



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

**a. Perencanaan Kinerja**

Perencanaan kinerja di lingkungan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi sudah dilakukan dengan menyusun dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan, dan Penetapan Kinerja.

Kekurangan dalam hal perencanaan, antara lain:

- 1) Keterkaitan antara tujuan dan sasaran dalam dokumen-dokumen perencanaan belum terlihat secara jelas; ✓
- 2) Tujuan belum disertai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan; ✓
- 3) Dokumen-dokumen perencanaan kinerja belum dimanfaatkan secara optimal sebagai alat untuk mengendalikan kinerja dan memperbaiki kinerja. ✓

**b. Pengukuran Kinerja**

Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi sudah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai alat ukur keberhasilan entitas organisasi.

Kekurangan dalam hal pengukuran adalah:

- 1) Indikator-indikator kinerja yang digunakan, terutama di tingkat unit kerja, belum sepenuhnya memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik; ✓
- 2) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala. ✓

**c. Pelaporan Kinerja**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Tahun 2011 yang disusun telah disampaikan kepada Presiden melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, demikian juga LAKIP untuk unit kerja sebagian telah disusun dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan.

Kekurangan dalam hal pelaporan, adalah:

- 1) LAKIP unit kerja belum menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja secara memadai; ✓
- 2) LAKIP unit kerja belum menyajikan perbandingan data kinerja secara memadai sehingga belum menggambarkan kinerja unit kerja secara utuh; ✓

- 3) LAKIP belum dimanfaatkan secara optimal terutama untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja selanjutnya.

**d. Evaluasi Kinerja**

Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi telah melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya dan evaluasi akuntabilitas kinerja unit kerja di lingkungannya.

Kekurangan yang dijumpai dalam evaluasi akuntabilitas kinerja, adalah belum seluruh unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi yang telah dievaluasi akuntabilitas kinerjanya. Di samping itu hasil evaluasi kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja di lingkungan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi. ✓

**e. Capaian Kinerja**

Evaluasi atas pencapaian kinerja mencakup evaluasi atas capaian kinerja yang tertuang dalam LAKIP dan evaluasi atas capaian kinerja lainnya.

Evaluasi kinerja yang tertuang dalam LAKIP mencakup kinerja pencapaian *output* dan *outcome* yang dilaporkan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar target *output* yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan dilaporkan telah tercapai. Untuk capaian kinerja *outcome*, sebagian belum mempunyai capaian kinerja yang baik. Hal ini disebabkan perumusan indikator kinerja *outcome* yang belum sepenuhnya memadai sehingga capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP belum dapat diukur dengan semestinya.

Capaian kinerja lainnya mencakup :

No.	Jenis Kinerja	Capaian
1.	Opini atas Laporan Keuangan	Wajar Tanpa Pengecualian
2.	Transparansi	Baik

**3. Rekomendasi :**

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

- a. Meningkatkan kualitas perumusan tujuan dan sasaran sedemikian rupa sehingga terlihat secara jelas keterkaitan antara tujuan dan sasaran; ✓
- b. Menetapkan indikator kinerja Tujuan sebagai alat ukur untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan; ✓

- c. Memanfaatkan dokumen-dokumen perencanaan kinerja secara optimal sebagai alat pengendalian kinerja dan perbaikan kinerja; ✓
- d. Menyempurnakan rumusan indikator kinerja, terutama di tingkat unit kerja, sehingga memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik; ✓
- e. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja secara optimal sebagai alat pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala; ✓
- f. Menyempurnakan penyajian informasi kinerja dalam LAKIP unit kerja dengan menyajikan menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja secara memadai dan perbandingan data kinerja yang lebih beragam. ✓
- g. Meningkatkan cakupan evaluasi akuntabilitas kinerja dengan melakukan evaluasi atas seluruh unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dan meningkatkan pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja; ✓
- h. Meningkatkan kapasitas SDM dalam bidang akuntabilitas dan manajemen kinerja di seluruh jajaran Sekretariat Jenderal 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 lingkungan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi sebagai bagian dari penerapan Reformasi Birokrasi.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.



Tembusan:

1. Presiden RI;
2. Wakil Presiden RI.