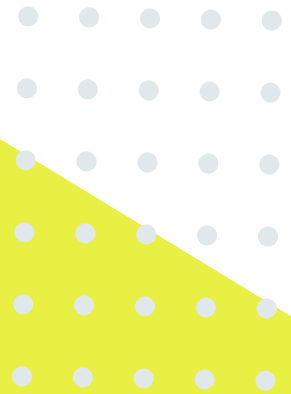




MAHKAMAH KONSTITUSI  
REPUBLIK INDONESIA

# LAPORAN KINERJA

INSPEKTORAT  
TAHUN 2022



## KATA PENGANTAR

Terimakasih dan rasa syukur kami haturkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas nikmat karunia-Nya, Laporan Kinerja Inspektorat Tahun 2022 telah selesai di susun. Sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Instansi Pemerintah berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan pelaksanaan misi suatu Instansi Pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara periodik.

Inspektorat sebagai salah satu unit kerja pemerintahan di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi secara umum memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 13 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi yaitu melaksanakan pengawasan internal dan pencegahan korupsi.

Dalam pelaksanaan kinerja, Inspektorat MK berpegang pada Rencana Strategis (Renstra) MK 2020-2024 yang memberi arah yang jelas bagi penyelenggaraan dan pengembangan organisasi selama kurun waktu Tahun 2020 sampai dengan Tahun 2024. Melalui Renstra visi, misi, tujuan/sasaran, program yang realistis dan antisipasi permasalahan masa depan terangkum sesuai dengan aspirasi yang berkembang dalam masyarakat dan kebutuhan intern organisasi.

LAKIP Inspektorat MK Tahun 2022 ini disusun untuk dapat mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan kewenangannya kepada publik dan pimpinan di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan satu tahun anggaran.

Jakarta, Febuari 2023  
**Plt. Inspektur,**  
**Kurniasih Panti Rahayu**



Plt. Inspektur

Kurniasih Panti Rahayu - NIP:196705301997032001

*Digital Signature*  
mk933427402230302031835

Jln. Medan Merdeka Barat No.6 Jakarta Pusat 10110

INSPEKTORAT MAHKAMAH KONSTITUSI  
Telp: 021-23329000 Fax: 021-3520177  
Email: Office@mkri.id

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
<i>Executive Summary</i> .....	iv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1. 1. Latar Belakang.....	1
1. 2. Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat.....	2
1. 3. Aspek Strategis.....	3
1.3.1. Isu Strategis.....	3
1.3.2. Tujuan dan Sasaran Strategis.....	3
1.3.3. Kewenangan dan Kerahasiaan.....	4
1.3.4. Mitra Strategis.....	4
<b>BAB II. PERENCANAAN KINERJA</b> .....	<b>7</b>
2. 1. Perencanaan Kinerja Inspektorat .....	7
2.1.1. Visi dan Misi Lembaga.....	8
2.1.2. Sasaran Strategis MK.....	8
2.1.3. Visi dan Misi Inspektorat.....	9
2.1.4. Tujuan dan Sasaran Strategis Inspektorat.....	9
2.1.5. Cascading Inspektorat.....	11
2. 2. Indikator Kinerja Utama Inspektorat .....	11
2. 3. Perjanjian Kinerja Inspektorat .....	12
2. 4. Pengukuran Kinerja Inspektorat .....	15
2.4.1. Sasaran I: Meningkatnya Implementasi SPIP dan Profesionalisme Aparat Pengawasan.....	15
2.4.2. Sasaran II: Terwujudnya Budaya Anti Korupsi dan Bebas Pungli.....	19
2.4.3. Sasaran III: Terwujudnya Budaya Integritas MK.....	23
2.4.4. Sasaran IV: Meningkatnya Kualitas Administrasi Inspektorat	25
<b>BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	<b>30</b>
3. 1. Capaian Kinerja Utama .....	30
3. 2. Capaian Sasaran Strategis I .....	33



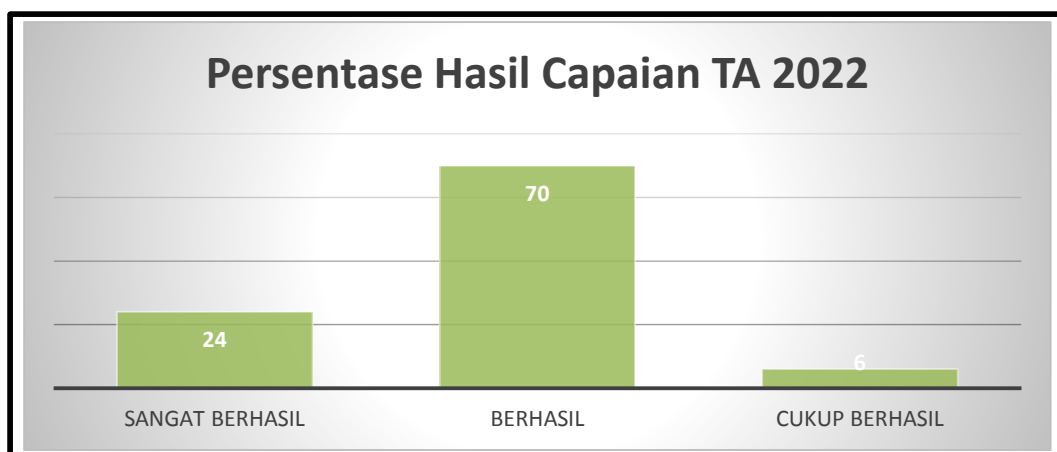
3.2.1.	Tingkat Maturitas SPIP.....	33
3.2.2.	Tingkat Kapabilitas APIP.....	35
3.2.3.	Persentase Tindaklanjut Hasil Pemeriksaan.....	35
3.2.4.	Tingkat Layanan Pengawasan Internal.....	41
3. 3.	Capaian Sasaran Strategis II .....	43
3.3.1.	Persentase Laporan Gratifikasi yang Ditindaklanjuti.....	43
3.3.2.	Tingkat Kepatuhan LHKPN yang Tepat Waktu.....	46
3.3.3.	Persentase Tindak Lanjut Atas Laporan Pengaduan Masyarakat, Benturan Kepentingan dan Kejadian Pungli.....	48
3. 4.	Capaian Sasaran Strategis III .....	50
3.4.1.	Pendampingan Pembangunan Zona Integritas Unit Kerja MenujuWBK/WBBM.....	50
3.4.2.	Persentase Pakta Integritas yang Tepat Waktu.....	53
3. 5.	Capaian Sasaran Strategis IV .....	53
3.5.1.	Persentase Penyerapan Anggaran Inspektorat.....	53
3.5.2.	Persentase Tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat yang Tepat Waktu.....	55
3.5.3.	Persentase Tersusunnya Perjanjian Kinerja PNS Inspektorat...	56
3.5.4.	Persentase Keuangan yang Bebas dari Temuan Material.....	56
3.5.5.	Persentase PNS Inspektorat yang Memiliki Kategori Nilai SKP Baik.....	57
3.5.6.	Persentase PNS Inspektorat terhadap Pengisian Aplikasi E-Kinerja.....	60
3.5.7.	Tingkat Kehadiran Pegawai Inspektorat.....	60
3.5.8.	Persentase PNS Inspektorat terhadap Tingkat Kepatuhan Penggunaan Sistem Informasi Kearsipan .....	63
<b>BAB IV.</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>64</b>



## IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Inspektorat Mahkamah Konstitusi (MK) Tahun 2022 merupakan laporan pertanggungjawaban kinerja dalam rangka mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen revisi ke-2 Rencana Strategis (Renstra) Mahkamah Konstitusi Tahun 2020-2024. Laporan Kinerja ini disusun dengan tujuan melaporkan keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja.

LAKIP Inspektorat MK Tahun 2022 disusun melalui pengukuran data kinerja setelah berakhirnya Tahun Anggaran 2022 yang melibatkan seluruh komponen di Inspektorat. Capaian kinerja diukur dengan membandingkan antara target kinerja yang diperjanjikan dalam dokumen perjanjian kinerja, dengan hasil pengukuran kinerja.



Hasil pengukuran kinerja di atas dilakukan terhadap 4 (empat) sasaran kegiatan dengan menggunakan 17 (tujuh belas) indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Inspektur Tahun 2022. Dari indikator kinerja yang diukur, secara umum dapat disimpulkan bahwa sebanyak 17 (tujuh belas) indikator kinerja capaiannya sebagai berikut:

- a. 4 (empat) indikator kinerja capaiannya melebihi target atau sangat berhasil
- b. 12 (dua belas) indikator kinerja capaiannya sesuai target atau berhasil
- c. 1 (satu) indikator kinerja capaiannya kurang dari target atau cukup berhasil

Adapun rincian realisasi atas setiap sasaran kegiatan dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Sasaran Kegiatan I yaitu “Meningkatnya Implementasi SPIP dan Profesionalisme Aparat Pengawasan” terdiri atas 4 (empat) indikator kinerja, yang telah tercapai realisasi sebagai berikut:



- a) Tingkat maturitas SPIP dengan target nilai 3.3 dan realisasi adalah angka 3.478;
  - b) Tingkat kapabilitas APIP dengan target skor level 3 dan realisasi adalah level 3;
  - c) 0Persentase penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan dengan target 80% dan realisasi adalah 95,37 %;
  - d) Tingkat layanan pengawasan Intern dengan target skor 79 dan realisasi adalah 79,24 %.
2. Sasaran Kegiatan II yaitu “Terwujudnya budaya anti korupsi dan bebas pungli” terdiri atas 3 (tiga) indikator kinerja, yang telah tercapai realisasi sebagai berikut:
- a) Persentase laporan gratifikasi yang ditindaklanjuti dengan target 100% dan realisasi adalah 100%;
  - b) Tingkat kepatuhan penyampaian LHKPN yang tepat waktu dengan target adalah 100% dan realisasi adalah 100%;
  - c) Persentase tindaklanjut atas kejadian pungli dengan target 100% dan realisasi adalah 100%.
3. Sasaran Kegiatan III yaitu “Terwujudnya Budaya Integritas MK” terdiri atas 2 (dua) indikator kinerja, yang telah tercapai realisasi sebagai berikut:
- a) Penilaian mandiri Pembangunan zona integritas unit kerja menuju WBK dan WBBM dengan target 100 % dan realisasi adalah 3 unit kerja telah di usulkan menjadi unit kerja WBK/WBBM
  - b) Persentase pakta integritas yang tepat waktu dengan target 100% dan realisasi adalah 100%;
4. Sasaran Kegiatan IV yaitu “Terwujudnya Inspektorat yang Efektif, Efisien, Bersih dan Berkinerja tinggi” terdiri atas 8 (delapan) indikator kinerja, yang telah tercapai realisasi sebagai berikut:
- a) Persentase penyerapan anggaran Inspektorat, dengan target 95% dan realisasi adalah 99,61%;
  - b) Persentase tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat dengan target 100% dan realisasi adalah 100%;
  - c) Persentase Tersusunnya Perjanjian Kinerja PNS Inspektorat dengan target 100% dan realisasi adalah 100%;
  - d) Persentase pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material dengan target 100% dan realisasi adalah 100%;



- e) Persentase PNS Inspektorat yang memiliki kategori nilai SKP baik dengan target 100% dan realisasi adalah 100%;
- f) Tingkat Kepatuhan PNS Inspektorat terhadap pengisian aplikasi E-Kinerja dengan target 100% dan realisasi adalah 100%;
- g) Tingkat Kehadiran Pegawai Inspektorat dengan target 100% dan realisasi adalah 75,79 %;
- h) Tingkat kepatuhan penggunaan sistem informasi kearsipan dengan target 100% dan realisasi adalah 99,99%.

Terhadap kinerja yang belum optimal dalam mencapai target, perlu diupayakan penyempurnaan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kedisiplinan melalui *reward* dan *punishment* yang diterapkan di internal Inspektorat;
2. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kompetensi dan program kegiatan .

Plt. Inspektur,

**Kurniasih Panti Rahayu**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. 1. Latar Belakang**

Amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dalam hal ini merupakan amanat mandatory untuk Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Pelaksanaan Lebih lanjut didasarkan atas Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas LAKIP.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dari pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik. Pimpinan unit kerja dituntut memiliki komitmen yang tinggi dan senantiasa mampu melakukan terobosan dan pembenahan kinerja di lingkungannya. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Inspektorat dalam hal ini sebagai sub sistem dari lembaga peradilan Mahkamah Konstitusi.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Intruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Sehubungan dengan hal tersebut Inspektorat Mahkamah Konstitusi menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Penyusunan LAKIP Inspektorat MK Tahun





2022 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja dan sasaran kegiatan dengan target yang telah ditetapkan.

## 1. 2. Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 13 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, Inspektorat mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan intern dan pencegahan korupsi. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Inspektorat mempunyai fungsi:

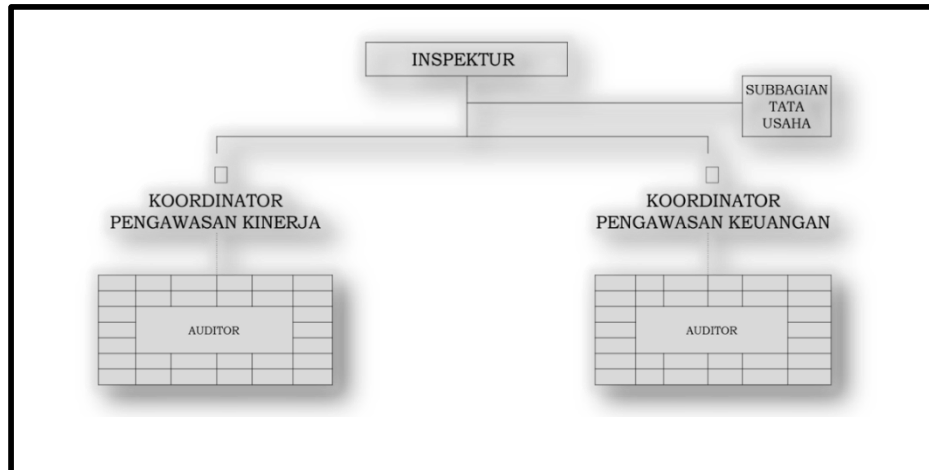
1. penyusunan kebijakan teknis pengawasan intern dan pencegahan korupsi;
2. pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya atas pelaksanaan tugas dan fungsi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
3. penyelenggaraan pencegahan korupsi serta pembangunan sistem dan budaya integritas;
4. penyelenggaraan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Sekretaris Jenderal;
5. penyelenggaraan pengawasan investigasi, klarifikasi, dan/ atau pemeriksaan terhadap dugaan penyimpangan di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
6. penyusunan laporan hasil pengawasan; dan
7. pelaksanaan administrasi Inspektorat

Terbentuknya unit kerja Inspektorat dalam struktur organisasi Mahkamah Konstitusi atas dasar kebutuhan untuk memberikan *control and balance* kepada unit kerja lainnya dalam rangka mewujudkan (*good governance* dan *clean governance*). Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektorat dipimpin oleh Inspektur (Eselon II), yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh 2 (dua) Koordinator Pengawasan (Eselon III) dan Sub Bagian Tata Usaha Inspektorat (Eselon IV) serta Kelompok Jabatan Fungsional Auditor sebagaimana tergambar dalam Struktur Organisasi berikut:



Gambar 1.1

## Struktur Organisasi Inspektorat MK



### 1.3. Aspek Strategis

#### 1.3.1. Isu Strategis

Isu Strategis yang berkaitan dengan Inspektorat Mahkamah Konstitusi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dihadapkan pada beberapa hal berikut:

1. Masih terdapat temuan-temuan berulang hasil pemeriksaan APIP/ BPK;
2. Masih terdapat rekomendasi hasil pemeriksaan APIP/ BPK yang belum selesai ditindaklanjuti;
3. belum optimalnya infrastruktur yang mendukung penerapan SPIP Terintegrasi;
4. belum optimalnya kesadaran implementasi Manajemen Risiko di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;

#### 1.3.2. Tujuan dan Sasaran Strategis

Tujuan penyelenggaraan pengawasan intern oleh aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Mahkamah Konstitusi sesuai amanat *Internal Audit Charter* (Piagam Audit) Inspektorat adalah memberikan nilai tambah bagi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, yaitu :

1. Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, efektivitas, dan tidak merugikan keuangan negara dalam upaya mencapai visi dan misi Lembaga, serta tujuan dan sasaran penyelenggaraan tugas dan fungsi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi sesuai ketentuan dan prosedur;



2. Memberikan peringatan dini (*early warning*) dan meningkatkan efektifitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
3. Memelihara dan meningkatkan tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi yang bersih dan bebas dari praktik – praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

### 1.3.3. Kewenangan dan Kerahasiaan

Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya, sesuai amanat *Internal Audit Charter* (Piagam Audit) Inspektorat, APIP diberikan wewenang dalam penyelenggaraan kegiatan pengawasan intern sebagai berikut :

1. Mendapatkan akses secara penuh, bebas, dan tidak dibatasi terhadap seluruh fungsi, tempat, aset, pegawai, catatan, dan dokumentasi lainnya serta informasi yang diperlukan sehubungan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pengawasan intern;
2. Seluruh catatan, dokumentasi, dan informasi yang diperoleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Mahkamah Konstitusi digunakan semata – mata untuk pelaksanaan kegiatan pengawasan intern. APIP bertanggungjawab berakuntabilitas untuk menjaga kerahasiaan informasi dan menjaga keutuhan dokumen yang diperoleh.

### 1.3.4. Mitra Strategis

#### 1. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah lembaga negara dalam sistem Ketatanegaraan Indonesia yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan pertanggungjawaban keuangan negara, sesuai dengan UU Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan. BPK berperan sebagai Auditor Eksternal dalam penyelenggara pemerintahan di Indonesia. Berdasarkan Internal Audit Charter Inspektorat MK hubungan kerja dan koordinasi antara APIP MK dengan BPK adalah sebagai berikut :

- a. APIP menjadi mitra pendamping bagi aparat pengawasan ekstern pemerintah selama pelaksanaan penugasan, baik sebagai penyedia data/ informasi maupun mitra auditi pada saat pembahasan simpulan audit;
- b. APIP dapat berkoordinasi dengan aparat pengawasan ekstern pemerintah untuk mengurangi duplikasi dengan lingkup penugasan Pengawasan Internal Mahkamah Konstitusi;



- c. Tindak lanjut dan status atas setiap rekomendasi audit yang disampaikan aparat pengawasan ekstern pemerintah merupakan bahan pengawasan bagi APIP terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
- d. Apabila diperlukan, Laporan Hasil Pemeriksaan APIP wajib disampaikan kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) melalui pimpinan instansi.

## 2. Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP)

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tugas dari BPKP adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/ daerah dan pembangunan nasional. Sesuai Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), BPKP diamanatkan sebagai pembina penyelenggaraan SPIP bagi seluruh Kementerian/ Lembaga/ Pemerintahan Daerah di seluruh Indonesia termasuk Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian dengan menerapkan manajemen risiko di lingkungannya. Berdasarkan *Internal Audit Charter* Inspektorat MK hubungan kerja dan koordinasi antara APIP MK dengan BPKP adalah sebagai berikut :

- a. APIP MK menjadi mitra kerja bagi instansi pembina penyelenggaraan SPIP dalam rangka membangun dan meningkatkan pengendalian intern pemerintah yang meliputi:
  - 1) Penerapan pedoman teknis penyelenggaraan SPIP;
  - 2) Tata Kelola SPIP;
  - 3) Pendidikan dan pelatihan SPIP;
  - 4) Pembimbingan dan konsultasi SPIP; dan
  - 5) Peningkatan kompetensi auditor.
- b. Dalam hal pelaksanaan praktik pengawasan, APIP dapat menggunakan pedoman serta peraturan di bidang Jabatan Fungsional Auditor yang dikeluarkan oleh Instansi Pembina Fungsional Auditor.

## 3. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)

Berdasarkan Internal Audit Charter Inspektorat MK juga mengatur hubungan kerja dan koordinasi antara APIP MK dengan KPK dan Kemenpan dan RB adalah sebagai berikut :

- a. APIP MK wajib menggunakan kebijakan dan peraturan di bidang pengawasan yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang dalam menentukan arah kebijakan dan program pengawasan intern di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal



Mahkamah Konstitusi.

- b. Berpartisipasi dalam berbagai kegiatan Rapat Koordinasi Pengawasan (Rakorwas) yang diselenggarakan oleh instansi berwenang guna menyamakan persepsi mengenai kebijakan pengawasan nasional, sinergi pengawasan nasional, dan mengurangi tumpang tindih pelaksanaan pengawasan.

**4. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB)**

- a. APIP melakukan koordinasi dengan instansi pembina bagi seluruh pegawai sebagai upaya control dan pengawasan internal
- b. Melaksanakan fungsi pelaporan dan koordinasi kaitannya dengan palaporan dari eksternal yang dalam hal ini sebagai upaya pencegahan perilaku menyimpang pegawai di lingkungan kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MKRI
- c. Melaksanakan tugas mandatori sebagai Tim Penilia Internal bagi kesuksesan Program pemerintah
- d. Berkoordinasi dan berpartisipasi aktif dalam forum nasional terkait dengan program pemerintah .



## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

#### 2. 1. Perencanaan Kinerja Inspektorat

Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan target program kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran program kegiatan yang telah disepakati dan ditetapkan Rencana Kinerja Unit kerja Inspektorat juga tertuang dalam dokumen Rencana Pemerintahan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, Mahkamah Konstitusi menetapkan rencana strategis tahun 2020 – 2024 yang disahkan dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi Tahun 2020 – 2024 tanggal 8 Mei 2020 sebagai dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun, yang mengacu pada dokumen perencanaan di level nasional yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 – 2024.

Dokumen Renstra MK digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA-K/L) Mahkamah Konstitusi serta menjadi pedoman penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja, dan Laporan Kinerja. Berbagai hal strategis telah dimuat dalam renstra tersebut, diantaranya peran MK dalam pembangunan hukum dan demokrasi, isu-isu strategis, visi, misi, tujuan, arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, target kinerja, dan kerangka pendanaan Mahkamah Konstitusi. Pada hakikatnya, fungsi utama MK yaitu sebagai penjaga konstitusi (*The Guardian of The Constitution*), utamanya agar nilai-nilai konstitusi ditegakkan, dalam arti mengaliri dan melandasi sendi-sendi kehidupan berbangsa dan bernegara. Dengan segenap kewenangan dan fungsi yang dilekatkan, MK turut memastikan agar penyelenggaraan negara senantiasa dilandasi oleh prinsip dan nilai konstitusi. Seiring dengan itu, MK memberikan keseimbangan antara demokrasi dan nomokrasi. Atas dasar itu, MK menetapkan visi untuk dapat secara sistematis dan terukur dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan kewenangan konstitusionalnya.



**Tabel 2.1**  
**Tujuan dan Sasaran Strategis**  
**Mahkamah Konstitusi:**

No.	Misi	Tujuan	Sasaran Strategis
1.	Memperkuat integritas peradilan konstitusi	Terwujudnya sistem peradilan konstitusi yang bersih dan terpercaya	Meningkatkan mutu dukungan manajemen pelaksanaan peradilan konstitusi yang bersih dan terpercaya
2.	Meningkatkan kesadaran berkonstitusi warga negara dan penyelenggaraan negara	Terwujudnya masyarakat sadar Pancasila dan konstitusi	Meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap Pancasila dan Konstitusi
3.	Meningkatkan kualitas putusan	Terwujudnya putusan yang bermutu dan implementatif	Meningkatnya mutu putusan dari penanganan perkara

MK telah menetapkan 3 (tiga) sasaran strategis, yaitu (1) Meningkatnya mutu dukungan manajemen pelaksanaan peradilan konstitusi yang bersih dan terpercaya; (2) Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap Pancasila dan Konstitusi, serta (3) Meningkatnya mutu putusan dan penanganan perkara. Ketiga sasaran strategis tersebut perlu dikaitkan dengan isu-isu pokok (strategis) yang potensial akan dihadapi oleh MK dalam 5 tahun ke depan (2020-2024) sebagaimana telah diuraikan dalam 3 sasaran strategis MK dan kaitannya mengenai potensi serta latar belakang dan permasalahan yang terdapat di MK. Oleh karenanya, disusunlah arah kebijakan dan strategi yang akan ditempuh untuk menyelesaikan permasalahan yang ada ataupun mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, langkah-langkah yang diambil diharapkan akan lebih terencana dan dapat diprediksi hasilnya.

#### 2.1.1. Visi dan Misi Lembaga

##### Visi MK

***“MENEGAKKAN KONSTITUSI MELALUI PERADILAN YANG MODERN DAN TERPERCAYA”***

##### Misi MK

1. Membangun Sistem Peradilan Konstitusi yang Mampu Mendukung Penegakan Konstitusi;
2. Meningkatkan Pemahaman Masyarakat Mengenai Hak Konstitusional Warga Negara.

#### 2.1.2. Sasaran Strategis MK

Terdapat 7 (tujuh) Sasaran Strategis yang terkait dengan Inspektorat, yaitu:

1. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan pertanggung jawaban keuangan;



2. Meningkatnya kualitas penerapan akuntabilitas;
3. Terwujudnya budaya Integritas dan Anti Korupsi;
4. Meningkatnya implementasi SPIP dan profesionalisme Aparat penawasan di Inspektorat MK;
5. Terselenggaranya Reformasi Birokrasi;
6. Penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan laporan keuangan BPK;
7. Terwujudnya inspektorat yang efisien, bersih, dan berkinerja tinggi.

### 2.1.3. Visi dan Misi Inspektorat

Untuk mewujudkan visi dan misi lembaga, Inspektorat MK melaksanakan upaya strategis yang dirumuskan dalam visi dan misi Inspektorat. Visi merupakan gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang. Sedangkan misi adalah cara yang dilakukan untuk mencapai visi tersebut.

#### Visi Inspektorat

*"MEMBANGUN INSPEKTORAT YANG UNGGUL GUNA MEWUJUDKAN TATA KELOLA PERADILAN YANG TERPERCAYA DAN BERINTEGRITAS"*

#### Misi Inspektorat

1. Membangun management system pengendalian intern yang menyeluruh dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik;
2. Menegakkan *zero tolerance corruption* dan membangun budaya anti korupsi guna perwujudan tata kelola pemerintahan yang bersih.

### 2.1.4. Tujuan dan Sasaran Strategis Inspektorat

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategik. Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan Inspektorat MK, yaitu

#### Tujuan Inspektorat

1. Memberikan peringatan dini (*early warning*) dan meningkatkan efektifitas pengendalian Intern pemerintah;
2. Memberikan keyakinan atas ketaat azas-an, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan keuangan Negara;





3. Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi yang bersih dan bebas dari praktik KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).

### Sasaran Strategis Inspektorat

Sasaran strategis merupakan penjabaran lebih lanjut dari tujuan yang dirumuskan secara spesifik dan terukur untuk dapat dicapai dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Berdasarkan pada hal tersebut di atas, MK sebagai salah satu pelaku kekuasaan kehakiman dengan segenap kewenangan yang dimiliki perlu dan berkewajiban menyusun serta menetapkan rencana strategis. Dalam hal ini, Rencana strategis ini digunakan sebagai acuan dalam menentukan prioritas, baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian seluruh program dan kegiatan MK dalam kurun waktu 2020-2024. Melalui Rencana Strategis ini, diharapkan keseluruhan program dan kegiatan yang ditetapkan akan dapat dilaksanakan secara baik dengan hasil pencapaian yang dapat diukur secara obyektif. Pada prinsipnya, seluruh program dan kegiatan yang dirumuskan dalam Rencana Strategis MK Tahun 2020-2024 diarahkan pada hal-hal yang berkontribusi secara strategis untuk semakin menguatkan kelembagaan MK.

Renstra Mahkamah Konstitusi 2020-2024 melakukan perubahan dan penyesuaian target kinerja dan kerangka pendanaan di level Lembaga, eselon I, dan eselon II pada kerangka pendanaan Renstra, maka sasaran strategis Inspektorat MK ditetapkan sebanyak 4 (empat) sasaran strategis, yaitu:

1. Meningkatnya Implementasi SPIP dan Profesionalitas Aparat pengawasan;
2. Terwujudnya Budaya Anti Korupsi dan Bebas Pungli;
3. Terwujudnya Budaya Integritas MK;
4. Terwujudnya Inspektorat yang berintegritas, efektif dan efisien, akuntabel, dan berkinerja tinggi.

Untuk mewujudkan sasaran yang hendak dicapai harus dipilih strategi yang tepat agar sasaran tersebut dapat tercapai. Strategi Inspektorat MK mencakup penentuan kebijakan, program dan kegiatan. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati pihak-pihak terkait dan ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk bagi setiap kegiatan agar tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditentukan. Program adalah kumpulan kegiatan-kegiatan nyata, sistematis dan terpadu dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian

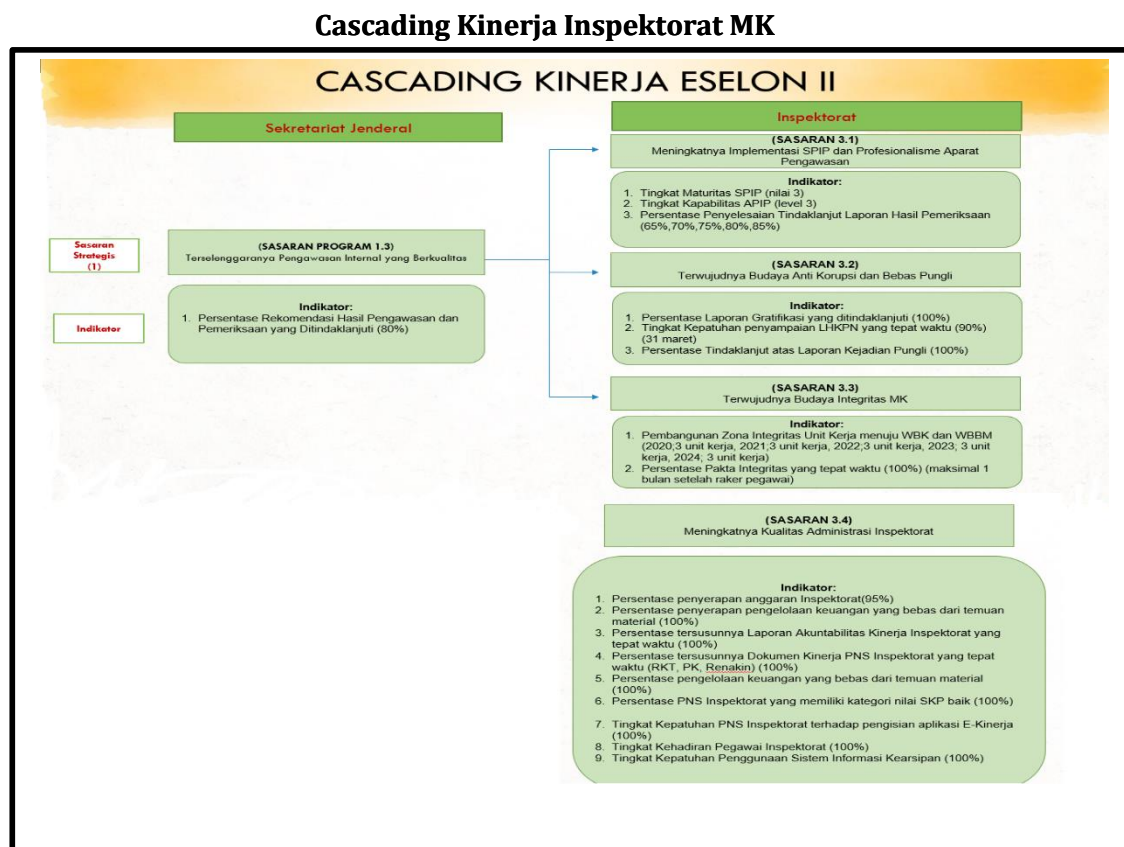


sasaran kinerja yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tugas pokok dan fungsi. Kegiatan berdimensi waktu tidak lebih dari satu tahun. Kegiatan merupakan aspek operasional/kegiatan nyata dari suatu rencana kinerja yang berturut-turut diarahkan untuk mencapai sasaran.

### 2.1.5. Cascading Inspektorat

Cascading kinerja merupakan proses penjabaran dan penyelarasan Sasaran Strategis (SS), Indikator Kinerja Utama (IKU), dan/atau target IKU secara vertikal dari level unit/pegawai yang lebih tinggi ke level unit/pegawai yang lebih rendah. Berdasarkan Renstra MK 2020-2024 Cascading kinerja Inspektorat MK adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1



### 2. 2. Indikator Kinerja Utama Inspektorat

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia adalah diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Adapun penetapan target Indikator Kinerja Utama Inspektorat MK Tahun 2022 mengacu pada pada Revisi II Renstra MK 2020 – 2024 yang



dimana terdiri dari 4 (empat) sasaran strategis dan 17 (tujuh belas) indikator kinerja sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Sasaran, Indikator dan Target Inspektorat**  
**Tahun 2020 s.d. 2024**

No.	Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatnya implementasi SPIP dan profesionalisme Aparat penawasan di Inspektorat MK	1. Tingkat maturitas SPIP	Nilai 3	Nilai 3	Nilai 3	Nilai 3	Nilai 3
		2. Tingkat kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3
		3. Persentase penyelesaian TLHP	65%	70%	75%	80%	85%
		4. Tingkat layanan pengawasan intern	Skor 75	Skor 77	Skor 79	Skor 81	Skor 83
2.	Terwujudnya budaya Anti Korupsi dan bebas pungli	1. Persentase laporan gratifikasi yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%
		2. Tingkat kepatuhan LHKPN yang tepat waktu	90%	90%	90%	90%	95 %
		3. Persentase tidak lanjut atas laporan pengaduan masyarakat, WBS, Benturan kepentingan dan kejadian pungli	100%	100%	100%	100%	100%
3.	Terwujudnya Budaya Integritas MK	1. Pembangunan Zona Integritas Unit kerja menuju WBK/WBBM	2 Unit kerja	3 Unit kerja	3 Unit kerja	3 Unit kerja	3 Unit kerja
		2. Persentase pakta integritas yang tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%

**2. 3. Perjanjian Kinerja Inspektorat**



4.	Meningkatnya kualitas administrasi Inspektorat	1. Persentase penyerapan anggaran Inspektorat	95%	95%	95%	95%	95%
		2. Persentase pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material	100%	100%	100%	100%	100%
		3. Persentase tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat yang tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%
		4. Persentase tersusunnya dokumen kinerja PNS Inspektorat yang tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%
		5. Persentase PNS Inspektorat yang memiliki nilai SKP baik	100%	100%	100%	100%	100%
		6. Tingkat kepatuhan PNS Inspektorat terhadap pengisian Aplikasi E-Kinerja	100%	100%	100%	100%	100%
		7. Tingkat kehadiran pegawai inspektorat	100%	100%	100%	100%	100%
		8. Tingkat kepatuhan penggunaan Sistem informasi kearsipan	100%	100%	100%	100%	100%

Perjanjian Kinerja merupakan “kontrak” atau “janji” yang perlu ditetapkan oleh pimpinan unit kerja karena merupakan wahana yang akan memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh unit kerja akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan yang tidak terarah. Adapun penetapan Perjanjian Kinerja Inspektorat MK Tahun 2022 adalah sebagai berikut:



**Tabel 2.3**  
**Perjanjian Kinerja Inspektorat**  
**Tahun 2022**

No.	Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja	2022	
			Satuan	Target
1	Meningkatnya implementasi SPIP dan profesionalisme Aparat penawasan di Inspektorat MK	1. Tingkat maturitas SPIP	Nilai	3.3
		2. Tingkat kapabilitas APIP	Level	3
		3. Persentase penyelesaian TLHP	%	80
		4. Tingkat layanan pengawasan intern	Skor	79
2.	Terwujudnya budaya Anti Korupsi dan bebas pungli	1. Persentase laporan gratifikasi yang ditindaklanjuti	%	100
		2. Tingkat kepatuhan LHKPN yang tepat waktu	%	100
		3. Persentase tidak lanjut atas laporan pengaduan masyarakat, WBS, Benturan kepentingan dan kejadian pungli	%	100
3.	Terwujudnya Budaya Integritas MK	1. Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas Unit kerja menuju WBK/WBBM	%	100
		2. Persentase pakta integritas yang tepat waktu	%	100
4.	Meningkatnya kualitas administrasi Inspektorat	1. Persentase penyerapan anggaran Inspektorat	%	95
		2. Persentase pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material	%	100
		3. Persentase tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat yang tepat waktu	%	100
		4. Persentase tersusunnya dokumen kinerja PNS Inspektorat yang tepat waktu	%	100
		5. Persentase PNS Inspektorat yang memiliki nilai SKP baik	%	100
		6. Tingkat kepatuhan PNS Inspektorat terhadap pengisian Aplikasi E-Kinerja	%	100
		7. Tingkat kehadiran pegawai inspektorat	%	100
		8. Tingkat kepatuhan penggunaan Sistem informasi kearsipan	%	100



## 2.4. Pengukuran Kinerja Inspektorat

### 2.4.1. Sasaran I: Meningkatnya Implementasi SPIP dan Profesionalisme Aparat Pengawasan

**Tabel 2.5**  
**Sasaran Kinerja I, Indikator, Target**

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya implementasi SPIP dan profesionalisme Aparat Penawasan di Inspektorat MK	1. Tingkat maturitas SPIP	Nilai 3
	2. Tingkat kapabilitas APIP	Level 3
	3. Persentase penyelesaian TLHP	80%
	4. Tingkat layanan pengawasan intern	Skor 79

#### 1. Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP adalah tingkat kematangan/kesempurnaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah dalam mencapai tujuan pengendalian intern sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Secara sederhana maturitas SPIP menunjukkan ukuran kualitas dari sistem pengendalian intern pada suatu organisasi. Semakin tinggi maturitasnya semakin baik pula kualitas sistem pengendalian intern organisasi itu.

Sehingga dapat disimpulkan tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP merupakan kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar yang menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan SPIP yang terstruktur dan berkelanjutan. Tingkat maturitas ini dapat digunakan paling tidak sebagai instrumen evaluatif penyelenggaraan SPIP dan panduan generik untuk meningkatkan maturitas sistem pengendalian intern.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Maturitas SPIP} = \frac{\text{Realisasi Skor Tingkat Maturitas SPIP}}{\text{Target Skor Tingkat Maturitas SPIP}} \times 100\%$$

#### 2. Nilai Kapabilitas APIP

Penguatan fungsi pengawasan intern pemerintah merupakan salah satu upaya yang perlu terus dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja pemerintah dan membantu mengatasi persoalan-persoalan bangsa. Pengawasan intern pemerintah, sebagai salah satu fungsi



manajemen pada organisasi penyelenggaraan pemerintahan, memegang peran penting dalam mengawal dan mengoptimalkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah serta mencegah dilakukannya tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan kaidah-kaidah penyelenggaraan organisasi yang baik dan amanah (*good governance*).

Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang memadai dengan peran efektif sesuai praktik terbaik yang berlaku secara internasional masih menjadi impian bangsa Indonesia. Pemerintah melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 telah menargetkan kapabilitas APIP di tahun 2019 berada pada Level-3 dari skor Level 1-5 sesuai kriteria penilaian internasional. Hal ini dipertegas kembali oleh Presiden RI Bapak Joko Widodo pada Rapat Koordinasi Nasional Pengawasan Intern tanggal 13 Mei 2015.

Mewujudkan kapabilitas APIP berkelas dunia ditandai dengan kondisi kapabilitas APIP setidaknya pada Level-3, selaras dengan Visi Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2025 (Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010) yang menghendaki terwujudnya pemerintahan berkelas dunia dimana perubahan pada area pengawasan bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN menuju *clean government*. Tujuan reformasi birokrasi pada area pengawasan tersebut selaras dengan arahan Presiden untuk mendorong peran APIP yang efektif sebagaimana Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu:

- a. Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah;
- b. Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah; dan
- c. Memberikan masukan yang dapat memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

Meskipun Level kapabilitas APIP di Indonesia bervariasi, namun pada dasarnya setiap APIP memiliki tujuan yang sama yaitu membantu Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/D) di lingkungannya dalam mencapai tujuannya dengan melakukan kegiatan penjaminan (*assurance*) dan pemberian saran (*advisory services*) secara independen dan obyektif terhadap efektivitas manajemen risiko, kecukupan pengendalian dan efektivitas tata kelola organisasinya.

Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut di atas dan dalam rangka pembinaan kapabilitas APIP, BPKP selaku instansi pembina kapabilitas APIP telah menyiapkan Grand Design dan pedoman teknis peningkatan kapabilitas APIP dengan mengacu kepada model yang telah dikembangkan oleh The Institute of Internal Auditor (IIA) yaitu Internal Audit Capability Model



(IACM), yang mencakup penilaian kapabilitas secara mandiri (*self assessment*), penjaminan kualitas (*quality assurance*) penilaian kapabilitas, peningkatan kapabilitas secara mandiri (*self improvement*), dan pemantauan peningkatan kapabilitas APIP.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Kapabilitas APIP} = \frac{\text{Realisasi Skor Tingkat Kapabilitas APIP}}{\text{Target Skor Tingkat Kapabilitas APIP}} \times 100\%$$

### 3. Persentase Penyelesaian TLHP

Tindak lanjut hasil pengawasan adalah tindakan yang dilakukan oleh auditor dalam rangka memperbaiki kelemahan pengendalian yang telah diidentifikasi oleh auditor baik itu eksternal (BPK) maupun auditor internal (Inspektorat) dalam bentuk saran dan/ atau rekomendasi dalam LHP. Penyelesaian tindak lanjut dalam hal ini diharapkan tidak sekedar sebagai wujud kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, namun yang lebih penting lagi adalah sebagai bentuk upaya peningkatan kinerja auditor yang menindaklanjuti. Hal tersebut dikarenakan, rekomendasi yang diberikan dalam LHP adalah upaya untuk melakukan perbaikan atas kelemahan manajemen (*area of improvement*) serta untuk peningkatan kinerja dan tata kelola pemerintahan yang baik pada unit kerja terkait, dengan demikian, ada korelasi antara pelaksanaan tindak lanjut dengan peningkatan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Inspektorat Mahkamah Konstitusi telah memantau tindaklanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK dan APIP pada unit kerja di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi. Pemantauan atas tindaklanjut rekomendasi hasil pemeriksaan dilakukan untuk menilai sejauh mana unit kerja menindaklanjuti rekomendasi hasil pemeriksaan dan kendala unit kerja dalam melaksanakan rekomendasi.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Penyelesaian TLHP BPK} = \frac{\text{Jumlah Total Nilai Penyelesaian TLHP BPK}}{\text{Jumlah Total Rekomendasi BPK}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Penyelesaian TLHP APIP} = \frac{\text{Jumlah Total Nilai Penyelesaian TLHP APIP}}{\text{Jumlah Total Rekomendasi APIP}} \times 100\%$$





$$\text{Persentase Penyelesaian TLHP (Rata -Rata)} = \frac{\% \text{ Penyelesaian TLHP BPK} + \% \text{ Penyelesaian TLHP APIP}}{2} \times 100\%$$

$$\text{Capaian Persentase Penyelesaian TLHP} = \frac{\text{Jumlah Persentase Penyelesaian TLHP}}{\text{Jumlah Target Penyelesaian TLHP}} \times 100\%$$

#### 4. Tingkat Layanan Pengawasan Intern

Tujuan dilaksanakan Survei Pengukuran Kinerja Mahkamah Konstitusi 2021 yakni salah satunya untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan pegawai terhadap kualitas Layanan Administrasi Umum Inspektorat. Penyusunan Survei Pengukuran Kinerja merupakan suatu langkah yang tepat untuk mengakomodasi harapan penerima Administrasi Umum Inspektorat, menilai tingkat kepuasan terhadap kinerja Administrasi Umum Inspektorat dan fasilitasnya serta sebagai alat untuk membuat program-program Administrasi Umum Inspektorat yang efektif dan tepat sasaran.

Berbagai unsur yang terkandung dalam kuesioner dapat dijadikan suatu acuan untuk melihat sistem layanan dan secara rinci dapat dijadikan suatu pedoman perbaikan kinerja. Sehingga dari indeks per unsur ini dapat digunakan untuk melihat kekurangan dari sistem di suatu unit kerja, keluhan pegawai, hal-hal yang harus diutamakan, unsur yang harus ditingkatkan dan harus dipertahankan. Dua hal penting yang harus diutamakan dalam memaksimalkan kinerja di sektor layanan publik, pertama adalah indikator efisiensi yang dapat dilihat dari mudahnya prosedur layanan dipahami oleh pegawai, kecepatan layanan dan biaya yang terjangkau oleh pegawai. Kedua adalah indikator sufisiensi yang dapat dilihat dari bagaimana menyikapi keluhan dari pegawai, tidak terdapatnya diskriminasi dalam layanan serta layanan yang ada memang dibutuhkan oleh pegawai.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Kepuasan Pemangku Kepentingan Terhadap Pelayanan Inspektorat} = \frac{\text{Realisasi Skor Tingkat Kepuasan Pemangku Kepentingan Terhadap Pelayanan Inspektorat}}{\text{Target Skor Tingkat Kepuasan Pemangku Kepentingan Terhadap Pelayanan Inspektorat}} \times 100\%$$



## 2.4.2. Sasaran II: Terwujudnya Budaya Anti Korupsi dan Bebas Pungli

Tabel 2.6

Sasaran Kinerja II, Indikator, Target

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
Terwujudnya budaya Anti Korupsi dan bebas pungli	1. Persentase laporan gratifikasi yang ditindaklanjuti	100%
	2. Tingkat kepatuhan LHKPN yang tepat waktu	100%
	3. Persentase tidak lanjut atas laporan pengaduan masyarakat, WBS, Benturan kepentingan dan kejadian pungli	100%

### 1. Persentase Laporan Gratifikasi yang Ditindaklanjuti

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme di Lingkungan kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dibentuk Unit Pengendalian Gratifikasi untuk menjaga integritas pegawai. Adapun Kode Etik Pegawai MK menjelaskan tentang nilai-nilai yang harus dimiliki, antara lain integritas dan kejujuran. Dalam implementasinya pegawai tidak boleh menggunakan wewenang yang dimiliki untuk mendapatkan keuntungan atau keistimewaan, baik bagi diri sendiri, keluarga atau orang lain dan juga pegawai dilarang untuk memberi atau menerima hadiah, pinjaman, imbalan, keringanan biaya, bantuan atau pelayanan dalam kondisi apa pun yang dapat diketahui atau patut diduga bahwa kepentingan pemberi adalah untuk mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai Negeri atau Penyelenggara Negara wajib menolak segala pemberian yang masuk ranah sebagai Gratifikasi. Gratifikasi adalah semua pemberian yang diterima oleh Pegawai Negeri atau Penyelenggara Negara, yang meliputi: pemberian uang, barang, rabat (diskon), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya (pemberian dalam arti luas). Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

Tujuan dibentuknya Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, adalah:

1. Membangun budaya Integritas di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretaris Jenderal



Mahkamah Konstitusi;

2. Menciptakan lingkungan yang transparan dan akuntabel untuk mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang bersih dan melayani;
3. Membangun kesadaran pegawai Mahkamah Konstitusi tentang pentingnya menolak segala bentuk penerimaan Gratifikasi;
4. Memonitor status tindaklanjut dari penerimaan gratifikasi yang telah di laporkan kepada Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG).

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Laporan Gratifikasi yang Ditindaklanjuti} = \frac{\text{Jumlah Laporan Gratifikasi yang Diterima}}{\text{Jumlah Laporan Gratifikasi yang Ditindaklanjuti}} \times 100\%$$

## 2. Tingkat kepatuhan LHKPN yang Tepat Waktu

Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) adalah laporan tentang uraian dan rincian informasi mengenai harta kekayaan, data pribadi, termasuk penghasilan, pengeluaran dan data lainnya atas harta kekayaan penyelenggaraan negara. Penyelenggara Negara wajib menyampaikan LHKPN kepada KPK, yaitu pada saat:

- a. pengangkatan sebagai Penyelenggara Negara pada saat pertama kali menjabat;
- b. pengangkatan Kembali sebagai Penyelenggara Negara setelah berakhirnya masa jabatan atau pensiun; atau
- c. berakhirnya masa jabatan atau pensiun sebagai Penyelenggara Negara.

Dalam rangka transparansi dan menjaga integritas pegawainya, Mahkamah Konstitusi menerapkan kebijakan internal, yaitu semua Penyelenggara Negara dan ASN di lingkungan Mahkamah Konstitusi wajib melaporkan LHKPN kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Salah satu tujuan utama ditetapkannya kebijakan tersebut adalah :

1. Membangun budaya Integritas di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi;
2. Menciptakan lingkungan yang transparan dan akuntabel untuk mendukung terciptanya lingkungan Kepaniteraan dan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi yang bersih dan bebas dari KKN;
3. Membangun kesadaran penyelenggara negara dan ASN di lingkungan Mahkamah Konstitusi atas kepatuhan terhadap pelaporan LHKPN secara periodik;



4. Memonitor status tindaklanjut dari pelaporan LHKPN yang telah di laporkan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Kepatuhan LHKPN yang Tepat Waktu} = \frac{\text{Jumlah Penyelenggara Negara dan ASN yang Melaporkan LHKPN Tepat Waktu}}{\text{Jumlah Penyelenggara Negara dan ASN}} \times 100\%$$

### 3. Persentase Tindak Lanjut atas Pengaduan Masyarakat, WBS, Benturan Kepentingan, dan Kejadian Pungli

- a. Persentase tindaklanjut pengaduan masyarakat

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 4.9 Tahun 2018 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Pasal 2 ayat (1), dijelaskan bahwa masyarakat yang melihat atau mengetahui adanya dugaan penyimpangan dan/ atau pelanggaran dapat menyampaikan pengaduan.

Pengaduan masyarakat merupakan salah satu bentuk peran serta masyarakat dalam pengawasan pelaksanaan pelayanan publik , sehingga perlu mendapatkan tanggapan dengan cepat , tepat, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Tindaklanjut Pengaduan Masyarakat} = \frac{\text{Jumlah Pengaduan Masyarakat yang Diterima}}{\text{Jumlah Pengaduan Masyarakat yang Ditindaklanjuti}} \times 100\%$$

- b. Persentase Tindaklanjut atas WBS

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, perlu diberikan akses kepada pegawai atau masyarakat untuk menyampaikan pengaduan mengenai terjadinya pelanggaran dan atau tindak pidana di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 4.8 Tahun 2018 tentang Pedoman Penanganan Whistleblowing system di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, maka Whistleblowing system adalah mekanisme penyampaian pengaduan dugaan pelanggaran yang telah terjadi atau akan terjadi yang melibatkan pegawai lingkungan kepaniteraan dan Sekretariat jenderal dan masyarakat. Dalam hal ini Tim yang menindaklanjuti penanganan WBS adalah tim internal Mahkamah Konstitusi



(APIP) yang mempunyai tugas menerima pengaduan, mengumpulkan data dan informasi atau keterangan lainnya mengenai kebenaran pengaduan, mengidentifikasi dugaan pelanggaran, melakukan telaahan atas pengaduan dugaan pelanggaran, menilai ancaman atau gangguan yang sudah atau akan terjadi pada *whistleblower*, dan melaporkan hasil telaahan kepada Sekretaris Jenderal.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Tindaklanjutan atas WBS} = \frac{\text{Jumlah Laporan WBS yang Diterima}}{\text{Jumlah Laporan WBS yang Ditindaklanjuti}} \times 100\%$$

c. Persentase Tindak Lanjut Benturan Kepentingan

Dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme dan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 31 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi Menuju tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pemahaman yang seragam mengenai benturan kepentingan menimbulkan penafsiran yang beragam dan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai, Dalam Undang-Undang No.30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Pasal 1 ayat 14, konflik kepentingan dimaknai sebagai:

“Kondisi Pejabat Pemerintahan yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan Wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas Keputusan dan/atau Tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya”

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi No 12 Tahun 2016 tentang Pedoman Umum Penanganan Konflik kepentingan memberikan definisi konflik kepentingan sebagai:

“Situasi dimana Penyelenggara negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya”

Berdasarkan peraturan di atas, Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi berupaya menjadikan lembaga peradilan yang bebas dari korupsi dalam bentuk apapun, hal ini di tuangkan dalam salah satu wadah dimana pegawai memiliki saluran yang tepat



atau acuan bagi penyelenggara negara di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dalam mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Serta dalam upaya peningkatan pelayanan publik dan mencegah terjadinya kerugian negara, dan menegakkan Integritas dalam meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Tindak Lanjut Benturan Kepentingan} = \frac{\text{Jumlah Laporan Benturan Kepentingan yang Diterima}}{\text{Jumlah Laporan Benturan Kepentingan yang Ditindaklanjuti}} \times 100\%$$

d. Persentase Tindak Lanjut Kejadian Pungli

Dalam rangka memberantas pungutan liar, Inspektorat menjalin hubungan kerja sama dengan kementerian/ lembaga terkait yaitu Satgas Nasional Saber Pungli dalam upayanya meningkatkan kewaspadaan terhadap kejadian pungutan liar di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Tindak Lanjut Kejadian Pungli} = \frac{\text{Jumlah Laporan Pungli yang Diterima}}{\text{Jumlah Laporan Pungli yang Ditindaklanjuti}} \times 100\%$$

2.4.3. Sasaran III: Terwujudnya Budaya Integritas MK

Tabel 2.7

Sasaran Kinerja II, Indikator , Target

Sasaran Kinerja (Output)	Indikator kinerja	Target
Terwujudnya Terwujudnya Budaya Integritas MK	1. Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas Unit kerja menuju WBK/WBBM	100 %
	2. Persentase pakta integritas yang tepat waktu	100%



## 1. Penilaian mandiri Pembangunan Zona Integritas unit kerja menuju WBK/WBBM

Reformasi birokrasi merupakan salah satu strategi pemerintah dalam menciptakan profesionalisme aparatur negara dan tata kelola pemerintahan yang baik. Urgensi pelaksanaan reformasi birokrasi adalah untuk melakukan perubahan dan pembaharuan secara berkelanjutan pada birokrasi pemerintah agar tumbuh menjadi birokrasi yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi, birokrasi yang efektif dan efisien serta mempunyai pelayanan publik yang berkualitas, dalam rangka mewujudkan cita-cita *zero tolerance approach* dalam pemberantasan korupsi di Indonesia.

Mahkamah Konstitusi selama ini telah melaksanakan nilai-nilai reformasi birokrasi dalam setiap pelayanan yang diberikan kepada para pencari keadilan di lingkungan Mahkamah Konstitusi, semua upaya dilakukan untuk dapat menciptakan *public trust* pada masyarakat, komitmen untuk pencegahan korupsi di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dilaksanakan antara lain dengan melakukan Pembangunan Zona Integritas.

Pembangunan zona integritas adalah predikat yang diberikan bagi instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui RB khususnya dalam pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, sedangkan pengertian WBK/WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan dan penguatan akuntabilitas dan WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.

Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM di Mahkamah Konstitusi secara bertahap dilakukan sebagai bagian dari upaya membangun budaya anti korupsi, hal ini sejalan dengan Perpres Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Perpres Stranas PK), dimana disebutkan bahwa salah satu sub aksi pada sektor penegakan hukum dan reformasi birokrasi adalah tentang pembangunan Zona Integritas dan pelayanan berkualitas. Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM secara bertahap di lingkungan Mahkamah Konstitusi dilakukan dengan menetapkan 3 (tiga) unit kerja di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi sebagai Calon Wilayah Bebas Korupsi (WBK) untuk dapat menjadi contoh bagi unit lain dalam upaya penerapan nilai-nilai reformasi birokrasi, secara bertahap diharapkan seluruh unit kerja di Mahkamah Konstitusi menjadi unit kerja dengan



predikat Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM), dengan demikian Mahkamah Konstitusi akan menjelma menjadi lembaga peradilan yang modern dan terpercaya serta mampu melayani sesuai dengan harapan dan cita – cita masyarakat pencari keadilan.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Penilaian mandiri pembangunan Zona Integritas unit kerja menuju WBK/WBBM} = \frac{\text{Unit Kerja Yang Berhasil Membangun ZI}}{\text{Jumlah Target Unit Kerja}} \times 100\%$$

## 2. Persentase Pakta Integritas yang Tepat Waktu

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/ lembaga dan Pemerintah daerah, termaktub bahwa pelaksanaan pemberantasan korupsi perlu ditingkatkan efektifitasnya, dalam upaya peningkatan dimaksud maka diwajibkan bagi setiap penyelenggara negara melaksanakan pakta integritas. Tujuan pelaksanaan penandatanganan Pakta Integritas meliputi :

- Memperkuat komitmen bersama dalam pencegahan dan pemberantasan korupsi;
- Menumbuhkembangkan keterbukaan dan kejujuran, serta memperlancar pelaksanaan tugas yang berkualitas, efektif, dan akuntabel;
- Mewujudkan pemerintah dan masyarakat Indonesia yang maju, mandiri, bertanggung jawab dan bermartabat dengan dilandasi oleh nilai-nilai luhur budaya bangsa, Undang-Undang Dasar Negara RI 1945, dan Pancasila.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Pakta Integritas yang Tepat Waktu} = \frac{\text{Jumlah Penyelenggara Negara dan Pegawai yang Mengumpulkan Pakta Integritas Tepat Waktu}}{\text{Jumlah Penyelenggara Negara dan Pegawai}} \times 100\%$$

### 2.4.4. Sasaran IV: Meningkatnya Kualitas Administrasi Inspektorat

Tabel 28

Sasaran Kinerja IV, Indikator, Target

Sasaran Kinerja (Output)	Indikator Kinerja	Target
	1. Persentase penyerapan anggaran Inspektorat	95%





Sasaran Kinerja (Output)	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya Kualitas Administrasi Inspektorat	2. Persentase pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material	100%
	3. Persentase tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat yang tepat waktu	100%
	4. Persentase tersusunnya dokumen kinerja PNS Inspektorat yang tepat waktu	100%
	5. Persentase PNS Inspektorat yang memiliki nilai SKP baik	100%
	6. Tingkat kepatuhan PNS Inspektorat terhadap pengisian Aplikasi E-Kinerja	100%
	7. Tingkat kehadiran pegawai Inspektorat	100 %
	8. Tingkat kepatuhan penggunaan Sistem informasi kearsipan	100%

### 1. Persentase Penyerapan Anggaran Inspektorat

Penyerapan Anggaran Inspektorat adalah realisasi belanja unit Inspektorat selama Tahun Anggaran 2021. Persentase penyerapan dapat menilai sejauhmana efektifitas penggunaan anggaran yang dimiliki unit kerja pada tahun anggaran tersebut.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Penyerapan Anggaran Unit Kerja Inspektorat} = \frac{\text{Realisasi Penyerapan Anggaran Unit Kerja Inspektorat}}{\text{Target Penyerapan Anggaran Unit Kerja Inspektorat}} \times 100\%$$

### 2. Persentase Pengelolaan Keuangan yang Bebas dari Temuan Material

Persentase penyerapan pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material merupakan indikator yang ditetapkan Unit kerja Inspektorat untuk menggambarkan pencapaian di bidang pengelolaan anggaran yang bersih dan akuntabel.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:



$$\text{Persentase penyerapan pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material} = \frac{\text{Realisasi penyerapan pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material}}{\text{Target penyerapan pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material}} \times 100\%$$

### 3. Persentase Tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat yang Tepat Waktu

Laporan akuntabilitas kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Tujuan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja yaitu untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi/unit kerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Inspektorat selaku unit kerja eselon II di bawah Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi wajib menyusun laporan akuntabilitas kinerja setiap tahunnya sebagai bentuk akuntabilitas dan pelaporan penggunaan anggaran negara yang bersumber dari DIPA Mahkamah Konstitusi. Untuk tahun 2022, Inspektorat memiliki target menyusun 1 (satu) buah laporan akuntabilitas kinerja atas penggunaan anggaran tahun 2022. Laporan akuntabilitas kinerja menjadi salah satu indikator untuk mengukur peningkatan kualitas administrasi Inspektorat. Keberhasilan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja diukur melalui Persentase Tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Tersusunnya laporan Akuntabilitas Kinerja Unit kerja Inspektorat} = \frac{\text{Realisasi Jumlah Tersusunnya laporan Akuntabilitas Kinerja Unit kerja Inspektorat}}{\text{Target capaian Jumlah Tersusunnya laporan Akuntabilitas Kinerja Unit kerja Inspektorat}} \times 100\%$$

### 4. Persentase Tersusunnya Perjanjian Kinerja Unit Kerja Inspektorat

Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Penyusunan dokumen Perjanjian Kinerja dilakukan secara berjenjang dan setiap pimpinan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan maupun keberhasilan dari target kinerja yang ditetapkan. Dengan adanya Perjanjian Kinerja diharapkan dapat menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.



Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Tersusunnya Perjanjian Kinerja Unit kerja Inspektorat} = \frac{\text{Realisasi Jumlah Tersusunnya Perjanjian Kinerja Unit kerja Inspektorat}}{\text{Target capaian Jumlah Tersusunnya Perjanjian Kinerja Unit kerja Inspektorat}} \times 100\%$$

**5. Persentase PNS Inspektorat yang Memiliki Kategori Nilai SKP Baik**

Persentase PNS Inspektorat yang Memiliki Kategori Nilai SKP Baik merupakan indikator yang ditetapkan oleh unit kerja Inspektorat untuk menggambarkan pencapaian di bidang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase PNS Inspektorat yang memiliki kategori nilai SKP baik} = \frac{\text{Realisasi Jumlah PNS Inspektorat yang memiliki kategori nilai SKP baik}}{\text{Target capaian Jumlah PNS Inspektorat yang memiliki kategori nilai SKP baik}} \times 100\%$$

**6. Tingkat kepatuhan PNS Inspektorat terhadap Pengisian Aplikasi E-Kinerja**

Tingkat Kepatuhan PNS Inspektorat terhadap pengisian aplikasi E-Kinerja merupakan Indikator yang ditetapkan oleh PNS Inspektorat untuk menggambarkan pencapaian di bidang pembinaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan PNS Inspektorat dalam menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Kepatuhan PNS Inspektorat terhadap pengisian aplikasi E-Kinerja} = \frac{\text{Realisasi Jumlah PNS Inspektorat yang mengisi aplikasi E-Kinerja}}{\text{Target capaian Jumlah PNS Inspektorat yang mengisi aplikasi E-Kinerja}} \times 100\%$$

**7. Tingkat kehadiran pegawai Inspektorat**

Tingkat Kehadiran PNS Inspektorat merupakan indikator yang ditetapkan oleh unit kerja Inspektorat untuk menggambarkan pencapaian di bidang pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Kehadiran Pegawai PNS Inspektorat} = \frac{\text{Realisasi capaian jumlah Kehadiran Pegawai PNS Inspektorat}}{\text{Target jumlah Kehadiran Pegawai PNS Inspektorat}} \times 100\%$$



## 8. Tingkat Kepatuhan Penggunaan Sistem Informasi Kearsipan

Tingkat kepatuhan penggunaan sistem informasi kearsipan merupakan indikator yang ditetapkan oleh unit kerja Inspektorat untuk menggambarkan pencapaian di bidang pembinaan administrasi/tata usaha perkantoran di lingkungan unit kerja Inspektorat. Tingkat kepatuhan penggunaan sistem informasi kearsipan merupakan penilaian yang diberikan oleh Biro Umum kepada seluruh unit kerja di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat kepatuhan Penggunaan Sistem Informasi Kearsipan} = \frac{\text{Realisasi tingkat kepatuhan penggunaan SIKD}}{\text{Target skor}} \times 100\%$$



### BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan kinerja/pemberi amanah. Inspektorat MK selaku pengemban amanah melaksanakan kewajiban berkinerja melalui penyajian Laporan Kinerja Inspektorat MK yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran srategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra MK Tahun 2020 - 2024 maupun Renja Tahun 2021. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan misi dan visi lembaga.

#### 3. 1. Capaian Kinerja Utama

Pengukuran akuntabilitas kinerja dilakukan untuk melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan, sehingga dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program/kegiatan organisasi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan di dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra). Dalam rangka mengukur akuntabilitas kinerja, MK membandingkan antara target dalam Perjanjian Kinerja dengan realisasi pada akhir tahun. Penerapan sistem pertanggungjawaban kinerja yang tepat, jelas, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan merupakan syarat penting penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance) sebagai tuntutan reformasi birokrasi.



**Tabel 3.1**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama Inspektorat MK**  
**Tahun 2022**

No.	Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja	2022			
			Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1	Meningkatnya implementasi SPIP dan profesionalisme Aparat penawasan di Inspektorat MK	1. Tingkat maturitas SPIP	Tingkat 3.3	Tingkat 3.483	105%	Sangat Berhasil
		2. Tingkat kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	100%	Berhasil
		3. Persentase penyelesaian TLHP	80	95,37	112%	Sangat Berhasil
		4. Tingkat layanan pengawasan intern	Skor 79	Skor 79,24	100,30%	Sangat Berhasil
2.	Terwujudnya budaya Anti Korupsi dan bebas pungli	1. Persentase laporan gratifikasi yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	Berhasil
		2. Tingkat kepatuhan LHKPN yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
		3. Persentase tidak lanjut atas laporan pengaduan masyarakat, WBS, Benturan kepentingan dan kejadian pungli	100%	100%	100%	Berhasil
3.	Terwujudnya Budaya Integritas MK	9. Penilaian mandiri pembangunan Zona Integritas Unit kerja menuju WBK dan WBBM	100 %	100%	100%	berhasil
		10. Persentase pakta integritas yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
4.	Meningkatnya kualitas	1. Persentase penyerapan	95%	99,61%	104,85%	Sangat Berhasil



administrasi Inspektorat	anggaran Inspektorat				
	2. Persentase pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material	100%	100%	100%	Berhasil
	3. Persentase tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
	4. Persentase tersusunnya Perjanjian Kinerja PNS Inspektorat yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
	5. Persentase PNS Inspektorat yang memiliki nilai SKP baik	100%	100%	100%	Berhasil
	6. Tingkat kepatuhan PNS Inspektorat terhadap pengisian Aplikasi E-Kinerja	100%	100%	100%	Berhasil
	7. Tingkat kehadiran pegawai Inspektorat	100%	75,79%	75,79 %	Cukup Berhasil
	8. Tingkat kepatuhan penggunaan Sistem Informasi Kearsipan	100%	100%	99,99%	Berhasil
	<b>Total</b>		<b>99,87</b>		



Inspektorat MK mengukur 17 (tujuh belas) indikator kinerja dari 4 sasaran strategis. Rata-rata capaian kinerja keseluruhan Inspektorat MK pada Tahun 2022 adalah sebesar **99,87 %** atau dibulatkan menjadi **100%** sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Inspektorat MK dikategorikan **“Berhasil”** melaksanakan indikator kinerja dan sasaran strategis yang direncanakan Tahun 2021.

Tabel 3.2

## Skala Nilai Ordinal

No.	Skala Nilai Ordinal	Intepretasi
1	>100%	Sangat Berhasil
2	90% - 100%	Berhasil
3	61% - 90%	Cukup Berhasil
4	31% - 60%	Kurang Berhasil
5	0% - 30%	Tidak Berhasil

### 3.2. Capaian Sasaran Strategis I

#### 3.2.1. Tingkat Maturitas SPIP

Berdasarkan hasil penilaian baseline maturitas penyelenggaraan SPIP terintegrasi pada tahun 2021, Mahkamah Konstitusi telah memenuhi karakteristik maturitas penyelenggaraan SPIP pada tingkat 3 (terdefinisi) dengan nilai **3,483**. Pada tahun 2022, Mahkamah Konstitusi untuk pertama kalinya menerapkan penilaian Maturitas SPIP Terintegrasi melalui penilaian mandiri dan penjaminan kualitas dengan perolehan nilai sebesar 4,294. Adapun rincian hasil penilaian mandiri dan penjaminan kualitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.3

## Rincian Hasil Penilaian PM &amp; PK Maturitas SPIP Terintegrasi

No.	Komponen Penilaian	Level	Skor
1.	Penetapan Tujuan	5	5
2.	Struktur dan Proses	3	3,598
3.	Pencapaian Tujuan Penyelenggaraan SPIP	4	4,05
<b>Nilai Maturitas Penyelenggaraan SPIP</b>		<b>4</b>	<b>4,294</b>
	- MRI	4	4,19
	- IEPK	3	3,87





Namun demikian sampai dengan LAKIP Inspektorat diterbitkan, belum ada hasil akhir penilaian SPIP Terintegrasi Mahkamah Konstitusi dari BPKP. Sehingga dengan demikian Inspektorat masih menggunakan nilai baseline tahun 2021 sebagai indikator capaian kinerja tahun 2022.

**Tabel 3.4**  
**Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian**  
**Tingkat Maturitas SPIP**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat Maturitas SPIP	Tingkat 3,3	Tingkat 3,483	108%

$$\text{Tingkat Maturitas SPIP} = \frac{3,483}{3,3} \times 100\% = 108\%$$

**Gambar 3.1**  
**Dokumentasi kegiatan Bimtek Maturitas SPIP bersama BPKP**



### 3.2.2. Tingkat Kapabilitas APIP

Peningkatan kapabilitas APIP merupakan upaya penguatan pengawasan, mengembangkan kelembagaan, tata laksana/ proses bisnis/ manajemen sumber daya manusia APIP agar dapat melaksanakan peran dan fungsi APIP secara efektif. Simpulan penilaian mandiri Kapabilitas APIP Mahkamah Konstitusi untuk TA 2022 diperoleh hasil Tingkat 3. Nilai tersebut masih menggunakan nilai tahun 2021.

Sesuai arahan Presiden RI dalam Rakornas Pengawasan Intern Pemerintah (2015) : “85% APIP di Pemda & K/L ditargetkan mencapai predikat Level-3 dalam penilaian IACM”. Hal tersebut guna mendukung program NAWACITA presiden “terwujudnya pemerintahan yang bersih dan melayani dalam upaya meningkatkan kepercayaan publik. Diharapkan pada tahun 2019 tingkat maturitas SPIP dan level Kapabilitas APIP seluruhnya telah sampai pada level 3 yaitu terdefinisi.

**Tabel 3.5**  
**Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian**  
**Tingkat Kapabilitas APIP**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat Kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	100%

$$\text{Tingkat Kapabilitas APIP} = \frac{3}{3} \times 100\% = 100\%$$

### 3.2.3. Presentase Tindaklanjut Hasil Pemeriksaan

Inspektorat MK telah memantau penyelesaian tindaklanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK sampai dengan Semester II Tahun 2022 pada unit kerja di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi yang terdiri dari 153 temuan 312 rekomendasi sebesar Rp 3.682.146.989,-. Adapun rekapitulasi pemantauan TLHP BPK sampai dengan 31 Desember 2022 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Rekapitulasi Pemantauan TLHP BPK**  
**TA 2005 - TA 2022**  
**(Sampai Dengan 31 Desember 2022)**



No.	LHP	Jumlah Temuan	Jumlah Rekomendasi	Status TL				%
				S	BS	BD	TDD	
<b>A.</b>	<b>LHP yang telah selesai ditindaklanjuti (Tuntas)</b>							
1.	LK MK TA 2005	4	4	4	-	-	-	100%
2.	LK MK TA 2006	8	8	8	-	-	-	100%
3.	LK MK TA 2007	2	2	2	-	-	-	100%
4.	LK MK TA 2008	5	8	8	-	-	-	100%
5.	LK MK TA 2009	6	13	13	-	-	-	100%
6.	LK MK TA 2010	3	7	7	-	-	-	100%
7.	LK MK TA 2011	6	13	13	-	-	-	100%
8.	LK MK TA 2012	7	14	14	-	-	-	100%
9.	LK MK TA 2013	6	11	11	-	-	-	100%
10.	LK MK TA 2014	6	12	12	-	-	-	100%
11.	Kinerja Pelayanan Peradilan Perkara Perselisihan MK Tahun 2013 dan 2014	9	16	16	-	-	-	100%
12.	LK MK TA 2015	9	20	20	-	-	-	100%
13.	LK MK TA 2016	9	22	22	-	-	-	100%
14.	LK MK TA 2017	12	25	25	-	-	-	100%
15.	LK MK TA 2019	11	27	27	-	-	-	100%
16.	LK MK TA 2021	10	21	21	-	-	-	100%
<b>B.</b>	<b>LHP yang belum selesai (Belum Tuntas)</b>							
1.	Kinerja Efektifitas Penanganan Perkara Pengujian Undang-Undang Tahun 2016 dan Tahun 2017	13	23	21	-	-	2	95,6%
2.	LK MK TA 2018	13	35	34	1	-	-	98,5%
3.	LK MK TA 2020	6	15	13	2	-	-	93,3%
4.	Kinerja Pelayanan Peradilan PUU 2020-2021	8	16	15	-	-	1	96,8%
<b>Jumlah Pemantauan TLHP BPK</b>		<b>153</b>	<b>312</b>	<b>306</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>99%</b>

**Keterangan:**

S : Sesuai dengan rekomendasi

BS : Belum sesuai dengan rekomendasi

BD : Rekomendasi belum ditindaklanjuti

TDD : Rekomendasi tidak dapat ditindaklanjuti

Dalam hal rekomendasi tidak dapat ditindaklanjuti saat ini masih dalam tahap usulan kepada Badan Pemeriksa Keuangan, sehingga sampai dengan LAKIP Inspektorat diterbitkan usulan tersebut masih dalam tahap proses tindaklanjut oleh BPK dan rekomendasi tersebut belum dapat dipastikan statusnya.

Selanjutnya Inspektorat MK juga telah memantau penyelesaian tindaklanjut rekomendasi



hasil pemeriksaan APIP sampai dengan Semester II Tahun 2022 pada unit kerja di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi yang terdiri dari 17 LHA Operasional dengan 58 temuan dan 85 rekomendasi sebesar Rp 866.017.874,- serta 2 LHA Tujuan tertentu dengan 7 temuan dan 7 rekomendasi sebesar Rp 90.726.248,-. Adapun rekapitulasi pemantauan TLHP APIP sampai dengan 31 Desember 2022 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Rekapitulasi Pemantauan TLHP APIP**  
**TA 2016 - TA 2022**  
**(Sampai Dengan 31 Desember 2022)**

No.	LHP	Jumlah Temuan	Jumlah Rekomendasi	Status TL				%
				S	BS	BD	TDD	
1.	Audit Operasional 2016	8	8	8	-	-	-	100%
2.	Audit Operasional 2017	7	13	13	-	-	-	100%
3.	Audit Operasional 2018	17	26	21	5	-	-	90,38%
4.	Audit Operasional 2019	5	7	7	-	-	-	100%
5.	Audit Operasional 2020	11	12	12	-	-	-	100%
6.	Audit Operasional 2021	10	19	14	3	2	-	92,94%
7.	Audit Operasional 2022	*Pemantauan TLHP akan dimulai pada Semester I TA 2023						
8.	Audit Tujuan Tertentu	7	7	7	-	-	-	100%
<b>Jumlah Pemantauan TLHP APIP</b>		<b>65</b>	<b>92</b>	<b>82</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>93,48%</b>

\* Dalam hal Laporan Hasil Audit Operasional untuk TA 2022, baru akan dilakukan pemantauan tindak lanjut oleh Inspektorat pada Semester I TA 2023.

**Keterangan:**

- S : Sesuai dengan rekomendasi
- BS : Belum sesuai dengan rekomendasi
- BD : Rekomendasi belum ditindaklanjuti
- TDD : Rekomendasi tidak dapat ditindaklanjuti

Inspektorat dalam 1 tahun periode anggaran telah melaksanakan pemantauan tindaklanjut rekomendasi hasil pemeriksaan baik itu yang berasal dari eksternal maupun internal sebanyak 2 kali yaitu pada semester I dan semester II. Untuk itu diperlukan pengukuran atas persentase penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan/ pemeriksaan BPK (melalui Audit Laporan Keuangan dan Kinerja MK) serta Inspektorat yaitu Aparat Pengawas Intern Pemerintah (melalui Audit Operasional dan Tujuan Tertentu).

**Tabel 3.8**  
**Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Rekomendasi**



**LHP BPK atas LK MK TA 2021 dan yang Belum Tuntas per Unit Kerja  
untuk LHP Kinerja 2016-2017, LHP 2018, LHP 2020, dn LHP Kinerja 2021  
sampai dengan 31 Desember 2022**

No.	Unit Kerja	LHP BPK	Jumlah Rekomendasi	Nilai Status Tindak Lanjut	% TL	% TL LK & Kinerja
1.	Biro Perencanaan dan Keuangan	LK	20	20	100%	100%
		Kinerja	4	4	100%	
2.	Biro SDM dan Organisasi	LK	3	3	100%	100%
		Kinerja	4	4	100%	
3.	Biro Hukum & Administrasi Kepaniteraan	LK	2	2	100%	94%
		Kinerja	23	21,5	93,4	
4.	Biro Humas dan Protokol	LK	17	17	100%	100%
		Kinerja	0	0	100%	
5.	Biro Umum	LK	20	18,5	92,5%	92,8%
		Kinerja	1	1	100%	
6.	Pusat Teknologi Informasi & Komunikasi	LK	5	5	100%	100%
		Kinerja	1	1	100%	
7.	Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara dan Pengelolaan Perpustakaan	LK	0	0	100%	100%
		Kinerja	4	4	100%	
8.	Pusat Pendidikan Pancasila & Konstitusi	LK	4	4	100%	100%
		Kinerja	0	0	100%	
9.	Inspektorat	LK	0	0	100%	100%
		Kinerja	2	2	100%	
<b>Jumlah</b>		<b>LK</b>	<b>71</b>	<b>69,5</b>	<b>97,88%</b>	<b>97,27%</b>
		<b>Kinerja</b>	<b>39</b>	<b>37,5</b>	<b>96,15%</b>	

Sampai dengan 31 Desember 2022 dapat disimpulkan bahwa dari 110 rekomendasi pada LHP BPK atas LK MK TA 2021 serta LHP yang belum tuntas (Kinerja 2016-2017, LHP 2018, LHA 2020, Kinerja 2021) unit kerja terkait telah menindaklanjuti sebanyak 104 rekomendasi dengan nilai status tindak lanjut sebesar 106 sehingga persentase tindak lanjut rekomendasi hasil temuan BPK sampai dengan 31 Desember 2022 adalah sebesar 97,27%.

Adapun perhitungan persentase penyelesaian tindaklanjut rekomendasi BPK diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Total Nilai Penyelesaian TLHP Rekomendasi BPK}}{\text{Jumlah Total Rekomendasi BPK}} \times 100\% = \frac{106}{110} \times 100\% = 97,27\%$$

**Catatan :**

- Jumlah Total Nilai Penyelesaian TLHP Rekomendasi BPK diperoleh berdasarkan hasil perhitungan rekomendasi pada LHP BPK atas LK TA terakhir dan LHP yang belum tuntas dengan kriteria status tindaklanjut antara lain: rekomendasi telah selesai (nilai 1), rekomendasi belum sesuai (nilai 0,5), dan rekomendasi belum ditindaklanjuti (nilai 0);



- 2.) Jumlah Total Rekomendasi BPK dihitung berdasarkan jumlah rekomendasi pada LHP BPK yang belum tuntas 100%;
- 3.) Usulan Rekomendasi Tidak Dapat Ditindaklanjuti yang masih menunggu statusnya dari Tim BPK nilainya disamakan dengan rekomendasi belum sesuai (nilai 0,5)

**Tabel 3.9**  
**Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Rekomendasi**  
**LHA APIP per Unit Kerja**  
**TA 2016 – TA 2022 (31 Desember 2022)**

No.	Unit Kerja	Jumlah Rekomendasi	Nilai Status Tindak Lanjut	Persentase Tindak Lanjut
1	Biro Perencanaan dan Keuangan	2	2	100%
2	Biro SDM dan Organisasi	16	12,5	78%
3	Biro Hukum & Administrasi Kepaniteraan	11	11	100%
4	Biro Humas dan Protokol	14	14	100%
5	Biro Umum	24	21,5	89,6%
6	Pusat Teknologi Informasi & Komunikasi	5	5	100%
7	Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara dan Pengelolaan Perpustakaan	4	4	100%
8	Pusat Pendidikan Pancasila & Konstitusi	17	17	100%
	<b>Jumlah</b>	<b>92</b>	<b>82</b>	<b>93,48%</b>

Sedangkan berdasarkan Laporan Hasil Monitoring TLHP APIP (Audit Operasional dan Audit Tujuan Tertentu/Investigasi) untuk periode monitoring sampai 31 Desember 2022 dapat disimpulkan bahwa dari 92 rekomendasi pada seluruh Laporan Hasil Pemeriksaan Inspektorat, unit kerja terkait telah menindaklanjuti sebanyak 82 rekomendasi dengan status selesai, sebanyak 8 rekomendasi dengan status belum selesai, dan sebanyak 2 rekomendasi belum ditindaklanjuti dengan nilai status tindak lanjut sebesar 86 sehingga persentase tindak lanjut rekomendasi hasil temuan Inspektorat sampai dengan 31 Desember 2022 adalah sebesar 93,48%:

$$\frac{\text{Jumlah Total Nilai Penyelesaian TLHP Rekomendasi APIP}}{\text{Jumlah Total Rekomendasi APIP}} \times 100\% = \frac{86}{92} \times 100\% = 93,48\%$$

**Catatan :**

- 1.) Jumlah Total Nilai Penyelesaian TLHP Rekomendasi APIP diperoleh berdasarkan hasil perhitungan rekomendasi pada seluruh LHP Inspektorat dengan kriteria status tindak lanjut



antara lain: rekomendasi telah selesai (nilai 1), rekomendasi belum sesuai (nilai 0,5), dan rekomendasi belum ditindaklanjuti (nilai 0);

- 2.) Jumlah Total Rekomendasi APIP dihitung berdasarkan jumlah rekomendasi pada seluruh LHP APIP.

**Tabel 3.10**  
**Rekapitulasi Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Rekomendasi**  
**LHP BPK dan LHA APIP per Unit Kerja**  
**Sampai dengan 31 Desember 2022**

No.	Unit Kerja	% TLHP BPK	% TLHP APIP	% Unit Kerja
1	Biro Perencanaan dan Keuangan	100%	100%	100%
2	Biro SDM dan Organisasi	100%	78%	89%
3	Biro Hukum & Administrasi Kepaniteraan	94%	100%	97%
4	Biro Humas dan Protokol	100%	100%	100%
5	Biro Umum	92,5%	89,6%	91%
6	Pusat Teknologi Informasi & Komunikasi	100%	100%	100%
7	Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara dan Pengelolaan Perpustakaan	100%	100%	100%
8	Pusat Pendidikan Pancasila & Konstitusi	100%	100%	100%
9.	Inspektorat	100%		100%
	<b>Jumlah</b>	<b>97,27%</b>	<b>93,48%</b>	<b>95,37%</b>

Sehingga total persentase penyelesaian TLHP BPK dan APIP (Rata-Rata) sampai dengan 31 Desember 2022 (Semester II TA 2022) adalah sebesar 95,37% atau dapat dilihat pada rumus sebagai berikut:

$$\frac{\% \text{ Penyelesaian TLHP BPK} + \% \text{ Penyelesaian TLHP APIP}}{2} = \frac{97,27\% + 93,48\%}{2} = 95,37\%$$

**Tabel 3.11**  
**Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian**  
**Persentase TLHP yang ditindaklanjuti**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
<b>Persentase TLHP yang ditindak lanjuti</b>	85 %	95.37 %	112%



$$\text{Persentase TLHP yang Ditindak lanjuti} = \frac{95.37\%}{85\%} \times 100\% = 112\%$$

Gambar 3.2

**Dokumentasi penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan atas laporan keuangan MKRI TA 2022 oleh BPK**



**3.2.4. Tingkat Layanan Pengawasan Internal**

Pengukuran tingkat layanan pengawasan internal dilakukan dengan mengadakan survei dengan responden internal pegawai Mahkamah Konstitusi. Hasil penyusunan Survei Pengukuran Kinerja untuk layanan di Layanan Administrasi Umum Inspektorat Tahun 2022 mempunyai kategori BAIK, yaitu dengan nilai rata-rata tertimbang IKM adalah **3,170** atau konvensi sebesar **79,244**. Adapun adalah tabel nilai persepsi, interval IKM, interval konversi IKM, mutu layanan dan kinerja unit layanan sebagai berikut :

**Tabel 3.12**

**Indeks IKM**

Nilai Persepsi	Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Layanan	Kinerja Unit Layanan
1	1,00-2,5996	25,00-64,99	D	Tidak baik
2	2,60-3,064	65,00-76,60	C	Kurang baik
3	3,0644-3,532	76,61-88,30	B	Baik
4	3,5324-4,00	88,31-100,00	A	Sangat baik





Berbagai unsur yang terkandung didalam kuesioner dapat dijadikan acuan untuk mengetahui system layanan dan secara rinci dapat dijadikan suatu pedoman perbaikan kinerja, sehingga dari indeks per unsur dapat digunakan untuk melihat kekurangan dari system di suatu unit kerja, keluhan pegawai, dan hal-hal yang harus diutamakan, unsur yang harus ditingkatkan dan harus dipertahankan. Hal-hal yang harus diutamakan dalam layanan publik adalah :

1. Indikator efisiensi yang dapat dilihat dari mudahnya prosedur layanan dipahami oleh pegawai, kecepatan layanan dan biaya yang terjangkau oleh pegawai.
2. Indikator sufisiensi yang dapat dilihat dari bagaimana menyikapi keluhan dari pegawai, tidak terdapatnya diskriminasi dalam layanan serta layanan yang ada memang dibutuhkan oleh pegawai.

Tabel 3.13

## Nilai per Layanan

Unsur	Layanan Administrasi Umum Inspektorat	Nilai Layanan	Kualitas Layanan
1	Kemudahan prosedur layanan dan review	3,088	Baik
2	Ketepatan waktu pelaksanaan layanan dan review	3,084	Baik
3	Penguasaan materi narasumber/auditor dalam melakukan layanan dan review	3,074	Baik
4	Communication skill narasumber/auditor dalam melakukan layanan dan review	3,060	Kurang Baik
5	Time management narasumber/auditor dalam melakukan layanan dan review	3,088	Baik
6	Sikap obyektif narasumber/auditor dalam melakukan layanan dan review	3,274	Baik
7	Sikap integritas narasumber/auditor dalam melakukan layanan dan review	3,302	Baik
8	Sikap profesional narasumber/auditor dalam melakukan layanan dan review	3,284	Baik
9	Sikap tidak beropini narasumber/auditor dalam melakukan layanan dan review	3,088	Baik
10	Sikap akuntabel narasumber/auditor dalam melakukan layanan dan review	3,293	Baik
11	Sikap menjaga kerahasiaan narasumber/auditor dalam melakukan layanan dan review	3,298	Baik
12	Ketepatan waktu penyerahan hasil	3,070	Baik



13	Rekomendasi yang diberikan meningkatkan efektifitas organisasi	3,088	Baik
14	Hasil pengawasan dapat dipertanggungjawabkan	3,284	Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,170</b>	<b>Baik</b>

**Tabel 3.14**  
**Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian**  
**Tingkat Layanan Pengawasan Internal**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat kepuasan pemangku kepentingan terhadap pelayanan Inspektorat	Skor 77	Skor 79,24	102,9%

$$\text{Tingkat kepuasan pemangku kepentingan terhadap pelayanan Inspektorat} = \frac{79,24}{77} \times 100\% = 102,9\%$$

### 3.3. Capaian Sasaran Strategis II

#### 3.3.1. Persentase Laporan Gratifikasi yang Ditindaklanjuti

Dalam usianya yang masih muda Inspektorat berhasil memberikan keyakinan kepada seluruh insan Mahkamah Konstitusi mulai dari pimpinan dan pegawai yang berada di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi untuk melapor segala bentuk pemberian dari pihak manapun, hal tersebut disebut sebagai pengendalian gratifikasi yang mempunyai makna suatu sistem yang bertujuan untuk mengendalikan penerimaan gratifikasi secara transparan dan akuntabel melalui serangkaian kegiatan yang melibatkan partisipasi aktif dari para pegawai.

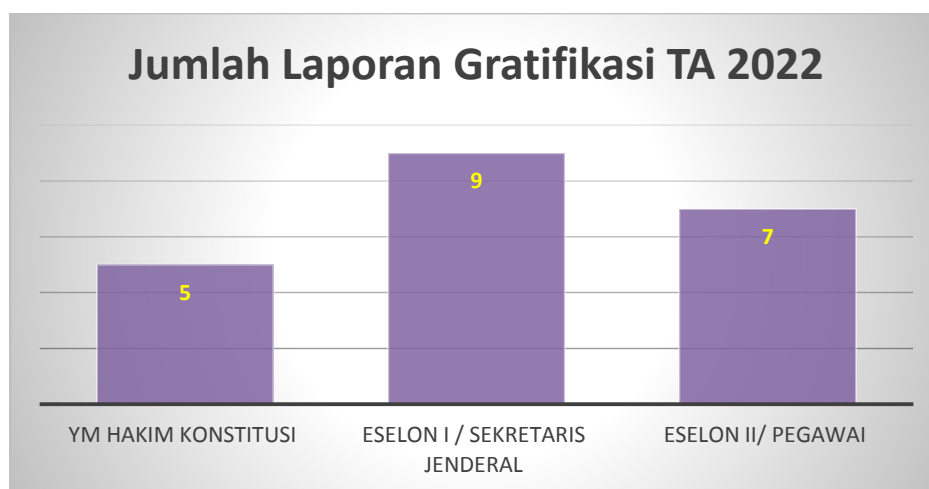
Bagi insan Mahkamah Konstitusi, pelaporan gratifikasi telah menjadi sebuah *culture* baik dalam organisasi, melalui unit kerja Inspektorat dalam hal ini adalah Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG). Berikut kami sampaikan laporan pengelolaan gratifikasi di Mahkamah Konstitusi Tahun 2022:

**Tabel 3.15**  
**Jumlah Laporan Gratifikasi Tahun 2022**



Jabatan	Jumlah	Keterangan
Hakim	5	Laporan
Eselon I	9	Laporan
Eselon II dan Pegawai	7	Laporan
<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>Laporan</b>

Grafik 3.1



Berdasarkan grafik tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

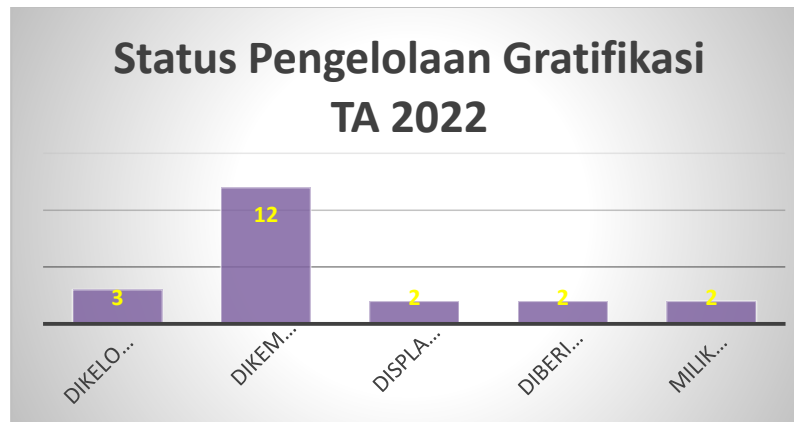
- 23,8% atau 5 (lima) laporan berasal dari Hakim;
- 42,8% atau 9 (sembilan) laporan dari Pejabat Eselon I/ Setara
- 33,3% atau 7 (tujuh) laporan dari Pejabat Eselon II dan Pegawai

**Tabel 3.16**  
**Status Gratifikasi**

Status	Jumlah	Keterangan
Dikembalikan kepada Penerima	12	Laporan
Display Instansi	2	Laporan
Milik Negara	2	Laporan
Disumbangkan kepada Lembaga Sosial	2	Laporan
Proses Telaah KPK	3	Laporan
<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>Laporan</b>



Grafik 3.2



Berdasarkan hasil analisis pendahuluan, terdapat 38% atau sejumlah 8 (delapan) laporan yang simpulannya adalah diteruskan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Atas 8 laporan tersebut, telah disampaikan kepada KPK selanjutnya sebanyak 1 laporan dikembalikan ke pelapor, 2 laporan menjadi display instansi, 2 laporan mendapatkan Keputusan KPK untuk menjadi milik negara, serta 3 laporan masih dalam proses penelaahan KPK. Sedangkan sebanyak 62% atau sejumlah 13 (tiga belas) laporan disimpulkan 11 laporan dikembalikan ke penerima karena bukan merupakan gratifikasi yang dilarang serta 2 laporan diserahkan ke lembaga sosial.

Pada Tahun 2022, UPG menerima 21 laporan penerimaan gratifikasi dan telah sepenuhnya ditindaklanjuti (Pencapaian Kinerja 100%).

Tabel 3.17

## Tindaklanjut Pelaporan Gratifikasi

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Laporan Gratifikasi yang Ditindaklanjuti	100%	100%	100%

$$\text{Persentase Laporan gratifikasi yang ditindaklanjuti} = \frac{100\%}{100\%} \times 100\% = 100\%$$

Gambar 3.2

**Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi  
dan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat bersama KPK dan Kementerian PAN dan RB**





### 3.3.2. Tingkat Kepatuhan LHKPN yang Tepat Waktu

Laporan hasil monitoring kepatuhan pelaporan LHKPN Tahun 2022 yang dilaporkan pada Tahun 2022 sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi (PKP) Nomor 7 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman, dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, bahwa jangka waktu penyampaian LHKPN adalah :

1. Penyampaian LHKPN disampaikan dalam jangka waktu paling lambat 3 (tiga) bulan terhitung sejak saat pengangkatan pertama/ pengangkatan kembali/ berakhirnya jabatan sebagai Penyelenggara Negara;
2. Penyampaian LHKPN selama Penyelenggara Negara menjabat, dilakukan secara periodik setiap 1 (satu) tahun sekali atas Harta Kekayaan yang diperoleh sejak tanggal 1 Januari sampai dengan tanggal 31 Desember;
3. Penyampaian LHKPN sebagaimana dimaksud pada point (2), disampaikan dalam jangka waktu paling lambat tanggal 31 Maret tahun berikutnya.

**Tabel 3.18**

#### **Wajib Lapori LHKPN**

<b>Wajib Lapori</b>	<b>Jumlah</b>
Hakim Konstitusi	9



Pejabat Penyelenggara Negara	69
ASN	204
<b>Total</b>	<b>282</b>

Dari hasil monitoring terhadap 282 orang yang wajib lapor LHKPN, dapat kami sampaikan bahwa seluruh wajib lapor telah melaporkan LHKPN (100%) dan telah diumumkan lengkap (100%). Sebagaimana saran dan rekomendasi dari KPK terhadap status LHKPN yang telah “Diumumkan Lengkap” sebanyak 104 LHKPN telah diumumkan kepada masyarakat semuanya melalui Laman MK. Atas pelaporan 282 LHKPN kepada KPK, dapat kami sampaikan status pelaporan LHKPNnya sebagai berikut:

Tabel 3.19

## Status LHKPN

Status	Keterangan	Jumlah
Proses Verifikasi	ASN telah melaporkan harta kekayaan melalui e-LHKPN, dan menunggu proses verifikasi dari KPK	10
Terverifikasi Lengkap	Setelah melalui proses verifikasi dari KPK, persyaratan yang dibutuhkan telah terpenuhi	0
Diumumkan Lengkap	Harta Kekayaan ASN telah diumumkan oleh KPK melalui e-Announcement	282
Perlu Perbaikan	Laporan Harta Kekayaan ASN perlu diperbaiki karena tidak lengkap, seperti kekurangan lampiran surat kuasa, data tidak akurat dan sebagainya	0
Proses Perbaikan	ASN telah melakukan dan mengirimkan perbaikan laporan harta kekayaan kepada KPK, menunggu verifikasi ulang	0
Sudah Diperbaiki	Data Laporan harta kekayaan ASN telah diperbaiki	0
<b>Wajib Lapor</b>		<b>282</b>

Tabel 3.20

## Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian

## Tingkat kepatuhan LHKPN yang Tepat Waktu

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase kepatuhan LHKPN tepat waktu	100%	100%	100%

$$\text{Persentase kepatuhan LHKPN tepat waktu} = \frac{100\%}{100\%} \times 100\% = 100\%$$



### 3.3.3. Persentase Tindak Lanjut atas Laporan Pengaduan Masyarakat, Benturan Kepentingan, dan Kejadian Pungli

#### A. Pengaduan Masyarakat

Tindaklanjut atas laporan pengaduan masyarakat yang dilaksakana oleh APIP, dilakukan melalui laporan pengaduan yang masuk dan diterima oleh Tim Penanganan Pengaduan Masyarakat Mahkamah Konstitusi beserta data-data pendukung baik dari kotak saran, kotak pos pengaduan, pesan singkat (SMS), *e-mail* Mahkamah Konstitusi, telepon/fax, media sosial, dan/atau surat yang disampaikan secara langsung oleh pelapor kepada Tim Penanganan Pengaduan Masyarakat Mahkamah Konstitusi.

**Tabel 3.21**

#### Rekapitulasi Hasil Penanganan Pengaduan Masyarakat Tahun 2022

No.	Bulan	Langsung	Kotak Pengaduan	Kotak Pos	SMS	E-mail	Telepon/ Fax	Media Sosial	Total
1.	Januari	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	Februari	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Maret	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	April	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	Mei	-	-	-	-	-	-	-	-
6.	Juni	-	-	-	-	-	-	-	-
7.	Juli	-	-	-	-	-	-	-	-
8.	Agustus	-	-	-	-	-	-	-	-
9.	September	-	-	-	-	-	-	-	-
10.	Oktober	-	-	-	-	-	-	-	-
11.	November	-	-	-	-	-	-	-	-
12.	Desember	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		<b>Nihil</b>	<b>Nihil</b>	<b>Nihil</b>	<b>Nihil</b>	<b>Nihil</b>	<b>Nihil</b>	<b>Nihil</b>	<b>Nihil</b>

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengaduan yang masuk dan diterima oleh Tim Penanganan Pengaduan dapat disimpulkan bahwa dari 7 (tujuh) media penyampaian pengaduan tidak terdapat pengaduan dari masyarakat yang masuk, dalam laporan pengaduan yang diterima oleh tim penanganan pengaduan masyarakat semua ditindaklanjuti sehingga persentase tindaklanjut pengaduan masyarakat adalah 100 %.



Tabel 3.22

**Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian  
Persentase Laporan Pengaduan Masyarakat**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Laporan Pengaduan Masyarakat	100%	100%	100%

$$\text{Persentase Laporan Pengaduan Masyarakat} = \frac{100\%}{100\%} \times 100\% = 100\%$$

**B. Whistle Blowing System**

Berdasarkan hasil pemantauan pengaduan yang masuk dalam aplikasi WBS pada Tahun 2022, berikut kami sampaikan Rekapitulasi Pengelolaan WBS sebagai berikut:

Tabel 3.23

**Rekapitulasi Pengelolaan WBS  
Tahun 2022**

No.	Waktu	Jumlah Pengaduan	Status	Keterangan
1	Triwulan I	6	Ditindaklanjuti	Tidak dapat diproses lebih lanjut karena tidak sesuai dengan kriteria pengaduan dan tidak didukung dokumen bukti
2	Triwulan II	2	Ditindaklanjuti	
3	Triwulan III	-	-	
4	Triwulan IV	-	-	
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>		

Tabel 3.24

**Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian  
Persentase Kejadian WBS ditindaklanjuti**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase kejadian WBSi ditindaklanjuti	100%	100%	100%

$$\text{Persentase kejadian WBS ditindaklanjuti} = \frac{100\%}{100\%} \times 100\% = 100\%$$





### C. Satgas Saber Pungli

Berdasarkan hasil pemantauan Sapu Bersih Pungutan Liar (Saber Pungli) pada Tahun 2021, berikut kami sampaikan Rekapitulasi Hasil Penanganan Saber Pungli sebagai berikut:

**Tabel 3.25**  
**Rekapitulasi Hasil Penanganan Saber Pungli**  
**Tahun 2022**

No.	Bulan	Jumlah	Status
1	Januari	Nihil	-
2	Februari	Nihil	-
3	Maret	Nihil	-
4	April	Nihil	-
5	Mei	Nihil	-
6	Juni	Nihil	-
7	Juli	Nihil	-
8	Agustus	Nihil	-
9	September	Nihil	-
10	Oktober	Nihil	-
11	November	Nihil	-
12	Desember	Nihil	-
<b>Total</b>		<b>0</b>	

**Tabel 3.26**  
**Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian**  
**Persentase Kejadian Pungli Ditindaklanjuti**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase kejadian pungli ditindaklanjuti	100%	100%	100%

$$\text{Persentase kejadian pungli ditindaklanjuti} = \frac{100\%}{100\%} \times 100\% = 100\%$$

### 3.4. Capaian Sasaran Strategis III

#### 3.4.1. Penilaian Mandiri pembangunan Zona Integritas Unit Menuju WBK/ WBBM



Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi telah menetapkan 2 Unit Kerja percontohan yang diusulkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dievaluasi dan ditetapkan untuk menjadi unit kerja berstatus Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Adapun unit kerja yang telah berhasil melakukan pembangunan Zona Integritas di wilayahnya antara lain:

1. Biro Hukum dan Administrasi Kepaniteraan (diusulkan unit kerja WBK);
2. Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi (diusulkan unit kerja WBBM);
3. Pusat Pendidikan Pancasila dan Konstitusi (diusulkan unit kerja WBBM).

Atas 3 unit kerja tersebut Inspektorat dalam hal ini Tim Penilai Internal (TPI) telah melakukan self assessment sampai dengan pengusulan ke Tim Penilai nasional (TPN).

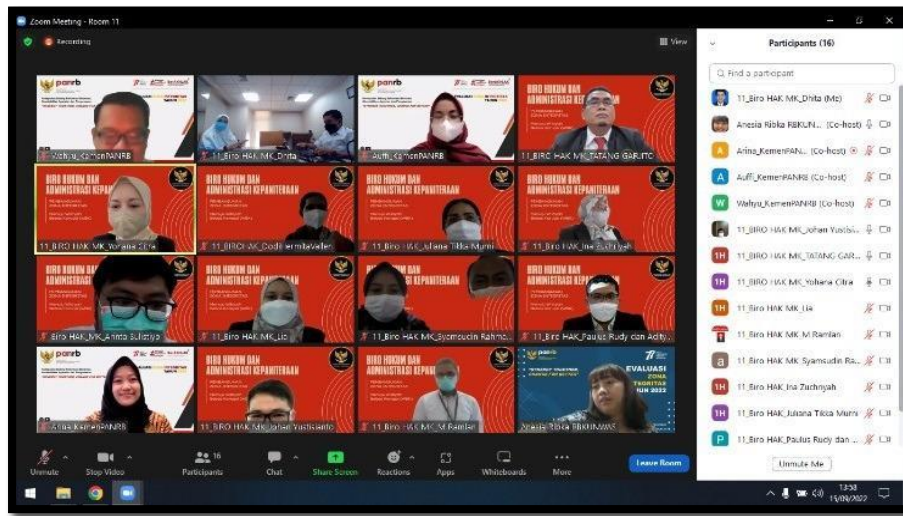
Puncak dari kegiatan penilaian Zona Integritas di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi adalah ditetapkannya **Unit kerja Hukum dan Administrasi kepaniteraan sebagai Wilayah Bebas Korupsi (WBK)**. Penganugerahan predikat WBK dilaksanakan pada tanggal 6 Desember 2022 secara virtual dengan dokumentasi sebagai berikut:

**Gambar 3.3**  
**WBK HAK (1)**



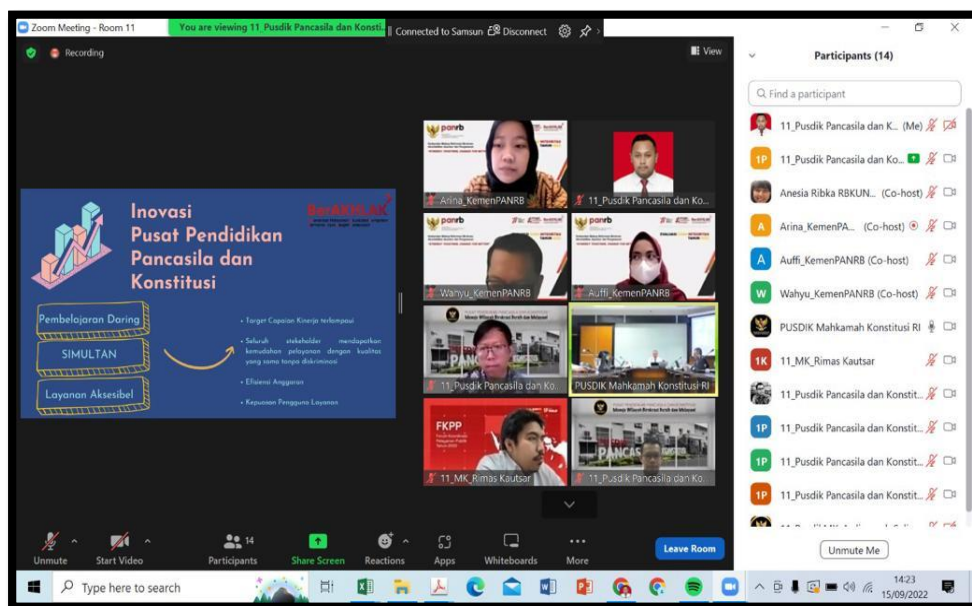
**Gambar 3.4**  
**Pendampingan Assessment Unit Kerja HAK Pembangunan Zona Integritas**  
**Oleh Kementerian PAN dan RB**





Gambar 3.5

Pendampingan Assessment Unit Kerja PUSDIK dalam Pembangunan Zona Integritas Oleh Kementerian PAN dan RB



Tabel 3.27

Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian Penilaian mandiri Pembangunan Zona Integritas Unit kerja menuju WBK dan WBBM



Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Penilaian mandiri pembangunan Zona Integritas Unit kerja menuju WBK dan WBBM	100 %	100%	100 %

$$\text{Pembangunan Zona Integritas} = \frac{100}{100} \times 100\% = 100\%$$

### 3.4.2. Persentase Pakta Integritas yang Tepat Waktu

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah, menjelaskan bahwa pelaksanaan pemberantasan korupsi perlu ditingkatkan efektifitasnya, dalam upaya peningkatakan dimaksud maka diwajibkan bagi setiap penyelenggara negara melaksanakan penandatanganan Pakta Integritas.

Pada tahun 2022, penyelesaian penandatanganan komitmen pakta integritas seluruh pegawai Mahkamah Konstitusi adalah mencapai target yaitu 100 persen dengan target seluruh dokumen pakta integritas telah ditanda tangani.

Tabel 3.28

#### Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian Persentase Pakta Integritas yang Tepat Waktu

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase pakta integritas yang tepat waktu	100%	100%	100 %

$$\text{Persentase Pakta Integritas yang Tepat Waktu} = \frac{100\%}{100\%} \times 100\% = 100\%$$

## 3.5. Capaian Sasaran Strategis IV

### 3.5.1. Persentase Penyerapan Anggaran Inspektorat

Pagu Alokasi Anggaran untuk Inspektorat di Tahun 2022 adalah sebesar Rp 115.000.000. Pada tahun 2022 telah dilakukan *refocussing* dan *realokasi* anggaran terkait penanganan *Covid-19* serta optimalisasi kegiatan di unit kerja lain sehingga mempengaruhi penggunaan anggaran di Inspektorat. Hal tersebut menyebabkan adanya perubahan mekanisme penyelenggaraan program atau kegiatan di Inspektorat MK dengan perubahan prosedur rapat koordinasi yang



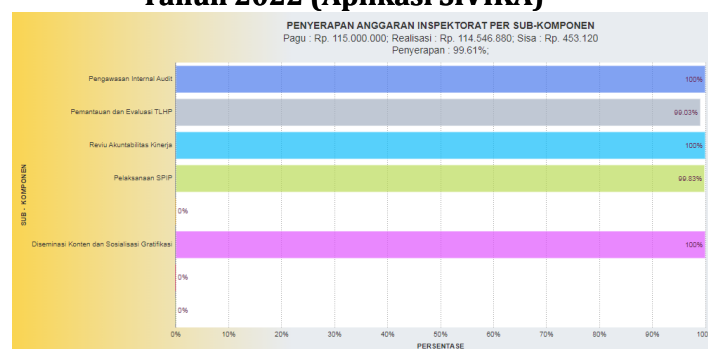
biasanya dilakukan secara langsung menjadi pembelajaran dalam jaringan (daring).

Dalam hal penggunaan anggaran yang relatif kecil, Inspektorat berupaya menggunakan secara efektif dan efisien dengan lebih banyak menggunakan untuk kebutuhan internal dalam hal pengembangan kompetensi dan peningkatan kapabilitas APIP. Adapun realisasi belanja (penyerapan anggaran) Inspektorat sampai dengan 31 Desember 2022 adalah sebesar Rp 115.000.000,- dengan sisa anggaran sebesar Rp 453.120,-. Dengan demikian persentase penyerapan anggaran Inspektorat MK sampai akhir Tahun 2022 adalah 99,6% (SAKTI 2022).

**Tabel 3.29**  
**Penyerapan Anggaran Inspektorat MK Tahun 2022**  
**(Aplikasi SAKTI)**

Uraian	Pagu	Realisasi	%	Sisa
Program Dukungan Manajemen				
4245 Penyelenggaraan Pengawasan Intern	Rp 115.000.000	Rp 114.546.880	99,6	Rp 453.120
EAK Layanan Pengawasan Internal	Rp 80.000.000	Rp 79.945.098	99,93	Rp 54.902
EAK 955 Audit Internal dan Penguatan Budaya Anti Korupsi	Rp 80.000.000	Rp 79.945.098	99,93	Rp 54.902
051 Pelaksanaan Pengawasan Keuangan	Rp 36.000.000	Rp 35.945.098	99,85	Rp 54.902
053 Pelaksanaan SPIP	Rp 44.000.000	Rp 44.000.000	100	
TAK Layanan Pengawasan Internal	Rp 500.000.000	Rp 498.379.800	99,68	Rp 1.620.200
TAK 002 Pembangunan ZI	Rp 500.000.000	Rp 498.379.800	99,68	Rp 1.620.200
051 Pembangunan ZI	Rp 500.000.000	Rp 498.379.800	99,68	Rp 1.620.200

**Gambar 3.6**  
**Penyerapan Anggaran Inspektorat MK**  
**Tahun 2022 (Aplikasi SIVIKA)**



**Tabel 3.30**  
**Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian**  
**Persentase Penyerapan Anggaran Inspektorat TA 2022**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase penyerapan anggaran Inspektorat TA 2022	95 %	99,6%	105 %

$$\text{Persentase penyerapan anggaran Inspektorat TA 2022} = \frac{99,6\%}{95\%} \times 100\% = 105\%$$

### 3.5.2. Persentase Tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat yang Tepat Waktu

Sesuai Peraturan Menteri 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, seluruh Unit Eselon I dan II perlu mengukur capaian dari sasaran strategis dan Indikator Kinerja sesuai dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

Tujuan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja Inspektorat MK yaitu untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada negara sebagai pemberi mandat atas kinerja yang telah dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Inspektorat MK untuk meningkatkan kinerja pada tahun-tahun berikutnya.

Inspektorat selaku unit kerja eselon II di bawah Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja setiap tahunnya sebagai bentuk akuntabilitas dan pelaporan penggunaan anggaran negara. Untuk tahun 2022, Inspektorat MK telah menyusun 1 (satu) buah laporan akuntabilitas kinerja atas penggunaan anggaran Tahun 2022, yang telah disampaikan kepada Biro Perencanaan dan Keuangan .

Laporan akuntabilitas kinerja menjadi salah satu indikator untuk mengukur sasaran strategis Peningkatan Kualitas Administrasi Inspektorat Realisasi tingkat keberhasilan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja diukur melalui Persentase Tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat.

**Tabel 3.31**  
**Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian**



**Persentase Tersusunnya Laporan Akuntabilitas Unit Kerja Inspektorat yang Tepat Waktu**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase tersusunnya Laporan Akuntabilitas unit kerja Inspektorat yang tepat waktu	100%	100%	100%

$$\text{Persentase pakta integritas yang tepat waktu} = \frac{100\%}{100\%} \times 100\% = 100\%$$

**3.5.3. Persentase Tersusunnya Perjanjian Kinerja PNS Inspektorat**

Di tahun 2022 seluruh perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud telah berhasil disusun dan ditandatangani, sehingga capaian indikator Persentase Tersusunnya Perjanjian Kinerja PNS Inspektorat tercapai target sebesar 100%.

**Tabel 3.32****Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian****Persentase Tersusunnya Perjanjian Kinerja PNS Inspektorat**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase tersusunnya perjanjian kinerja PNS Inspektorat	100%	100%	100%

$$\text{Persentase Tersusunnya Perjanjian Kinerja PNS Inspektorat} = \frac{100\%}{100\%} \times 100\% = 100\%$$

**3.5.4. Persentase Keuangan yang Bebas dari Temuan Material**

Persentase Pengelolaan Keuangan yang Bebas dari Temuan Material merupakan indikator yang menunjukkan pengelolaan keuangan negara di unit kerja Inspektorat yang bebas temuan material. Pengukuran indikator kinerja ini sangat erat kaitannya dengan hasil pemeriksaan atas kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundangundangan. Perhitungan berdasarkan persentase penyelesaian tindak lanjut rekomendasi BPK dan APIP, sehingga diharapkan unit kerja terus berupaya dalam menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan.

**Tabel 3.33**

**Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Rekomendasi  
Laporan Hasil Pemeriksaan BPK dan APIP (Unit Kerja)  
sampai dengan 31 Desember 2022**

No.	Unit Kerja	% TLHP BPK	% TLHP APIP	% Unit Kerja (Rata-Rata)
1	Biro Perencanaan dan Keuangan	100%	100%	100%
2	Biro SDM dan Organisasi	100%	78%	89%
3	Biro Hukum & Administrasi Kepaniteraan	94%	100%	100%
4	Biro Humas dan Protokol	100%	100%	100%
5	Biro Umum	92,5%	89,6%	91%
6	Pusat Teknologi Informasi & Komunikasi	100%	100%	100%
7	Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara dan Pengelolaan Perpustakaan	100%	100%	100%
8	Pusat Pendidikan Pancasila & Konstitusi	100%	100%	100%
9.	Inspektorat	100%		100%
	<b>Jumlah</b>	<b>97,27%</b>	<b>93,48%</b>	<b>95,37%</b>

Tabel 3.34

**Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian**

**Persentase Pengelolaan Keuangan yang Bebas dari Temuan Material**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Pengelolaan Keuangan yang Bebas dari Temuan Material	100%	100%	100%

$$\text{Persentase Pengelolaan Keuangan yang Bebas dari Temuan Material} = \frac{100\%}{100\%} \times 100\% = 100\%$$

### 3.5.5. Persentase PNS Inspektorat yang Memiliki Kategori Nilai SKP Baik

Peraturan Pemerintah Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.





Adapun hasil rekapitulasi kepatuhan pengisian e-SKP dalam aplikasi dashboard MKRI di Inspektorat setiap bulannya dapat kami sampaikan sebagai berikut:

**Tabel 3.35**  
**E-SKP Bulanan Inspektorat**

No.	Bulan	Persentase Kepatuhan	Keterangan
1.	Januari	100%	14 Pegawai
2.	Februari	100%	14 Pegawai
3.	Maret	92,3%	Pegawai a.n. Arvie Dwipurnomo tidak mengisi karena tugas belajar
4.	April	100%	14 Pegawai
5.	Mei	100%	14 Pegawai
6.	Juni	100%	14 Pegawai
7.	Juli	100%	14 Pegawai
8.	Agustus	100%	14 Pegawai
9.	September	100%	13 Pegawai
10.	Oktober	100%	13 Pegawai
11.	November	100%	13 Pegawai
12.	Desember	100%	13 Pegawai
Total Persentase		92%	13 Pegawai

**Tabel 3.36**  
**SKP Inspektorat**

No.	Nama	Jabatan	Nilai SKP 2021	Keterangan
1	Kurniasih Panti Rahayu	Inspektur	93,42	Sangat Baik
2	Arshinta Fitri Diyani	Kepala Sub Bagian TU Inspektorat	91,85	Sangat Baik
3	Surya Murni Pangesti	Pengadministrasi Umum TU Inspektorat	90,91	Sangat Baik



4.	Arvie Dwi Purnomo	Audtor Kepegawaian Muda	-	Tidak Mengisi Tugas Belajar
5.	Dhita Cantika Megatania	Auditor Muda	89,70	Baik
6.	Dian Dwi Hapsoro	Auditor Muda	90,07	Baik
7.	Dwi Poesvitasari	Auditor Pertama	89,94	Baik
8.	Muhammad Rizki	Auditor Pertama	82,44	Baik
9.	Amelia Desy	Auditor Pertama	82,44	Baik
10.	Wijang Ardi Rahmadi	Auditor Pertama	82,44	Baik
11.	Dillon Davin Zebadiyah	Auditor Pertama	81,73	Baik
12.	M. Fadhel Fahrul Rozy	Auditor Pertama	81,89	Baik
13.	Andi Siti Baso	Auditor Pertama	83,88	Baik

Tabel 3.34

## Skala Nilai SKP

No.	Skala Nilai SKP	Kategori
1	91 - 100	Sangat Baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup Baik

Tabel di atas menggambarkan seluruh pegawai Inspektorat memiliki nilai SKP minimal berkategori “baik”, dan nilai SKP PNS Inspektorat Tahun 2022 rata-rata memiliki nilai SKP sebesar 86,45% sehingga dapat disimpulkan nilai SKP PNS Inspektorat dalam katagori baik atau mencapai target.

Pada tahun 2022 Biro SDMO melakukan evaluasi dan integrasi dengan BKN sehingga hingga saat ini SKP untuk seluruh pegawai masih dalam tahap evaluasi penilaian. Adapun data capaian nilai SKP unit kerja Inspektorat adalah nilai capaian Tahun 2021.

Tabel 3.35

## Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian

## Persentase PNS Inspektorat yang Memiliki Kategori Nilai SKP baik

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase PNS Inspektorat yang memiliki kategori nilai SKP baik	100%	100%	100%



Persentase PNS Inspektorat yang Memiliki Kategori Nilai SKP Baik	=	$\frac{100\%}{100\%}$	X	100%	=	100%
--	---	-----------------------	---	------	---	------

### 3.5.6. Persentase PNS Inspektorat terhadap Pengisian Aplikasi E-Kinerja

Aplikasi *e-Kinerja* merupakan media akuntabilitas yang memuat informasi secara periodik yang dibutuhkan oleh pihak yang memberi amanah atau pihak yang memberikan delegasi wewenang. Melalui media inilah secara formal dapat dilakukan pertanggungjawaban dan bahan untuk menjawab berbagai permasalahan yang diminta oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk menentukan fokus perbaikan kinerja yang berkesinambungan.

Sejak tahun 2019 pengisian pada aplikasi *e-Kinerja* diwajibkan bagi pejabat Struktural Eselon II, II, IV, pejabat Fungsional, dan seluruh staf atau pegawai Mahkamah Konstitusi. Adapun rincian masing-masing pegawai di lingkungan Unit kerja Inspektorat yang telah mengisi E-Kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Inspektur;
- 2) Kepala Sub Bagian Tata usaha Inspektorat
- 3) Pengadministrasi umum Tata Usaha Inspektorat
- 4) Auditor

Pada Tahun 2022 pengisian E-Kinerja dilakukan oleh seluruh pegawai Inspektorat sehingga indikator Tingkat Kepatuhan PNS Unit kerja Inspektorat terhadap pengisian aplikasi E-Kinerja tercapai target sebesar 100%

**Tabel 3.36**

#### Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian

##### Persentase PNS Inspektorat terhadap pengisian aplikasi E-Kinerja

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase PNS Inspektorat terhadap pengisian aplikasi E-Kinerja	100%	100%	100%

Persentase PNS Inspektorat terhadap pengisian aplikasi E-Kinerja	=	$\frac{100\%}{100\%}$	X	100%	=	100%
--	---	-----------------------	---	------	---	------

### 3.5.7. Tingkat Kehadiran Pegawai Inspektorat

Tingkat Kehadiran atau Presensi Pegawai inspektorat merupakan suatu kegiatan atau



rutinitas yang dilakukan oleh pegawai Inspektorat MK untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di lingkungan inspektorat. Presensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang dituangkan dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 47 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi. Untuk itu, dalam rangka mewujudkan unit kerja inspektorat MK yang berintegritas, efektif, efisien, akuntabel, dan berkinerja tinggi sesuai sasaran kegiatan yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja, inspektorat MK menetapkan target indikator Tingkat Kehadiran Pegawai inspektorat MK sebesar 100%. Dalam indikator ini, yang diukur adalah jumlah pegawai yang tidak pernah tidak hadir dikarenakan mangkir atau tidak hadir tanpa izin.

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran pegawai inspektorat MK dari Biro Sumber daya Manusia dan Organisasi, sepanjang tahun 2022 jumlah rekapitulasi tingkat kehadiran pegawai inspektorat adalah 75,79%.

Tabel 3.37

## Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Unit Kerja

Data Absensi Inspektorat Tahun 2022		
No	Bulan	% Kehadiran
1	Januari	80,95
2	Februari	83,76
3	Maret	71,33
4	April	79,76
5	Mei	79,76
6	Juni	80,95
7	Juli	81,68
8	Agustus	81,12
9	September	76,92
10	Oktober	67,03
11	November	62,59
12	Desember	63,64
Rata-Rata		75,79

Tabel 3.37

Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian  
Tingkat Kehadiran Pegawai Inspektorat

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat Kehadiran Pegawai Inspektorat	100%	75,79 %	75,79 %

$$\text{Persentase PNS Inspektorat terhadap tingkat kehadiran} = \frac{75,79\%}{100\%} \times 100\% = 75,79\%$$

### 3.5.8. Persentase PNS Inspektorat terhadap Tingkat Kepatuhan Penggunaan Sistem Informasi Kearsipan

Sesuai dengan Nota Dinas Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan Nomor 260/2400/TL.07/02/2022 tanggal 5 Februari 2022 perihal Penyampaian Hasil Rekapitulasi Penggunaan SIKD, Unit kerja Inspektorat mendapatkan Skor 99 dari skala 100, atau dengan kata lain apabila dikonversikan menjadi persentase adalah 100%. Dengan demikian di tahun 2022 indikator Tingkat kepatuhan penggunaan sistem informasi kearsipan tercapai target sebesar 99% sesuai dengan target 100%.

**Table 3.38**  
**Rekapitulasi Penggunaan SIKD**

No	Unit Kerja	Persentase
1	Biro Hukum dan Administrasi Kepaniteraan	99,97 %
2	Biro Humas dan Protokol	99,99%
3	Biro Perencanaan dan Keuangan	100%
4	Biro Umum	100%
5	Biro SDM dan Organisasi	100%
6	Pusat Pendidikan Pancasila dan Konstitusi	100 %
7	Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi	100%
8	Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, dan Pengeolaan Perpustakaan	100%
9	Kepaniteraan	100%
10	Inspektorat	99,99%
<b>Rata-Rata</b>		<b>99,99%</b>



Tabel 3.39

**Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian**  
**Tingkat Kepatuhan Penggunaan Sistem Informasi Kearsipan**

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat kepatuhan penggunaan sistem informasi kearsipan	100%	99,9%	99,9%

Tingkat kepatuhan penggunaan sistem informasi kearsipan	=	$\frac{99,99\%}{100\%}$	X	100%	=	99,99%
---	---	-------------------------	---	------	---	--------



## BAB IV PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Inspektorat MK Tahun 2021 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*). Penyusunan LAKIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas LAKIP, sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak. LAKIP Inspektorat MK Tahun 2022 ini dapat menggambarkan kinerja Inspektorat MK dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Pada Tahun 2022, pengukuran kinerja dilakukan terhadap 4 (empat) sasaran dengan menggunakan 17 (tujuh belas) indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Dari indikator kinerja yang diukur, secara umum dapat disimpulkan bahwa sebanyak 17 (tujuh belas) indikator kinerja capaiannya sebagai berikut:

- a. 4 (empat) indikator kinerja capaiannya melebihi target atau sangat berhasil (23,5%);
- b. 12 (dua belas) indikator kinerja capaiannya sesuai target atau berhasil (70,6%)
- c. 1 (satu) indikator kinerja capaiannya kurang dari target atau kurang berhasil (5,9%)

**Tabel 4.1**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama Inspektorat MK**  
**Tahun 2022 Kategori Sangat Berhasil**

Indikator Kinerja	2022			
	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1. Tingkat maturitas SPIP	Tingkat 3.3	Tingkat 3.483	105%	Sangat Berhasil
2. Persentase penyelesaian TLHP	80	95,37	112 %	Sangat Berhasil
3. Tingkat layanan pengawasan intern	Skor 79	Skor 79,244	100,30%	Sangat Berhasil
4. Persentase penyerapan anggaran Inspektorat	95%	99,61%	104.85%	Sangat Berhasil

**Tabel 4.2**



**Capaian Indikator Kinerja Utama Inspektorat MK  
Tahun 2022 Kategori Berhasil**

Indikator kinerja	2022			
	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1. Tingkat kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	3%	Berhasil
2. Persentase laporan gratifikasi yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	Berhasil
3. Tingkat kepatuhan LHKPN yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
4. Persentase tidak lanjut atas laporan pengaduan masyarakat, WBS, Benturan kepentingan dan kejadian pungli	100%	100%	100%	Berhasil
5. Penilaian mandiri pembangunan Zona Integritas Unit kerja menuju WBK dan WBBM	100%	100%	100%	Berhasil
6. Persentase pakta integritas yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
7. Persentase pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material	100%	100%	100%	Berhasil
8. Persentase tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
9. Persentase tersusunnya Perjanjian Kinerja PNS Inspektorat yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
10. Persentase PNS Inspektorat yang memiliki nilai SKP baik	100%	100%	100%	Berhasil
11. Tingkat kepatuhan PNS Inspektorat terhadap pengisian Aplikasi E-Kinerja	100%	100%	100%	Berhasil
12. Tingkat kepatuhan penggunaan Sistem Informasi Kearsipan	100%	100%	99,99%	Berhasil

Tabel 4.3

**Capaian Indikator Kinerja Utama Inspektorat MK  
Tahun 2022 Kategori Cukup Berhasil**

Indikator Kinerja	2022			
	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
Tingkat kehadiran pegawai Inspektorat	100%	75,79%	75,79%	Cukup berhasil

Terhadap kinerja yang tidak mencapai target, perlu diupayakan penyempurnaan sebagai





berikut:

1. Meningkatkan kedisiplinan melalui *reward* dan *punishment* yang diterapkan di internal Inspektorat;
2. Peningkatan kompetensi sebagai upaya pendorong peningkatan kapabilitas pegawai di unit kerja Inspektorat.
3. Peningkatan monitoring absensi oleh atasan langsung.

Selama tahun 2022 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Inspektorat MK memiliki alokasi anggaran sebesar Rp115.000.000,- sedangkan realisasi anggaran sebesar Rp 114.546.880 atau 99,61 %.

Demikian LAKIP Inspektorat MK Tahun 2022 kami buat sebagai perwujudan dari akuntabilitas dan transparansi. Meskipun akuntabilitas kinerja telah dicapai dengan baik, Inspektorat MK tetap berkomitmen untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja.

Plt. Inspektur,  
**Kurniasih Panti Rahayu**



**KEPANITERAAN DAN SEKRETARIAT JENDERAL  
MAHKAMAH KONSTITUSI**

Jl. Medan Merdeka Barat No. 6  
Jakarta, 10110  
Telp. (021) 2352 9000 • Fax. 23520177  
[www.mkri.id](http://www.mkri.id)