

Penerapan KMARI Nomor 702 Tahun 2016 Sebagai Upaya Nyata Menuju Kualitas Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi Pada Kementerian Agama

Oleh I Ketut Subagiasta
Ketua STAHN-TP Palangka Raya
ketutsubagiasta@yahoo.co.id

Diterima 04 Januari 2017, direvisi 23 Januari 2017, diterbitkan 28 Pebruari 2017

Abstract

This article entitled “The Application of KMARI No. 702 year of 2016 as a Real Effort to reach the Quality Assurance of High Institution in Religion Ministry”. Some descriptions of this article cover introduction such as basis law engagement performance, report engagement, and review on report performance, some components in KMARI Nomor 702 year of 2016, understanding performance engagement, understanding of engagement performance, and meaning review on report of performance. Then also described about purpose arranging angagement performance, arranging angagement performance, purpose report performance, form, delivery, report performance yearly, performance yearly, measuring performance, indidicator performance, and indicator main of performance, purpose review on report performance, arrangement review on report performance. Last of this article namely about conclusion and reflection.

Key words : *Application, Regulation Ministry of Religion, Effort, Quality, High Institution.*

I. Pendahuluan

Banyak upaya yang telah dilakukan oleh pihak pemerintah, dalam hal ini Kementerian Agama Republik Indonesia untuk memacu tercapainya peningkatan mutu pengelolaan kinerja pada ribuan satuan kerja atau satuan organisasi yang ada di bawah binaannya. Beragam terobosan dilakukan untuk tercapai target mutu dalam pengelolaan satuan kerja yang tersebar ada di seluruh Indonesia. Mulai dari perangkat eselon satu dengan semua jajarannya di pusat. Begitu banyak juga satuan kerja yang ada di daerah-daerah di seluruh tanah air, mulai dari jajaran Kantor Wilayah Kementerian Agama tingkat provinsi, tingkat kabupaten/kota, sampai pada Kantor Urusan

Agama (KUA), serta banyak ada Madrasah (MIN, MTsN, dan MAN) yang tersebar di berbagai pelosok wilayah, yang wajib terus dibina mutunya ke arah yang lebih baik menuju tercapainya target opini wajar tanpa pengecualian (WTP).

Bila diperhatikan lagi keberadaan satuan kerja yang merupakan unit pelaksana teknis (UPT) di bidang akademik yakni perguruan tinggi keagamaan negeri (PTKN), begitu banyaknya ada di seluruh tanah air Indonesia. Bila dihitung jumlah sungguh memerlukan perhatian yang serius untuk diberikan pembinaan dalam mutu kinerja aparatnya yang merupakan aparat sipil negara (ASN) yang tidak bisa dipandang sebelah mata. Perhatian

dan pembinaan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi keagamaan negeri sungguh-sungguh menguras perhatian guna terwujudnya target tercapainya kualitas personil yang bermutu untuk melayani masyarakat akademis secara optimal, secara transparan, secara professional, dan secara bertanggung jawab. Hal inilah yang sangat penting menjadi perhatian oleh pemerintah yang harapannya agar pelayanan yang ‘bersih melayani’ dan ‘lebih dekat melayani umat’ menjadi prioritas utama menuju kualitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara positif dan bermutu.

Berdasarkan hasil Rapat Koordinasi (Rakor) Pimpinan perguruan tinggi keagamaan negeri seluruh Indonesia, tanggal 30 Desember 2016, bertempat di Kementerian Agama RI Jalan Thamrin Jakarta Pusat, yang dihadiri juga oleh para pejabat eselon I, para Kakanwil Kemenag provinsi seluruh Indonesia, para Kepala BDK seluruh Indonesia, ada diperoleh informasi mengenai keberadaan perguruan tinggi keagamaan negeri bahwa keberadaan perguruan tinggi keagamaan negeri (PTKN) di seluruh Indonesia yang berjumlah sekitar tujuh puluh PTKN, bahwa ada sebelas PTKN yang berstatus Universitas Islam Negeri (UIN), seperti : UIN Jakarta, Bandung, Malang, Riau, Makasar, Yogyakarta, Surabaya, Aceh, Palembang, Semarang, dan Medan. Sedangkan PTKN yang berstatus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) sekitar tiga puluh dua buah, yakni : IAIN Banten, Cirebon, Lampung, Mataram, Padang, Banjarmasin, Ambon, Gorontalo, Jambi, Surakarta, Bengkulu, Tulungagung, Palu, Padangsidimpuan, Pontianak, Ternate, Purwokerto, Samarinda, Palopo, Jember, Salatiga, Palangka Raya, Kendari, Langsa, Manado, Bukittinggi, Batusangkar, Metro Lampung, Lhokseumawe, Pekalongan, Ponorogo, Kerinci, dan satu yang berstatus Institut Hindu Dharma Negeri yakni IHDN Denpasar. Kemudian PTKN yang berstatus Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri

(STAIN) ada sebanyak delapan belas buah, yakni : STAIN Aceh Tengah, Curup, Kudus, Kediri, Watampone, Pamekasan, Bangka Belitung, Parepare, Jayapura, Sorong, Meulaboh, Bengkulu, dan Majene. Selanjutnya PTKN yang berstatus Sekolah Tinggi Agama Budha Negeri (STABN) ada dua buah yakni STABN Raden Wijaya Wonogiri dan STABN Sriwijaya Tangerang. Kemudian PTKN yang berstatus Sekolah Tinggi Agama Kristen Negeri (STAKN) ada sebanyak tujuh buah, yakni : STAKN Kupang, Toraja, Tarutung, Palangka Raya, Manado, Ambon, dan Sentani. Selanjutnya PTKN yang berstatus Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri (STAHN) ada tiga buah, yakni : STAHN Gde Pudja Mataram, STAHN Tampung Penyang Palangka Raya, dan STAHN Mpu Kuturan Singaraja. Ada satu PTKN yang berstatus Sekolah Tinggi Agama Katolik Negeri yakni STAKN Pontianak Kalimantan Barat. Keseluruhan PTKN tersebut memerlukan perhatian khusus dalam hal peningkatan kualitas pembinaan dan kualitas pengelolaannya, sehingga diharapkan mampu menjadi perguruan tinggi keagamaan negeri yang berkualitas dengan standar kelas dunia atau yang banyak didengungkan menjadi *World Class of University (WCU)*. Semoga mutu perguruan tinggi keagamaan negeri (PTKN) di Indonesia bisa terwujud mencapai mutu terbaik, yang akan mampu mencetak kader-kader muda Indonesia yang kompetitif dalam segala potensi dan peluangnya. Pada sisi lain juga ada banyak satuan kerja yang dinamai Balai Diklat Keagamaan (BDK) di beberapa kota di Indonesia, yang juga wajib diberikan perhatian dan pembinaan secara intensif guna terwujudnya opini Kementerian Agama Republik Indonesia yang berkualitas di mata masyarakat agama di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang tercinta dari daerah Sabang sampai ke daerah Merauke.

Dalam hal paparan mengenai mutu perguruan tinggi keagamaan negeri (PTKN) yang ada di Indonesia, maka pada perguruan

tinggi keagamaan negeri dari agama Hindu yang jumlahnya ada empat buah, bahwa potensi dan eksistensinya penting diberikan perhatian yang lebih baik ke depannya. Banyak potensi yang dimiliki yang masih perlu dibina, diberikan motivasi, ditingkatkan mutunya, dibenahi pengelolaannya, ditingkatkan statusnya, maupun hal-hal lainnya terkait dengan pembinaan pengelolaan keuangan, pengelolaan administrasinya, pengelolaan sumber daya manusianya, pembinaan pengelolaan kemahasiswaannya, pengelolaan asset pemerintah atau barang milik negara (BMN), pembinaan mutu akreditasi institusinya dan akreditasi prodinya, pembinaan pengelolaan jurnal ilmiahnya, pembinaan mutu penelitiannya, pembinaan mutu pengabdian kepada masyarakat (PkM), pembinaan mutu kerjasama internal instansi di Indonesia dan antar instansi dengan pihak luar negeri dan tindak lanjutnya, pembinaan disiplin Aparat Sipil Negara (ASN), pembinaan pengelolaan sarana prasarannya, dan sebagainya. Hal yang sangat mendesak untuk diberikan perhatian untuk pembinaan dalam mutu PTKN Hindu adalah mutu sumber daya manusia (SDM) yang terkait dengan kinerja aparat, laporan kinerja aparat, serta upaya peningkatan mutu kinerja aparat di PTKN Hindu di Indonesia. Hal tersebut sangat *urgent* untuk dibina terus yang harapannya dapat menjadi lebih baik dalam *action and performance personal* (AAPP) pada perguruan tinggi keagamaan negeri (PTKN) Hindu di masa depan yang lebih gemilang dalam pelayanan kepada umat Hindu Indonesia.

Perhatian penting yang sangat mendesak pada kondisi kekinian dalam rangka memantapkan eksistensi dari beberapa PTKN Hindu adalah upaya untuk penerapan KMARI Nomor 702 tahun 2016 mengenai “Pedoman Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja pada Kementerian Agama” (KMARI Nomor 702 Tahun 2016). Perhatian tentang kinerja para personal di tingkat pusat sampai ke daerah-

daerah di jajaran Kementerian Agama Republik Indonesia merupakan hal yang positif dan merupakan upaya pemerataan pembinaan secara *vertical* maupun *horizontal*. Keberadaan Kementerian Agama Republik Indonesia di tingkat pusat penting didukung juga oleh para aparat yang ada di berbagai daerah di seluruh tanah air, yang pada intinya kinerja aparat penting terus digenjot untuk dibina ke arah bermutu dan profesional. Hal penting yang diuraikan pada pendahuluan ini, meliputi : dasar hukum perjanjian kinerja, laporan kinerja dan reviu atas laporan kinerja, beberapa komponen pada KMA RI Nomor 702 tahun 2016, pengertian perjanjian kinerja, pengertian laporan kinerja, dan pengertian reviu atas laporan kinerja seperti paparan berikut ini.

1.1 Dasar Hukum Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja

Beberapa peraturan resmi pemerintah yang dijadikan dasar hukum dalam menetapkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 702 Tahun 2016 tentang Pedoman Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja pada Kementerian Agama, antara lain : a) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah; b) Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan; c) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional; d) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; e) Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara; f) Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2015 tentang Kementerian Agama; g) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama

di Lingkungan Instansi Pemerintah; h) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama; i) Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pembentukan Satuan Kerja Kantor Misi Haji Indonesia di Arab Saudi; j) Peraturan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 2011 tentang Pedoman Pembentukan dan Penyempurnaan Organisasi Instansi Vertikal dan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Agama; k) Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama; l) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; m) Peraturan Menteri Agama Nomor 42 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama; dan n) Keputusan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2015-2019 (Anonim, 2016 : 6-8).

Beberapa dasar hukum pada Keputusan Menteri Agama sebagaimana diuraikan di atas, merupakan dasar utama dalam upaya untuk menerapkan penjaminan mutu pada satuan kerja di lingkup Kementerian Agama Republik Indonesia. Termasuk juga bagaimana upaya untuk menerapkan adanya ketentuan yang berlaku untuk meningkatkan kualitas atau mutu penyelenggaraan pada perguruan tinggi keagamaan negeri di bawah binaan Kementerian Agama Republik Indonesia, yang juga ada beberapa perguruan tinggi negeri Hindu, di antaranya Institut Hindu Dharma Negeri (IHDN) Denpasar, Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Tampung Penyang (STAHN-TP) Palangka Raya, Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Gde Pudja (STAHN-GP) Mataram, dan Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan (STAHN-MK)

Singaraja. Peningkatan mutu penyelenggaraan perguruan tinggi agama Hindu negeri di Indonesia menjadi bagian yang sangat *urgent* untuk diterapkan secara konsisten guna mendapatkan keluaran (*output*) serta mendapatkan hasil (*outcome*) yang bermutu. Perguruan tinggi keagamaan Hindu negeri wajib memiliki komitmen dan tanggungjawab besar untuk mewujudkan kualitas atau mutu pengelolaan secara baik, benar, dan bermutu. Pengelolaan yang dimaksudkan adalah menyangkut kualitas perjanjian kinerja, kualitas laporan kinerja, serta kualitas reviu atas laporan kinerja para personil pada masing-masing perguruan tinggi Hindu negeri di Indonesia, baik kinerja para pegawai maupun kinerja para dosennya. Setidaknya para pegawai dan para dosen pada perguruan tinggi agama Hindu negeri dapat memahami, menerapkan, dan menindaklanjuti mutu kinerja, mutu laporan kinerjanya secara konsisten dan penuh komitmen.

1.2 Beberapa Komponen pada KMARI Nomor 702 Tahun 2016

Dalam paparan mengenai “Penerapan KMARI Nomor 702 Tahun 2016 Sebagai Upaya Nyata Menuju Kualitas Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi Pada Kementerian Agama” diuraikan mengenai beberapa komponen, antara lain : a) Perjanjian Kinerja; b) Laporan Kinerja; dan c) Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja. Ketiga materi dalam paparan ini merupakan hal yang sangat urgen dalam rangka untuk meningkatkan mutu atau kualitas penyelenggaraan perguruan tinggi keagamaan negeri termasuk juga perguruan tinggi agama Hindu negeri di Indonesia. Dirasakan tidak hanya untuk perguruan tinggi Hindu negeri saja, namun juga penting untuk perguruan tinggi agama Hindu swasta yang ada di Indonesia, oleh karena beberapa perguruan tinggi Hindu swasta yang ada di Indonesia juga mendapat pelayanan, perhatian, sentuhan, pembinaan, serta bantuan material atau bantuan pendanaan

dari pemerintah melalui Kementerian Agama Republik Indonesia melalui *leading sector* Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu yakni melalui Direktorat Pendidikan Tinggi Hindu.

Komponen utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi Hindu negeri maupun swasta di Indonesia sesungguhnya merupakan upaya positif dan factual untuk meningkatkan kualitas tata kinerja, peningkatan tata pelaporan kinerja, serta peningkatan kualitas tata cara revidi atas laporan kinerja. Dalam faktanya walaupun perguruan tinggi Hindu yang swasta tidak ada membuat perjanjian kinerja dengan pihak pimpinan di pusat, namun kaitannya dengan kualitas laporan yang menyangkut kinerja yang ada hubungannya dengan keuangan yang diterima atau yang dibantu oleh pihak pusat tentu juga merupakan hal penting untuk diacu. Pada perguruan tinggi Hindu negeri bahwa tiga komponen tersebut di atas merupakan hal yang tidak bisa diabaikan begitu saja, oleh karena hal itu bersifat prinsip yang wajib diterapkan, wajib dipatuhi, wajib dilaksanakan, serta wajib dipenuhi dengan kesungguhan maupun dengan penuh tanggungjawab. Komponen manapun di lingkungan perguruan tinggi Hindu negeri yang tidak berupaya untuk itu, maka risikonya adalah tentu mendapatkan sanksi yang tidak ringan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negeri Indonesia yang wajib adanya sadar hukum yang berlaku sebagaimana yang telah disebutkan pada point dasar hukum pada tulisan di awal paragraf ini.

1.3 Pengertian Perjanjian Kinerja

Sesuai KMARI Nomor 702 tahun 2016 ada dijelaskan apa itu perjanjian kinerja? “Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja” (Anonim, 2016 : 10). Dengan pengertian perjanjian kinerja

sebagaimana dijelaskan di atas, maka upaya untuk memenuhi untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang sesuai dengan yang ditentukan pada perjanjian kinerja yang telah disepakati dan ditandatangani sebelumnya. Semua bentuk penugasan, kinerja, pelaksanaan kerja, dan segala hal yang telah disepakati pada perjanjian kinerja tentu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perjanjian kinerja diharapkan dilaksanakan, dikerjakan, diselenggarakan dengan baik, benar, dan berkualitas. segala bentuk kinerja yang dicantumkan pada perjanjian kinerja agar dijalankan sesuai koridor peraturan yang berlaku maupun ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak atasan atau pihak pemerintah, sehingga upaya, program, kegiatan, kinerja menjadi sukses, berhasil, dan tertib kerja yang dilakukan oleh para pegawai, para dosen dan para unsur pimpinan.

1.4 Pengertian Laporan Kinerja

Yang dimaksud dengan “Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap Satuan Organisasi/Kerja pada Kementerian Agama atas penggunaan anggaran” (Anonim, 2016 : 28). Perguruan tinggi keagamaan negeri merupakan salah satu satuan organisasi atau satuan kerja di bawah binaan yang dilakukan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. Semua komponen yang ada pada perguruan tinggi keagamaan negeri termasuk perguruan tinggi keagamaan Hindu negeri, seperti pada Institut Hindu Dharma Negeri dan Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri yang memiliki perangkat personil atau para pegawai dan para dosen agar melakukan laporan kinerja secara baik, akurat, dan berkualitas. Apa yang menjadi tugas dan fungsinya agar diupayakan untuk membuat laporan dan membuat pertanggungjawaban sesuai makna yang terkandung pada pengertian dijelaskan sebelumnya.

1.5 Pengertian Reviu atas Laporan Kinerja

Sesuai Keputusan Menteri Agama RI Nomor 702 tahun 2016 ada dijelaskan mengenai pengertian Reviu atas Laporan Kinerja bahwa “reviu merupakan penelaahan atas laporan kinerja untuk memastikan bahwa laporan kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang andal, akurat, dan berkualitas” (Anonim, 2016 : 60). Program kerja atau agenda kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak pelaksana pada perguruan tinggi keagamaan negeri agar diupayakan untuk dikaji, ditelaah, dibahas, dicermati, serta dilakukan pembahasan yang akurat, cermat, benar, dan *up to date* sehingga laporan kinerja dapat dipercaya kebenarannya, kelengkapannya, dan keakuratannya sesuai harapan dari laporan kinerja yang memenuhi standar laporan keuangan yakni laporan yang akuntabel dan berkualitas baik dan benar. Laporan kinerja yang telah ditelaah merupakan laporan kinerja yang berkaitan dengan keuangan yang sangat wajib dapat dipertanggungjawabkan kebenaran, kelengkapan bukti fisiknya, serta laporan kinerja yang memenuhi ketentuan dalam laporan keuangan.

II. Penerapan KMARI Nompr 702 tahun 2016 Sebagai Upaya Nyata Menuju Kualitas Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi Kementerian Agama

Dalam bagian ini diuraikan mengenai tujuan penyusunan perjanjian kinerja, penyusunan perjanjian kinerja, tujuan laporan kinerja, format laporan kinerja, penyampaian laporan kinerja, laporan kinerja tahunan, pengukuran kinerja, indikator kinerja, dan indikator kinerja utama, tujuan reviu atas laporan kinerja, dan tata cara reviu atas laporan kinerja. Beberapa sub uraian sesuai yang diharapkan dalam sub ini bahwa dalam penyelenggaraan dan penerapan mengenai KMARI Nomor 702 tahun 2016,

bahwa betapa pentingnya penerapan peraturan tersebut guna sebagai tuntunan untuk menyelenggarakan perguruan tinggi keagamaan negeri yang bermutu dan kapabel dalam kinerja, sehingga pelayanan pada perguruan tinggi menjadi lebih baik dan lebih bermartabat sebagai perguruan tinggi yang diminati oleh masyarakat akademis di Indonesia. Mari simak beberapa uraian yang terkait dengan penjelasan yang bersifat naratif seperti uraian berikut ini, yang harapannya dapat bermanfaat buat peningkatan mutu kinerja perguruan tinggi.

2.1 Tujuan Penyusunan Perjanjian Kinerja

Menyimak pengertian mengenai perjanjian kinerja seperti uraian sebelumnya bahwa upaya untuk menyusun perjanjian kinerja memiliki beberapa tujuan. “Tujuan penyusunan perjanjian kinerja bertujuan untuk : 1. Mewujudkan komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur; 2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur; 3. Menilai keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi serta menjadi dasar pemberian penghargaan dan sanksi; 4. Menjadi dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi, dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah; dan 5. Menjadi dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai” (Anonim, 2016 : 10—11). Dalam Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia seperti yang diuraikan di atas, maka ada lima tujuan utama yang wajib dipahami dan dipenuhi dalam upaya melaksanakan perjanjian kinerja tentu dalam penerapan perjanjian kinerja pada perguruan tinggi keagamaan negeri sesungguhnya tujuan penyusunan perjanjian kinerja sebagai upaya positif agar diketahui dalam kinerja apakah sudah benar, apakah sudah sesuai dengan formatnya, dan sesuai dengan standar perjanjian kinerja.

2.2 Penyusunan Perjanjian Kinerja

Dalam rangka untuk menyusun perjanjian kinerja pada unit atau satuan kerja perguruan tinggi keagamaan negeri termasuk pada perguruan tinggi Hindu negeri di Indonesia, maka tata caranya mencakup beberapa hal atau beberapa langkah. Adapun tata cara yang dimaksudkan adalah *pertama*, Pihak yang menyusun dan menandatangani Perjanjian Kinerja, pada point f yakni Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada sub 1) ditegaskan : “Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri, Perjanjian Kinerja pada perguruan tinggi keagamaan negeri disusun dan ditandatangani oleh pimpinan PTKN masing-masing dan disetujui oleh Direktur Jendral terkait” (Anonim, 2016 : 11). Dalam hal ini, bahwa perjanjian kinerja ditandatangani oleh Rektor IHDN Denpasar, para Ketua pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri, seperti : Ketua STAHN-TP Palangka Raya, Ketua STAHN-GP Mataram, dan Ketua STAHN-MK Singaraja, dengan diketahui atau disetujui oleh Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia Jakarta. *Kedua*, Waktu Penyusunan Perjanjian Kinerja, pada point f. Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada angka 1) Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dinyatakan : “Perjanjian Kinerja pada PTKN disusun dan ditandatangani paling lambat 35 (tiga puluh lima) hari kalender setelah DIPAPTKN diterima oleh masing-masing pimpinan PTKN” (ibid, 12). Hal tersebut dapat dipahami jika DIPAPTKN telah diterima pada tanggal 9 Desember 2016 (untuk di STAHN-TP Palangka Raya), maka perjanjian kinerja wajib sudah ditandatangani selambat-lambatnya pada tanggal 14 Januari 2017, dan pada PTKN Hindu negeri yang di IHDN Denpasar, di STAHN-GP Mataram dan di STAHN-MK Singaraja menyesuaikan dengan kapan telah diterima DIPA-nya. Perlu diingat bahwa batas waktu tiga puluh lima hari itu merupakan batas waktu yang paling lambat.

Diuyapakan jangan sampai lewat dari batas waktu tersebut, oleh karena jika terlambat, maka hal itu berakibat beresiko yang tidak baik, jika bisa diupayakan lebih awal maka hal itu lebih baik.

Ketiga, Penggunaan sasaran dan indikator, pada sub ketiga ini dijelaskan bahwa “Perjanjian kinerja menyajikan indikator kinerja utama yang menggambarkan hasil-hasil yang utama dan kondisi yang seharusnya, tanpa mengesampingkan indikator dan kondisi yang relevan. Sub d. Pada satuan kerja (kanwil/kankemenag kab./kota) dan unit pelaksana teknis (PTKN/Balai/KMHI/Madrasah), sasaran yang digunakan menggambarkan paling sedikit keluaran (*output*) pada bidangnya serta menggunakan Indikator Kinerja Utama satuan kerja dan indikator kinerja lain yang relevan” (Anonim, 2016 : 15). Hal ini penting dicermati bahwa indikator utama dan indikator lain yang relevan perlu dikombinasikan sesuai dengan penggunaan sasaran dan indikatornya. Dalam hal penyusunan perjanjian kinerja bahwa indikator utama dan indikator lain yang relevan dapat ditentukan sesuai kinerja pada satuan masing-masing PTKN.

Keempat, Format Perjanjian Kinerja sesuai KMARI 702 tahun 2016, bahwa secara umum ada dua bagian format yakni pernyataan perjanjian kinerja dan lampiran perjanjian kinerja. Namun juga tetap memperhatikan muatan yang disajikan dalam perjanjian kinerja. Mengenai sub a. Pernyataan Perjanjian Kinerja dijelaskan : “b) Tingkat unit eselon I, unit eselon II, satuan kerja (kanwil/kankemenag kab./kota), dan UPT (PTKN/Balai/KMHI/Madrasah) pada anak lampiran I.B.” (Anonim, 2016 : 15). Selanjutnya mengenai sub b. Lampiran Perjanjian Kinerja, “5) Tingkat Unit Pelaksana teknis (PTKN/Lajnah/KMHI/Balai/Madrasah) terdapat pada anak lampiran I.G.” (ibid). Untuk melengkapi pemahaman terkait pernyataan perjanjian kinerja dan lampiran perjanjian kinerja terutama mengenai I.B. dan

I.G. sebagai yang dikutip di atas, maka dapat diperhatikan pada KMARI Nomor 702 tahun 2016 pada halaman 17 dan pada halaman 26.

Kelima, Revisi dan Perubahan Perjanjian Kinerja, dinyatakan bahwa : “Perjanjian kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut : a. terjadi pergantian atau mutasi pejabat; b. perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran); dan c. perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran” (ibid). Dengan menyimak hal-hal terkait revisi dan perubahan perjanjian kinerja sesuai yang telah dikutip di atas, bahwa revisi dan perubahan perjanjian kinerja dapat dilakukan sesuai yang telah ditentukan tersebut di atas. Ada tiga hal yang perlu diperhatikan jika diinginkan untuk dilakukan revisi dan perubahan perjanjian kinerja. Jadi revisi dan perubahan tidak sembarangan bisa dilakukan oleh pihak yang menyepakati perjanjian kinerja.

2.3 Tujuan Laporan Kinerja

Adapun tujuan laporan kinerja, sebagai berikut : “1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai; 2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi satuan organisasi/kerja pada Kementerian Agama untuk meningkatkan kinerjanya” (Anonim, 2016 : 28). Menyimak kutipan bahwa tujuan laporan kinerja ada dua yang dapat diegaskan sebagai berikut : *pertama*, untuk memberikan informasi yang terukur yang seharusnya dicapai, dan *kedua*, untuk upaya perbaikan laporan kinerja bagi satker guna meningkatkan kualitas laporan kinerjanya. Harapannya bahwa antara pemberi mandat mencapai kualitas kinerja serta diperlukan perbaikan agar kualitas kinerja semakin baik dan benar, yang pada akhirnya kualitas kinerja dapat bermutu baik dan benar.

2.4 Format Laporan Kinerja, Penyampaian Laporan Kinerja, Laporan Kinerja Tahunan, Pengukuran Kinerja, Indikator Kinerja, dan Indikator Kinerja Utama

Berkenaan dengan uraian format laporan kinerja, penyampaian laporan kinerja, laporan kinerja tahunan, pengukuran kinerja, indikator kinerja, dan indikator kinerja utama, yang sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 702 tahun 2016, maka dapat diuraikan seperti paparan berikut ini, yang harapannya dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dan edukatif. Beberapa sub uraian sebagaimana judul tulisan di atas, bahwa ada dua format yakni : a) format laporan kinerja triwulan I, triwulan II, triwulan III, dan triwulan IV yang berisikan mengenai sasaran kinerja, indikator kinerja, target kinerja, dan realisasi kinerja. Contoh formatnya dapat diperhatikan pada KMARI Nomor 702 tahun 2016 pada format II.A sampai dengan format II.H. pada halaman 40, 42, 45, 47, 49, 51, 53, dan 56. Kemudian mengenai format laporan kinerja tahunan yang disusun oleh setiap satuan kerja atau satuan organisasi yang menyusun perjanjian kinerja dan menyajikan informasi tentang : “1. Uraian singkat organisasi; 2. Rencana dan target kinerja yang ditetapkan; 3. Pengukuran kinerja; dan 4. Evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud. Analisis ini juga mencakup atas efisiensi penggunaan sumber daya” (Anonim, 2016 : 29). Mengenai contoh formatnya adalah format II.I pada KMARI Nomor 702 tahun 2016 guna dapat diacu dalam penerapannya pada PTKN Hindu negeri.

Selanjutnya mengenai penyampaian laporan kinerja untuk triwulan I, triwulan II, triwulan III, dan triwulan IV, bahwa laporan kinerja disampaikan secara berkala, pada Unit Pelaksana Teknis Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri, dijelaskan “laporan kinerja triwulan I

pada PTKN disusun berdasarkan perjanjian kinerja yang ditandatangani oleh pimpinan PTKN dan disampaikan kepada Direktur Jenderal terkait paling lambat tanggal tiga belas bulan April tahun berjalan” (ibid, 30). Kemudian untuk “laporan kinerja triwulan II pada PTKN disusun berdasarkan perjanjian kinerja yang ditandatangani oleh pimpinan PTKN dan disampaikan kepada Direktur Jenderal terkait paling lambat tanggal tiga belas bulan Juli tahun berjalan” (ibid, 32). Selanjutnya untuk penyampaian laporan triwulan III dijelaskan “laporan kinerja triwulan III pada PTKN disusun berdasarkan perjanjian kinerja yang ditandatangani oleh pimpinan PTKN dan disampaikan kepada Direktur Jenderal terkait paling lambat tanggal tiga belas bulan Oktober tahun berjalan” (ibid, 33). Sedangkan penyampaian laporan kinerja triwulan IV dijelaskan “laporan kinerja triwulan IV pada PTKN disusun berdasarkan perjanjian kinerja yang ditandatangani oleh pimpinan PTKN dan disampaikan kepada Direktur Jenderal terkait paling lambat tanggal tiga belas bulan Januari tahun selanjutnya” (ibid, 35). Dapat ditegaskan bahwa penyampaian laporan kinerja selambat-lambatnya pada tanggal 13 April untuk laporan kinerja triwulan I, pada tanggal 13 Juli untuk laporan kinerja triwulan II, pada tanggal 13 Oktober untuk laporan kinerja triwulan III, tanggal 13 Januari tahun berikutnya untuk laporan kinerja triwulan IV, sehingga batas waktu penyampaian laporan kinerja penting diingat agar bisa tepat waktunya.

Mengenai Laporan Kinerja Tahunan untuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) ada dijelaskan “Laporan kinerja tahunan PTKN tahun berjalan disusun berdasarkan perjanjian kinerja yang ditandatangani oleh pimpinan PTKN dan disampaikan kepada Direktur Jenderal melalui Sekretaris Direktur Jenderal terkait serta tembusan diberikan kepada Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana paling lambat

tanggal lima bulan Februari tahun selanjutnya” (ibid, 37). Laporan Kinerja Tahunan untuk perguruan tinggi keagamaan negeri termasuk pada perguruan tinggi keagamaan Hindu negeri, bahwa laporan kinerja tahunan disampaikan kepada Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu, untuk perhatian (u.p.) Sekretaris Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu, yang tembusannya disampaikan kepada Sekjen Kementerian Agama RI u.p. Kepala Biro Ortala. Penyampaian laporan kinerja tahunan paling lambat tanggal lima Februari tahun selanjutnya. Contoh : laporan kinerja tahunan untuk tahun 2016, maka laporan sudah disampaikan paling lambat pada tanggal 5 Februari 2017.

Dalam hal pengukuran kinerja, bahwa “Salah satu fondasi dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi *output* dan *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang terjadi. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berskala setiap triwulan dan tahunan. Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja unit/satuan kerja” (Anonim, 2016 : 38—39). Berkenaan dengan pengukuran kinerja sebagaimana kutipan di atas, maka dapat ditegaskan beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pelaku pada PTKN Hindu di Indonesia, antara lain : a) pengukuran kinerja perlu untuk peningkatan pelayanan publik, b) pengukuran kinerja perlu untuk peningkatan akuntabilitas terkait *output* dan *outcome* yang harus dicapai secara akuntabel, c) pengukuran kinerja perlu untuk peningkatan kinerja secara komparatif antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang terjadi, d) pengukuran kinerja perlu untuk peningkatan kinerja secara

triwulan dan secara tahunan, dan e) pengukuran kinerja perlu untuk peningkatan kualitas kinerja pada satuan kerja perguruan tinggi keagamaan negeri Hindu masing-masing.

Dalam konteks dengan indikator kinerja utama, ada ditegaskan bahwa “Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan terwujudnya kinerja, tercapainya hasil program dan hasil kegiatan indikator kinerja instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi. Indikator kinerja yang digunakan harus memenuhi kriteria spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan, dan sesuai dengan kurun waktu tertentu” (ibid). Komponen penting dalam pengukuran kinerja antara lain : a) ukuran keberhasilan yang menggambarkan terwujudnya kinerja, b) tercapainya hasil program, c) tercapainya hasil kegiatan, d) indikator kinerja instansi pemerintah harus selaras dengan antar tingkatan unit organisasi, e) indikator pengukuran kinerja memenuhi beberapa kriteria, seperti : kriteria spesifik, dapat terukur, dapat dicapai, relevan, dan sesuai dengan kurun waktu tertentu misalnya kurun triwulan dan tahunan.

Berkenaan dengan indikator kinerja utama (IKU) sesuai KMARI Nomor 702 tahun 2016 ada ditegaskan bahwa “Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas dan fungsi serta mandat (*core business*) yang diemban. Indikator kinerja utama (IKU) dipilih dari seperangkat indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik” (ibid). Dengan menyimak makna indikator kinerja utama (IKU) sebagaimana ditegaskan pada kutipan di atas, bahwa ukuran dari indikator kinerja utama adalah hasil kinerja (*outcome*). Mulai dari komponen aparat di tingkat pusat sampai dengan di tingkat daerah, termasuk komponen unit pelaksana teknis (UPT) pada perguruan tinggi keagamaan negeri seperti di perguruan tinggi keagamaan negeri

Hindu agar memiliki hasil kinerja (*outcome*) yang jelas dan juga memiliki hasil keluaran kinerja (*output*) yang nyata. Bila dilaksanakan penelitian oleh para dosen agar ada hasil penelitian dan ada hasil publikasi penelitian secara akurat dan profesional. Begitu juga agar ada pertanggungjawaban di bidang keuangan yang transparan dan akuntabel. Pada unsur pimpinan perguruan tinggi keagamaan negeri, terutama pada perti Hindu negeri juga memiliki hasil kinerja dan hasil keluaran yang *factual, up to date, professional*, serta akuntabel.

2.5 Tujuan Reviu atas Laporan Kinerja

Kegiatan yang dilaksanakan pada suatu instansi atau organisasi pemerintah tentu memiliki tujuan yang jelas dan pasti. Begitu pula tujuan mengenai reviu atas laporan kinerja yang dilaksanakan oleh segenap perangkat atau aparat pada perguruan tinggi keagamaan negeri bahwa tujuannya sebagaimana yang telah ditentukan, maka ada dijelaskan seperti “tujuan reviu atas laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah : a. membantu penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; dan b. memberikan keyakinan terbatas mengenai akurasi, keandalan, dan keabsahan data/informasi kinerja instansi Pemerintah sehingga dapat menghasilkan Laporan Kinerja yang berkualitas” (Anonim, 2016 : 60). Jadi ada dua tujuan yang dapat dipahami yang dapat diterapkan di PTKN Hindu yakni *pertama*, membantu penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada PTKN Hindu dan *kedua*, memberikan keyakinan mengenai akurasi, keandalan/keabsahan data informasi kinerja pada PTKN yang harapannya untuk mendapatkan laporan kinerja PTKN yang bermutu akurat.

2.6 Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja

Berdasarkan KMARI Nomor 702 tahun 2016, dinyatakan bahwa tata cara reviu, antara lain : “1. Pihak yang melakukan reviu, 2. Waktu

pelaksanaan revidu, 3. Ruang lingkup pelaksanaan revidu, dan 4. Pelaporan revidu” (Anonim, 2016 : 60—61). Dengan memperhatikan tata cara revidu atas laporan kinerja sesuai kutipan di atas, maka upaya revidu sesungguhnya sebagai upaya untuk meningkatkan mutu kinerja pada perguruan tinggi keagamaan negeri, termasuk juga pada perguruan tinggi keagamaan negeri Hindu di Indonesia. Sebagaimana dijelaskan pada KMARI Nomor 702 tahun 2016 tersebut bahwa pihak yang melakukan revidu adalah pihak auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. Sedangkan pihak perguruan tinggi keagamaan negeri Hindu tentu menyiapkan bahan-bahan, material, dokumen, ataupun hal-hal yang dibutuhkan untuk kelancaran pelaksanaan revidu yang dilakukan oleh para auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia.

Selanjutnya dalam hal waktu pelaksanaan revidu dijelaskan bahwa “Tahapan revidu laporan kinerja merupakan bagian tidak terpisahkan dari tahapan pelaporan kinerja. Revidu dilaksanakan secara paralel dengan pelaksanaan manajemen dan penyusunan laporan kinerja Instansi Pemerintah. Revidu harus sudah selesai sebelum ditandatangani pimpinan dan sebelum disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu tanggal dua puluh bulan Februari tahun berjalan” (Anonim, 2016 : 60—61). Dengan menyimak mengenai waktu pelaksanaan revidu atas laporan kinerja seperti kutipan di atas, bahwa waktu pelaksanaan revidu dilakukan disesuaikan dengan tahapan pelaksanaan laporan kinerja, setidaknya waktu pelaksanaan revidu telah selesai dilakukan penandatanganannya oleh pimpinan dan sebelum disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Refromasi Birokrasi, setidaknya pada tanggal dua puluh Februari tahun berjalan.

Selanjutnya mengenai ruang lingkup pelaksanaan revidu, dijelaskan pada KMARI Nomor 702 tahun 2016, sebagai berikut : “a) Metode pengumpulan data/informasi. Hal ini dilakukan terkait untuk menguji keandalan dan akurasi data/informasi kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja; b) Penelaahan SAKIP secara ringkas. Hal ini dilakukan untuk menilai keselarasan antara perencanaan strategis di tingkat Kementerian Agama dengan perencanaan strategis unit di bawahnya, terutama dalam hal keselarasan sasaran, indikator kinerja, program dan kegiatannya; c) Penyusunan kertas kerja revidu. Kertas kerja revidu, setidaknya mencakup hal-hal sebagai berikut : 1) Hasil pengujian atas keandalan dan akurasi data atau informasi kinerja dalam laporan kinerja; 2) Telaahan atas aktivitas penyelenggaraan SAKIP; 3) Hal yang direvidu dan langkah-langkah revidu yang dilaksanakan; dan 4) Hasil pelaksanaan langkah-langkah revidu dan kesimpulan/catatan perevidu; d) Setelah melakukan revidu, perevidu harus membuat surat pernyataan telah direvidu dan surat tersebut merupakan bagian dari laporan kinerja; e) Revidu dilakukan hanya atas laporan kinerja Kementerian Agama” (Anonim, 2016 : 61). Beberapa kutipan di atas sungguh jelas yang patut diacu dan dijadikan pedoman penting dalam melakukan revidu laporan kinerja yang dilakukan oleh perevidu pada satuan kerja pada masing-masing perguruan tinggi keagamaan negeri yang direvidu oleh petugas revidu, yang pada akhirnya kesimpulan dari tata cara revidu saat ini dapat menjadi dasar dalam melakukan revidu pada tahun berikutnya. Semoa dengan pelaksanaan revidu laporan kinerja memperoleh hasil yang baik dan tidak ada perbaikan, sedapat mungkin sudah memenuhi ketentuan yang berlaku dalam pedoman revidu laporan kinerja.

Sedangkan mengenai pelaporan revidu, bila disimak pada KMARI Nomor 702 tahun 2016, yang pada intinya sebagai upaya pertang-

gungjawaban pelaksanaan reviu, seperti prosedur reviu yang dilakukan, kesalahan atau kelemahan yang ditemui, langkah perbaikan yang disepakati, langkah perbaikan yang telah dilakukan dan saran perbaikan yang tidak atau belum dilaksanakan. Semua laporan reviu sebagai dasar dalam membuat pernyataan telah direviu. Pernyataan yang dimaksudkan antara lain : “a) Reviu telah dilakukan atas laporan kinerja untuk tahun yang bersangkutan. b) Reviu telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman reviu laporan kinerja. c) Semua informasi yang dimuat dalam laporan reviu adalah penyajian manajemen. d) Tujuan reviu adalah untuk memberikan keyakinan mengenai akurasi, keandalan, dan keabsahan informasi kinerja dalam laporan kinerja kepada pimpinan instansi pemerintah. e) Simpulan reviu yaitu apakah laporan kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang andal, akurat, dan absah. f) Paragraf penjelas (apabila diperlukan) yang menguraikan perbaikan penyelenggaraan SAKIP dan koreksi atas penyajian laporan kinerja yang belum atau belum selesai dilakukan oleh unit pengelola kerja” (Anonim, 2016 : 62). Mengenai pelaporan reviu sesuai sumber pada PMARI di atas, bahwa sesuai format lampiran III.A menjadi bagian dari kinerja pereviu yakni Inspektorat Jenderal Kementerian Agama RI dan terkait dengan *check list* sesuai format III.B merupakan bagian kinerja dari Kementerian Agama Republik Indonesia.

III. Simpulan dan Refleksi

Pada bagian akhir dari tulisan ini menguraikan mengenai simpulan dan refleksi. Simpulan merupakan inti dari apa yang diuraikan pada halaman sebelumnya sehingga pembaca dapat memahami isi utama dari tulisan ini. Simpulan memuat beberapa pernyataan inti atau pernyataan singkat yang menggambarkan materi penting yang perlu dipahami dan ditindaklanjuti. Selanjutnya refleksi dimaksudkan adalah uraian mengenai meditasi yang dalam karena refleksi dari kata *reflection* (bahasa Inggris) dan

reflectere (dari bahasa latin) yang maknanya melengkung ke belakang. Maksudnya bahwa menengok hal-hal yang telah dilakukan dan dilaksanakan yang bersifat memeriksa kembali. Refleksi sebagai pembalikan, yang lazimnya pembalikan juga disebut sebagai *reflexio* maksudnya menekuk ke belakang. Dalam arti untuk mengamati, mencermati, memperhatikan kembali hal-hal yang perlu ditinjau kembali atau review sehingga dapat dibenahi, diluruskan, diperbaiki ke arah yang lebih baik dan lebih benar.

3.1 Simpulan

Menyimak beberapa uraian sebelumnya, maka beberapa simpulan dalam tulisan ini meliputi, *pertama*, memahami dengan baik beberapa dasar hukum dalam melakukan perjanjian-perjanjian kinerja maupun dasar hukum dalam membuat laporan kinerja dan termasuk dasar hukum dalam melakukan reviu atas laporan kinerja. Penting dipahami juga terkait beberapa komponen pada Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 702 tahun 2016, di antaranya mengenai pengertian perjanjian kinerja, juga mengenai pengertian laporan kinerja, dan pentingnya dipahami tentang pengertian reviu atas laporan kinerja sebagaimana sudah diuraikan pada bagian pendahuluan tulisan ini. *Kedua*, dalam upaya untuk menerapkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia pada berbagai satuan kerja yang ada di Kementerian Agama RI di seluruh Indonesia, termasuk pada perguruan tinggi keagamaan negeri, yang juga ada termasuk perguruan tinggi keagamaan Hindu negeri yang jumlah ada empat buah, maka hal penting dipahami adalah bagaimana tentang tujuan penyusunan perjanjian kinerja, hal-hal yang dilakukan dalam penyusunan perjanjian kinerja, apa yang menjadi tujuan laporan kinerja, ada format-format yang digunakan dalam membuat perjanjian kinerja maupun dalam membuat atau menyusun laporan kinerja, serta upaya-upaya yang

dilakukan dalam penyampaian laporan kinerja, upaya untuk membuat laporan kinerja secara berkala seperti laporan kinerja secara triwulan I, laporan kinerja secara triwulan II, laporan kinerja secara triwulan III, dan laporan kinerja secara triwulan IV, maupun dalam membuat laporan kinerja tahunan. Kemudian ada upaya mengenai pengukuran kinerja, termasuk hal yang terkait indikator kinerja, dan mengenai indikator kinerja utama atau IKU. Pentingnya pelaksanaan menelaah laporan kinerja, yang wajib dipahami mengenai tujuan revidi atas laporan kinerja pada satker masing-masing. Ada upaya mengenai tata cara revidi atas laporan kinerja pada satker, sehingga penerapan KMARI Nomor 702 tahun 2016 dapat terlaksana dengan baik, benar, transparan, dan bermutu faktual.

Ketiga, upaya untuk menerapkan KMARI Nomor 702 tahun 2016, hendaknya komponen satuan kerja masing-masing, termasuk pada perguruan tinggi Hindu negeri, agar lebih memahami kandungan isi KMARI Nomor tahun 2016 dengan sebaik-baiknya, guna bisa diaplikasikan secara tepat, baik tepat format, tepat prosedur, dan tepat substansinya. Para pihak atau komponen yang terkait pada perguruan tinggi keagamaan Hindu negeri hendaknya memiliki persepsi, pemahaman, memaknai, dan mengetahui secara baik, benar, dan transparan mengenai apa-apa yang menjadi tugas dan fungsinya, sehingga dalam melakukan atau menerapkan KMARI Nomor 702 tahun 2016 dapat diterapkan secara baik, benar, dan andal. Hindari adanya keraguan dalam hal penerapan ketentuan tersebut, oleh karena isi dan makna yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan dan pengelolaan perguruan tinggi keagamaan Hindu negeri yang dapat melayani secara baik yakni “bersih melayani” dan lebih dekat melayani umat”. Betapa pentingnya perjanjian kinerja, laporan kinerja, maupun revidi atas laporan kinerja bagi keberhasilan dan peningkatan mutu pengelolaan perguruan tinggi keagamaan Hindu

negeri, sehingga dapat memiliki keluaran yang bermutu (*quality output*) serta memiliki hasil kinerja yang bermutu (*quality outcome*). Semoga berhasil dengan hasil terbaik kualitas perguruan tinggi keagamaan Hindu negeri di Indonesia sebagai media untuk menuju *world class university* (WCU), serta dapat menuju opini terbaik bagi Kementerian Agama Republik Indonesia yakni opini wajar tanpa pengecualian atau WTP. Semoga terwujud dengan sukses, sekali lagi “bersih melayani” dan “lebih dekat melayani umat”.

3.2 Refleksi

Menyimak paparan sebelumnya bahwa yang penting menjadi bahan refleksi adalah menengok kembali keluaran kinerja (*output*) serta hasil kinerja (*outcome*) pada tahun sebelumnya. Tentu kinerja tahun sebelumnya dapat dijadikan cermin atau pedoman dalam upaya meningkatkan mutu penyelenggaraan PTKN Hindu di tahun ini dan di tahun berikutnya. Bilamana pada tahun-tahun sebelumnya bahwa penyelenggaraan kinerja pada perguruan tinggi keagamaan Hindu negeri di Indonesia sudah mencapai hasil yang baik, tentu yang diharapkan adalah hasilnya semakin lebih baik dan semakin lebih bermutu. Dalam konteks ini bahwa keluaran kinerja dan hasil kinerja yang lalu sudah baik, jika malah sebaliknya saat menjadi malah menurun, maka hal itu perlu dilakukan upaya terobosan, upaya dinamis, upaya kreatif, serta upaya lebih profesional dalam mencapai mutu keluaran dan mutu hasil kinerja ke arah yang lebih baik, lebih berprestasi, serta lebih akurat.

Dalam konteks tersebut bahwa makna refleksi dapat memberikan dorongan semangat kinerja yang lebih semangat, lebih mantap, lebih taat, lebih bermartabat, serta lebih berkualitas. Apa-apa yang telah dicapai di masa sebelumnya yang telah tergolong baik misalnya, maka untuk masa kini tentu dilakukan upaya-upaya lebih nyata, seperti : diupayakan untuk membenaham, upaya perbaikan, upaya

penataan, upaya peninjauan, upaya kajian, upaya penelusuran, upaya pengecekan, upaya pembinaan lebih intensif, upaya penyegaran, upaya lebih mentaati peraturan yang diberlakukan oleh pemerintah, dan sebagainya. Semua upaya yang menjadi upaya perbaikan dan penelaahan ke arah yang lebih baik, dan jika bisa mencapai keluaran kinerja dan hasil kinerja yang terbaik, maka hal itulah sebagai upaya peningkatan mutu yang diharapkan pemerintah, sehingga tercapai opini Kementerian Agama Republik Indonesia yakni wajar tanpa pengecualian (WTP), sehingga target tunjangan kinerja (tukin) personil di Kementerian Agama Republik Indonesia yang semula targetnya 40% dapat ditingkatkan menjadi 60%. Itu kembali kepada kualitas kinerja para aparat sipil negara (ASN) pada Kementerian Agama Republik Indonesia, juga termasuk pada para aparat sipil negara (ASN) yang berkarya pada perguruan tinggi keagamaan negeri di Indonesia, termasuk juga yang ada pada PTKN Hindu di Indonesia yang berjumlah empat buah PTKN.

Daftar Pustaka

- Anonim. 2004. *Struktur Departemen Agama RI*. Biro Kepegawaian Setjen Kemenag RI Jakarta.
- Anonim. 2004. *Disiplin Orientasi Pembekalan Calon PNS*. Biro Kepegawaian Setjen Kemenag RI Jakarta.
- Anonim. 2004. *Motivasi dan Etos Kerja*. Biro Kepegawaian Setjen Kemenag RI Jakarta.
- Anonim. 2007. *Teknik Penyusunan Perencanaan Kinerja Di Lingkungan Departemen Agama*. Biro Ortala Setjen Kemenag RI Jakarta.
- Anonim. 2007. *Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Satuan Organisasi/Kertja Di Lingkungan Departemen Agama*. Biro Ortala Setjen Kemenag RI Jakarta.
- Anonim. 2007. *Teknik Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Di Lingkungan Departemen Agama*. Biro Kepegawaian Setjen Kemenag RI Jakarta.
- Anonim. 2007. *Anggaran Berbasis Kinerja*. Biro Ortala Setjen Kemenag RI Jakarta.
- Anonim. 2007. *Teknik Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Di Lingkungan Departemen Agama*. Biro Ortala Setjen Kemenag RI Jakarta.
- Anonim. 2007. *Akuntabilitas Dan Good Governance*. Biro Ortala Setjen Kemenag RI Jakarta.
- Anonim. 2015. *Himpunan Peraturan Penerimaan Negara Bukan Pajak Kementerian Agama*. Biro Keuangan dan Barang Milik Negara, Setjen Kemenag RI Jakarta
- Anonim. 2016. *KMA RI Nomor 702/2016*. Biro Ortala Setjen Kemenag RI Jakarta
- Anonim. 2015 “Kementerian Agama RI Dalam Angka 2014”. Pusat Informasi dan Hubungan Masyarakat Kementerian Agama RI.
- Anonim. 2015. “*Katalog Data Kementerian Agama RI Standar Layanan Minimal Data Kuantitatif Kementerian Agama*”. Pusat Informasi dan Layanan Masyarakat Kementerian Agama RI Jakarta.
- Anonim. 2016. “*Kementerian Agama RI Dalam Angka 2015*”. Pusat Informasi dan Hubungan Masyarakat Kementerian Agama RI Jakarta.