahun 2024 dan 2025. Metode kualitatif deskriptif digunakan dengan menelaah data primer hasil wawancara serta data sekunder berupa hasil uji instrumen dan nilai SAKIP dari 33 Kanwil pada tahun 2024 dan 32 Kanwil pada tahun 2025. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata nilai uji instrumen meningkat dari 65,9 menjadi 72,8, tetapi proporsi Kanwil yang belum menuntaskan proses evaluasi justru naik dari 3% menjadi 34,4% pada periode yang sama. Kajian melalui teori kepatuhan mengungkap bahwa perbaikan skor tidak langsung mencerminkan kepatuhan yang merata, karena faktor normatif berupa pemahaman regulasi, faktor instrumental berupa pengawasan, dan komitmen organisasi masih menjadi penentu utama keberhasilan pemenuhan instrumen evaluasi. Simpulan penelitian menegaskan pentingnya penguatan pembinaan sumber daya manusia, optimalisasi sistem informasi kinerja, dan penegasan mekanisme pengawasan agar tingkat kepatuhan satuan kerja terhadap instrumen evaluasi kinerja dapat meningkat secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Kata kunci: kepatuhan, evaluasi kinerja, satuan kerja, Kementerian Agama, akuntabilitas

Abstract

This study aims to analyze the level of compliance of work units within the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia in fulfilling the performance evaluation instruments in the 2024 and 2025 Performance Reports (LKJ). A descriptive qualitative method was used, analyzing primary data from interviews and secondary data in the form of instrument test results and SAKIP scores from 33 Regional Offices in 2024 and 32 Regional Offices in 2025. The results show that the average instrument test score increased from 65.9 to 72.8, but the proportion of Regional Offices that had not completed the evaluation process actually increased from 3% to 34.4% during the same period. The study, using compliance theory, revealed that improved scores do not directly reflect widespread compliance, as normative factors such as regulatory understanding, instrumental factors such as supervision, and organizational commitment remain the primary determinants of successful compliance with the evaluation instruments. The study's conclusions emphasize the importance of strengthening human resource development, optimizing performance information systems, and strengthening oversight mechanisms to ensure comprehensive and sustainable improvement of work unit compliance with performance evaluation instruments.

Keywords: compliance, performance evaluation, work units, Ministry of Religion, accountability

A. Pendahuluan

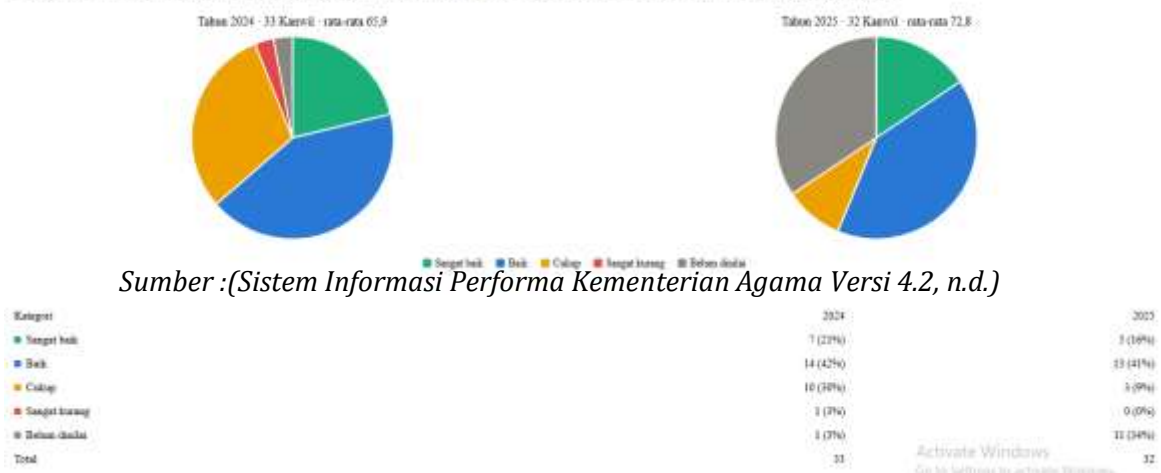
Evaluasi kinerja pada instansi Pemerintah memiliki peran strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance*. Melalui evaluasi yang dilakukan secara berkala, instansi Pemerintah dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kepada publik. Selain itu, evaluasi kinerja juga berfungsi sebagai kontrol untuk memastikan bahwa setiap program yang dilaksanakan telah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki fungsi substantif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik (Hasanah et al., 2024). Dalam pelaksanaannya, evaluasi kinerja dilakukan dengan menggunakan instrument evaluasi yang telah disusun sebagai pedoman bagi setiap satuan kerja. Instrument evaluasi kinerja tersebut umumnya mencakup beberapa aspek utama, seperti perencanaan kinerja, pelaksanaan program, pengukuran hasil, serta pelaporan capaian kinerja. Setiap aspek memiliki indikator yang harus dipenuhi oleh satuan kerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi yang dijalankan. Keberadaan instrument ini diharapkan dapat membantu menciptakan standar penilaian yang jelas dan terukur (Juwenah & Hidayat, 2021).

Pada praktik di lapangan tidak semua satuan kerja mampu memenuhi seluruh indikator yang terdapat dalam instrument evaluasi kinerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan antar satuan kerja masih belum merata. Beberapa satuan kerja telah menunjukkan kinerja yang baik dengan memenuhi sebagian besar indikator yang ditetapkan, sementara yang lain masih mengalami kesulitan dalam memenuhi standar tersebut. Perbedaan ini menjadi indikasi bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja (Lenak & Datu, 2023). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan adalah pemahaman terhadap instrument evaluasi kinerja itu sendiri. Satuan kerja yang memiliki pemahaman yang baik terhadap indikator dan mekanisme evaluasi cenderung lebih mampu memenuhi standar yang ditetapkan. Sebaliknya, kurangnya pemahaman dapat menyebabkan kesalahan dalam pengisian data, penyusunan laporan, maupun dalam pelaksanaan program kerja. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan evaluasi kinerja (Nurkholilah et al., 2025).

Dukungan sistem dan teknologi informasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Pemanfaatan teknologi informasi dapat membantu dalam proses pengumpulan data, pengolahan informasi, hingga penyusunan laporan kinerja secara lebih efektif dan efisien. Dengan adanya sistem digital, proses evaluasi kinerja dapat dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan terintegrasi. Namun demikian, tidak semua satuan kerja memiliki akses

dan kemampuan yang sama dalam memanfaatkan teknologi tersebut, sehingga hal ini masih menjadi salah satu kendala dalam implementasi evaluasi kinerja (Rozaq et al., 2025). Di sisi lain, evaluasi kinerja juga menghadapi tantangan dalam hal konsistensi pelaksanaan dan kualitas data yang digunakan yang dalam praktiknya telah diatur melalui pedoman pelaporan dan reviu kinerja sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menteri Agama Nomor 94 Tahun 2021, sehingga setiap satuan kerja dituntut untuk menyusun data secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan (KMA NO 94 TAHUN 2021). Data yang tidak akurat atau tidak lengkap dapat mempengaruhi hasil evaluasi yang dilakukan, sehingga tidak mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengelolaan data yang baik serta mekanisme verifikasi yang ketat untuk memastikan validitas data yang digunakan dalam evaluasi kinerja (Savitri & MT, 2024).

Diagram lingkaran sebaran kategori penilaian LKj Kanwil Kementerian Agama tahun 2024 dan 2025



Data hasil uji instrument laporan kinerja (lkj) tahun 2024 mencatat sebanyak 33 Kanwil Kementerian Agama telah dinilai, dengan skor rata-rata sebesar 65,9 dan sebara nilai yang bervariasi mulai dari kategori sangat kurang hingga sangat baik. Tujuh Kanwil atau sekitar 21% memperoleh predikat sangat baik, empat belas Kanwil atau sekitar 42% berada pada kategori baik, sepuluh Kanwil atau sekitar 30% masuk kategori cukup, satu Kanwil tercatat pada kategori sangat kurang, dan satu Kanwil lainnya belum memperoleh hasil penilaian. Selanjutnya data hasil uji instrument tahun 2025 memperlihatkan pola yang berbeda. Skor rata-rata naik menjadi 72,8 tetapi jumlah Kanwil yang belum memperoleh hasil penilaian meningkat tajam menjadi sebelas Kanwil atau sekitar 34% dari total 32 Kanwil yang tercatat. Perubahan proporsi tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk menelaah lebih jauh mengenai konsistensi kepatuhan satuan kerja dalam memenuhi instrumen evaluasi kinerja dari tahun ke tahun.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan kinerja pada instansi Pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh M. Sulkhanul Umam dan Anita Dewi Setiyowati (2023) membahas pengaruh akuntabilitas, transparansi, komitmen organisasi, dan kepatuhan terhadap regulasi terhadap kinerja aparatur daerah di Kabupaten Bantul (Umam & Setiyowati, 2023). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ikbil Saputra dan Tiyan Rahmanul Hakim (2024) meneliti pengawasan pelayanan publik melalui penilaian kepatuhan terhadap standar pelayanan oleh Ombudsman RI Perwakilan Jakarta Raya (Saputra et al., 2022). Selanjutnya, penelitian Dwi Winarti (2025) membahas pengaruh implementasi Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI), kepatuhan regulasi, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja wilayah KPPN Palu (Winarti, 2025).

Dapat disimpulkan bahwa kepatuhan satuan kerja dalam memenuhi instrumen evaluasi kinerja serta perbedaan regulasi masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian serius. Upaya peningkatan kepatuhan dan regulasi tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi memerlukan pendekatan yang komprehensif mulai dari peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan sistem teknologi informasi, hingga peningkatan komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tingkat kepatuhan satuan kerja dalam memenuhi instrumen evaluasi kinerja serta mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhinya dan menganalisis apa yang menjadi kekurangan dan kelebihan yang mempengaruhi nilai rata – rata dari tahun sebelumnya sampai kedepannya. Hasil dari penilaian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi yang ada, serta

menjadi bahan evaluasi bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan kualitas pelaksanaan evaluasi kinerja di masa yang akan datang.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena ingin menggambarkan secara jelas dan mendalam mengenai tingkat kepatuhan satuan kerja dalam memenuhi instrument evaluasi kinerja di Lingkungan Kementerian Agama. Pendekatan kualitatif lebih sesuai karena mampu menjelaskan fenomena yang terjadi berdasarkan kondisi nyata di lapangan tanpa menggunakan perhitungan statistik yang kompleks, selain itu penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis terkait suatu permasalahan yang sedang diteliti (Fadli & Rijal, 2021). Lokasi penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Kementerian Agama, khususnya pada unit kerja yang terlibat dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya sistem evaluasi kinerja yang telah diterapkan secara terstruktur melalui pemanfaatan sistem informasi kinerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara oleh pihak instansi yaitu dari kepala bagian bidang evaluasi kinerja pada biro ortala Kementerian Agama RI. Adapun data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang relevan, seperti dokumen resmi Kementerian Agama, laporan kinerja, pedoman evaluasi kinerja, serta jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian. Penggunaan data sekunder dinilai efektif karena dapat Memberikan informasi yang sudah terdokumentasikan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan (Savitri & MT, 2024).

Teknik dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi kinerja di Kementerian Agama, seperti laporan capaian kinerja dan data evaluasi yang tersedia (Mubarir et al., 2024). Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan secara kualitatif melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Ratna & Hasin, 2022). Pada tahap reduksi data, penulis memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif agar lebih mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan dengan menginterpretasikan data secara menyeluruh untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat kepatuhan satuan kerja dalam memenuhi instrument evaluasi kinerja (Fadli & Rijal, 2021). Proses analisis ini bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan yang logis dan sesuai dengan fakta yang ditemukan di lapangan.

C. Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Evaluasi Kinerja di Lingkungan Kementerian Agama RI

Pelaksanaan evaluasi kinerja di lingkungan Kementerian Agama RI dilakukan sebagai bentuk pengendalian terhadap capaian program dan kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Evaluasi tersebut tidak hanya berfokus pada hasil akhir kegiatan, tetapi juga menilai kesesuaian proses pelaksanaan program dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, setiap satuan kerja diwajibkan menyusun laporan kinerja, melengkapi dokumen pendukung, serta menyampaikan data capaian program secara berkala sebagai bahan dalam proses evaluasi. Ketentuan tersebut telah diperkuat melalui Keputusan Menteri Agama Nomor 94 Tahun 2021 tentang pedoman pelaporan dan revidi kinerja yang menekankan pentingnya penyusunan laporan secara sistematis, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal selama proses pelaksanaan kegiatan di Lingkungan Kementerian Agama, ditemukan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja pada masing-masing satuan kerja belum sepenuhnya berjalan secara seragam. Beberapa satuan kerja telah mampu memenuhi sebagian besar instrumen evaluasi dengan baik, terutama dalam aspek penyusunan laporan, ketepatan waktu pelaporan, serta kelengkapan dokumen pendukung. Namun, masih terdapat pula satuan kerja yang mengalami kendala dalam pemenuhan instrumen evaluasi, khususnya pada aspek konsistensi penginputan data dan kesesuaian antara dokumen pendukung dengan laporan yang disampaikan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja masih menghadapi beberapa tantangan administratif maupun teknis. Dalam beberapa kasus, ditemukan data capaian program yang belum diperbarui secara berkala sehingga menyebabkan perbedaan antara kondisi di lapangan dengan data yang tercantum dalam laporan kinerja. Selain itu, terdapat pula dokumen pendukung yang belum jelas tersusun secara lengkap sehingga proses

besar dalam pemenuhan instrumen evaluasi kinerja antar satuan kerja di Lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia.

Data tahun 2025 memperlihatkan Gambaran yang berbeda. Rata-rata nilai naik menjadi 72,8, meningkat sekitar 10,5% dibandingkan tahun sebelumnya, dengan Kanwil Jambi memperoleh nilai tertinggi sebesar 89. Kategori sangat baik justru menyusut menjadi lima Kanwil atau 15,6 %, kategori baik tetap dominan dengan tiga belas Kanwil atau 40,6%, kategori cukup hanya diisi tiga Kanwil atau 9,4% dari total 32 Kanwil yang tercatat. Fakta paling mencolok terletak pada jumlah Kanwil yang belum memperoleh hasil penilaian, yaitu sebelas Kanwil atau 34,4%, meningkat drastis dibandingkan tahun 2024 yang hanya mencatat satu Kanwil belum dinilai atau sekitar 3%.

Perbandingan kedua tahun tersebut memperlihatkan pola yang tidak sepenuhnya linier. Kualitas laporan yang sudah dinilai mengalami peningkatan dari sisi rata-rata skor, sementara proporsi satuan kerja yang belum menuntaskan proses evaluasi ikut membesar. Kondisi tersebut mengarah pada dugaan bahwa persoalan kepatuhan satuan kerja tidak semata-mata terletak pada kualitas isi laporan, melainkan juga pada ketepatan waktu dan konsistensi dalam menyelesaikan seluruh tahapan uji instrumen. Beberapa Kanwil pada tahun 2025 tercatat baru menyerahkan laporan pada awal hingga pertengahan tahun 2026, jauh melewati periode evaluasi yang idealnya berjalan lebih awal, sehingga proses penilaian belum sempat rampung ketika data direkap. Pola keterlambatan semacam ini memperkuat indikasi bahwa faktor kepatuhan terhadap tenggat waktu masih menjadi titik lemah dalam pelaksanaan evaluasi kinerja, meski secara substansi isi laporan yang telah dinilai menunjukkan kualitas yang membaik.

Analisis Kepatuhan Satuan Kerja Berdasarkan Teori Kepatuhan

Jika dikaitkan dengan teori kepatuhan, pelaksanaan evaluasi kinerja di Lingkungan Kementerian Agama menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan satuan kerja dipengaruhi oleh faktor normatif yaitu adanya tingkat pemahaman terhadap aturan dan kesadaran dalam menjalankan kewajiban organisasi. Teori kepatuhan menjelaskan bahwa seseorang atau organisasi akan cenderung mematuhi aturan apabila memahami tujuan dari aturan tersebut serta memiliki kesadaran bahwa aturan tersebut penting untuk dilaksanakan. Dalam konteks evaluasi kinerja, kepatuhan dapat dilihat dari kesesuaian antara pelaksanaan kegiatan dengan pedoman evaluasi yang telah ditetapkan oleh instansi (Winarti, 2025). Satuan kerja yang memiliki pemahaman yang baik terhadap mekanisme evaluasi cenderung lebih disiplin dalam memenuhi instrument penilaian. Hal tersebut terlihat dari ketepatan waktu penyampaian laporan, kelengkapan dokumen administrasi, serta kemampuan dalam menyajikan data capaian program secara sistematis. Sebaliknya, satuan kerja yang belum memahami indikator evaluasi secara menyeluruh cenderung mengalami kendala dalam proses penyusunan laporan maupun penginputan data. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemahaman terhadap regulasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap tingkat kepatuhan organisasi dalam memenuhi instrument evaluasi kinerja (Rosayda et al., 2023).

Teori kepatuhan juga menjelaskan adanya faktor instrumental yang mempengaruhi perilaku organisasi, seperti pengawasan dan evaluasi berkala. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja, adanya monitoring dari unit pengelola maupun pimpinan satuan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong peningkatan kepatuhan pegawai dalam memenuhi instrument penilaian. Satuan kerja yang mendapatkan pendampingan dan pengawasan secara rutin cenderung lebih tertib dalam menyusun laporan serta melengkapi dokumen pendukung dibandingkan dengan satuan kerja yang minim pembinaan. Pengawasan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana perbaikan terhadap kekurangan yang masih ditemukan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Dalam beberapa kondisi, monitoring yang dilakukan secara berkala mampu membantu satuan kerja dalam memahami bagian-bagian yang masih perlu diperbaiki, baik dalam aspek administrasi maupun kesesuaian data capaian program. Penelitian mengenai implementasi akuntabilitas kinerja juga menyebutkan bahwa pengawasan internal memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas pelaporan dan kepatuhan organisasi terhadap aturan yang berlaku (Handayani & Ridwan, 2024).

Kepatuhan satuan kerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi dalam mendukung pelaksanaan evaluasi kinerja. Komitmen tersebut dapat dilihat dari keseriusan pimpinan dan pegawai dalam menyusun laporan, melakukan monitoring capaian program, serta memperbaiki kekurangan yang ditemukan selama proses evaluasi berlangsung. Semakin tinggi komitmen organisasi terhadap pelaksanaan evaluasi kinerja, maka semakin besar kemungkinan satuan kerja mampu memenuhi instrument evaluasi secara optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian

yang menyatakan bahwa komitmen manajemen menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi Pemerintah (Rosayda et al., 2023).

Ketidakmerataan kepatuhan satuan kerja dalam memenuhi instrumen evaluasi kinerja mencerminkan asumsi teori kepatuhan bahwa perilaku taat terbentuk dari interaksi pemahaman normatif dan dorongan instrumental, bukan muncul otomatis. Kanwil dengan nilai sangat baik, seperti Bali pada 2024 dan Jambi pada 2025, konsisten melapor tepat waktu sebagai cerminan pemahaman normatif yang matang, sedangkan Kanwil berkategori cukup hingga sangat kurang menunjukkan pola sebaliknya, seperti Sulawesi Tengah yang hanya meraih nilai 7 pada 2024. Lonjakan Kanwil berstatus belum dinilai dari satu menjadi sebelas pada 2025 menegaskan lemahnya faktor instrumental berupa pengawasan dan penegakan tenggat waktu, mengingat kontrol eksternal berperan menekan kecenderungan menunda pelaporan. Ketiadaan konsekuensi tegas atas keterlambatan itu diduga menjadi penyebab membesarnya proporsi Kanwil yang belum tuntas, meski kualitas laporan yang sudah dinilai membaik, sehingga implementasi teori kepatuhan menegaskan bahwa peningkatan kualitas laporan saja belum cukup tanpa didukung ketepatan waktu dan pengawasan berkelanjutan.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pemenuhan Instrumen Evaluasi Kinerja

Pelaksanaan evaluasi kinerja terdapat beberapa faktor yang mendukung meningkatnya tingkat kepatuhan satuan kerja dalam memenuhi instrumen evaluasi. Salah satu faktor yang cukup berpengaruh adalah adanya pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pelaporan dan monitoring capaian program. Sistem digital membantu proses penginputan data menjadi lebih cepat dan memudahkan proses pengawasan terhadap pelaksanaan program kerja. Selain itu, penggunaan sistem informasi juga membantu satuan kerja dalam menyimpan dokumen pendukung secara lebih terstruktur sehingga memudahkan proses verifikasi data pada saat evaluasi dilakukan (Putro et al., 2026). Faktor lain yang mendukung pelaksanaan evaluasi kinerja adalah adanya pembinaan dan pendampingan dari unit pengelola evaluasi kinerja. Pembinaan tersebut membantu pegawai memahami mekanisme penyusunan laporan, indikator penilaian, serta tata cara penginputan data yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam beberapa kondisi, satuan kerja yang memperoleh pendampingan secara intensif menunjukkan tingkat kepatuhan yang lebih baik dibandingkan dengan satuan kerja yang belum mendapatkan pembinaan secara optimal (Himber et al., 2023).

Pelaksanaan evaluasi kinerja masih menghadapi beberapa hambatan yang cukup mempengaruhi tingkat kepatuhan satuan kerja. Salah satu hambatan yang paling sering ditemukan adalah keterbatasan pemahaman pegawai terhadap mekanisme evaluasi dan penggunaan sistem pelaporan berbasis digital. Kondisi tersebut menyebabkan masih adanya kesalahan dalam penginputan data maupun ketidaksesuaian antara laporan dengan dokumen pendukung yang tersedia. Selain itu, pergantian pegawai pada beberapa unit kerja juga mempengaruhi konsistensi penyusunan laporan karena pegawai baru memerlukan waktu untuk memahami mekanisme evaluasi yang berlaku. Hambatan lainnya berkaitan dengan kualitas data yang digunakan dalam proses evaluasi. Dalam beberapa kondisi, data capaian program belum diperbarui secara berkala sehingga terdapat perbedaan antara data laporan dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan. Permasalahan tersebut dapat mempengaruhi hasil evaluasi karena data yang digunakan belum sepenuhnya valid dan akurat. Penelitian mengenai akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah juga menjelaskan bahwa kualitas data dan sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil evaluasi kinerja organisasi Pemerintah (Agatha et al., 2024).

Beban kerja pegawai yang cukup tinggi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan evaluasi kinerja. Dalam beberapa satuan kerja, pegawai tidak hanya bertanggung jawab terhadap penyusunan laporan evaluasi, tetapi juga menjalankan tugas administrasi dan pelayanan lainnya secara bersamaan. Kondisi tersebut menyebabkan proses penyusunan laporan evaluasi sering kali dilakukan mendekati batas waktu pelaporan sehingga meningkatkan risiko terjadinya kesalahan administrasi maupun keterlambatan penyampaian laporan.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan satuan kerja dalam memenuhi instrumen evaluasi kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, mulai dari pemahaman terhadap regulasi, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, kualitas data, hingga sistem pengawasan yang diterapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pembinaan, penguatan sistem pengawasan, serta pengelolaan data yang lebih baik agar pelaksanaan evaluasi kinerja di Lingkungan Kementerian

Agama dapat berjalan secara lebih optimal dan mampu mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah.

D. Kesimpulan

Kepatuhan satuan kerja dalam memenuhi instrumen evaluasi kinerja di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia menunjukkan pola yang dinamis antara tahun 2024 dan 2025. Rata-rata nilai hasil uji instrumen meningkat dari 65,9 menjadi 72,8, mengindikasikan adanya perbaikan kualitas laporan pada satuan kerja yang telah melalui proses penilaian. Proporsi Kanwil yang belum menuntaskan proses evaluasi justru membesar dari 3% menjadi 34,4% pada periode yang sama, sehingga peningkatan skor tersebut belum dapat dimaknai sebagai perbaikan kepatuhan secara menyeluruh.

Faktor normatif, instrumental, dan komitmen organisasi sebagaimana dijelaskan dalam teori kepatuhan terbukti relevan dalam menjelaskan variasi capaian tersebut. Satuan kerja dengan pemahaman regulasi yang baik dan pengawasan yang konsisten cenderung memperoleh nilai tinggi serta menyelesaikan proses evaluasi tepat waktu, sedangkan satuan kerja dengan pembinaan minim dan beban kerja tinggi lebih rentan mengalami keterlambatan maupun kesalahan administratif. Peningkatan kepatuhan satuan kerja kedepan memerlukan penguatan pembinaan sumber daya manusia, optimalisasi sistem informasi kinerja, serta penegasan mekanisme pengawasan dan konsekuensi atas keterlambatan pelaporan, agar pelaksanaan evaluasi kinerja di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia dapat berjalan lebih merata dan akuntabel.

E. Referensi

- Agatha, N., Zakaria, A., & Anggraini, R. (2024). *PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, PENGENDALIAN AKUNTANSI, DAN SISTEM PELAPORAN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA*. 1192, 819–832.
- Atmaja, & Amal, I. (2024). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DALAM LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN (LAKIP) DI KEMENTERIAN DALAM NEGERI*. 8(2), 59–69.
- Fadli, & Rijal, M. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Handayani, D. S., & Ridwan. (2024). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. 1073–1082. <https://doi.org/https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4014>
- Hasanah, T., Rusilowati, U., & Suryani, N. L. (2024). *Analisis Implementasi Penggunaan SAKIP dalam Mewujudkan Good Governance pada BNPT RI*. 3(2), 69–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jiim.v3i2.54109>
- Himber, G., Ilat, V., & Pinatik, S. (2023). *EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA DINAS KOPERASI DAN UKM DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA*. 11(02), 476–482. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47944>
- Juwenah, & Hidayat, F. (2021). *Evaluasi Penyusunan Indikator Kinerja Dengan Menggunakan Model Ongoing Performance Management And Measurement Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Cirebon*. 21(2), 443–449. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jap.v21i2.1589>
- KMA NO 94 TAHUN 2021. (2021). *KEPUTUSAN MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 94 TAHUN 2021 KMA NO 94 TAHUN 2021*.
- Lenak, Y. M., & Datu, C. (2023). *valuasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. 7(2), 65–70.
- Mubarir, A., Rahmat, B., & Hilman, A. (2024). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TENTANG SISTEM KEMENTERIAN AGAMA (Studi Kasus di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar)*. 4(2), 35–43.
- Nurkholilah, D., Augustinah, F., Albab, U., & Kamariyah, S. (2025). *Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Permen PANRB No. 88 Tahun 2021*. 3, 79–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.59435/gjmi.v3i6.1642>
- Putro, M. A. L., Kurniawati, S. B., & Supartini. (2026). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2024 Studi*

- Kasus Di: Pemerintah Kecamatan Jatiroto Kabupaten Wonogiri. 6, 33–48.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51903/jupea.v6i2.6792>
- Ratna, D., & Hasin, A. (2022). *Analisis Efektivitas Penerapan Standard Operating Procedure (SOP) pada Departemen Community & Academy RUN System (PT Global Sukses Solusi Tbk).* 01(06), 58–75.
- Rosayda, A., Bawono, I. R., & Rusmana, O. (2023). *AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH: FAKTOR- FAKTOR YANG MEMENGARUHINYA.* 13(3), 732–747.
<https://doi.org/10.22219/jrak.v13i3.27638>
- Rozaq, A. A., Purwanto, L. A., Hakim, D. K., & Supriyono. (2025). *Implementasi Aplikasi E-SAKIP Berbasis Website dalam Pengelolaan Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah di Kabupaten Banjarnegara.* 5(2), 69–81. <https://doi.org/10.30595/jpts.v5i2.27725>
- Saputra, M. I., Hakim, T. R., Studi, P., Pemerintahan, A., & Padjadjaran, U. (2022). *MELALUI PENILAIAN KEPATUHAN TERHADAP STANDAR PELAYANAN DI DKI JAKARTA TAHUN 2022 (STUDI PADA OMBUDSMAN RI PERWAKILAN JAKARTA RAYA).* 4(November 2024), 195–205.
- Savitri, E., & MT, I. S. (2024). *Pengaruh Transformasi Digital dan Sistem Informasi Terintegrasi Terhadap Laporan Kinerja di Kementerian Pertahanan.*
<https://doi.org/https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i3.759>
- Siahaan, Uli, R., & Fachruzzaman, F. (2025). *AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH: KAJIAN TERHADAP PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH, KECUKUPAN PENGUNGKAPAN, KETAATAN PERATURAN PERUNDANGAN, DAN EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN.* 52–64.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jakd.v11i1.19333>
- Sistem Informasi Performa Kementerian Agama Versi 4.2.* (n.d.). Retrieved July 7, 2026, from https://sipka.kemenag.go.id/home_page.php?menu=frm_verifikasi_dok_lkj_input&id_data=5999
- Umam, M. S., & Setiyowati, A. D. (2023). *Pengaruh Akuntabilitas , Transparansi , Komitmen Aparatur , Kepatuhan Pada Regulasi Terhadap Kinerja Aparatur Daerah The Effect of Accountability , Transparency , Apparatus Commitment , and Compliance with Regulations on Regional Apparatus Performance.* 19(1), 91–102.
- Winarti, D. (2025). *PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM APLIKASI KEUANGAN TINGKAT INSTANSI (SAKTI), KEPATUHAN REGULASI DAN KOMPETENSI TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA (Survey pada Satuan Kerja Wilayah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palu).*