



MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN KINERJA

INSPEKTORAT

TAHUN 2024



KATA PENGANTAR

Penyusunan Laporan Kinerja 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 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. Dalam penyusunan Laporan Kinerja TA 2024, Inspektorat telah melakukan pengukuran terhadap indikator-indikator yang tertuang dalam Penetapan Kinerja yang terdiri dari 4 (empat) sasaran kegiatan dan 16 (enam belas) indikator kinerja. Anggaran dalam membiayai rencana kerja dimaksud dalam Tahun 2024 adalah sebesar Rp. 739.230.000,-.

Laporan Kinerja Inspektorat Tahun 2024 ini disusun untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan kewenangan Inspektorat 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, 20 Januari 2025

Inspektur
Sigit Purnomo



Inspektur
Sigit Purnomo - NIP:196805181992031002

Digital Signature
mk-1158391986250120065556

Jln. Medan Merdeka Barat No.6 Jakarta Pusat 10110

Telp: 021-23329000 Fax: 021-3520177

Email: Office@mkri.id

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
<i>Executive Summary</i>	v
Pernyataan Telah Direviu	10
BAB I. PENDAHULUAN	11
1. 1. Latar Belakang	11
1. 2. Tugas dan Fungsi Inspektorat	12
1. 3. Sumber Daya Manusia	13
1. 4. Aspek Strategis	16
1.4.1. Isu Strategis	16
1.4.2. Tujuan dan Sasaran Strategis	17
1.4.3. Kewenangan dan Kerahasiaan	18
1.4.4. Mitra Strategis	18
BAB II. PERENCANAAN KINERJA	22
2. 1. Perencanaan Kinerja Inspektorat	22
2.1.1. Visi dan Misi Lembaga	24
2.1.2. Sasaran Strategis MK	24
2.1.3. Visi dan Misi Inspektorat	24
2.1.4. Tujuan dan Sasaran Strategis Inspektorat	25
2.1.5. Cascading Inspektorat	26
2. 2. Pagu Anggaran Inspektorat	27
2. 3. Indikator Kinerja Utama Inspektorat	28
2. 4. Perjanjian Kinerja Inspektorat	29

2. 5.	Pengukuran Kinerja Inspektorat	31
2.5.1.	Sasaran I: Meningkatnya Implementasi SPIP dan Profesionalisme Aparat Pengawasan	31
2.5.2.	Sasaran II: Terwujudnya Budaya Anti Korupsi dan Bebas Pungli	35
2.5.3.	Sasaran III: Terwujudnya Budaya Integritas MK	39
2.5.4.	Sasaran IV: Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	40
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA		43
3. 1.	Capaian Kinerja Utama	43
3. 2.	Realisasi Anggaran Inspektorat	45
3. 3.	Capaian Sasaran Strategis I	46
3.3.1.	Tingkat Maturitas SPIP	46
3.3.2.	Tingkat Kapabilitas APIP	48
3.3.3.	Persentase Penyelesaian Tindaklanjut Laporan Hasil Pemeriksaan	49
3.3.4.	Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	51
3.3.5.	Tingkat Layanan Pengawasan Intern	54
3. 4.	Capaian Sasaran Strategis II	56
3.4.1.	Persentase Laporan Gratifikasi yang Ditindaklanjuti	56
3.4.2.	Tingkat Kepatuhan Penyampaian LHKPN yang Tepat Waktu	59
3.4.3.	Persentase Tindak Lanjut atas Laporan Kejadian Pungli	62
3.4.4.	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang sudah diselesaikan	63
3.4.5.	Persentasi Penyelesaian Pengaduan melalui Whistle Blower System	66

3. 5.	Capaian Sasaran Strategis III	69
3.5.1.	Persentase Pakta Integritas yang Tepat Waktu	69
3.5.2.	Indeks Integritas	70
3.6.	Capaian Sasaran Strategis IV	72
3.6.1.	Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri	72
3.6.2.	Indeks ASN BerAKHLAK	74
3.6.3.	Indeks Manajemen Risiko	75
3.6.4.	Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat	77
BAB IV.	PENUTUP	81

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Inspektorat Mahkamah Konstitusi (MK) Tahun 2024 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 2024 disusun melalui pengukuran data kinerja setelah berakhirnya Tahun Anggaran 2024 yang melibatkan seluruh komponen di Inspektorat. Capaian kinerja diukur dengan membandingkan antara target kinerja yang diperjanjikan dalam dokumen perjanjian kinerja, dengan hasil pengukuran kinerja. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Inspektorat didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 14 (empat belas) orang yang terdiri dari 2 (dua) orang pejabat struktural dan 10 (sepuluh) orang Auditor.

Hasil pengukuran kinerja di atas dilakukan terhadap 4 (empat) sasaran kegiatan dengan menggunakan 16 (enam belas) indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Inspektur Tahun 2024. Rata-rata capaian indikator kinerja inspektorat pada tahun 2024 adalah **105,59%**. Dari indikator kinerja yang diukur, secara umum dapat disimpulkan bahwa sebanyak 16 (enam belas) indikator kinerja capaiannya sebagai berikut:

No.	Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja	2024			
			Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1	Meningkatnya implementasi SPIP dan profesionalisme Aparat pengawasan di Inspektorat MK	1. Tingkat maturitas SPIP	Nilai 3	Nilai 3.31	110,33%	Sangat Berhasil
		2. Tingkat kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	100%	Berhasil
		3. Persentase Penyelesaian Tindaklanjut Laporan Hasil	96%	95,68%	99,66%	Berhasil

		Pemeriksaan				
		4. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	93%	97,26%	104,58%	Sangat Berhasil
		5. Tingkat Layanan Pengawasan Intern	Skor 82	Skor 83	101,22%	Sangat Berhasil
2.	Terwujudnya budaya Anti Korupsi dan bebas pungli	1. Persentase Laporan Gratifikasi yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	Berhasil
		2. Tingkat Kepatuhan penyampaian LHKPN yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
		3. Persentase Tindaklanjuti atas Laporan Kejadian Pungli	100%	100%	100%	Berhasil
		4. Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	Nilai 4	Nilai 4	100%	Berhasil
		5. Persentase Penyelesaian Pengaduan melalui Whistle Blower System (WBS)	100%	100%	100%	Berhasil
3.	Terwujudnya Budaya Integritas MK	1. Persentase Pakta Integritas yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
		2. Indeks Integritas	Nilai 80	Nilai 81,95	102,43%	Sangat Berhasil

4.	Meningkatnya kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Inspektorat	1. Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri	Nilai 79	Nilai 99,29	125,68%	Sangat Berhasil
		2. Indeks ASN BerAKHLAK	Nilai 61	Nilai 81,6	133,77%	Sangat Berhasil
		3. Indeks Manajemen Risiko	Nilai 3	Nilai 3,20	106,66%	Sangat Berhasil
		4. Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat	B (70)	BB (79,7)	113,85%	Sangat Berhasil

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

1. Sasaran Kegiatan I yaitu “Meningkatnya Implementasi SPIP dan Profesionalisme Aparat Pengawasan di Inspektorat” terdiri atas 5 (lima) indikator kinerja, dengan rincian 4 (empat) indikator kinerja yang sesuai target dan 1 (satu) indikator kinerja belum mencapai target yang direncanakan, sebagai berikut:
 - a) Tingkat maturitas SPIP dengan target nilai 3 dan realisasi adalah angka 3,31.
 - b) Tingkat kapabilitas APIP dengan target skor level 3 dan realisasi adalah level 3
 - c) Persentase penyelesaian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan dengan target 96% dan realisasi adalah 95,68%.
 - d) Tindak lanjut rekomendasi BPK dengan target 93% dan realisasi adalah 97,26%.
 - e) Tingkat layanan pengawasan intern dengan target skor 82 dan realisasi adalah skor 83,00.
2. Sasaran Kegiatan II yaitu “Terwujudnya budaya anti korupsi dan bebas pungli” terdiri atas 5 (lima) 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%.
 - d) Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR) yang sudah diselesaikan dengan target nilai 4 dan realisasi adalah nilai 4.
 - e) Persentasi penyelesaian pengaduan melalui *Whistle Blower System* (WBS) 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) Persentase pakta integritas yang tepat waktu dengan target 100% dan realisasi adalah 100%.
 - b) Indeks integritas dengan target nilai 80 dan realisasi adalah nilai 80,30.
4. Sasaran Kegiatan IV yaitu “Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Inspektorat” terdiri atas 4 (empat) indikator kinerja, yang telah tercapai realisasi sebagai berikut:
- a) Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri dengan target nilai 79 dan realisasi adalah 99,29%
 - b) Indeks ASN BerAKHLAK dengan target nilai 61 dan realisasi adalah 81,6%
 - c) Indeks Manajemen Risiko dengan target nilai 3 dan realisasi adalah nilai 3,20
 - d) Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat dengan target nilai B dan realisasi adalah BB (79,7).

Pada hasil capaian kinerja tahun 2024 tersebut, terhadap target Penetapan Kinerja Tahun 2023 menunjukkan bahwa indikator kinerja secara rata-rata melebihi target yang telah ditetapkan. Anggaran Inspektorat dalam membiayai target kinerja tahun 2024 adalah sebesar **Rp.739.230.000,- (100%)** dengan total penyerapan anggaran sesuai data di SIVIKA sebesar **RP.739.155.900,- (99,99%)** dan sisa anggaran sebesar **Rp.74.100,- (0,01%)**.

Terhadap kinerja yang belum optimal, 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.

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU
ATAS LAPORAN KINERJA TAHUN 2024**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Inspektorat untuk Tahun Anggaran 2024 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab kami.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Demikian Pernyataan ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Jakarta, 20 Januari 2025
Inspektur,
Sigit Purnomo



Inspektur
Sigit Purnomo - NIP:196805181992031002

Digital Signature
mk1619311379250120065612

Jln. Medan Merdeka Barat No.6 Jakarta Pusat 10110

Telp: 021-23329000 Fax: 021-3520177

Email: Office@mkri.id

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 2024 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 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 melaksanakan pengawasan intern dan pencegahan korupsi. Dalam melaksanakan tugas tersebut Inspektorat mempunyai fungsi:

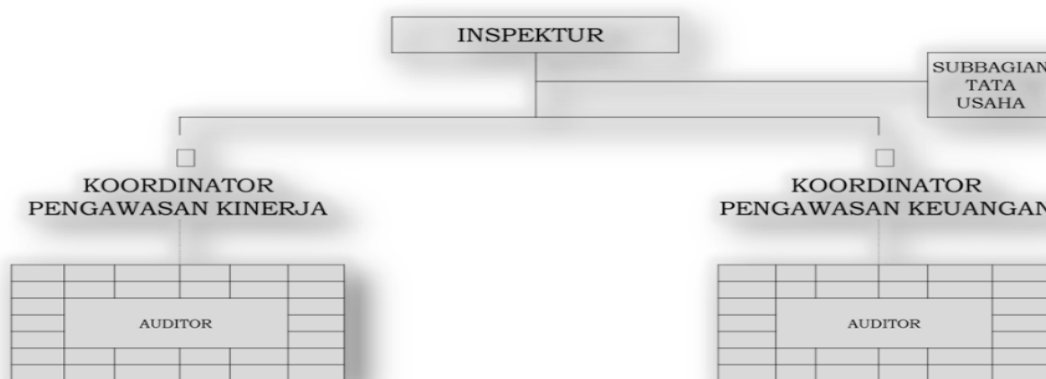
1. Penyusunan kebijakan teknis pengawasan intern dan pencegahan korupsi;
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya atas pelaksanaan tugas dan fungsi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
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*).

1.3. Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, 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



Namun dalam pelaksanaan tugas Inspektorat selama ini menggunakan jenjang fungsional auditor, sehingga untuk jabatan koordinator pengawasan belum difungsikan.

Sumber daya manusia di Inspektorat sampai dengan 31 Desember 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sumber Daya Manusia Inspektorat Tahun 2024

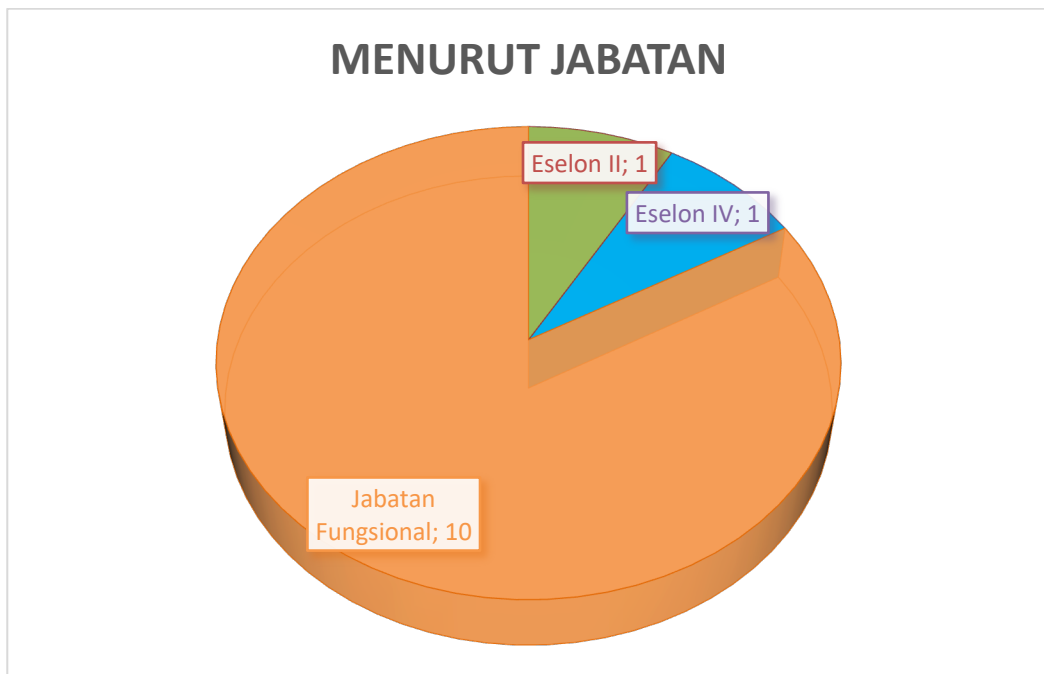
No.	Jabatan	Pangkat	Jumlah
1.	Inspektur	IV/c	1 orang
2.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	III/d	1 orang
3.	Auditor Ahli Madya	III/d	1 orang
4.	Auditor Ahli Muda	III/d	2 orang
5.	Auditor Ahli Muda	III/c	5 orang
5.	Auditor Ahli Pertama	III/b	2 orang
	Jumlah		12 orang

A. Menurut Jabatan

Tabel 1.2
Jabatan pada Inspektorat Tahun 2024

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Eselon II	1
2.	Eselon IV	1
3.	Jabatan Fungsional	10
	Jumlah	12

Grafik 1.1

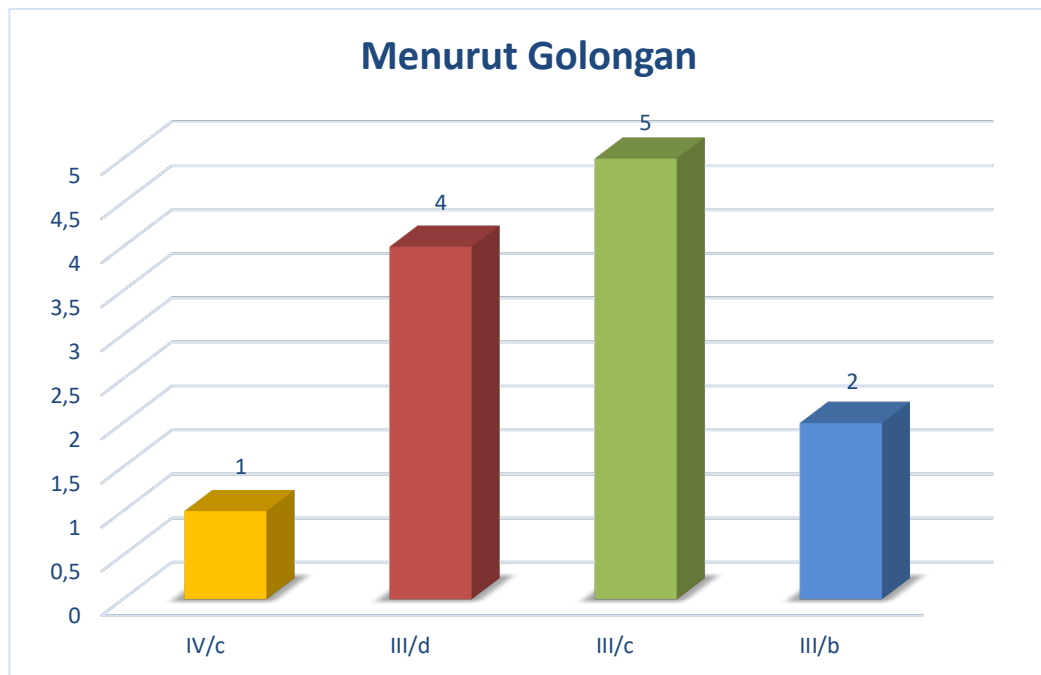


B. Menurut Golongan

Tabel 1.3
Golongan pada Inspektorat Tahun 2024

No.	Jabatan	Jumlah
1.	IV/c	1
2.	III/d	4
3.	III/c	5
4.	III/b	2
	Jumlah	12

Grafik 1.2



C. Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1.4

Jenis Kelamin pada Inspektorat Tahun 20204

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	6
2.	Perempuan	6
	Jumlah	12

Grafik 1.3

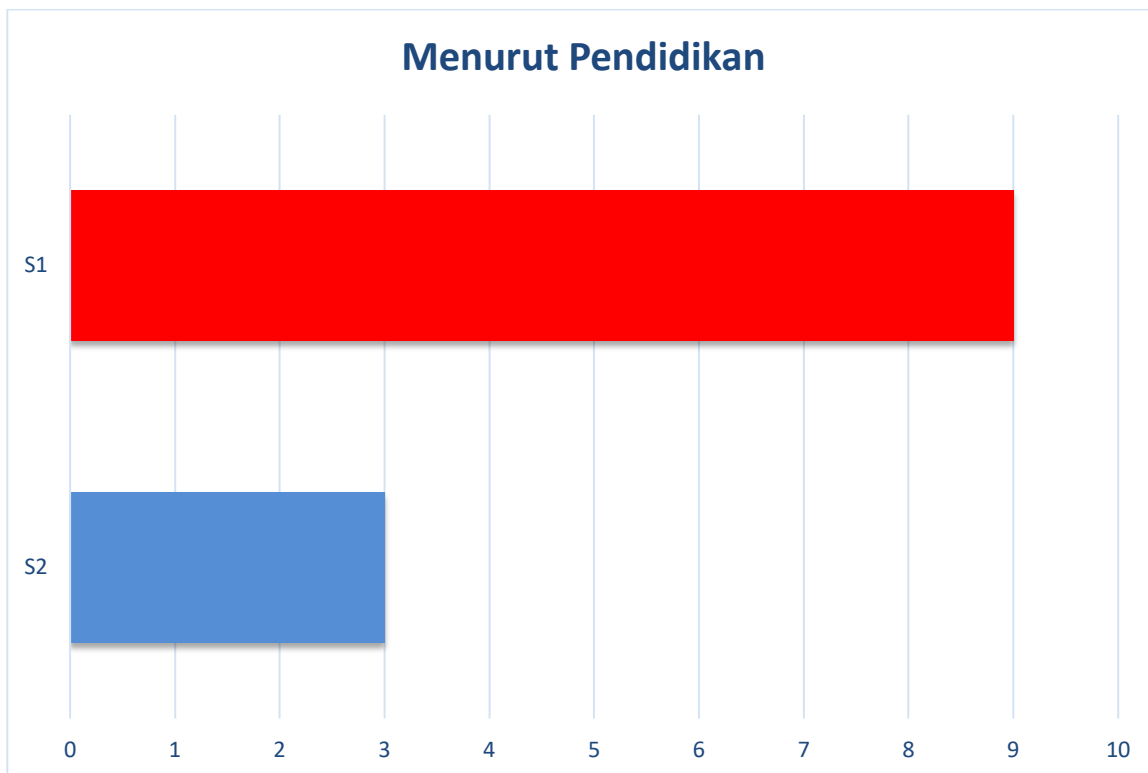


D. Menurut Pendidikan

Tabel 1.5
Pendidikan pada Inspektorat Tahun 2024

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	S2	3
2.	S1	9
	Jumlah	12

Grafik 1.4



1. 4. Aspek Strategis

1.4.1. Isu Strategis

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

1) Isu Strategis Internal, antara lain:

- a. Masih banyaknya temuan hasil audit BPK RI, yang berpotensi

- mempengaruhi perolehan opini dalam Laporan Keuangan, penilaian Maturitas SPIP, dan penilaian Reformasi Birokrasi;
- b. Masih adanya temuan-temuan berulang pemeriksaan baik itu dari APIP maupun BPK;
 - c. Masih terdapat tindak lanjut atas hasil pemeriksaan yang belum selesai;
 - d. Pengawasan internal belum sepenuhnya memberikan nilai tambah bagi organisasi;
 - e. Belum optimalnya penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Manajemen Risiko;
 - f. Keterbatasan Sumber Daya bidang Pengawasan;
 - g. Belum optimalnya pembangunan dan pengembangan kegiatan pengawasan berbantuan teknologi informasi yang meliputi pengembangan audit tools, pembangunan aplikasi konsultasi, pengembangan aplikasi pengaduan, pembangunan aplikasi manajemen risiko, dan pembangunan aplikasi *Continous Audit-Continous Monitoring* (CACM).

2) Isu Strategis Eksternal, antara lain:

- a. Belum optimalnya sinergi bersama Aparat Penegak Hukum lainnya sebagai salah satu upaya pengawasan dan pengawalan penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi;
- b. Belum optimalnya implementasi pengawasan atas amanat beberapa kebijakan nasional seperti penerapan P3DN, Audit TIK/ SPBE, kontribusi dalam Stranas PK, dan lain sebagainya;
- c. Kurangnya partisipasi aktif dalam berbagai forum pengawasan dan kegiatan sejenis yang diadakan oleh asosiasi atau lembaga terkait.

1.4.2. 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).

1.4.3. 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 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.

1.4.4. 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 sebagai upaya kontrol dan pengawasan internal dalam rangka reformasi birokrasi.
- 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.

5. LKPP (Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/ Jasa)

- a. APIP melakukan koordinasi dengan instansi pembina sebagai upaya kontrol dan pengawasan internal terkait dengan kebijakan pemerintah tentang barang dan jasa.
- b. Melaksanakan fungsi pelaporan dan koordinasi kaitannya pengawasan dan pelaporan pengadaan barang dan jasa yang dalam hal ini sebagai upaya pencegahan perilaku menyimpang pegawai di lingkungan kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MKRI.
- c. Berkoordinasi dan berpartisipasi aktif dalam forum nasional terkait dengan program pemerintah yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa.

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



2.1.2. Sasaran Strategis MK

Terdapat 3 (tiga) Sasaran Strategis yang terkait dengan Inspektorat, yaitu:

1. Meningkatnya Implementasi SPIP dan Profesionalisme Aparat Pengawasan;
2. Terwujudnya Budaya Anti Korupsi dan Bebas Pungli;
3. Terwujudnya Budaya Integritas MK.

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 seluruprogram 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 3 (tiga) sasaran strategis, yaitu:

1. Meningkatnya Implementasi SPIP dan Profesionalitas Aparat pengawasan di Inspektorat;
2. Terwujudnya Budaya Anti Korupsi dan Bebas Pungli;
3. Terwujudnya Budaya Integritas MK;
4. Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Inspektorat.

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 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.

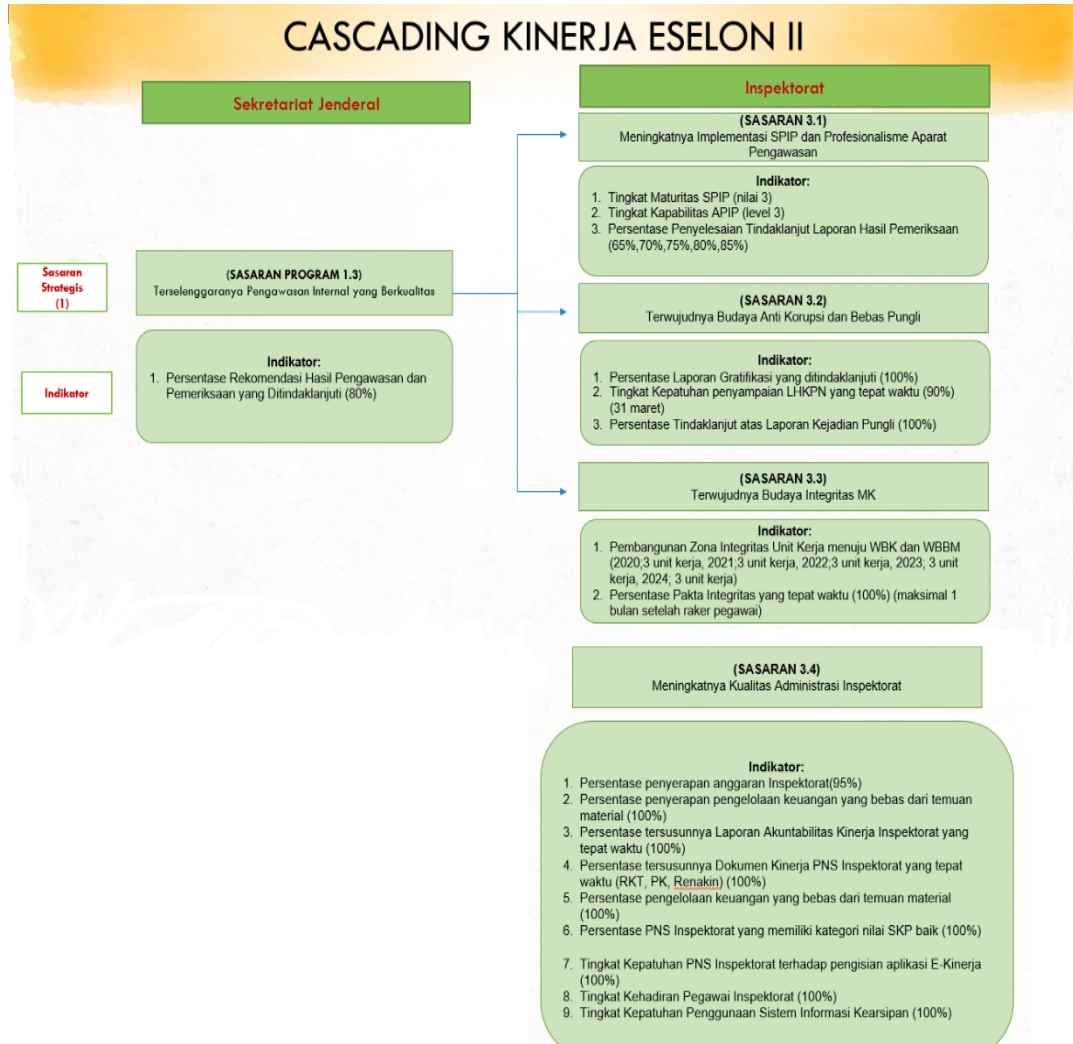
2.1.5. *Cascading Inspektorat*

Cascading kinerja merupakan proses penjabaran dan penyesuaian 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.

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

Berdasarkan Renstra MK 2020-2024 Cascading kinerja Inspektorat MK adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1



2. 2. Pagu Anggaran Inspektorat

Inspektorat pada tahun 2024 dalam mendukung tercapainya kinerja mendapat anggaran sebesar **Rp.739.230.000,-** dengan rincian sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.3
Realisasi Anggaran Inspektorat Tahun 2024

Program	Pagu
1. Pengawasan Internal Audit	Rp.51.257.000,-
2. Pemantauan dan Evaluasi TLHP	Rp.61.350.000,-
3. Pengawasan Internal Audit	Rp.5.934.000,-
4. Reviu Akuntabilitas Kinerja	Rp.24.498.000,-
5. Pelaksanaan SPIP	Rp.23.730.000,-

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

6. Pengaduan Masyarakat dan Saber	Rp.29.902.000,-
7. Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian Perkara	Rp.542.559.000,-
Total	Rp.739.230.000,- (100%)

2. 3. 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 2024 mengacu pada pada Revisi II Renstra MK 2020 – 2024 yang dimana terdiri dari 4 (empat) sasaran strategis dan 16 (enam 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 Pengawasan	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 Tindaklanjut Laporan Hasil Pemeriksaan	65%	70%	75%	85%	96%
		4. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	-	-	-	-	93%
		5. Tingkat Layanan Pengawasan Intern	Skor 75	Skor 77	Skor 79	Skor 81	Skor 82

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

2.	Terwujudnya Budaya Anti Korupsi dan Bebas Pungli	1. Persentase Laporan Gratifikasi yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%
		2. Tingkat Kepatuhan penyampaian LHKPN yang tepat waktu	90%	90%	90%	90%	100%
		3. Persentase Tindaklanjut atas Laporan Kejadian Pungli	100%	100%	100%	100%	100%
		4. Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	-	-	-	-	Nilai 4
		5. Persentase Penyelesaian Pengaduan melalui Whistle Blower System (WBS)	-	-	-	-	100%
3.	Terwujudnya Budaya Integritas MK	1. Persentase Pakta Integritas yang tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%
		2. Indeks Integritas	-	-	-	-	Nilai 80
4.	Meningkatnya kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Inspektorat	1. Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri	-	-	-	-	Nilai 79
		2. Indeks ASN BerAKHLAK	-	-	-	-	Nilai 61
		3. Indeks Manajemen Risiko	-	-	-	-	Nilai 3
		4. Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat	-	-	-	-	B

2. 4. Perjanjian Kinerja Inspektorat

Perjanjian Kinerja merupakan “kontrak” atau “janji” yang perlu ditetapkan oleh pimpinan unit kerja karena merupakan wahana yang akan memberikan perspektif

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

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 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Inspektorat
Tahun 2024

No.	Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja	2024	
			Satuan	Target
1.	Meningkatnya Implementasi SPIP dan Profesionalisme Aparat Pengawasan di Inspektorat MK	1. Tingkat maturitas SPIP	Nilai	Nilai 3
		2. Tingkat kapabilitas APIP	Level	Level 3
		3. Persentase Penyelesaian Tindaklanjut Laporan Hasil Pemeriksaan	%	96%
		4. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	%	93%
		5. Tingkat Layanan Pengawasan Intern	Skor	Skor 82
2.	Terwujudnya Budaya Anti Korupsi dan Bebas Pungli	1. Persentase Laporan Gratifikasi yang ditindaklanjuti	%	100%
		2. Tingkat Kepatuhan penyampaian LHKPN yang tepat waktu	%	100%
		3. Persentase Tindaklanjut atas Laporan Kejadian Pungli	%	100%
		4. Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	Nilai	Nilai 4
		5. Persentase Penyelesaian Pengaduan melalui Whistle Blower System (WBS)	%	100%
3.	Terwujudnya Budaya Integritas MK	1. Persentase Pakta Integritas yang tepat waktu	%	100%
		2. Indeks Integritas	Nilai	Nilai 80

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

4.	Meningkatnya kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Inspektorat	1. Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri	Nilai	Nilai 79
		2. Indeks ASN BerAKHLAK	Nilai	Nilai 61
		3. Indeks Manajemen Risiko	Nilai	Nilai 3
		4. Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat	Nilai	B

2.5. Pengukuran Kinerja Inspektorat

2.5.1. Sasaran I: Meningkatkan Implementasi SPIP dan Profesionalisme Aparat Pengawasan di Inspektorat MK

Tabel 2.4
Sasaran Kinerja I, Indikator, Target

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya implementasi SPIP dan profesionalisme Aparat Pengawasan di Inspektorat MK	1. Tingkat maturitas SPIP	Nilai 3
	2. Tingkat kapabilitas APIP	Level 3
	3. Persentase Penyelesaian Tindaklanjut Laporan Hasil Pemeriksaan	96%
	4. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	93%
	5. Tingkat Layanan Pengawasan Intern	Skor 82

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.

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.

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 auditan 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.

4. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK

Tindak lanjut rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) merupakan langkah strategis yang mencerminkan komitmen institusi dalam meningkatkan tata kelola keuangan negara yang transparan dan akuntabel. Setiap rekomendasi ditindaklanjuti melalui upaya perbaikan administratif, pengembalian kerugian negara, atau penyempurnaan sistem sesuai temuan yang disampaikan. Proses ini dilakukan secara terstruktur, melibatkan koordinasi intensif antarunit kerja, serta pemantauan berkala untuk memastikan efektivitas pelaksanaannya. Penyelesaian tindak lanjut ini tidak hanya menunjukkan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam membangun kepercayaan publik terhadap pengelolaan keuangan negara. Dengan langkah ini, organisasi diharapkan mampu meningkatkan

efisiensi, akuntabilitas, dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

5. Tingkat Layanan Pengawasan Intern

Tujuan dilaksanakan Survei Pengukuran Kinerja Mahkamah Konstitusi 2024 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.

2.5.2. Sasaran II: Terwujudnya Budaya Anti Korupsi dan Bebas Pungli

Tabel 2.5
Sasaran Kinerja II, Indikator, Target

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
Terwujudnya budaya Anti Korupsi dan	1. Persentase Laporan Gratifikasi yang ditindaklanjuti	100%
	2. Tingkat Kepatuhan penyampaian LHKPN	100%

bebas pungli	yang tepat waktu	
	3. Persentase Tindaklanjut atas Laporan Kejadian Pungli	100%
	4. Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	Nilai 4
	5. Persentase Penyelesaian Pengaduan melalui Whistle Blower System (WBS)	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).

2. Tingkat kepatuhan LHKPN yang Tepat Waktu

Laporan Harta Kekayaan 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 ditetapkan 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).

3. Persentase Persentase Tindaklanjut atas Laporan 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.

4. Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan

Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat melalui sistem Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR) yang telah diselesaikan mencerminkan komitmen institusi dalam memberikan respons cepat dan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi masyarakat. Setiap pengaduan yang masuk dianalisis dan ditindaklanjuti secara tepat waktu oleh unit terkait, dengan tujuan memberikan jawaban yang jelas dan penyelesaian yang memadai. Hingga saat ini, persentase pengaduan yang telah diselesaikan menunjukkan tren positif, sejalan dengan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemenuhan hak masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengawasan pemerintahan. Melalui transparansi dan akuntabilitas dalam menangani pengaduan, diharapkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi semakin meningkat, sekaligus mendorong perbaikan sistem pelayanan secara berkelanjutan.

5. Persentase Penyelesaian Pengaduan melalui Whistle Blower System (WBS)

Persentase penyelesaian pengaduan melalui Whistle Blower System (WBS) menunjukkan keberhasilan institusi dalam merespons dan menindaklanjuti laporan pelanggaran secara efektif dan akuntabel. Sistem ini dirancang untuk melindungi pelapor sekaligus memastikan setiap pengaduan terkait dugaan pelanggaran integritas, korupsi, atau perilaku tidak etis ditangani secara profesional dan transparan. Dengan prosedur

yang ketat, setiap pengaduan diverifikasi, diinvestigasi, dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan yang berlaku. Peningkatan persentase penyelesaian pengaduan melalui WBS mencerminkan komitmen institusi dalam menjaga integritas organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari praktik-praktik tidak terpuji. Hasil ini juga menjadi indikator penting keberhasilan institusi dalam memperkuat sistem pengawasan internal dan membangun kepercayaan publik.

2.5.3. Sasaran III: Terwujudnya Budaya Integritas MK

Tabel 2.6
Sasaran Kinerja III, Indikator, Target Terwujudnya Budaya Integritas MK

Sasaran Kinerja (Output)	Indikator kinerja	Target
Terwujudnya Terwujudnya Budaya Integritas MK	1. Persentase Pakta Integritas yang tepat waktu	100%
	2. Indeks Integritas	Nilai 80

1. Persentasi 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 :

- a. Memperkuat komitmen bersama dalam pencegahan dan pemberantasan korupsi;
- b. Menumbuhkembangkan keterbukaan dan kejujuran, serta memperlancar pelaksanaan tugas yang berkualitas, efektif, dan akuntabel;
- c. 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.

2. Indeks Integritas

Indeks Integritas merupakan alat ukur yang mencerminkan tingkat kepatuhan, transparansi, dan akuntabilitas suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan prinsip-prinsip good governance. Indeks ini disusun berdasarkan hasil evaluasi terhadap berbagai aspek, seperti pelaksanaan tugas dan fungsi, penerapan sistem pengendalian internal, pencegahan korupsi, serta pengelolaan sumber daya yang bertanggung jawab. Semakin tinggi nilai indeks integritas, semakin baik kualitas tata kelola dan komitmen organisasi dalam menjunjung integritas di setiap lini operasional. Indeks ini juga berfungsi sebagai indikator untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan guna mendorong budaya kerja yang beretika, meningkatkan kepercayaan publik, dan memastikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

2.5.4. Sasaran IV: Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Inspektorat

Tabel 2.7
Sasaran Kinerja IV, Indikator, Target Terwujudnya Budaya Integritas MK

Sasaran Kinerja (Output)	Indikator kinerja	Target
Terwujudnya Terwujudnya Budaya Integritas MK	1. Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri	Nilai 79
	2. Indeks ASN BerAKHLAK	Nilai 61
	3. Indeks Manajemen Risiko	Nilai 3
	4. Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat	B

1. Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri

Tingkat penggunaan produk dalam negeri merupakan indikator penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Meningkatkan penggunaan produk lokal tidak hanya membantu mengurangi ketergantungan pada impor, tetapi juga mendorong pertumbuhan industri domestik, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan pendapatan negara melalui pajak. Pemerintah terus mendorong kebijakan yang mendukung program Peningkatan Penggunaan

Produk Dalam Negeri (P3DN) melalui regulasi, insentif bagi pelaku usaha lokal, dan edukasi masyarakat tentang pentingnya memilih produk dalam negeri. Tingkat kesadaran masyarakat serta komitmen berbagai sektor, termasuk pemerintah dan dunia usaha, menjadi kunci keberhasilan dalam memperkuat daya saing produk lokal di pasar domestik maupun internasional.

2. Indeks ASN BerAKHLAK

Indeks ASN BerAKHLAK merupakan alat ukur yang dirancang untuk menilai tingkat penerapan nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berorientasi pada pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmoni, loyalitas, adaptabilitas, dan kolaborasi (BerAKHLAK). Indeks ini menjadi bagian dari upaya pemerintah dalam memperkuat budaya kerja yang profesional, transparan, dan berintegritas di lingkungan birokrasi. Dengan adanya indeks ini, kinerja ASN dapat dievaluasi secara objektif berdasarkan prinsip-prinsip etika dan pelayanan publik yang unggul. Penerapan indeks ini juga diharapkan mendorong ASN untuk terus meningkatkan kapasitas, memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, serta menjadi teladan dalam mendukung reformasi birokrasi.

3. Indeks Manajemen Risiko

Indeks Manajemen Risiko adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai efektivitas penerapan manajemen risiko dalam suatu organisasi. Indeks ini mencakup aspek-aspek seperti identifikasi, analisis, mitigasi, dan pemantauan risiko yang dihadapi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dengan adanya indeks ini, organisasi dapat mengukur sejauh mana risiko telah diidentifikasi dan dikelola dengan baik, sekaligus memastikan bahwa langkah-langkah mitigasi yang tepat telah diterapkan. Indeks Manajemen Risiko membantu menciptakan kerangka kerja yang sistematis dalam mengantisipasi potensi ancaman, meningkatkan akuntabilitas, serta mendorong pengambilan keputusan yang lebih terinformasi. Implementasi yang efektif dari indeks ini berperan penting dalam meningkatkan daya tahan organisasi terhadap berbagai dinamika dan ketidakpastian lingkungan.

4. Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat

Nilai evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada inspektorat mencerminkan sejauh mana inspektorat mampu menjalankan fungsinya dalam memastikan akuntabilitas kinerja di lingkungan pemerintahan. Evaluasi ini meliputi aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan, evaluasi internal, serta pencapaian hasil yang relevan dengan tujuan strategis organisasi. Nilai SAKIP inspektorat menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas pengawasan internal dalam mendorong perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan nilai evaluasi yang tinggi, inspektorat menunjukkan kemampuannya dalam membangun budaya kerja yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil, sehingga mendukung upaya peningkatan kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

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 dimaksud dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis 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.

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

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 2024

No.	Sasaran Kegiatan (Output)	Indikator Kinerja	2024			
			Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1	Meningkatnya implementasi SPIP dan profesionalisme Aparat penawasan di Inspektorat MK	1. Tingkat maturitas SPIP	Nilai 3	Nilai 3.31	110,33%	Sangat Berhasil
		2. Tingkat kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	100%	Berhasil
		3. Persentase Penyelesaian Tindaklanjut Laporan Hasil Pemeriksaan	96%	95,68%	99,66%	Berhasil
		4. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	93%	97,26%	104,58%	Sangat Berhasil
		5. Tingkat Layanan Pengawasan Intern	Skor 82	Skor 83	101,22%	Sangat Berhasil
2.	Terwujudnya budaya Anti Korupsi dan bebas pungli	1. Persentase Laporan Gratifikasi yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	Berhasil
		2. Tingkat Kepatuhan penyampaian LHKPN yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
		3. Persentase Tindaklanjut atas Laporan Kejadian Pungli	100%	100%	100%	Berhasil
		4. Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	Nilai 4	Nilai 4	100%	Berhasil
		5. Persentase Penyelesaian Pengaduan melalui Whistle Blower System (WBS)	100%	100%	100%	Berhasil

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

3.	Terwujudnya Budaya Integritas MK	1. Persentase Pakta Integritas yang tepat waktu	100%	100%	100%	Berhasil
		2. Indeks Integritas	Nilai 80	Nilai 81,95	102,43%	Sangat Berhasil
4.	Meningkatnya kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Inspektorat	1. Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri	Nilai 79	Nilai 99,29	125,68%	Sangat Berhasil
		2. Indeks ASN BerAKHLAK	Nilai 61	Nilai 81,6	133,77%	Sangat Berhasil
		3. Indeks Manajemen Risiko	Nilai 3	Nilai 3,20	106,66%	Sangat Berhasil
		4. Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat	B	BB (79,7)	113,85%	Sangat Sangat Berhasil

Inspektorat MK mengukur 16 (enam belas) indikator kinerja dari 4 sasaran strategis. Rata-rata capaian kinerja keseluruhan Inspektorat MK pada Tahun 2024 adalah sebesar **105,59%**, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Inspektorat MK dikategorikan “**Sangat Berhasil**” melaksanakan indikator kinerja dan sasaran strategis yang direncanakan Tahun 2024.

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. Realisasi Anggaran Inspektorat

Inspektorat pada tahun 2024 dalam mendukung tercapainya kinerja mendapat anggaran sebesar **Rp.739.230.000,-** dengan rincian sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.3
Realisasi Anggaran Inspektorat Tahun 2024

Program	Pagu	Realisasi	Sisa
8. Pengawasan Internal Audit	Rp.51.257.000,-	Rp.51.209.000,-	Rp. 48.000,-
9. Pemantauan dan Evaluasi TLHP	Rp.61.350.000,-	Rp.61.349.690,-	Rp.310,-
10. Pengawasan Internal Audit	Rp.5.934.000,-	Rp.5.933.700,-	Rp.300,-
11. Reviu Akuntabilitas Kinerja	Rp.24.498.000,-	Rp.24.497.440,-	Rp.560,-
12. Pelaksanaan SPIP	Rp.23.730.000,-	Rp.23.729.500,-	Rp.500,-
13. Pengaduan Masyarakat dan Saber	Rp.29.902.000,-	Rp.29.900.380,-	Rp.1.620,-
14. Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian Perkara	Rp.542.559.000,-	Rp.542.536.190,-	Rp.22.810,-
Total	Rp.739.230.000,- (100%)	Rp.739.155.900,- (99,99%)	Rp.74.100,- (0,01%)

- a. Pagu Anggaran 2024 : **Rp.739.230.000,- (100%)**
 b. Realisasi 2024 : **RP.739.155.900,- (99,99%)**
 c. Sisa Anggaran : **Rp.74.100,- (0,01%)**

3. 3. Capaian Sasaran Strategis I

3.3.1. Tingkat Maturitas SPIP

Berdasarkan hasil penilaian maturitas penyelenggaraan SPIP terintegrasi pada tahun 2024, Mahkamah Konstitusi telah memenuhi karakteristik maturitas penyelenggaraan SPIP pada tingkat 3 (terdefinisi) dengan nilai **3,31**.

Pada tahun 2024, Mahkamah Konstitusi telah menerapkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang terintegrasi. Dengan menerapkan SPIP yang terintegrasi, Mahkamah Konstitusi dapat meningkatkan efektivitas pengendalian intern, mengurangi risiko, dan memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan dan operasionalnya. Selain itu, penerapan SPIP yang baik juga akan memperkuat integritas dan kredibilitas Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga yang

menjalankan tugas penting dalam sistem peradilan di Indonesia. Tingkat Maturitas SPIP memperoleh nilai **3,31** dipeoleh dari Laporan Hasil Evaluasi BPKP Nomor: PE.09.03/SP-134/D2/02/2024, tanggal 6 Desember 2024.

Tabel 3.4
Hasil Evaluasi Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi pada Mahkamah Konstitusi RI Tahun 2024

No.	Fokus Penilaian	Hasil Evaluasi
1.	Maturitas Penyelenggaraan SPIP	3,31
2.	Manajemen Risiko Indeks (MRI)	3,20
3.	Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK)	3,17

Nilai evaluasi penyelenggaraan SPIP Terintegrasi Mahkamah Konstitusi dari BPKP di tahun 2024 ini yaitu telah mencapai target kinerja (target level 3).

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tingkat Maturitas SPIP} = \frac{3,31}{3} \times 100\% = 110,33\%$$

Tabel 3.5
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian Tingkat Maturitas SPIP

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat Maturitas SPIP	103,70%	Nilai 3	Nilai 3,31	110,33%

Keberhasilan peningkatan capaian target indikator Maturitas SPIP didukung dengan pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan Bimbingan Teknis Implementasi dan Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terintegrasi pada tanggal 30 s.d 31 Juli 2024.
- b. Pelaksanaan Konsinyering Finalisasi Proses Penilaian Mandiri Maturitas SPIP dan Penjaminan Kualitas Tahun 2024 pada tanggal 26 s.d. 27 Agustus 2024.

3.3.2. 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 2024 diperoleh hasil Tingkat 3.

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 2024 tingkat maturitas SPIP dan level Kapabilitas APIP seluruhnya telah sampai pada level 3 yaitu terdefinisi.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

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

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

Tabel 3.6
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Tingkat Kapabilitas APIP

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat Kapabilitas APIP	100%	Level 3	Level 3	100 %

Keberhasilan dalam capaian target Kapabilitas APIP didukung dengan beberapa pelaksanaan kegiatan yaitu Pelaksanaan Bimbingan Teknis Peningkatan Kapabilitas APIP dan Penguatan Pengawasan Internal pada tanggal 19 s.d 20 Agustus 2024.

3.3.3. Persentase Penyelesaian Tindaklanjut Laporan Hasil Pemeriksaan

Inspektorat MK telah memantau penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan APIP sampai dengan Semester II Tahun 2024. APIP dalam hal ini APIP MK telah melaksanakan pemantauan tindaklanjut atas rekomendasi Audit Operasional dan Audit Kinerja sampai dengan Semester II Tahun 2024 pada unit kerja di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.

Adapun Saldo Akhir TLHP APIP mulai dari tahun 2016 s.d Semester II tahun 2024 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.7
Saldo Akhir TLHP APIP Sampai dengan Semester II TA 2024

Tahun LHP	Jumlah		Status Tindaklanjut Rekomendasi			%TL
	Temuan	Rekomendasi	Selesai	Belum Selesai	Belum Ditindaklanjuti	
2016	8	8	8	0	0	100%
2017	7	13	13	0	0	100%
2018	17	26	21	5	0	90,38%
2019	5	7	7	0	0	100%
2020	11	12	12	0	0	100%
2021	10	19	17	2	0	94,74%
2022	14	19	16	3	0	92,11%
Kinerja	15	28	26	2	0	96,43%
Tujuan Tertentu	7	7	7	0	0	100%
Total	94	139	127	12	0	95,68%

Keterangan:

S : Sesuai dengan rekomendasi

BS : Belum sesuai dengan rekomendasi

BD : Rekomendasi belum ditindaklanjuti

TDD : Rekomendasi tidak dapat ditindaklanjuti

Berdasarkan Laporan Hasil Monitoring TLHP APIP (Audit Operasional dan Audit Kinerja) untuk periode monitoring sampai 31 Desember 2024 dapat disimpulkan bahwa dari 57 rekomendasi pada seluruh Laporan Hasil Pemeriksaan Inspektorat, unit kerja terkait telah menindaklanjuti sebanyak 45 rekomendasi dengan status selesai dan sebanyak 12 rekomendasi dengan status belum selesai sehingga persentase tindak lanjut rekomendasi hasil temuan Inspektorat sampai dengan 31 Desember 2024 adalah sebesar **95,68%**.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Penyelesaian Tindaklanjutan Laporan Hasil Pemeriksaan} = \frac{\text{Realisasi Penyelesaian Tindaklanjutan Laporan Hasil Pemeriksaan}}{\text{Target Penyelesaian Tindaklanjutan Laporan Hasil Pemeriksaan}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Penyelesaian Tindaklanjutan Laporan Hasil Pemeriksaan} = \frac{95,68}{96\%} \times 100\% = 99,66\%$$

Tabel 3.8
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Persentase Tindaklanjutan Laporan Hasil Pemeriksaan

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Penyelesaian Tindaklanjutan Laporan Hasil Pemeriksaan	112,93%	96%	95,68%	99,66 %

Persentase tindaklanjut laporan hasil pemeriksaan APIP belum mencapai target yang ditentukan dikarenakan masih terdapat unit kerja yang belum menyelesaikan temuan yang ada.

Tindaklanjut laporan hasil pemeriksaan (TLHP) mencerminkan tingkat akuntabilitas dan respons organisasi terhadap rekomendasi auditor. Rendahnya capaian sering disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap rekomendasi, keterbatasan sumber daya, serta koordinasi yang belum optimal. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan penguatan tata kelola melalui penyusunan SOP, pembentukan tim tindak lanjut, dan peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan sosialisasi.

Selain itu, optimalisasi sistem monitoring dengan teknologi informasi, pelaporan berkala, serta audit internal dapat memastikan progres yang terpantau dengan baik. Dukungan pimpinan sangat penting, termasuk menjadikan tindak lanjut sebagai indikator kinerja utama. Dengan strategi ini, diharapkan persentase tindak lanjut meningkat secara bertahap, mencapai 80% dalam jangka pendek, 90% dalam jangka menengah, dan 100% dalam jangka panjang, sehingga menciptakan tata kelola yang transparan dan akuntabel.

3.3.4. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK

Inspektorat MK telah memantau penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK sampai dengan Semester I Tahun 2024 pada unit kerja di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi atas 22 laporan yang terdiri dari 184 temuan 365 rekomendasi sebesar Rp 4.357.210.327,-. Adapun rekapitulasi pemantauan TLHP BPK sampai dengan 30 Juni 2024 (Semester I), dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.9
Rekapitulasi Pemantauan TLHP BPK
Semester I Tahun 2024

No.	LHP	Jumlah Temuan	Jumlah Rekomendasi	Status TL				Persentase TL
				S	BS	BD	TDD	
A.	LHP yang telah selesai ditindaklanjuti							
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 2018	13	35	34	-	-	1	100%
16.	Kinerja Efektifitas Penanganan Perkara Pengujian Undang-Undang Tahun 2016 dan Tahun 2017	13	23	21	-	-	2	100%
17.	LK MK TA 2019	11	27	27	-	-	-	100%
18.	Efektifitas Penanganan Perkara Pengujian Undang-Undang Tahun Anggaran 2020 s.d. Semester I Tahun Anggaran 2021	8	16	15	-	-	1	100%
19.	LK MK TA 2021	10	21	21	-	-	-	100%
20.	LK MK TA 2022	9	15	15	-	-	-	100%
B.	LHP yang belum selesai							
1.	LK MK TA 2020	6	15	14	1	-	-	93,3%
2.	Kepatuhan atas Pengelolaan Belanja Tahun Anggaran 2022 dan 2023 (s.d. Triwulan III)	22	38	33	5	-	-	86,8%
Jumlah Pemantauan TLRHP		184	365	355	6	-	4	97,26%

Keterangan:

S : Sesuai dengan rekomendasi

BS : Belum sesuai dengan rekomendasi

BD : Rekomendasi belum ditindaklanjuti

TDD : Rekomendasi tidak dapat ditindaklanjuti

Berdasarkan rekapitulasi pemantauan di atas, persentase penyelesaian Tindak Lanjut Rekomendasi atas Laporan Hasil Pemeriksaan BPK yang belum selesai ditindak lanjuti sampai dengan Semester I Tahun 2024 (LHP atas LK TA 2020, dan Kepatuhan atas Pengelolaan Belanja Tahun Anggaran 2022 dan 2023 (s.d. Triwulan III)) adalah sebesar **88,67%**, sedangkan untuk persentase secara keseluruhan penyelesaian Tindak Lanjut Rekomendasi atas Laporan Hasil Pemeriksaan BPK mulai dari tahun 2006 sampai dengan Semester I Tahun 2024 adalah sebesar **97,26%**.

Tindak Lanjut Rekomendasi atas Laporan Hasil Pemeriksaan BPK sampai dengan Semester II Tahun 2024, saat ini belum dikeluarkan hasilnya oleh BPK.

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

$$\text{Tindak Lanjut Rekomendasi BPK} = \frac{\text{Jumlah Persentase Tindak Lanjut Rekomendasi BPK}}{\text{Jumlah Target Tindak Lanjut Rekomendasi BPK}} \times 100\%$$

$$\text{Tindak Lanjut Rekomendasi BPK} = \frac{97,26\%}{93\%} \times 100\% = 104,58\%$$

Tabel 3.10
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Tindak Lanjut Rekomendasi BPK

Indikator Kinerja	2023	Target	Realisasi	Capaian
	Capaian			
Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	-	93%	97,26%	104,58 %

Keberhasilan peningkatan capaian target tindak lanjut rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) di Mahkamah Konstitusi tahun ini dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Pertama, adanya peningkatan komitmen dari pimpinan dalam memastikan setiap rekomendasi BPK ditindaklanjuti secara tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan. Hal ini

ditunjukkan melalui pengawasan langsung dan evaluasi berkala terhadap progres tindak lanjut. Kedua, koordinasi yang lebih efektif antara unit kerja terkait memungkinkan identifikasi masalah dan penyelesaian hambatan dilakukan dengan lebih cepat. Ketiga, penguatan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan sosialisasi mengenai mekanisme tindak lanjut rekomendasi BPK telah meningkatkan pemahaman dan kesadaran pentingnya pelaksanaan rekomendasi tersebut.

3.3.5. Tingkat Layanan Pengawasan Internal

Survei Indeks Layanan Administrasi Umum Mahkamah Konstitusi Tahun 2024 diukur kepada responden internal Mahkamah Konstitusi sebagai salah satu upaya monitoring dan evaluasi kinerja pada seluruh unit kerja untuk perbaikan kinerja di masa mendatang. Survei dilaksanakan secara *online* kepada responden melalui WhatsApp Blast dan Nota Dinas yang kemudian diolah melalui aplikasi *surveiku.com* pada bulan Juni hingga Agustus 2024 oleh pihak ketiga.



Pengukuran tingkat layanan pengawasan internal dilakukan dengan mengadakan survei dengan responden internal pegawai Mahkamah Konstitusi. Hasil Survei Tingkat Layanan Pengawasan Intern Inspektorat Tahun 2024 mendapatkan nilai sebesar **3,32** dengan predikat **Baik**. Nilai tersebut didapat dari nilai rata seluruh unsur pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Nilai Unsur Inspektorat

No	Unsur	Indeks	Kategori
1	U1. Prosedur	3,304	Baik
2	U2. Ketepatan waktu	3,313	Baik
3	U3. Kompetensi Auditor dalam melakukan layanan pengawasan	3,3	Baik
4	U4. Sikap Auditor dalam melakukan layanan pengawasan	3,34	Baik
5	U5. Hasil pengawasan	3,332	Baik
6	U6. Rekomendasi pengawasan	3,332	Baik
	Nilai Indeks	3,32	Baik
	Nilai Konversi	83	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 sistem 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 adalah :

1. Indikator efisiensi yang dapat dilihat dari mudahnya prosedur layanan dipahami oleh pegawai, ketepatan layanan, kompetensi, dan sikap dalam melakukan pelayanan
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.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Layanan Pengawasan Intern} = \frac{\text{Realisasi Skor Tingkat Layanan Pengawasan Intern}}{\text{Target Skor Tingkat Layanan Pengawasan Intern}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Layanan Pengawasan Intern} = \frac{83}{82} \times 100\% = 101,22\%$$

Tabel 3.12
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Tingkat Layanan Pengawasan Intern

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat Layanan Pengawasan Intern	100,06%	Skor 82	Skor 83	101,22%

Adapun keberhasilan dalam capaian target indikator tingkat layanan pengawasan intern dikarenakan Inspektorat melakukan beberapa kegiatan pada tahun 2024, antara lain yaitu:

- Pelaksanaan Pelatihan Pemeriksaan Kinerja bekerjasama dengan Badiklat Pemeriksaan Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan pada tanggal 30 Januari s.d 2 Februari 2024.
- Pelaksanaan *stock opname* pada unit kerja terkait secara rutin dan terjadwal.
- Pelaksanaan Audit Kinerja bersama dengan BPK pada bulan September s.d. Desember 2024.

3. 4. Capaian Sasaran Strategis II

3.4.1. 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.

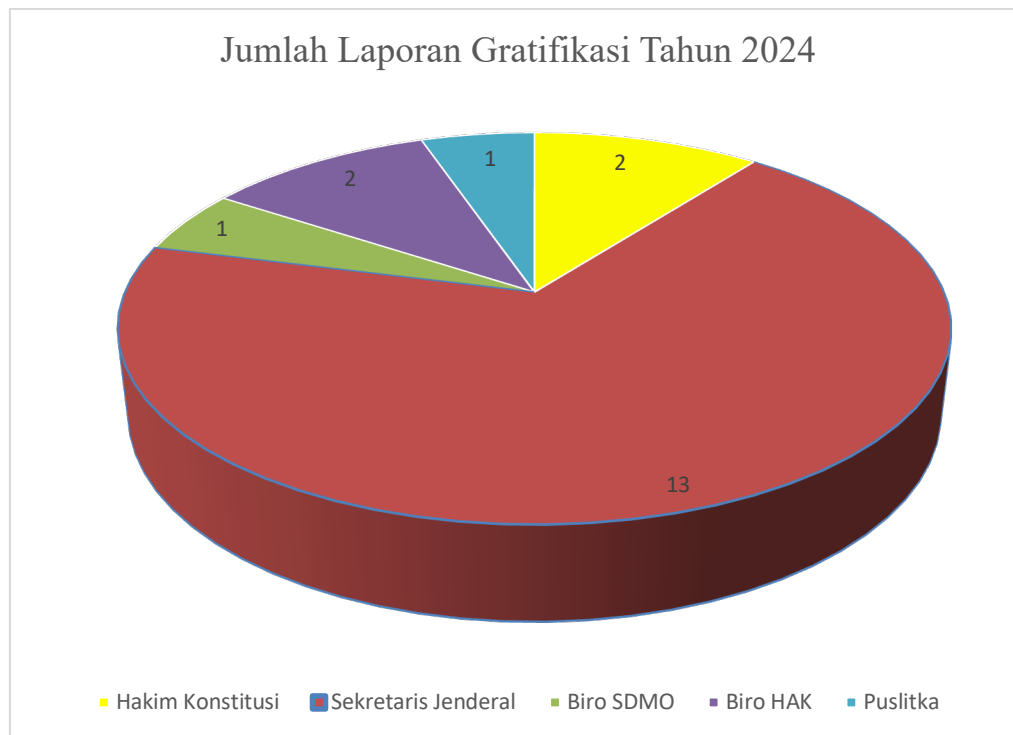
Bagi insan Mahkamah Konstitusi, pelaporan gratifikasi telah menjadi

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 2024:

Tabel 3.13
Jumlah Laporan Gratifikasi Tahun 2024

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Hakim Konstitusi	2
2	Sekretaris Jenderal	13
3	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	1
4	Biro Hukum dan Administrasi Kepaniteraan	2
5	Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara dan Pengelolaan Perpustakaan	1
Jumlah		19

Grafik 3.1



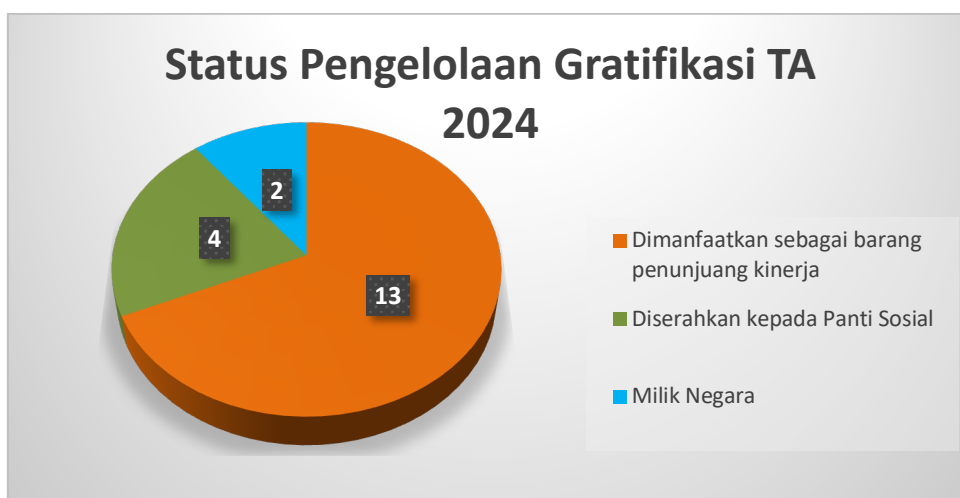
Berdasarkan grafik tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 2 laporan berasal dari Hakim
- 13 laporan dari Sekretaris Jenderal
- 1 laporan dari Biro SDMO
- 2 laporan dari Biro HAK
- 1 laporan dari Puslitka

Tabel 3.14
Status Pengelolaan Gratifikasi TA 2024

Status	Jumlah	Keterangan
Dimanfaatkan sebagai barang penunjang kinerja	13	Laporan
Diserahkan kepada Pantia Sosial	4	Laporan
Milik Negara	2	Laporan
Jumlah	24	Laporan

Grafik 3.2



Berdasarkan hasil analisis pendahuluan, terdapat 19 laporan yang kesimpulannya sebanyak 13 laporan dimanfaatkan sebagai barang penunjang kinerja, 2 laporan mendapatkan Keputusan KPK untuk menjadi milik negara, serta 4 laporan diserahkan kepada Pantia Sosial.

Pada Tahun 2024, UPG menerima laporan penerimaan gratifikasi dan telah sepenuhnya ditindaklanjuti (Pencapaian Kinerja 100%).

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

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

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

Tabel 3.15
Tindak Lanjut Pelaporan Gratifikasi

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Laporan Gratifikasi yang Ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%

Target kinerja telah berhasil mencapai target dikarenakan proses pelaporan dan tindak lanjut laporan gratifikasi ditindaklanjuti dengan cepat oleh Tim Unit Pengendalian Gratifikasi untuk kemudian dibuat laporan secara tertulis dan direkapitulasi setiap bulannya.

3.4.2. Tingkat Kepatuhan LHKPN yang Tepat Waktu

Laporan hasil monitoring kepatuhan pelaporan LHKPN Tahun 2024 yang dilaporkan pada Tahun 2024 sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) 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 3.16
Wajib Lapor LHKPN

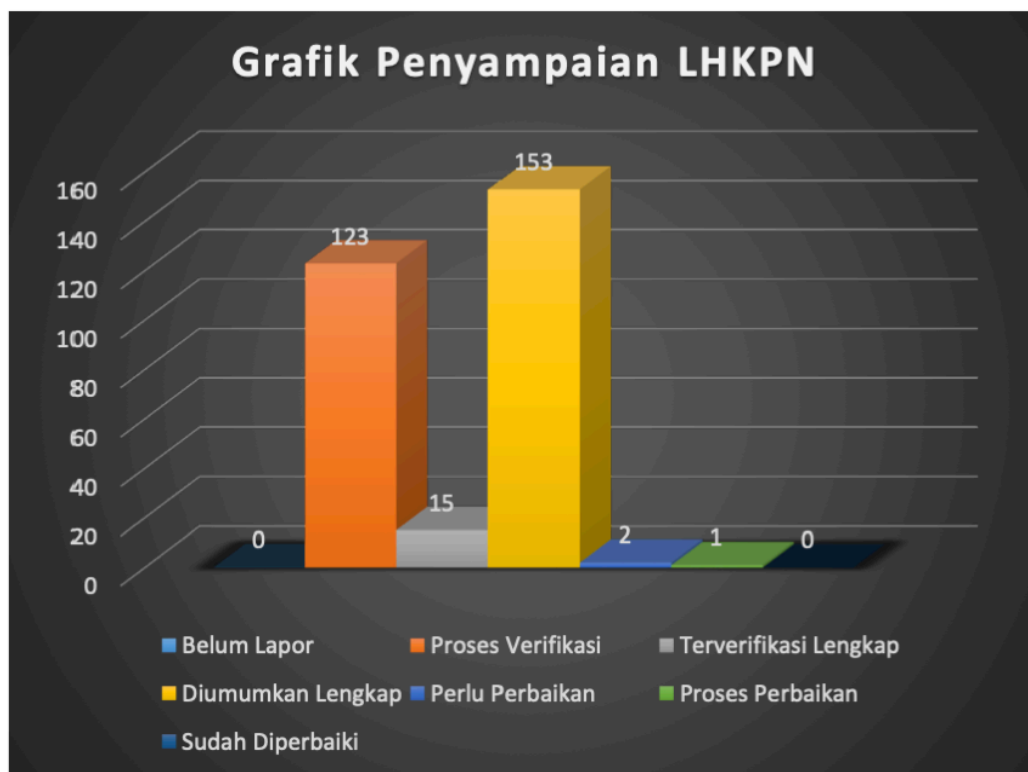
Wajib Lapor	Jumlah
Hakim Konstitusi	9
Pejabat Penyelenggara Negara	68
PNS	217
Total	294

Dari hasil monitoring terhadap 294 orang yang wajib lapor LHKPN, dapat kami sampaikan bahwa seluruh wajib lapor telah melaporkan LHKPN (100%) dan telah diumumkan lengkap (100%). Atas pelaporan 294 LHKPN kepada KPK, dapat kami sampaikan status pelaporan LHKPNnya sebagai berikut:

Tabel 3.17
Status LHKPN

Status	Keterangan	Jumlah
Belum Lapor	Wajib Lapor belum melaporkan harta kekayaan melalui e-LHKPN	0
Proses Verifikasi	Wajib Lapor telah melaporkan harta kekayaan melalui e-LHKPN, dan menunggu proses verifikasi dari KPK	123
Terverifikasi Lengkap	Setelah melalui proses verifikasi dari KPK, persyaratan yang dibutuhkan telah terpenuhi	15
Diumumkan Lengkap	Harta Kekayaan ASN telah diumumkan oleh KPK melalui e-Announcement	153
Perlu Perbaikan	Laporan Harta Kekayaan ASN perlu diperbaiki karena tidak lengkap, seperti kekurangan lampiran surat kuasa, data tidak akurat dan sebagainya	2
Proses Perbaikan	ASN telah melakukan dan mengirimkan perbaikan laporan harta kekayaan kepada KPK, menunggu verifikasi ulang	1
Sudah Diperbaiki	Data Laporan harta kekayaan ASN telah diperbaiki	0
Wajib Lapor		294

Grafik 3.3



Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Persentase kepatuhan LHKPN tepat waktu} = \frac{294}{294} \times 100\% = 100\%$$

Tabel 3.18
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Tingkat kepatuhan LHKPN yang Tepat Waktu

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase kepatuhan LHKPN tepat waktu	110,71%	100%	100%	100%

Tingkat kepatuhan berhasil sesuai target dikarenakan Inspektorat melakukan beberapa kegiatan untuk tercapainya target indikator dimaksud, antara lain yaitu:

- a. Pelaksanaan kegiatan Sosialisasi dan Sharing Session Pelaporan LHKPN Tahun Pelaporan Tahun 2023 pada tanggal 6 s.d. 7 Februari 2024.
- b. Seluruh pimpinan dan pegawai melaporkan LHKPN dengan tepat waktu sebelum tanggal 31 Maret 2024.

3.4.3. Persentasi Tindak Lanjut atas Laporan Kejadian Pungli

Berdasarkan hasil pemantauan Sapu Bersih Pungutan Liar (Saber Pungli) pada Tahun 2024, berikut kami sampaikan Rekapitulasi Hasil Penanganan Saber Pungli sebagai berikut:

Tabel 3.19
Rekapitulasi Hasil Penanganan Saber Pungli Tahun 2024

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	-
Total		0	

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

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

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

pungli ditindaklanjuti

Tabel 3.20
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Persentase Kejadian Pungli Ditindaklanjuti

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase kejadian pungli ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%

Capaian target tercapai dikarenakan proses pelaporan dan tindak lanjut laporan kejadian pungli ditindaklanjuti dengan cepat untuk kemudian dibuat laporan secara tertulis dan direkapitulasi setiap bulannya.

3.4.4. Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang sudah diselesaikan

SP4N adalah sistem yang terintegrasi dalam pengelolaan pengaduan secara berjenjang pada setiap penyelenggara agar pengelolaan pengaduan dapat diproses secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel, sehingga dapat terwujud kepastian dalam penyelesaian tindaklanjut pengaduan.

SP4N dibentuk untuk mendorong “*no wrong door policy*” yang menjamin hak masyarakat agar pengaduan dari manapun & jenis apapun disalurkan kepada penyelenggara pelayanan publik yang berwenang.

SP4N bertujuan:

1. Penyelenggara dapat mengelola pengaduan secara sederhana, cepat, tepat, terkoordinasi karena diakses *real time*;
2. Penyelenggara memberikan akses untuk partisipasi masyarakat;
3. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Ruang Lingkup monitoring adalah laporan pengaduan yang masuk dan diterima oleh Tim Pengelola Layanan Aspirasi Dan Pengaduan Online

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

Rakyat (LAPOR) Sistem Pengelola Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N) di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi beserta data-data pendukung yang disampaikan oleh pelapor melalui aplikasi SP4N-LAPOR!.

The screenshot shows the 'Sampaikan Laporan Anda' (Submit Your Report) page. It features a header for the Mahkamah Konstitusi (Constitutional Court) with contact information and a '21 pengikut' (21 followers) indicator. The main content area includes a 'Pilih Klasifikasi Laporan' (Select Report Classification) section with three options: 'PENGADUAN' (selected), 'ASPIRASI', and 'PERMINTAAN INFORMASI'. Below this is a note about reporting complaints correctly, followed by input fields for 'Ketik Judul Laporan Anda untuk Mahkamah Konstitusi *', 'Ketik Isi Laporan Anda Untuk Mahkamah Konstitusi *', 'Pilih Tanggal Kejadian *', and 'Ketik Lokasi Kejadian *'. On the right side, there is a 'PENILAIAN' (Rating) section showing 0 stars and a list of rating options from 5 stars down to 1 star, all with 0 reports. Below the rating is a 'Unit Instansi' (Institution Unit) section with two options: 'Inspektorat' and 'Biro Perencanaan dan Keuangan'.

Berdasarkan hasil Monitoring Penanganan Laporan Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional SP4N-LAPOR! sebagai berikut:

Tabel 3.21
Laporan Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional SP4N-LAPOR!

No.	Bulan	Laporan Masuk	Disposisi Unit Kerja	Status Laporan	Keterangan
1	Januari	1	-	Diarsipkan	Tidak Relevan Dengan Kewenangan Institusi
2	Februari	1	Inspektorat	Telah selesai ditindaklanjuti	Ditutup oleh sistem (aplikasi)
3	Maret	1	Inspektorat	Telah selesai ditindaklanjuti	Ditutup oleh sistem (aplikasi)
4	April	1	Inspektorat	Telah selesai ditindaklanjuti	Ditutup oleh pelapor
5	Mei	2	Inspektorat	Telah selesai ditindaklanjuti	Ditutup oleh sistem (aplikasi)
6	Juni	0	-	-	-

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

7	Juli	1	Inspektorat	Telah selesai ditindaklanjuti	Ditutup oleh sistem (aplikasi)
8	Agustus	0	-	-	-
9	September	1	Inspektorat	Telah selesai ditindaklanjuti	Ditutup oleh Pelapor
10	Oktober	0	-	-	-
11	November	0	-	-	-
12	Desember	2	Inspektorat	- Telah selesai ditindaklanjuti (1) - Proses (1)	- Ditutup oleh sistem (aplikasi) - Proses
Total		10			

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengaduan yang masuk dan diterima oleh Tim Pengelola Layanan Aspirasi Dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR), dapat kami sampaikan bahwa terdapat 2 (dua) laporan yang disampaikan melalui aplikasi SP4N-LAPOR! pada Tahun 2024 dengan status 1 (satu) laporan dalam proses dan 1 (satu) laporan telah selesai ditindaklanjuti.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{array}{l}
 \text{Persentase Tindak} \\
 \text{Pengaduan} \\
 \text{Masyarakat} \\
 \text{(LAPOR) yang} \\
 \text{Sudah} \\
 \text{Diselesaikan}
 \end{array}
 = \frac{\text{Jumlah Pengaduan Masyarakat} \\
 \text{(LAPOR) yang Ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah Pengaduan Masyarakat} \\
 \text{(LAPOR) yang Diterima}} \times 100\%$$

$$\begin{array}{l}
 \text{Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan} \\
 \text{Masyarakat (LAPOR) yang sudah} \\
 \text{diselesaikan}
 \end{array}
 = \frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$$

Tabel 3.22
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang sudah
diselesaikan

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang sudah diselesaikan	-	Nilai 4	Nilai 4	100%

Target indikator telah berhasil sesuai target yang ditetapkan karena proses pelaporan dan tindak lanjut pengaduan masyarakat ditindaklanjuti dengan cepat untuk kemudian dibuat laporan secara tertulis dan direkapitulasi setiap bulannya.

3.4.5. Persentasi Penyelesaian Pengaduan melalui *Whistle Blower System* (WBS)

Ruang Lingkup monitoring adalah laporan pengaduan yang masuk dan diterima oleh Tim Penanganan Pengaduan melalui Aplikasi *Whistle Blower System* di laman website Mahkamah Konstitusi beserta data-data pendukung.

Whistleblowing System
Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal
MAHKAMAH KONSTITUSI RI

Beranda Cara Melapor Hubungi Kami Ganti Password Login Laporan

Selamat datang di
Whistleblowing System

Whistleblowing System adalah aplikasi yang disediakan oleh Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi bagi Anda yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

Whistleblower adalah seseorang yang melaporkan perbuatan pelanggaran dan/atau merasa tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Pejabat/Pegawai di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

Anda tidak perlu khawatir terungkapnya identitas diri anda karena Mahkamah Konstitusi akan **MERAHASIAKAN IDENTITAS DIRI ANDA sebagai whistleblower. Mahkamah Konstitusi menghargai informasi yang Anda laporkan. Fokus kami kepada materi informasi yang Anda Laporkan.**

Pelanggaran adalah perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan, kode etik, dan kebijakan Mahkamah Konstitusi, serta tindakan lain yang sejenis berupa ancaman langsung atas kepentingan umum, serta Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) yang terjadi di lingkungan

Kriteria Pengaduan

- Menjelaskan **siapa**, melakukan **apa**, **kapan**, di **mana**, **mengapa** dan **bagaimana (4W + 1H)**.
- Diharapkan dilengkapi dengan **data sumber informasi** untuk pendalaman.

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 4.8 Tahun 2018 tentang Pedoman Penanganan *Whistle Blower System* di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, Pasal 2 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap pegawai atau masyarakat yang melihat atau mengetahui adanya dugaan pelanggaran dapat menyampaikan pengaduan melalui *Whistle Blower System* pada laman website Mahkamah Konstitusi.

Selanjutnya pada Pasal 2 ayat (2) disebutkan bahwa pengaduan tersebut sebagaimana dimaksud Pasal 2 ayat (1) diatas dapat berkaitan dengan dugaan :

- a. Penyalahgunaan wewenang;
- b. Pelanggaran disiplin pegawai;
- c. Melakukan hambatan dalam pelayanan kepada masyarakat; dan/atau
- d. Tindak pidana korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pasal 3 ayat (1) dan (2):

- (1) Pengaduan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 paling kurang memuat:
 - a. identitas pelapor;
 - b. identitas terlapor;
 - c. waktu, tempat, kronologis kejadian; dan
 - d. pihak yang terlibat.
- (2) Pengaduan sebagaimana dalam Pasal 2 ayat (2) wajib dilengkapi dengan dokumen dan bukti pendukung lainnya.

Dan Pasal 6 ayat (1), (2), (3) dan (4):

- (1) Tim Penanganan *Whistle Blower System* wajib menanggapi pengaduan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 paling lambat 14 (empat belas) hari sejak pengaduan diterima yang sekurang-kurangnya berisi informasi lengkap atau tidak lengkapnya materi aduan;
- (2) Dalam hal materi aduan tidak lengkap, *Whistle Blower* melengkapi materi aduannya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak menerima tanggapan dari Tim Penanganan *Whistle Blower System*;
- (3) Dalam hal berkas pengaduan tidak dilengkapi dalam waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), *Whistle Blower* dianggap mencabut

pengaduannya;

- (4) Pengaduan dari *Whistle Blower* diadministrasikan oleh Tim Penanganan *Whistle Blower System*.

Berdasarkan Pengaduan yang masuk dan diterima oleh Tim Penanganan Pengaduan melalui Aplikasi *Whistle Blower System* periode Triwulan IV Tahun 2024 (Oktober, November, Desember) dan setelah dilakukan analisis dapat kami sampaikan hasil penanganan pengaduan *Whistle Blower System* sebagai berikut

Tabel 3.23
Hasil Penanganan *Whistle Blower System*
Tahun 2024

No.	Bulan	Pengaduan Dianggap Selesai	Pengaduan Dilimpahkan	Status Perkembangan Laporan yang Dilimpahkan			Total Pengaduan
				Pihak yang menindaklanjuti	Belum Selesai di TL	Selesai di TL	
1	Januari	0	0	-	0	0	0
2	Februari	0	0	-	0	0	0
3	Maret	0	9	Kepaniteraan	0	9	9
4	April	2	1	MKMK	0	1	3
5	Mei	0	1	Kepaniteraan	0	1	1
6	Juni	0	0	-	0	0	0
7	Juli	0	0	-	0	0	0
8	Agustus	0	0	-	0	0	0
9	September	0	0	-	0	0	0
10	Oktober	0	0	-	0	0	0
11	November	1	0	-	0	0	1
12	Desember	0	0	-	0	0	0
Total		3	11		0	11	14

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah seluruh laporan pengaduan yang diterima melalui Aplikasi *Whistle Blower System* sampai dengan Triwulan IV TA 2024 adalah sebanyak 14 (empat belas). laporan pengaduan dan seluruhnya telah ditindak lanjuti.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Penyelesaian Pengaduan melalui WBS} = \frac{\text{Jumlah Laporan WBS yang Ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah Laporan WBS yang Diterima}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Penyelesaian Pengaduan melalui WBS} = \frac{14}{14} \times 100\% = 100\%$$

Tabel 3.24
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Persentasi Penyelesaian Pengaduan melalui Whistle Blower System (WBS)

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentasi Penyelesaian Pengaduan melalui Whistle Blower System (WBS)	-	100%	100%	100%

Keberhasilan dalam pencapaian target dikarenakan proses pelaporan dan tindak lanjut laporan kejadian pungli ditindaklanjuti dengan cepat untuk kemudian dibuat laporan secara tertulis dan direkapitulasi setiap bulannya.

3. 5. Capaian Sasaran III

3.5.1. 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 2024, penyelesaian penandatanganan komitmen pakta integritas seluruh pegawai Mahkamah Konstitusi adalah mencapai target yaitu 100% dengan target seluruh dokumen pakta integritas telah ditandatangani.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

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

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

Tabel 3.25
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 %

Capaian indikator pakta integritas tercapai sesuai dengan target yang ditentukan dikarenakan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan koordinasi dengan para Hakim dan Pimpinan serta para pegawai melalui Nota Dinas terkait dengan penandatanganan Pakta Integritas, yang dilaksanakan selama bulan Januari s.d. 2024.
- b. Proses penandatanganan Pakta Integritas oleh seluruh pimpinan dan pegawai di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi pada bulan Januari 2024.

3.5.2. Indeks Integritas

Pemerintah Indonesia melalui Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) bekerjasama dengan kementerian/lembaga/pemerintah daerah di Indonesia menyelenggarakan Survei Penilaian Integritas (SPI) untuk mencegah korupsi. Kegiatan ini bertujuan untuk mendorong pelaksanaan tugas dan layanan lembaga publik di Indonesia yang transparan, adil, dan bersih dari korupsi.

Survei Penilaian Integritas (SPI) memetakan risiko korupsi yang muncul dalam pelaksanaan tugas serta layanan di lembaga publik di Indonesia sebagai salah satu upaya pencegahan korupsi. Survei bertujuan untuk

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Indeks Integritas} = \frac{\text{Realisasi Indeks Integritas}}{\text{Target Indeks Integritas}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Indeks Integritas} = \frac{81,95\%}{80} \times 100\% = 102,43\%$$

Tabel 3.26
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Persentase Indeks Integritas

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentasi Indeks Integritas	80,39	Nilai 80	Nilai 81,95	102,43%

Adapun pelaksanaan SPI dilakukan pada bulan Mei s.d. Desember 2024. Pencapaian target hasil pelaksanaan Survei Penilaian Integritas (SPI) meningkat di tahun 2024, dikarenakan data responden yang diminta oleh KPK adalah merupakan *stakeholder* pelayanan perkara yang sesuai dengan kategori yang telah diklasifikasikan sehingga tepat sasaran.

3.6. Capaian Sasaran IV

3.6.1. Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri

Tingkat Penggunaan Produk dalam Negeri sesuai dengan Kebijakan Pemerintah dalam Mendorong Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) yang termuat dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 02/M-IND/PER/1/2014 tentang Pedoman Peningkatan Produk Dalam Negeri Dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

Pada aplikasi SAKTI per tanggal 30 Desember 2024, persentasi penginputan belanja Mahkamah Konstitusi dari bulan Januari s.d. Desember 2024 adalah sebesar **99,29%** dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.27
Rekapitulasi Penggunaan Produk Dalam Negeri Tahun 2024

No.	PPK I	Total Nilai Rupiah TKDN	Total Nilai Dokumen	% TKDN
1	Januari	1.186.423.784	1.239.942.784	95,68%
2	Februari	1.549.246.459	1.681.940.560	92,11%
3	Maret	1.448.371.588	1.449.090.388	99,95%
4	April	1.109.864.211	1.109.864.211	100,00%
5	Mei	2.024.668.514	2.024.668.514	100,00%
6	Juni	5.122.710.862	5.123.426.062	99,99%
7	Juli	4.061.071.279	4.061.071.279	100,00%
8	Agustus	1.729.328.094	1.729.427.098	99,99%
9	September	2.666.033.744	2.670.740.843	99,82%
10	Oktober	2.746.110.322	2.746.110.322	100,00%
11	November	2.339.802.730	2.351.853.656	99,49%
12	Desember	3.024.006.823	3.026.434.901	99,92%
TOTAL		29.007.638.410	29.214.570.618	99,29%

Berdasarkan data tersebut, tingkat penggunaan produk dalam negeri di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi telah mencapai **99,29%** untuk tahun 2024.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Tingkat Penggunaan PDN} = \frac{\text{Nilai pengadaan PDN}}{\text{Total Nilai Dokumen}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri} = \frac{99,29}{79} \times 100\% = 125,68\%$$

Tabel 3.28
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri	-	Nilai 79	Nilai 99,29	125,68%

Penilaian terhadap indikator tingkat penggunaan produk dalam negeri baru dilaksanakan pada pertengahan tahun 2024 setelah adanya penyesuaian IKU lembaga, sehingga tidak ada data capaian di tahun sebelumnya.

3.6.2. Indeks ASN BerAKHLAK

Indeks ASN BerAKHLAK merupakan alat ukur yang dirancang untuk menilai tingkat penerapan nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berorientasi pada pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmoni, loyalitas, adaptabilitas, dan kolaborasi (BerAKHLAK). Indeks ini menjadi bagian dari upaya pemerintah dalam memperkuat budaya kerja yang profesional, transparan, dan berintegritas di lingkungan birokrasi.

Berdasarkan hasil survei dan evaluasi budaya kerja SDN BerAKHLAK yang dilakukan oleh Kementerian PANRB, diperoleh Indeks BerAKHLAK di Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi RI adalah **81,6% (Sehat)**.

Tabel 3.29
Perhitungan Indeks BerAKHLAK

No	Penilaian	Bobot (%)	Hasil	Formulasi
1	Hasil Survei BerAKHLAK	80	84.0%	67.2%
2	Hasil Evaluasi Organisasi	20	23/32	14.4%
Indeks BerAKHLAK				81.6%
Indeks BerAKHLAK rata-rata Nasional				68.1%

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Indeks ASN BerAKHLAK} = \frac{\text{Realisasi Indeks ASN BerAKHLAK}}{\text{Target Indeks ASN BerAKHLAK}} \times 100\%$$

$$\text{Indeks ASN BerAKHLAK} = \frac{81,6}{61} \times 100\% = 133,77\%$$

Tabel 3.30
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Indeks ASN BerAKHLAK

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Indeks ASN BerAKHLAK	-	Nilai 61	Nilai 81,6	133,77%

Penilaian terhadap indikator indeks ASN BerAKHLAK baru dilaksanakan pada pertengahan tahun 2024 setelah adanya penyesuaian IKU lembaga, sehingga tidak ada data capaian di tahun sebelumnya.

3.6.3. Indeks Manajemen Risiko

Indeks Manajemen Risiko adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai efektivitas penerapan manajemen risiko dalam suatu organisasi. Indeks ini mencakup aspek-aspek seperti identifikasi, analisis, mitigasi, dan pemantauan risiko yang dihadapi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dengan adanya indeks ini, organisasi dapat mengukur sejauh mana risiko telah diidentifikasi dan dikelola dengan baik, sekaligus memastikan bahwa langkah-langkah mitigasi yang tepat telah diterapkan.

Penilaian Manajemen Risiko Indek (MRI) di Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi mendapatkan nilai evaluasi sebesar **3,20** dipeoleh dari Laporan Hasil Evaluasi BPKP Nomor: PE.09.03/SP-134/D2/02/2024, tanggal 6 Desember 2024.

Tabel 3.31
Penilaian Manajemen Risiko Indeks (MRI)

No	Fokus Penilaian	Hasil Evaluasi
1	Maturitas Penyelenggaran SPIP	3,31
2	Manajemen Risiko Indeks (MRI)	3,20
3	Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK)	3,17

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Indeks Manajemen Risiko} = \frac{\text{Realisasi Indeks Manajemen Risiko}}{\text{Target Indeks Manajemen Risiko}} \times 100\%$$

$$\text{Indeks Manajemen Risiko} = \frac{3,20}{3} \times 100\% = 106,66\%$$

Tabel 3.32
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Indeks Manajemen Risiko

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Manajemen Risiko	-	Nilai 3	Nilai 3,20	106,66%

Tercapainya target indikator pada nilai Manajemen Risiko dikarenakan pada tahun 2024 terdapat beberapa kegiatan yang dilakukan oleh Inspektorat, yaitu sebagai berikut:

- Pemanfaatan aplikasi *Risk Management Information System* (RMIS) yang dimulai sejak bulan Juni 2024.
- Pelaksanaan Bimbingan Teknis Penerapan Aplikasi *Risk Management Information System* (RMIS) pada tanggal 8 s.d. 9 Oktober 2024.

3.6.4. Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap unit kerja untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP secara berkala setiap tahun antara lain adalah untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah berupa dokumen Rencana Strategis (Renstra), dan perencanaan kinerja jangka pendek berupa Perjanjian Kinerja (PK) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT).

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja

lainnya.

Hasil Evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai menggunakan skala 0 s.d 100. Berdasarkan hasil evaluasi, Inspektorat Mahkamah Konstitusi memperoleh nilai sebesar **79.7 atau BB (Sangat Baik)**.

Tabel 3.33
Skala Predikat

No.	Predikat	Nilai Absolut	Intepretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-90	Memuaskan
3	BB	>70-80	Sangat Baik
4	B	>60-70	Baik
5	CC	>50-60	Cukup
6	C	>30-50	Kurang
7	D	>0-30	Sangat Kurang

Nilai sebagaimana tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Inspektorat Mahkamah Konstitusi, dengan penjelasan sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja

Laporan Kinerja Inspektorat Mahkamah Konstitusi telah didukung dengan Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 581 Tahun 2022 tentang Penetapan Perubahan Kedua Indikator Kinerja Utama Mahkamah Konstitusi, serta perencanaan kinerja jangka pendek (perencanaan kinerja 1 tahun) berupa perjanjian kinerja yang di tanda tangani oleh pimpinan unit kerja beserta jajarannya setiap tahun dan dilengkapi dengan dokumen aktivitas pendukung kinerja serta dokumen perencanaan anggaran untuk setiap kegiatan yang mendukung kinerja. Berdasarkan PerMenPAN-RB Nomor 88 Tahun 2021, ketersediaan dokumen perencanaan kinerja jangka panjang merupakan salah satu unsur penting untuk mendukung pencapaian kinerja, agar dokumen-dokumen tersebut di atas dapat terkumpul secara terstruktur dan seragam, diperlukan dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Panjang (Blue Print Mahkamah Konstitusi) yang memuat arah kebijakan Mahkamah Konstitusi

ke depan.

B. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja terdiri dari 3 sub komponen, yaitu; pemenuhan pengukuran, kualitas pengukuran, dan pemanfaatan pengukuran kinerja.

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap pengukuran kinerja, masih terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dari Inspektorat Mahkamah Konstitusi.

C. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja memiliki tiga sub komponen, yaitu ketersediaan dokumen laporan kinerja, kualitas pelaporan, yang dimaknai sebagai pemenuhan terhadap standar pelaporan dan pemanfaatan laporan untuk penyesuaian strategi kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Berdasarkan hasil evaluasi atas pelaporan kinerja, Inspektorat Mahkamah Konstitusi telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2023, namun demikian masih terdapat hal-hal yang perlu mendapat perhatian.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan untuk menilai sejauh mana rekomendasi atas hasil evaluasi dilaksanakan sehingga memberikan dampak terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja selanjutnya. Berdasarkan penelusuran hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dalam kurun waktu lima tahun terakhir, tidak ditemukan dokumen laporan hasil evaluasi unit kerja Inspektorat sehingga rekomendasi atas hasil evaluasi tahun sebelumnya tidak dapat dibandingkan.

Adapun cara perhitungan target indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat} = \frac{\text{Realisasi Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat}}{\text{Target Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat} = \frac{BB}{B} \times 100\% = 113,85\%$$

Tabel 3.34
Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Capaian
Persentase Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat

Indikator Kinerja	2023		2024	
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat	-	B	BB (79,7)	113,85 %

Target tercapai dikarenakan adanya kegiatan yang dilakukan oleh Inspektorat dalam upaya untuk meningkatkan hasil SAKIP, diantaranya yaitu:

- a. Pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP) Mahkamah Konstitusi Tahun 2023 dan Persiapan Penyusunan LAKIP Mahkamah Konstitusi Tahun 2024 pada tanggal 29 Juli 2024.
- b. Pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi pada tanggal 14 November 2024.

BAB IV PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Inspektorat MK Tahun 2024 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 2024 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 2024, pengukuran kinerja dilakukan terhadap 4 (empat) sasaran kegiatan dengan menggunakan 16 (enam belas) indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Inspektur Tahun 2024. Dari indikator kinerja yang diukur, secara umum dapat disimpulkan bahwa sebanyak 16 (enam belas) indikator kinerja capaiannya sebagai berikut:

- a. 8 (delapan) indikator kinerja capaiannya dengan kategori sangat berhasil.
- b. 8 (delapan) indikator kinerja capaiannya dengan kategori berhasil.

Tabel 4.1
Capaian Indikator Kinerja Utama Inspektorat MK
Tahun 2024 Kategori Sangat Berhasil

Indikator Kinerja	2023		2024		
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1. Tingkat maturitas SPIP	Nilai 3	Nilai 3	Nilai 3,31	110,33%	Sangat Berhasil
2. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	-	93%	97,26%	104,58%	Sangat Berhasil
3. Tingkat layanan pengawasan intern	Skor 81	Skor 82	Skor 83	101,22%	Sangat Berhasil

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

4. Indeks Integritas	-	Nilai 80	Nilai 81,95	102,43%	Sangat Berhasil
5. Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri	-	Nilai 79	Nilai 99,29	125,68%	Sangat Berhasil
6. Indeks ASN BerAKHLAK	-	Nilai 61	Nilai 81,6	133,77%	Sangat Berhasil
7. Indeks Manajemen Risiko	-	Nilai 3	Nilai 3,20	106,66%	Sangat Berhasil
8. Nilai Evaluasi SAKIP Inspektorat	-	B	BB (79,7)	113,85%	Berhasil

Tabel 4.2
Capaian Indikator Kinerja Utama Inspektorat MK
Tahun 2024 Kategori Berhasil

Indikator kinerja	2023		2024		Kategori
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1. Tingkat kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	Level 3	100%	Berhasil
2. Persentase Penyelesaian Tindaklanjut Laporan Hasil Pemeriksaan	85%	96%	95,68%	99,66%	Berhasil
3. Persentase laporan gratifikasi yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	Berhasil
4. Tingkat Kepatuhan penyampaian LHKPN yang tepat waktu	90%	100%	100%	100%	Berhasil
5. Persentase tidak lanjut atas laporan kejadian pungli	100%	100%	100%	100%	Berhasil

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

6. Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	-	Nilai 4	Nilai 4	100%	Berhasil
7. Persentase Penyelesaian Pengaduan melalui Whistle Blower System (WBS)	-	100%	100%	100%	Berhasil
8. Persentase pakta integritas yang tepat waktu	100%	100%	100%	100%	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 2024 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Inspektorat MK dengan realisasi anggaran 99,99%.

Demikian LAKIP Inspektorat MK Tahun 2024 kami sebagai perwujudan dari akuntabilitas dan transparansi. Meskipun akuntabilitas kinerja telah dicapai dengan baik, Inspektorat MK tetap berkomitmen untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja.

Inspektur,
Sigit Purnomo

**KEPANITERAAN DAN SEKRETARIAT JENDERAL
MAHKAMAH KONSTITUSI**

Jl. Medan Merdeka Barat No. 6

Jakarta, 10110

Telp. (021) 2352 9000 • Fax. 23520177

www.mkri.id