



**MENTERI NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : B/590/M.PAN-RB/3/2010
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah

Jakarta, 15 Maret 2010

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

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP-135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi LAKIP, dan Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor B/1301/M.PAN/04/2009 tanggal 13 April 2009 tentang Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2009 kami telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Evaluasi ini ditujukan untuk **menilai implementasi dan pengembangan akuntabilitas kinerja di lingkungan instansi pemerintah pusat dalam rangka mendorong terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*)**.

Di dalam penilaian dilakukan pengelompokan perolehan nilai, yaitu AA, A, B, CC, C, dan D, dengan nilai kelompok tertinggi adalah predikat AA dan yang terendah adalah predikat D.

Hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konsitusi mendapat nilai 50,01 atau predikat penilaian "CC". Adapun rincian hasil penilaian, adalah sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2009	Nilai rata-rata 2009*)
a.	Perencanaan Kinerja	35	16,31	18,43
b.	Pengukuran Kinerja	20	12,55	7,47
c.	Pelaporan Kinerja	15	4,95	7,12
d.	Evaluasi Kinerja	10	1,20	4,03
e.	Capaian Kinerja	20	15,00	10,72
	Nilai Hasil Evaluasi	100	50,01	47,76

*Nilai rata-rata hasil evaluasi seluruh instansi pemerintah pusat yang dievaluasi.

2. Nilai sebagaimana tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi yang dievaluasi dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi telah memiliki Renstra tingkat lembaga dan Penetapan Kinerja (PK) tingkat unit kerja yang telah dilengkapi dengan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Kekurangan dalam perencanaan, antara lain:

- 1) Belum adanya Renstra tingkat unit kerja yang dilengkapi dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) *outcome* yang terukur serta sasaran yang berorientasi hasil.
- 2) Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) unit kerja belum dilakukan sebelum penyusunan dokumen anggaran (RKA-KL) dan belum disajikan dalam dokumen tersendiri.
- 3) Penetapan Kinerja (PK) unit kerja belum seluruhnya dilengkapi dengan IKU *outcome* yang terukur serta sasaran belum seluruhnya berorientasi hasil.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja yang dilakukan, baru sekedar untuk mengukur atas target-target yang direncanakan, hasilnya belum dapat dimanfaatkan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja. Kondisi tersebut di atas disebabkan, antara lain:

- 1) Rumusan indikator kinerja yang ditetapkan belum cukup untuk mengukur kinerja, sehingga hasil pengukuran yang dilakukan belum mencerminkan kinerja yang sesungguhnya.
- 2) Target kinerja belum seluruhnya terukur dan relevan dengan indikator kinerja
- 3) Sistem pengumpulan data kinerja belum memadai untuk mengumpulkan data mengenai capaian kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Tahun 2008 telah disusun dan disampaikan secara tepat waktu kepada Presiden melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Kekurangan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi dalam hal pelaporan, antara lain:

- 1) Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) unit kerja eselon II belum disusun.
- 2) Belum menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja secara memadai yang seharusnya dapat menginformasikan capaian kinerja organisasi. Evaluasi dan analisis capaian kinerja hendaknya menginformasikan faktor-faktor yang menjadi penyebab tercapainya atau tidak tercapainya target kinerja secara ringkas dan tepat.
- 3) Belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya; capaian tahun yang bersangkutan dengan capaian tahun sebelumnya; realisasi sampai dengan tahun ini dengan rencana sampai dengan tahun ini.
- 4) Belum terdapat mekanisme verifikasi data internal.

Dengan minimnya informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP, dokumen tersebut sulit dimanfaatkan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi serta peningkatan kinerja selanjutnya

d. Evaluasi Kinerja

Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi belum memiliki pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja dan belum melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja unit kerjanya.

Akibatnya, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi belum dapat menilai akuntabilitas kinerja unit kerjanya untuk mengukur keberhasilan unit kerja di lingkungan organisasi dan unit kerja.

e. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tahun 2008, seperti yang dilaporkan telah memadai. Adapun kekurangan dalam capaian kinerja sasaran dan indikator kinerja belum seluruhnya tepat dan menggambarkan hasil.

3. Rekomendasi :

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

- a. Menyusun Renstra unit kerja yang dilengkapi dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) *outcome* yang terukur serta sasaran yang berorientasi hasil
- b. Menyusun dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) unit kerja dalam dokumen tersendiri sebelum tahun anggaran sebagai acuan penyusunan anggaran (RKA-KL).
- c. Menyempurnakan dokumen Penetapan Kinerja (PK) dengan menggunakan IKU *outcome* dan sasaran berorientasi hasil yang tertuang dalam dokumen RKT, serta memanfaatkan dokumen tersebut dalam mereviu dan mengendalikan kemajuan kinerja masing-masing organisasi.
- d. Mereviu kembali Indikator Kinerja Utama (IKU) agar lebih spesifik dan terukur, sehingga dapat memberikan informasi yang jelas akan keberhasilan organisasi dan unit kerja.
- e. Menyusun pedoman dan melakukan pengumpulan data kinerja.
- f. Menyusun LAKIP unit kerja eselon II dan menyempurnakan penyajian informasi kinerja dalam LAKIP mengenai evaluasi dan analisis capaian kinerja serta pembandingannya.
- g. Menyusun pedoman dan melakukan evaluasi kinerja unit kerja.
- h. Memanfaatkan hasil evaluasi kinerja untuk mengukur keberhasilan unit kerja dan perbaikan penerapan manajemen kinerja.
- i. Meningkatkan kapasitas SDM dalam bidang akuntabilitas dan manajemen kinerja di seluruh jajaran Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi untuk mempercepat terwujudnya pemerintahan yang berkinerja dan akuntabel.

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

Terima kasih atas perhatian dan kerja sama Saudara.

**Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi,**



E. E. Mangindaan

Tembusan:
Presiden Republik Indonesia.