



MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : B/545/M.AA.05/2017  
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah  
Tahun 2016

16 Februari 2017

Yth. **Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi**  
di  
Jakarta

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Mahkamah Konstitusi. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk **menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*)** serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Mahkamah Konstitusi memperoleh nilai **76,22** atau predikat "**BB**". Hasil Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran sudah baik jika dibandingkan dengan capaian kerjanya. Hal ini disebabkan oleh pembangunan budaya kinerja birokrasi, dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Mahkamah Konstitusi sudah mulai berjalan namun masih memerlukan perbaikan. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2015	2016
a.	Perencanaan Kinerja	30	23,99	<b>25,11</b>
b.	Pengukuran Kinerja	25	20,74	<b>20,23</b>
c.	Pelaporan Kinerja	15	11,69	<b>11,97</b>
d.	Evaluasi Internal	10	7,08	<b>7,64</b>
e.	Capaian Kinerja	20	10,22	<b>11,26</b>
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>73,72</b>	<b>76,21</b>
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>BB</b>	<b>BB</b>

Uraian selengkapnya secara singkat atas hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Pada tahun 2016 Mahkamah Konstitusi telah menyusun Perjanjian Kinerja sampai pada tingkat staf/pelaksana, namun belum diimplementasikan secara efektif karena belum menjadi dasar penilaian kinerja periodik bagi staf/pelaksana;
2. Namun demikian, bagi eselon II, III, dan IV, perjanjian kinerja telah menjadi dasar penilaian kinerja yang pengukurannya telah dilaksanakan secara triwulanan. Pimpinan dapat memantau capaian kinerja setiap pejabat eselon II, III, dan IV melalui aplikasi *SiMonev LAKIP*;
3. Meskipun telah mengupayakan penyusunan perjanjian kinerja sampai pada seluruh pegawai, namun kualitas sasaran dan indikator pada perjanjian kinerja masih perlu diperhatikan;
4. Mahkamah Konstitusi juga semakin menyempurnakan fitur aplikasi *SiMonev LAKIP*, salah satunya dengan memunculkan fitur penguncian anggaran pada aplikasi *SiMonev LAKIP* sehingga besaran anggaran yang terlihat pada *SiMonev LAKIP* selaras dengan besaran anggaran dalam aplikasi penganggaran;
5. Rencana aksi atas perjanjian kinerja telah disusun, namun pemanfaatannya masih belum maksimal;
6. Budaya untuk berkinerja belum sepenuhnya terlihat di Mahkamah Konstitusi, salah satunya karena *reward* dan *punishment* belum didasarkan pada realisasi capaian kinerja;

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja, kami merekomendasikan kepada Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi untuk memperhatikan dan menindaklanjuti beberapa hal sebagai berikut :

1. Memanfaatkan perjanjian kinerja staf/pelaksana yang telah disusun sebagai instrumen penilaian kinerja. Selanjutnya, hasil dari penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar bagi pemberian tunjangan kinerja serta *reward and punishment*;
2. Meningkatkan efektivitas rencana aksi dengan memanfaatkannya sebagai instrumen untuk mengendalikan capaian kinerja;
3. Meningkatkan efektivitas evaluasi SAKIP internal untuk mendorong implementasi SAKIP pada masing-masing unit organisasi, Mahkamah Konstitusi perlu menciptakan mekanisme *reward and punishment* bagi unit organisasi dan satuan kerja di dalamnya.

4. Meningkatkan kualitas *cascading/aligning* kinerja dengan memastikan kualitas indikator kinerja eselon II, III, IV telah selaras dan mendukung satu sama lainnya, dengan indikator yang terukur dan relevan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di lingkungan Mahkamah Konstitusi.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.

Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara  
dan Reformasi Birokrasi,



**Asman Abnur**

Tembusan:

1. Presiden Republik Indonesia;
2. Wakil Presiden Republik Indonesia.