



**MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA
KEPANITERAAN DAN SEKRETARIAT JENDERAL**

www.mkri.id

NOTA DINAS

NOMOR 5205/2200/PW.00.02/07/2024

Kepada : Inspektur
Dari : Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi
Hal : Jawaban Notisi Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Biro Sumber
Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2023
Tanggal : 05 Juli 2024

Menindaklanjuti Nota Dinas dari Inspektur Nomor 4603/2900/PW.00.02/06/2024 tanggal 31 Mei 2024 perihal Penyampaian Notisi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, bersama ini dengan hormat kami sampaikan Jawaban atas notisi tersebut.

Seluruh rekomendasi dalam notisi tersebut akan kami jadikan perhatian untuk perbaikan SAKIP Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi di tahun mendatang, baik dalam lingkup perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Dengan adanya Jawaban Notisi ini, kiranya Inspektorat dapat mempertimbangkan kembali nilai SAKIP Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2023.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan
Organisasi,

Sri Handayani

Tembusan Yth:
Bapak Sekretaris Jenderal



Digital Signature
mk336237202240704050709

**JAWABAN HASIL EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI
TAHUN 2023**

No	Hasil Evaluasi	Jawaban Unit Kerja	Renaksi
A.	Perencanaan Kinerja		
1.	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi belum memiliki Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja	<p>Pedoman Teknis perencanaan kinerja, berupa buku indikator kinerja utama dalam proses penyusunan dan akan diselesaikan pada Semester II 2024. Untuk pedoman lainnya, saat ini proses perencanaan kinerja berpedoman pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Renstra MK 2020-2024; https://mkri.id/index.php?page=web.Keuangan&id=3&pages=1&menu=7 b. Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang perencanaan kinerja; https://sopan.mkri.id/ c. Persekjen Nomor 200 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga IKU Lembaga, Eselon I, dan Eselon II Tahun 2020-2024. https://sikd.mkri.id/FilesUploaded/347-out-240419055611/762_240516013307_TTD.pdf 	Akan dilaksanakan oleh Biro Renkeu (bulan Juli 2024).



No	Hasil Evaluasi	Jawaban Unit Kerja	Renaksi
2.	Terdapat Inkonsistensi Penetapan Target Indikator Kinerja Dalam Dokumen Perencanaan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	<p>Berdasarkan Surat Keputusan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 182/KEP.KASN/C/XI/2023 tanggal 30 November 2023 Perihal Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi menetapkan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik pada Kategori IV (Sangat Baik) dengan Nilai 392,5 dan Indeks 0,96.</p> <p>Kedepan untuk penetapan target indikator penerapan sistem merit akan menggunakan rumusan konversi nilai.</p> <p>Namun demikian, secara substansi capaian kinerja indeks sistem merit telah mencapai target yang telah ditetapkan.</p> <p>Evidence:</p> <p>Surat Keputusan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 182/KEP.KASN/C/XI/2023 tanggal 30 November 2023</p>	Akan dilakukan perbaikan dalam LAKIP Biro SDMO Tahun 2024.
3.	Pemantauan rencana aksi kinerja pada Biro SDMO belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar pelaksanaan mekanisme <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	Pengisian capaian realisasi kinerja melalui aplikasi e-kinerja merupakan kewajiban bagi seluruh PNS di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, namun belum dijadikan dasar dalam penetapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> (dalam	Monitoring capaian kinerja dilakukan secara rutin melalui kegiatan <i>coffee morning</i> Biro SDMO.



No	Hasil Evaluasi	Jawaban Unit Kerja	Renaksi
		<p>bentuk pembayaran Tunjangan Kinerja) kepada pegawai karena pada tahun 2023, dasar pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> masih menggunakan aplikasi kinerja di dashboard MK.</p> <p>Tunjangan Kinerja diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja setiap bulannya. Capaian kinerja berdasarkan kinerja serta kehadiran dan kedisiplinan pegawai setiap bulan. Unsur kinerja berkontribusi terhadap 70% Tunjangan Kinerja.</p> <p>Monitoring capaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia dilakukan secara rutin dan digunakan sebagai dasar perbaikan dokumen perencanaan kinerja/perjanjian kinerja untuk tahun berikutnya.</p> <p>Evidence:</p> <p>Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 77 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 15 Tahun 2023 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.</p> <p>Rapat Dialog Kinerja.</p> <p>Cascading Kinerja Biro SDMO.</p>	
B.	Pengukuran Kinerja		



No	Hasil Evaluasi	Jawaban Unit Kerja	Renaksi
1.	Data Pengukuran Capaian Kinerja Belum Sepenuhnya Handal	<p>Perhitungan capaian kinerja untuk indikator kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Persentase tersusunnya dokumen penataan organisasi dan tata laksana berbasis IT b. Persentase tersusunnya dokumen Reformasi Birokrasi tidak dilakukan sesuai dengan rumus yang telah ditetapkan. Kedepan kami akan melakukan perhitungan capaian kinerja dengan lebih cermat. <p>Namun secara substansi, capaian kinerja telah sesuai dengan target yang telah ditetapkan yaitu 100%.</p>	Akan dilakukan perbaikan dalam LAKIP Biro SDMO Tahun 2024.
2.	Data Capaian Kinerja Indikator Kinerja Pembangunan Zona Integritas Belum Akuntabel	<p>Terdapat perbedaan persepsi dalam penetapan realisasi indikator Pembangunan Zona Integritas Unit Kerja Menuju WBK dan WBBM. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi meyakini bahwa Pembangunan Zona Integritas Unit Kerja Menuju WBK dan WBBM MK hingga tahun 2023 adalah 4 unit kerja yaitu</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pusat Pendidikan Pancasila dan Konstitusi b. Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi c. Biro Hukum dan Administrasi Kepaniteraan d. Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara dan Pengelolaan Perpustakaan 	Penetapan realisasi indikator telah sesuai dengan kondisi.

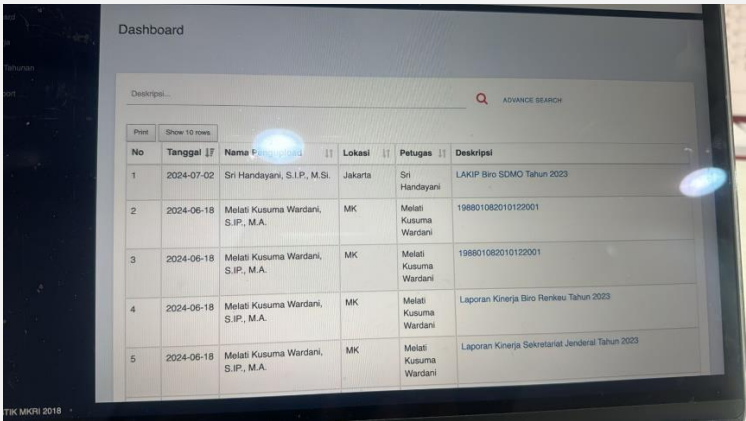


No	Hasil Evaluasi	Jawaban Unit Kerja	Renaksi
		<p>Bahwa setelah unit kerja mendapat predikat WBK, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi tetap melakukan monitoring dan evaluasi serta pendampingan agar unit kerja tersebut dapat mempertahankan Predikat WBK tersebut.</p> <p>Dengan demikian capaian kinerja untuk indikator Pembangunan Zona Integritas telah melebihi target yang ditetapkan.</p> <p>Evidence:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nota Dinas Informasi terkait penilaian Zona Integritas 2023 • Rapat Koordinasi Pembahasan Pembangunan Zona Integritas • Nota Dinas Penyampaian Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Tahun 2023 • Nota Dinas Penyampaian Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 04 Tahun 2023 tentang Pengusulan dan Evaluasi Zona Integritas 2023. • Nota Dinas Penyampaian usulan Draft Keputusan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi tentang Penetapan Unit Kerja Calon WBK dan WBBM Dalam Rangka Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK Tahun 2023. 	



No	Hasil Evaluasi	Jawaban Unit Kerja	Renaksi
		<ul style="list-style-type: none"> • Nota Dinas Permohonan izin Update Lembar Kerja Evaluasi Zona Integritas (LKE ZI) Tahun 2022 ke Tahun 2023 pada aplikasi microsite Unit Kerja. • Undangan Rapat Pembahasan Zona Integritas 	
3.	<p>Pengukuran Kinerja atas rencana aksi pada Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk melakukan pemantauan dan pengendalian kinerja secara berkala</p>	<p>Untuk menilai apakah hasil penilaian kinerja yang menggunakan aplikasi e-kinerja BKN telah dimanfaatkan oleh unit kerja untuk pengendalian dalam proses pencapaian sasaran kinerja dibutuhkan monitoring dan evaluasi mendalam ke seluruh unit kerja sehingga dapat menjadi dasar untuk penyesuaian strategi selanjutnya.</p> <p>Evidence:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nota Dinas Laporan Penilaian Kinerja Tahun 2023 melalui Aplikasi e-Kinerja BKN. • Nota Dinas Usulan Kegiatan Sosialisasi Aplikasi E-Kinerja BKN untuk Penilaian Kinerja Periodik (Bulanan) Tahun 2024. • Nota Dinas Usulan Penyesuaian Rencana Hasil Kerja (RHK) di E-Kinerja BKN untuk mengakomodir Penilaian Kinerja Pegawai. • Nota Dinas Laporan Hasil Rapat Usulan Penyesuaian Rencana Hasil Kerja (RHK) di E-Kinerja BKN untuk Mengakomodir Penilaian Kinerja Pegawai. 	<p>Biro SDMO akan meminta pimpinan unit kerja untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas capaian kinerja jajarannya.</p>
C	Pelaporan Kinerja		



No	Hasil Evaluasi	Jawaban Unit Kerja	Renaksi
1.	Laporan kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi belum memiliki bukti konkret telah direviu	Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi telah melakukan reviu atas Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun Anggaran 2023 yang dibuktikan melalui surat pernyataan telah direviu terlampir.	Untuk LAKIP Biro SDMO Tahun 2023 telah dilakukan. Selanjutnya akan dilakukan untuk LAKIP SDMO Tahun 2024.
2.	Laporan Kinerja Belum Dipublikasikan	Laporan Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi telah diupload di e-report MK 	Untuk LAKIP Biro SDMO Tahun 2023 telah dilakukan. Selanjutnya akan dilakukan untuk LAKIP SDMO Tahun 2024.
3.	Capaian Kinerja Tahun 2023 belum dibandingkan dengan target jangka menengah dan capaian kinerja tahun sebelumnya	Analisis perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya akan ditindaklanjuti dalam penyusunan Laporan Kinerja Biro SDMO Tahun 2024. Namun demikian terdapat beberapa indikator yang tidak bisa dibandingkan karena adanya perubahan penetapan indikator kinerja	Akan dilakukan perbaikan dalam LAKIP Biro SDMO Tahun 2024.



No	Hasil Evaluasi	Jawaban Unit Kerja	Renaksi
		tahunan sebagai hasil monitoring dan evaluasi atas capaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi tahun sebelumnya.	
D	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		
1.	Rekomendasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti	Biro SDMO akan menindaklanjuti hasil evaluasi SAKIP dari Inspektorat dan akan kami jadikan acuan dalam penyusunan Laporan Kinerja Biro SDMO Tahun 2024.	Akan dilakukan perbaikan dalam LAKIP Biro SDMO Tahun 2024.

Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi,
Sri Handayani

