



ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI MAHKAMAH KONSTITUSI TAHUN 2020 - 2024





MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA KEPANITERAAN DAN SEKRETARIAT JENDERAL

www.mkri.id

PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 2.1 TAHUN 2022

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI MAHKAMAH KONSTITUSI TAHUN 2020–2024

SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH KONSTITUSI,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi agar tercipta birokrasi yang bersih, akuntabel, efektif, efisien, dan memiliki pelayanan publik yang berkualitas, perlu disusun *road map* reformasi birokrasi yang berkelanjutan;
 - b. bahwa *Road Map* Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi Tahun 2015–2019 telah berakhir sehingga perlu dilanjutkan dan dilakukan penyesuaian dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi Tahun 2020–2024;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi Tahun 2020–2024.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554);
 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005–2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025;
 4. Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2012 tentang Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2012 tentang Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 158);
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020–2024;



6. Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 13 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Negara Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH KONSTITUSI TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI MAHKAMAH KONSTITUSI TAHUN 2020–2024.**

Pasal 1

Dalam Peraturan Sekretaris Jenderal ini, yang dimaksud dengan:

1. *Road Map* Mahkamah Konstitusi Tahun 2020–2024 yang selanjutnya disebut *Road Map* Reformasi Birokrasi adalah bentuk operasionalisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi dan rencana rinci Reformasi Birokrasi selama 5 (lima) tahun, yaitu tahun 2020–2024.
2. Sekretaris Jenderal adalah Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi.

Pasal 2

Road Map Reformasi Birokrasi merupakan pedoman dan acuan bagi seluruh pejabat dan pegawai dalam melakukan penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi reformasi birokrasi di lingkungan Mahkamah Konstitusi.

Pasal 3

(1) *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 memuat:

- a. pendahuluan;
- b. evaluasi capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi 2015–2019;
- c. analisis lingkungan strategis;
- d. sasaran dan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi 2020–2024;
- e. manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi 2020–2024; dan
- f. penutup.

(2) *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.

Pasal 4

Pada saat Peraturan Sekretaris Jenderal ini berlaku, *Road Map* Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi 2015–2019 dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 5

Peraturan Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta,
pada tanggal 21 Januari 2022
SEKRETARIS JENDERAL,
M. GUNTUR HAMZAH



LAMPIRAN
PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL
MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR xxx TAHUN 2022
TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI
MAHKAMAH KONSTITUSI TAHUN 2020-2024

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
MAHKAMAH KONSTITUSI TAHUN 2020-2024**

**BAB I
PENDAHULUAN**

1. Sejarah Mahkamah Konstitusi

Lembaran awal sejarah praktik pengujian undang-undang (*judicial review*) bermula di Mahkamah Agung (MA) Amerika Serikat saat dipimpin William Paterson dalam kasus Danil Lawrence Hylton lawan Pemerintah Amerika Serikat tahun 1796. Dalam kasus ini, MA menolak permohonan pengujian Undang-Undang Pajak atas Gerbong Kereta Api 1794 yang diajukan oleh Hylton dan menyatakan bahwa undang-undang tersebut tidak bertentangan dengan konstitusi, sehingga tindakan kongres dipandang konstitusional. Itu berarti bahwa MA telah melakukan pengujian undang-undang secara nyata meskipun putusannya tidak membatalkan undang-undang tersebut. Selanjutnya, pada saat MA Amerika Serikat dipimpin oleh John Marshall dalam kasus Marbury lawan Madison tahun 1803, kendati saat itu Konstitusi Amerika Serikat tidak mengatur pemberian kewenangan untuk melakukan *judicial review* kepada MA, tetapi dengan menafsirkan sumpah jabatan yang mengharuskan untuk senantiasa menegakkan konstitusi, John Marshall menganggap MA berwenang untuk menyatakan suatu undang-undang bertentangan dengan konstitusi. Itulah cikal bakal kewenangan *judicial review* yang saat ini identik dengan kewenangan Mahkamah Konstitusi.

Adapun secara teoritis, keberadaan Mahkamah Konstitusi baru diperkenalkan pertama kali pada tahun 1919 oleh pakar hukum asal Austria, Hans Kelsen (1881-1973). Hans Kelsen menyatakan bahwa pelaksanaan konstitusional tentang legislasi dapat secara efektif dijamin hanya jika suatu organ selain badan legislatif diberikan tugas untuk menguji suatu produk hukum konstitusional dan tidak memberlakukannya jika menurut organ ini tidak konstitusional. Untuk itu, perlu diadakan organ khusus yang disebut Mahkamah Konstitusi (MK).

Bila ditelusuri dalam sejarah penyusunan UUD 1945, ide Hans Kelsen mengenai pengujian undang-undang juga sebangun dengan usulan yang pernah diungkapkan oleh Muhammad Yamin dalam sidang Badan Penyelidik Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI). Yamin mengusulkan bahwa seharusnya Balai Agung (atau Mahkamah Agung) diberi wewenang untuk "membanding undang-undang" yang maksudnya tidak lain adalah kewenangan *judicial review*. Namun usulan Yamin itu disanggah oleh Soepomo dengan alasan bahwa; pertama, konsep dasar yang dianut dalam UUD yang telah disusun bukan konsep pemisahan kekuasaan (*separation of power*) melainkan konsep pembagian kekuasaan (*distribution of power*); kedua, tugas hakim adalah menerapkan undang-undang, bukan menguji Undang-undang; dan ketiga, kewenangan hakim untuk melakukan pengujian undang-undang bertentangan dengan konsep supremasi



Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), sehingga ide pengujian undang-undang terhadap UUD yang diusulkan Yamin tersebut tidak diadopsi dalam UUD 1945.

Selanjutnya, dalam perjalanan sejarah ketatanegaraan Republik Indonesia, kebutuhan akan adanya mekanisme *judicial review* makin lama kian terasa. Kebutuhan tersebut baru bisa dipenuhi setelah terjadi Reformasi yang membuahkan perubahan UUD 1945 dalam empat tahap. Pada perubahan ketiga UUD 1945, dirumuskanlah Pasal 24C yang memuat ketentuan tentang MK. Untuk merinci dan menindaklanjuti amanat Konstitusi tersebut, pemerintah bersama DPR membahas Rancangan Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi. Setelah dilakukan pembahasan beberapa waktu lamanya, akhirnya rancangan undang-undang tersebut disepakati bersama oleh pemerintah bersama DPR dan disahkan dalam Sidang Paripurna DPR pada 13 Agustus 2003. Pada hari itu juga, Undang-Undang tentang MK ini ditandatangani oleh Presiden Megawati Soekarnoputri dan dimuat dalam Lembaran Negara pada hari yang sama, kemudian diberi nomor menjadi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4316). Ditilik dari aspek waktu, Indonesia merupakan negara ke-78 yang membentuk MK dan sekaligus sebagai negara pertama di dunia yang membentuk lembaga ini pada abad ke-21. Tanggal 13 Agustus 2003 inilah yang kemudian disepakati para hakim konstitusi menjadi hari lahir MK Republik Indonesia.

Lintasan perjalanan MK selanjutnya adalah pelimpahan perkara dari MA ke MK, pada 15 Oktober 2003, yang menandai mulai beroperasinya kegiatan MK sebagai salah satu cabang kekuasaan kehakiman menurut ketentuan UUD 1945. Mulai beroperasinya kegiatan MK juga menandai berakhirnya kewenangan MA dalam melaksanakan kewenangan MK yang bersifat sementara sebagaimana diamanatkan oleh Pasal III Aturan Peralihan UUD 1945.

Pada tahun 2007 MK menerima pengalihan kewenangan mengadili sengketa perselisihan hasil pemilihan kepala daerah dari MA. Didasari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum yang dalam ketentuan umumnya menyatakan bahwa pilkada sama dengan pemilu, pembuat undang-undang kemudian menyematkan kewenangan mengadili sengketa perselisihan hasil pilkada ke MK melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Kiprah MK dalam pergaulan internasional mengalami peningkatan dengan terlibatnya MK dalam mendirikan *The Association of Asian Constitutional Courts and Equivalent Institutions* (AACC) yang dideklarasikan di Jakarta pada tahun 2010. Asosiasi ini terbentuk dalam kegiatan *The 7th Conference of Asian Constitutional Court Judges* pada 12-15 Juli 2010, di mana MK Republik Indonesia menjadi penyelenggaranya. Selanjutnya, pada tanggal 11-12 Juli 2011, MK menggelar kegiatan Simposium Internasional bertema *Constitutional Democratic State* (Negara Demokrasi Konstitusional) yang dihadiri peserta dari 23 negara. Pengaruh MK Republik Indonesia di level internasional ditandai dengan kunjungan Kanselir Jerman Angela Merkel ke gedung MK pada tanggal 10 Juli 2012 untuk mengkonfirmasi berita-berita tentang kiprah MK Republik Indonesia.

Pada tahun 2014, MK membentuk Dewan Etik Hakim Konstitusi berdasarkan Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2014 tentang Majelis Kehormatan Mahkamah Konstitusi. Dewan Etik Hakim Konstitusi diatur dalam Bab IV PMK tersebut. Disebutkan dalam peraturan tersebut, Dewan Etik Hakim Konstitusi merupakan salah satu perangkat yang dibentuk oleh MK untuk menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, dan Kode Etik Hakim Konstitusi terkait dengan laporan dan/atau informasi mengenai dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Hakim Konstitusi.



Di tahun 2014 juga, MK mengeluarkan putusan yang cukup mengejutkan publik, yakni putusan MK Nomor No. 1-2/PUU/XII/2014 yang pada intinya menghapus penanganan perselisihan hasil pemilihan umum kepala daerah dari kewenangan MK karena di dalam konstitusi pilkada bukan bagian dari rezim pemilu. Pengaturan selanjutnya mengenai penanganan perselisihan hasil pilkada diserahkan kepada pembuat undang-undang. Kedua, MK membentuk Dewan Etik Hakim Konstitusi yang bertugas menjaga martabat dan keluhuran hakim konstitusi. Ketiga, MK membangun Pusat Sejarah dan Dokumentasi Konstitusi yang diresmikan pada Desember 2014. Keempat, dalam kancah internasional, Ketua MK Republik Indonesia terpilih menjadi Presiden AACC periode 2014-2016.

Pada tahun 2015, MK menyelenggarakan pertemuan pimpinan MK se-Asia yang tergabung dalam AACC dengan tajuk *Board of Members Meeting* yang diselenggarakan pada tanggal 14 Agustus 2015. Salah satu hal yang dibahas dalam pertemuan tersebut adalah kebutuhan adanya sekretariat tetap bagi AAC. Setahun kemudian, pada tanggal 8-14 Agustus 2016, MK menyelenggarakan kongres ketiga AACC di Bali. Kongres tersebut tidak menghasilkan presiden baru sehingga Presiden AACC yang dijabat Ketua MK Republik Indonesia diperpanjang selama satu tahun. Hal lain yang cukup penting telah diputus dalam kongres tersebut adalah ditetapkannya MK Republik Indonesia dan MK Korea Selatan sebagai sekretariat tetap AACC. MK Republik Indonesia menjadi sekretariat tetap di bidang perencanaan dan kegiatan sementara MK Korea Selatan menjadi sekretariat tetap di bidang riset.

MK kembali mendapat kewenangan menangani perkara perselisihan hasil Pilkada melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang. Kewenangan tersebut bersifat sementara selagi badan peradilan khusus pilkada belum terbentuk. Dengan kewenangan tersebut MK menangani perkara perselisihan hasil pilkada yang mulai tahun 2015 dilaksanakan secara serentak bertahap.

Pada tahun 2017 MK menggelar simposium internasional dalam rangka memperingati Hari Ulang Tahun Mahkamah Konstitusi RI ke-14. Simposium dilaksanakan pada 7-9 Agustus 2017 di Solo, Jawa Tengah. Presiden Joko Widodo hadir membuka secara resmi simposium yang dirangkaikan dengan pertemuan Dewan Anggota (*Board of Members Meeting*) Asosiasi Mahkamah Konstitusi dan Institusi Sejenis se-Asia atau *Association of Asian Constitutional Courts and Equivalent Institutions* (AACC). Dalam *Board of Members Meeting* tersebut, MK dipilih sebagai wakil benua Asia untuk tergabung dalam Badan Pekerja *World Conference of Constitutional Justice* (WCCJ) atau Biro WCCJ Periode 2017-2020. Terpilihnya MK itu kemudian ditetapkan dalam *general assembly the 4th Congress of World Conference of Constitutional Justice* (WCCJ) di Vilnius, Lithuania, pada 12 September 2017.

Pada 2019 Indonesia menggelar pemilu serentak untuk memilih Presiden dan Wakil Presiden serta Pemilihan Anggota Legislatif DPR, DPRD, dan DPD. Pemungutan suara pemilu serentak dilaksanakan pada 17 April 2019. Ini merupakan pertama kalinya dalam sejarah politik dan demokrasi Indonesia. Peran MK dalam Pemilu Serentak 2019 adalah melaksanakan kewenangan memutus perselisihan hasil Pemilu Serentak Tahun 2019.

2. Perkembangan Konstitusi Indonesia

Para pendiri Negara Kesatuan Republik Indonesia telah sepakat untuk menyusun sebuah Undang-Undang Dasar sebagai konstitusi tertulis dengan segala arti dan fungsinya. Sehari setelah



proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia pada 17 Agustus 1945, konstitusi Indonesia sebagai sesuatu "revolusi grondwet" telah disahkan pada 18 Agustus 1945 oleh panitia persiapan kemerdekaan Indonesia dalam sebuah naskah yang dinamakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Dengan demikian, sekalipun Undang-Undang Dasar 1945 itu merupakan konstitusi yang sangat singkat dan hanya memuat 37 pasal namun ketiga materi muatan konstitusi yang harus ada menurut ketentuan umum teori konstitusi telah terpenuhi dalam Undang-Undang Dasar 1945 tersebut.

Dalam sejarah perkembangan ketatanegaraan Indonesia ada empat macam Undang-Undang yang pernah berlaku, yaitu:

a. Periode 18 Agustus 1945–27 Desember 1949 (Penetapan Undang-Undang Dasar 1945);

Saat Republik Indonesia diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, Republik yang baru ini belum mempunyai undang-undang dasar. Sehari kemudian pada tanggal 18 Agustus 1945 Rancangan Undang-Undang disahkan oleh PPKI sebagai Undang-Undang Dasar Republik Indonesia setelah mengalami beberapa proses.

b. Periode 27 Desember 1949–17 Agustus 1950 (Penetapan konstitusi Republik Indonesia Serikat);

Perjalanan negara baru Republik Indonesia ternyata tidak luput dari rongrongan pihak Belanda yang menginginkan untuk kembali berkuasa di Indonesia. Akibatnya Belanda mencoba untuk mendirikan negara-negara seperti negara Sumatera Timur, negara Indonesia Timur, negara Jawa Timur, dan sebagainya. Sejalan dengan usaha Belanda tersebut maka terjadilah agresi Belanda 1 pada tahun 1947 dan agresi 2 pada tahun 1948. Dan ini mengakibatkan diadakannya KMB yang melahirkan negara Republik Indonesia Serikat. Sehingga UUD yang seharusnya berlaku untuk seluruh negara Indonesia itu, hanya berlaku untuk negara Republik Indonesia Serikat saja.

c. Periode 17 Agustus 1950–5 Juli 1959 (Penetapan Undang-Undang Dasar Sementara 1950);

Periode federal dari Undang-undang Dasar Republik Indonesia Serikat 1949 merupakan perubahan sementara, karena sesungguhnya bangsa Indonesia sejak 17 Agustus 1945 menghendaki sifat kesatuan, maka negara Republik Indonesia Serikat tidak bertahan lama karena terjadinya penggabungan dengan Republik Indonesia. Hal ini mengakibatkan wibawa dari pemerintah Republik Indonesia Serikat menjadi berkurang, akhirnya dicapailah kata sepakat untuk mendirikan kembali Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bagi negara kesatuan yang akan didirikan jelas perlu adanya suatu undang-undang dasar yang baru dan untuk itu dibentuklah suatu panitia bersama yang menyusun suatu rancangan undang-undang dasar yang kemudian disahkan pada tanggal 12 Agustus 1950 oleh badan pekerja komite nasional pusat dan oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan senat Republik Indonesia Serikat pada tanggal 14 Agustus 1950 dan berlakulah undang-undang dasar baru itu pada tanggal 17 Agustus 1950.

d. Periode 5 Juli 1959–sekarang (Penetapan berlakunya kembali Undang-Undang Dasar 1945).

Dengan dekrit Presiden 5 Juli 1959 berlakulah kembali Undang-Undang Dasar 1945. Dan perubahan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara Orde Lama pada masa 1959-1965 menjadi Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara Orde Baru. Perubahan itu dilakukan karena Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara Orde Lama dianggap kurang mencerminkan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945 secara murni dan konsekuen.

Salah satu keberhasilan yang dicapai oleh bangsa Indonesia pada masa reformasi adalah reformasi konstitusional (*constitutional reform*). Reformasi konstitusi dipandang merupakan kebutuhan dan agenda



yang harus dilakukan karena UUD 1945 sebelum perubahan dinilai tidak cukup untuk mengatur dan mengarahkan penyelenggaraan negara sesuai harapan rakyat, terbentuknya *good governance*, serta mendukung penegakan demokrasi dan hak asasi manusia.

Perubahan UUD 1945 dilakukan secara bertahap dan menjadi salah satu agenda Sidang MPR dari 1999 hingga 2002. Perubahan pertama dilakukan dalam Sidang Umum MPR Tahun 1999. Arah perubahan pertama UUD 1945 adalah membatasi kekuasaan Presiden dan memperkuat kedudukan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sebagai lembaga legislatif.

Perubahan kedua dilakukan dalam sidang Tahunan MPR Tahun 2000. Perubahan kedua menghasilkan rumusan perubahan pasal-pasal yang meliputi masalah wilayah negara dan pembagian pemerintahan daerah, menyempurnakan perubahan pertama dalam hal memperkuat kedudukan DPR, dan ketentuan-ketentuan terperinci tentang HAM.

Perubahan ketiga ditetapkan pada Sidang Tahunan MPR 2001. Perubahan tahap ini mengubah dan atau menambah ketentuan-ketentuan pasal tentang asas-asas landasan bernegara, kelembagaan negara dan hubungan antarlembaga negara, serta ketentuan-ketentuan tentang Pemilihan Umum. Sedangkan perubahan keempat dilakukan dalam Sidang Tahunan MPR Tahun 2002. Perubahan Keempat tersebut meliputi ketentuan tentang kelembagaan negara dan hubungan antarlembaga negara, penghapusan Dewan Pertimbangan Agung (DPA), pendidikan dan kebudayaan, perekonomian dan kesejahteraan sosial, dan aturan peralihan serta aturan tambahan.

Empat tahap perubahan UUD 1945 tersebut meliputi hampir keseluruhan materi UUD 1945. Naskah asli UUD 1945 berisi 71 butir ketentuan, sedangkan perubahan yang dilakukan menghasilkan 199 butir ketentuan. Saat ini, dari 199 butir ketentuan yang ada dalam UUD 1945, hanya 25 (12%) butir ketentuan yang tidak mengalami perubahan. Selebihnya, sebanyak 174 (88%) butir ketentuan merupakan materi yang baru atau telah mengalami perubahan.

Dari sisi kualitatif, perubahan UUD 1945 bersifat sangat mendasar karena mengubah prinsip kedaulatan rakyat yang semula dilaksanakan sepenuhnya oleh MPR menjadi dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar. Hal itu menyebabkan semua lembaga negara dalam UUD 1945 berkedudukan sederajat dan melaksanakan kedaulatan rakyat dalam lingkup wewenangnya masing-masing. Perubahan lain adalah dari kekuasaan Presiden yang sangat besar (*concentration of power and responsibility upon the President*) menjadi prinsip saling mengawasi dan mengimbangi (*checks and balances*). Prinsip-prinsip tersebut menegaskan cita negara yang hendak dibangun, yaitu negara hukum yang demokratis.

3. Kedudukan, Wewenang dan Fungsi Mahkamah Konstitusi serta Susunan Hakim Konstitusi

Mahkamah Konstitusi (MK) lembaga peradilan yang bertugas memeriksa, mengadili dan memutus perkara konstitusi berdasarkan atas Pasal 24C Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki kewenangan sebagai berikut:

- a. Menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar;
- b. Memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar;
- c. Memutus pembubaran partai politik;



- d. Memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum;
- e. Memberikan putusan atas pendapat DPR mengenai dugaan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Presiden dan/atau Wakil Presiden menurut Undang-Undang Dasar.

Mahkamah Konstitusi dalam menjalankan kewenangannya memeriksa, mengadili, dan memutus perkara tertentu berdasarkan atas pertimbangan konstitusional, dengan sendirinya setiap putusan Mahkamah Konstitusi merupakan penafsiran terhadap konstitusi. Berdasarkan latar belakang tersebut, setidaknya Mahkamah Konstitusi memiliki 6 (enam) fungsi yang melekat pada keberadaan MK dan dilaksanakan melalui pelaksanaan kewenangannya, yaitu:

- a. MK sebagai pengawal konstitusi (*the guardian of the constitution*) yang menjamin bahwa tidak ada ketentuan dalam ketentuan undang-undang yang bertentangan dengan UUD 1945 sebagai hukum tertinggi;
- b. MK sebagai penafsir final konstitusi (*the final interpreter of the constitution*) yang berfungsi menjamin dan mengarahkan UUD 1945 sebagai konstitusi hidup yang dapat memenuhi perkembangan zaman, perkembangan hukum, dan perubahan masyarakat;
- c. MK sebagai pelindung hak asasi manusia (*the protector of human rights*) yang menjamin terpenuhinya perlindungan hak asasi manusia;
- d. MK sebagai pelindung hak konstitusional warga negara (*the protector of citizen's constitutional rights*) yang menjamin terpenuhinya perlindungan hak konstitusional terhadap warga negara;
- e. MK sebagai pelindung demokrasi (*the protector of democracy*) yang berfungsi menjamin bahwa penyelenggaraan proses demokrasi sesuai dengan prinsip konstitusi dan konstitusionalisme; dan
- f. MK sebagai pelindung ideologi negara (*the protector of state's ideology*) yang menjamin bahwa produk hukum yang dibuat pembentuk undang-undang berkesesuaian dan tidak bertentangan dengan Pancasila sebagai ideologi dan falsafah bangsa.

Kekuasaan menjalankan peradilan yang dimiliki oleh MK sebagai lembaga dijalankan oleh hakim konstitusi. Pasal 24C ayat (3) UUD 1945 menyatakan bahwa MK memiliki sembilan orang hakim konstitusi yang ditetapkan oleh Presiden, yang diajukan masing-masing tiga orang oleh MA, tiga orang oleh DPR, dan tiga orang oleh Presiden.

Dalam mengajukan calon hakim konstitusi, MA, DPR, dan Presiden harus memperhatikan ketentuan Pasal 19 UU MK yang menyatakan bahwa pencalonan hakim konstitusi dilaksanakan secara transparan dan partisipatif. Penjelasan ketentuan ini menyatakan bahwa calon hakim konstitusi harus dipublikasikan di media massa baik cetak maupun elektronik agar masyarakat mempunyai kesempatan untuk ikut memberi masukan atas calon hakim konstitusi yang bersangkutan. Tata cara seleksi, pemilihan, dan pengajuan hakim konstitusi dilaksanakan secara obyektif dan akuntabel, yang dapat diatur oleh masing-masing lembaga.

Setiap sidang pleno yang dilakukan oleh MK untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara harus dilakukan oleh 9 (sembilan) hakim konstitusi, kecuali dalam keadaan luar biasa dapat dilakukan oleh 7 (tujuh) hakim konstitusi. Sebelum sidang pleno, dapat dibentuk panel hakim yang anggotanya terdiri atas sekurang-kurangnya 3 (tiga) hakim konstitusi. Hasil sidang panel dibahas dalam sidang pleno untuk diambil putusan. Panel hakim pada awalnya dibentuk untuk melakukan persidangan pemeriksaan pendahuluan, yaitu persidangan memeriksa kelengkapan dan kejelasan materi permohonan serta memberikan nasihat perbaikan kepada pemohon. Panel hakim dapat melakukan sidang lagi untuk pemeriksaan perbaikan permohonan. Dalam perkembangannya, terutama untuk perkara yang harus diputus dalam waktu cepat (misalnya PHPU), panel hakim juga melakukan sidang pemeriksaan. Hasil pemeriksaan panel hakim itu dilaporkan kepada pleno hakim untuk diambil putusan. Dengan demikian, walaupun pemeriksaan dilakukan oleh panel hakim, putusan tetap diambil oleh pleno hakim dalam Rapat Permusyawaratan Hakim (RPH).

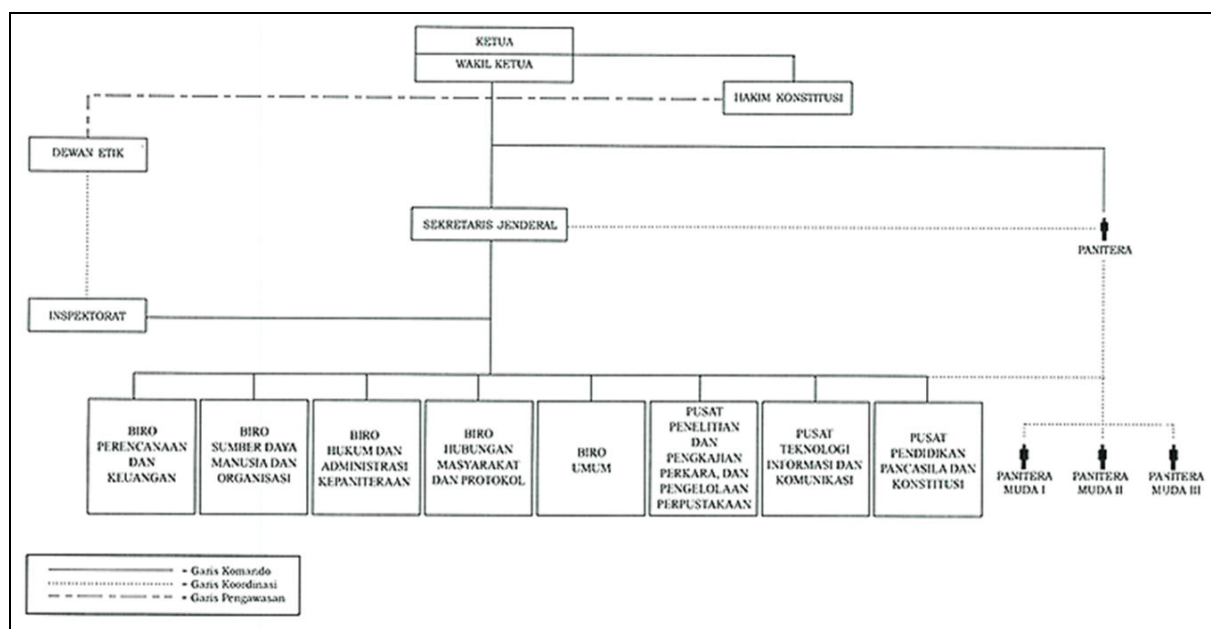


Setiap sidang pleno dipimpin oleh Ketua MK. Apabila Ketua MK berhalangan, persidangan dipimpin oleh Wakil Ketua MK. Apabila keduanya berhalangan, sidang dipimpin oleh ketua sementara yang dipilih dari dan oleh hakim konstitusi yang hadir. Sedangkan sidang panel hakim dipimpin oleh Ketua Panel Hakim yang ditentukan oleh Ketua MK.

4. Organisasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Mahkamah Konstitusi menggunakan unit organisasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), “Di Mahkamah Konstitusi dibentuk sebuah kepaniteraan dan sekretariat jenderal untuk membantu pelaksanaan tugas dan wewenang Mahkamah Konstitusi.”

Berdasarkan UU MK, Kepaniteraan merupakan jabatan fungsional yang menjalankan tugas teknis administratif peradilan MK, sedangkan Sekretariat Jenderal menjalankan teknis administratif umum. Selain itu, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2012 tentang Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2012 tentang Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi yang selanjutnya dituangkan dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 13 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi sebagaimana diubah dengan Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 13 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, struktur organisasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi memiliki 1 (satu) unit Eselon I, yaitu Sekretariat Jenderal dan 1 (satu) unit setara Eselon I, yaitu Kepaniteraan.



Gambar 1 Struktur Organisasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi

Sekretariat Jenderal yang dipimpin oleh Sekretaris Jenderal, terdiri dari 9 (sembilan) Unit Eselon II, yaitu Biro Perencanaan dan Keuangan, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, biro Hukum dan Administrasi Kepaniteraan, Biro Hubungan Masyarakat dan Protokol, Biro Umum, Inspektorat, Pusat



Penelitian dan Pengkajian Perkara, dan Pengelolaan Perpustakaan, Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi, dan Pusat Pendidikan Pancasila dan Konstitusi. Sementara itu, untuk Kepaniteraan dikoordinasikan oleh seorang Panitera. Panitera mengoordinasikan 3 (tiga) orang panitera Muda, 3 (tiga) orang Panitera Pengganti Tingkat I dan 13 (tiga belas) Panitera Pengganti Tingkat II.



BAB II
EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN
REFORMASI BIROKRASI 2015–2019

A. Indeks/Nilai Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi Tahun 2015–2019

Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi telah melaksanakan program Reformasi Birokrasi (RB) di Tahun 2015–2019 dengan menggunakan metode pelaksanaan RB pada 8 (delapan) area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan dan hasil yang diharapkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1

8 (Delapan) Area Perubahan dan Hasil yang Diharapkan

No.	Area	Hasil yang diharapkan
1.	Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
2.	Tatalaksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>
3.	Peraturan Perundang-undangan (deregulasi kebijakan)	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif
4.	Sumber daya manusia aparatur	SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, <i>capable</i> , profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
5.	Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
6.	Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
7.	Pelayanan publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat
8.	Perubahan pola pikir (<i>mind set</i>) dan budaya kerja (<i>culture set</i>) Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi

Pelaksanaan RB MK Tahun 2015–2019 bertujuan untuk mendukung tercapainya Visi MK Tahun 2015–2019 “Mengawal Tegaknya Konstitusi Melalui Peradilan Modern dan Terpercaya” dan Misi MK Tahun 2015–2019 “(1) Membangun Sistem Peradilan Konstitusi yang Mampu Mendukung Penegakan Konstitusi; dan (2) Meningkatkan Pemahaman Masyarakat Mengenai Hak Konstitusional Warga Negara” dan Tujuan RB Nasional 2015–2019, yaitu “(1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel; (2) Birokrasi yang efektif dan efisien; serta (3) Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas”. Apabila dibandingkan dengan target nilai Reformasi Birokrasi Tahun 2015–2019 sebagaimana tercantum dalam Keputusan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 81.6 Tahun 2018 tentang Penetapan Revisi II Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi Tahun 2015–2019 capaian realisasi nilai Reformasi Birokrasi MK adalah sebagai berikut:



Tabel 2
Perbandingan Target dan Capaian Realisasi
Nilai Reformasi Birokrasi MK 2015–2019

No.	Tahun	Target	Capaian	Realisasi (%)
1.	2015	70	70,79	101,13%
2.	2016	75	74,47	99,29%
3.	2017	80	74,70	93,38%
4.	2018	85	73,25	86,18%
5.	2019	85	75,17	88,44%

B. Capaian Pada 8 (Delapan) Area Perubahan

Terhadap pelaksanaan program Reformasi Birokrasi (RB) telah dilakukan evaluasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN RB) dengan capaian skor nilai RB sebagai berikut:

Tabel 3
Capaian Nilai RB MK Tahun 2015–2019 Pada 8 (Delapan) Area Perubahan

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai				
			2015	2016	2017	2018	2019
I.	Komponen Pengungkit						
1	Manajemen Perubahan	5,00	3,36	3,56	3,83	3,17	3,17
2	Penataan Peraturan Perundang-undangan	5,00	2,71	2,71	2,71	3,65	3,65
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	6,00	2,82	2,82	2,82	2,88	3,01
4	Penataan Tata Laksana	5,00	3,80	3,80	3,80	3,09	3,17
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	15,00	12,74	13,47	13,30	13,24	13,33
6	Penguatan Akuntabilitas	6,00	4,35	4,35	4,35	4,35	4,37
7	Penguatan Pengawasan	12,00	6,21	6,60	6,74	6,53	6,64
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6,00	4,16	3,91	4,02	4,10	4,32
	Total Komponen Pengungkit (A)	60,00	40,15	41,22	41,57	41,01	41,66



II.	Komponen Hasil						
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja	14,00	10,12	10,67	10,67	10,25	10,29
2	Survei Internal Integritas Organisasi	6,00	4,58	4,15	4,70	4,60	4,70
3	Survei Eksternal Persepsi Korupsi	7,00	5,41	6,61	5,85	5,96	6,49
4	Opini BPK	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
5	Survei Eksternal Pelayanan Publik	10,00	7,55	8,83	8,90	8,43	9,03
	Total Komponen Hasil (B)	40,00	30,64	33,25	33,12	32,24	33,50
	Indeks Reformasi Birokrasi (A+B)	100,00	70,79	74,47	74,70	73,25	75,17

Berdasarkan capaian sebagaimana dimaksud, terdapat catatan dari Tim Evaluator Kementerian PAN RB terhadap pelaksanaan RB Mahkamah Konstitusi di Tahun 2019 sebagai berikut:

1. Implementasi RB sudah dilaksanakan pada tingkat Lembaga oleh Kelompok Kerja (Pokja) RB, namun belum diterapkan secara merata dan menyeluruh pada unit-unit kerja, namun belum diterapkan secara merata dan menyeluruh pada unit-unit kerja;
2. Rencana Aksi RB belum dimonitor dan dievaluasi secara berkala;
3. *Agent of Change* belum memiliki target perubahan yang terukur sehingga belum optimal menjadi penggerak perubahan pada unit kerja;
4. Struktur organisasi yang ada belum selaras dengan perencanaan kinerja (*performance based organization*);
5. Telah memanfaatkan sistem informasi dalam proses bisnis dan Standar Operasional Prosedur (SOP), namun belum menyeluruh berbasis kinerja;
6. Pengelolaan kearsipan telah berjalan dengan baik yang dibuktikan dari hasil evaluasi ANRI yang menunjukkan hasil yang sangat baik;
7. Pengembangan kompetensi pegawai belum sepenuhnya berbasis hasil pemetaan gap kompetensi pegawai sehingga Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan belum efektif dan efisien sesuai kebutuhan kompetensi;
8. Terdapat pengembangan SKP *online* sebagai dasar penentuan tunjangan kinerja pegawai, namun *cascading* kinerja pegawai hingga level terendah belum selaras secara keseluruhan sehingga penilaian prestasi kerja pegawai belum selaras terhadap kinerja organisasi;
9. Implementasi sistem pengawasan belum berjalan baik, seperti pelaksanaan monitoring dan evaluasi berkala terkait gratifikasi, benturan kepentingan, dan pengaduan masyarakat;
10. Telah menetapkan unit kerja zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) meskipun tahun ini belum berhasil memperoleh predikat WBK;
11. Terdapat upaya pembangunan budaya pelayanan prima dengan pelatihan *service excellent* pada sebagian pegawai dan apresiasi pegawai teladan. Selain itu, Survei Kepuasan Masyarakat per jenis layanan telah dilakukan setiap tahun, namun monitoring dan evaluasinya belum berkala dan terinternalisasi pada seluruh pegawai; dan
12. Mekanisme inovasi sistem informasi, seperti e-Minutasi, Hubungi MK, e-PPID, dan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis (SIKD) sehingga mempermudah dan mempercepat pelayanan eksternal maupun internal.



Tim Evaluator Kementerian PAN RB pada tahun 2019 juga telah melakukan survei internal dan eksternal dalam rangka melengkapi data evaluasi RB Mahkamah Konstitusi, yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Survei internal kepada pejabat/pegawai yang berjumlah 118 orang tentang integritas jabatan menunjukkan hasil sebagai berikut:

A	16%	Memahami tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan dan ukuran keberhasilannya
B	75%	Memahami tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan namun tidak memahami ukuran keberhasilannya
C	9%	Tidak memahami tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan maupun ukuran keberhasilannya

2. Survei internal terhadap integritas organisasi menunjukkan nilai indeks sebesar **3,50** (skala 4) dengan rincian sebagai berikut:

No.	Komponen	Indeks 2019
1.	Budaya Organisasi dan Sistem Anti Korupsi	3,55
2.	Integritas terkait pengelolaan SDM	3,52
3.	Integritas terkait pengelolaan anggaran	3,53
4.	Integritas kesesuaian perintah atasan	3,40
Indeks Integritas Organisasi		3,50

Indeks 3,50 di atas menggambarkan persepsi para pegawai MK terhadap kualitas penerapan sistem integritas yang berlaku. Persepsi para pegawai MK terhadap kualitas penerapan sistem integritas yang berlaku cukup baik, namun kondisi ini masih perlu ditingkatkan lagi di masa yang akan datang sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 52 Tahun 2014 bahwa indeks ideal adalah minimal 3,60.

3. Survei eksternal terhadap masyarakat yang telah merasakan pelayanan MK menunjukkan hasil:
 - a) Hasil survei persepsi pelayanan menunjukkan indeks 3,61 dalam skala 4, yang berarti menunjukkan hasil yang baik meskipun masih terdapat selisih atau *gap* antara harapan penerima layanan dengan realitas kondisi layanan yang diterima; dan
 - b) Hasil survei persepsi korupsi yang merupakan gambaran atas integritas pemberi layanan menunjukkan indeks 3,71 dalam skala 4 yang berarti masyarakat memiliki persepsi integritas aparaturnya sudah baik, meskipun masih perlu ditingkatkan.

Dalam rangka lebih meningkatkan kualitas reformasi birokrasi serta mampu lebih menumbuhkan budaya kinerja di lingkungan MK, terdapat beberapa yang masih perlu disempurnakan, yaitu:

1. Melanjutkan penyusunan *road map* RB 2020–2024 yang disesuaikan dengan permasalahan kinerja dari Renstra 2014–2019, *road map* RB nasional, dan dinamika strategis lainnya;
2. Meningkatkan peran tim RB, *assessor*, dan *agent of change* khususnya pada unit kerja dengan peningkatan *monev* rencana aksi RB secara berkala;
3. Melakukan evaluasi organisasi sehingga organisasi lebih efisien dan efektif menunjang kinerja organisasi;
4. Meningkatkan kualitas pengembangan sistem informasi yang selaras dan mendukung perencanaan kinerja MK;
5. Mempertahankan prestasi sangat baik atas pengelolaan kearsipan;



6. Melakukan pemetaan *gap* kompetensi pegawai secara menyeluruh untuk dijadikan dasar perencanaan pengembangan kompetensi pegawai dan sarana pengambilan keputusan pimpinan dalam promosi, mutasi, serta karir pegawai;
7. Melanjutkan implementasi SKP *online* sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja berdasarkan hasil penyempurnaan penjabaran kinerja;
8. Meningkatkan kualitas pengawasan terkait gratifikasi, pengaduan masyarakat, benturan kepentingan;
9. Melanjutkan pembangunan zona integritas pada unit kerja; dan
10. Melakukan monev berkala atas implementasi standar pelayanan dan survei kepuasan layanan di seluruh unit kerja dan melakukan inovasi pelayanan sebagai upaya menumbuhkan budaya pelayanan prima.

C. Prestasi Mahkamah Konstitusi Tahun 2015–2019

Selain capaian sebagaimana tercantum dalam hasil evaluasi RB Mahkamah Konstitusi Tahun 2015–2019, Mahkamah Konstitusi juga memiliki capaian prestasi lainnya sebagai berikut:

1. Tahun 2015
 - a. Mahkamah Konstitusi memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas laporan keuangan dari Badan Periksa Keuangan (BPK);
 - b. Mahkamah Konstitusi mendapatkan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan nilai BB dari Kementerian PAN RB.
2. Tahun 2016
 - a. Mahkamah Konstitusi memperoleh opini WTP atas laporan keuangan dari BPK;
 - b. Mahkamah Konstitusi memperoleh nilai SAKIP dengan nilai skor 73,72 atau predikat BB dari Kementerian PAN RB;
 - c. Mahkamah Konstitusi memperoleh penghargaan *Bawaslu Award* untuk kategori Lembaga dan Kementerian Negara yang turut menyukseskan pelaksanaan Pilkada 2015 dari Badan Pengawas Pemilu;
 - d. Mahkamah Konstitusi memperoleh Anugerah Keterbukaan Informasi Publik dari Komisi Informasi Pusat (KIP).
3. Tahun 2017
 - a. Mahkamah Konstitusi memperoleh opini WTP atas laporan keuangan dari BPK;
 - b. Mahkamah Konstitusi memperoleh nilai SAKIP dengan nilai skor 76,22 atau predikat BB dari Kementerian PAN RB.
4. Tahun 2018
 - a. Mahkamah Konstitusi meraih opini WTP atas penilaian BPK terhadap Laporan Keuangan Tahun 2017;
 - b. Mahkamah Konstitusi meraih penghargaan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Kementerian Keuangan dalam rapat Kerja Nasional Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Tahun 2018;
 - c. Mahkamah Konstitusi memperoleh penghargaan dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (Kementerian Keuangan) Jakarta Pusat, KPP Pratama Gambir Satu atas kepatuhan pelaksana kewajiban perpajakan wajib pajak bendahara 2018 secara tepat waktu;
 - d. Jurnal Mahkamah Konstitusi memperoleh penghargaan Anugerah Konstitusi Muhammad Yamin sebagai Jurnal bertemakan Konstitusi.
5. Tahun 2019
 - a. Penilaian SAKIP Tahun 2018 dari Kementerian PAN RB, Mahkamah Konstitusi memperoleh nilai 73,50 atau predikat BB;
 - b. Mahkamah Konstitusi memperoleh Juara I ANRI *Award* Tahun 2019 dari Arsip Nasional Republik Indonesia;
 - c. Mahkamah Konstitusi memperoleh Opini WTP Tahun 2018 dari BPK;



- d. Mahkamah Konstitusi memperoleh Anugerah KPAI 2019 kategori Kementerian/Lembaga Negara dari Komisi Perlindungan Anak Indonesia;
- e. Mahkamah Konstitusi memperoleh Rekor Dunia Proses Persidangan Paling Transparan dari Museum Rekor Indonesia (MURI);
- f. Mahkamah Konstitusi memperoleh Rekor Dunia Sidang Peradilan Non-Stop Terlama dari Museum Rekor Indonesia (MURI);
- g. Mahkamah Konstitusi memperoleh Rekor Dunia Berkas Peradilan Paling Banyak dari Museum Rekor Indonesia (MURI);
- h. Mahkamah Konstitusi memperoleh Penghargaan Laporan Keuangan Mahkamah Konstitusi dengan Opini WTP dari Kementerian Keuangan;
- i. Mahkamah Konstitusi memperoleh Penghargaan Keterbukaan Informasi Badan Publik Tahun 2019 sebagai Badan Publik Informatif;
- j. Mahkamah Konstitusi memperoleh Penghargaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional sebagai Anggota Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum yang Telah Terintegrasi dengan Sistem JDIHN (jdihn.go.id) dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- k. Klinik Pratama Mahkamah Konstitusi meraih penghargaan sebagai Peringkat I Lomba Klinik Pratama Sehat Tingkat Lembaga Tahun 2019;
- l. Biro Hukum dan Administrasi Kepaniteraan, Mahkamah Konstitusi sebagai unit penyelenggara pelayanan publik (UPP) hasil evaluasi pelayanan publik Tahun 2019 mendapatkan nilai A- (skor indeks 4,04/ Sangat Baik).



BAB III

ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

Analisis lingkungan strategis merupakan bagian dari perencanaan strategis yang bertujuan menempatkan organisasi pada posisi terbaik dalam pencapaian sasaran strategis. Ruang lingkup *Road Map* Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi terdiri atas konteks yang berarti beroperasinya birokrasi dan isu strategis yang bermakna pengaruh penting konten dalam proses Reformasi Birokrasi.

A. Lingkungan Reformasi Birokrasi

Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Mahkamah Konstitusi diatur berdasarkan Peraturan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi Tahun 2020 – 2024 (Renstra MK 2020 – 2024), yaitu:

Visi:

“Menegakkan Konstitusi Melalui Peradilan yang Modern dan Terpercaya”

Misi:

1) Memperkuat Integritas Peradilan Konstitusi;

Penegakan konstitusi dapat terwujud apabila seluruh institusi negara dan komponen bangsa memiliki integritas yang kuat. Sebagai salah satu pelaku kekuasaan kehakiman, menjaga dan menguatkan integritas menjadi syarat mutlak yang harus melekat dan tidak dapat ditawar di Mahkamah Konstitusi (MK). Dalam mewujudkan peradilan konstitusi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang religius, jujur, amanah (dapat dipercaya), disiplin, berdedikasi tinggi, bekerja keras, cerdas, dan tuntas. Selain itu, MK juga harus mampu menjaga keluhuran martabat diri dan institusi serta tidak melakukan hal-hal tercela. Misi ini tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai peradilan (*court value*) yang berlaku universal, seperti nilai persamaan perlakuan (*equality*), keadilan (*fairness*), imparial (*impartiality*), independensi (*independence*), kompetensi (*competence*), transparansi (*transparency*), keterjangkauan (*accessibility*), kejelasan waktu (*timeliness*), dan kepastian (*certainty*).

2) Meningkatkan Kesadaran Berkonstitusi Warga Negara dan Penyelenggara Negara;

Kesadaran masyarakat dan penyelenggara negara terhadap nilai-nilai konstitusi merupakan bagian terbesar dari cita-cita mewujudkan supremasi konstitusi. Untuk itulah, upaya peningkatan kesadaran akan hak-hak konstitusional warga negara yang dijamin oleh UUD 1945 perlu terus dilakukan seiring dengan peningkatan pemahaman mengenai mekanisme konstitusional dalam memperjuangkan hak-hak konstitusional tersebut.

3) Meningkatkan Kualitas Putusan;

Putusan merupakan mahkota MK. Melalui putusan tersebut akan tergambar upaya MK dalam mencari, menemukan, dan meramu keadilan pada tiap-tiap perkara. Putusan yang berkualitas akan kongruen dengan menguatnya kepercayaan publik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas putusan mendapat porsi perhatian yang diutamakan, di antaranya dengan meningkatkan dukungan manajemen pengelolaan peradilan yang modern, manajemen penanganan perkara berbasis teknologi informasi, dan sumber daya aparatur yang berkualitas.



Nilai-nilai:

- 1) Nilai Religiusitas, meliputi dua pokok subnilai, yaitu beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta mengedepankan nilai-nilai ketuhanan sebagai landasan moralitas, etika, dan spiritualitas;
- 2) Nilai Integritas, meliputi sikap jujur dan amanah (dapat dipercaya), disiplin, dedikasi tinggi, bekerja keras, cerdas, tuntas, menjaga keluhuran martabat diri dan institusi serta tidak melakukan hal-hal tercela;
- 3) Nilai Profesionalitas, meliputi (1) kompetensi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan dengan dilandasi ilmu dan pengetahuan yang luas, keahlian yang tinggi, serta pengalaman yang memadai, (2) melakukan perbaikan dan peningkatan kapasitas diri secara berkesinambungan dan berkelanjutan serta mengembangkan inovasi dan kreativitas, (3) mampu bekerja sama dalam kelompok dan membangun kemitraan yang harmonis guna menciptakan sinergitas, (4) berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas tinggi secara efektif dan efisien, dan (5) mempertanggungjawabkan setiap keputusan kepada publik secara transparan dan akuntabel dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan.

Tujuan:

- 1) Terwujudnya sistem peradilan konstitusi yang bersih dan terpercaya;
Tujuan ini mengarah pada kondisi aktivitas dalam setiap aspek proses peradilan di MK yang berlangsung sesuai ketentuan, dilaksanakan secara cermat dan teliti, bebas dari intervensi, transparan, dan akuntabel. Tujuan ini dapat diwujudkan seiring dengan dukungan sumber daya manusia, baik hakim konstitusi maupun pegawai yang memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam menunaikan tugas masing-masing dengan dilandaskan pada 3 (tiga) nilai utama, yaitu nilai religius, integritas, dan profesional, serta memiliki sistem mutu dukungan manajemen pelaksanaan peradilan konstitusi yang baik.
- 2) Terwujudnya masyarakat sadar Pancasila dan Konstitusi;
Kesadaran masyarakat terhadap Pancasila dan Konstitusi mengarah pada kondisi masyarakat yang secara massif dan kolektif memiliki pengetahuan, pemahaman, dan kultur serta perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai luhur Pancasila dan Konstitusi, di antaranya religius, toleran, saling menghormati, tertib asas dan aturan, malu berbuat curang, bertanggung jawab. Kesadaran masyarakat terhadap Pancasila dan Konstitusi ini merupakan muara akhir dari seluruh upaya penegakan konstitusi yang dilakukan MK melalui kewenangan yang dimilikinya. Dengan demikian, masyarakat semakin sadar akan hak-hak konstitusionalnya dan memahami mekanisme untuk memperjuangkan serta mempertahankan hak-hak konstitusional tersebut.
- 3) Terwujudnya putusan yang bermutu dan implementatif;
Putusan yang bermutu dan implementatif merupakan tolok ukur keberhasilan MK sebagai peradilan konstitusi. Keberhasilan tersebut tak dapat diukur dari sebatas keberadaan putusan dari suatu perkara, melainkan sampai pada pelaksanaan putusan tersebut sehingga mampu menjawab persoalan konstitusional yang terjadi di tengah masyarakat. Suatu putusan dikatakan bermutu dan implementatif ketika putusan dapat dikonstruksi dengan argumentasi hukum yang berbobot, menjawab persoalan hukum Pemohon, dan memungkinkan secara mudah dilaksanakan oleh adressat putusan.

Sasaran Strategis:



- 1) Meningkatnya mutu dukungan manajemen pelaksanaan peradilan konstitusi yang bersih dan terpercaya; Sasaran strategis ini diarahkan untuk pencapaian “Terwujudnya Sistem Peradilan Konstitusi yang Bersih dan Terpercaya”. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, MK berupaya melakukan pengembangan dan pementapan tata kelola serta tata laksana peradilan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan aktual. Titik tekan dilakukan pada tata kelola dan tata laksana yang didukung dengan pemanfaatan serta optimalisasi piranti berbasis ICT terkini. Melalui optimalisasi piranti ICT, mampu memudahkan, merapikan, dan meningkatkan akselerasi serta kualitas kinerja MK. Di samping itu, pemanfaatan piranti ICT tersebut juga memungkinkan seluruh proses kinerja MK melibatkan publik untuk melakukan monitoring secara transparan. Keberhasilan peningkatan mutu dukungan manajemen peradilan ini dapat diukur dengan beberapa indikator kinerja melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) lembaga, yaitu:
 - a) Opini BPK atas laporan keuangan;
 - b) Nilai Reformasi Birokrasi;
 - c) Nilai Akuntabilitas Kinerja;
 - d) Indeks Integritas.
- 2) Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap Pancasila dan Konstitusi; Sasaran strategis ini diarahkan untuk mencapai “Terwujudnya Masyarakat Sadar Pancasila dan Konstitusi.” Dalam pencapaian tujuan dimaksud, sasaran ini ditujukan untuk menjadikan MK sebagai lembaga peradilan yang benar-benar mampu melindungi hak-hak konstitusional warga negara. Upaya-upaya peningkatan pengetahuan, pemahaman, dan kesadaran masyarakat atas perkembangan konstitusi, hak-hak konstitusional, sekaligus cara memperjuangkan serta mempertahankan hak-hak warga negara tersebut menjadi salah satu upaya MK untuk mewujudkan tegaknya konstitusi di Indonesia. Indikator keberhasilan (IKU) sasaran strategis ini yakni Indeks Peningkatan Pemahaman Pancasila, Konstitusi, dan Hak Konstitusional Warga Negara.
- 3) Meningkatnya mutu putusan dan penanganan perkara; Sasaran strategis ini diarahkan untuk mencapai “Terwujudnya putusan yang bermutu dan implementatif”. Untuk memperkuat proses penanganan perkara, MK berupaya melakukan penyempurnaan hukum acara dan peningkatan mutu manajemen pengelolaan substansi penanganan perkara. Pada sisi eksternal, MK terus mendorong peningkatan pemahaman masyarakat terhadap hak-hak konstitusional, sehingga kesadaran masyarakat terhadap konsepsi Indonesia sebagai negara demokrasi berdasarkan hukum semakin kokoh. Dengan demikian, memudahkan MK dalam melaksanakan kewenangannya. Untuk mengukur keberhasilan dari sasaran strategis ini digunakan 2 (dua) IKU, yaitu:
 - a) Indeks Kualitas Putusan;
 - b) Indeks Kepercayaan Masyarakat terhadap Sistem Peradilan MK.

Tabel 4

Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, IKU Renstra MK 2020 – 2024

Visi MK 2020 – 2024: “Menegakkan Konstitusi Melalui Peradilan yang Modern dan Terpercaya”		
Misi MK 1: “Memperkuat Integritas Peradilan Konstitusi”	Misi MK 2: “Meningkatkan Kesadaran Berkonstitusi Warga Negara dan Penyelenggara Negara”	Misi MK 3: “Meningkatkan Kualitas Putusan”
Tujuan MK 1:	Tujuan MK 2:	Tujuan MK 3:



“Terwujudnya Sistem Peradilan Konstitusi yang Bersih dan Terpercaya”	“Terwujudnya Masyarakat Sadar Pancasila dan Konstitusi”	“Terwujudnya Putusan yang Bermutu dan Implementatif”
Sasaran Strategis MK 1: “Meningkatnya mutu dukungan manajemen pelaksanaan peradilan konstitusi yang bersih dan terpercaya”	Sasaran Strategis MK 2: “Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap Pancasila dan Konstitusi”	Sasaran Strategis MK 3: “Meningkatnya mutu putusan dan penanganan perkara”
IKU MK 1: 1) Opini BPK atas laporan keuangan; 2) Nilai Reformasi Birokrasi; 3) Nilai Akuntabilitas Kinerja; 4) Indeks Integritas.	IKU MK 2: 1) Indeks Peningkatan Pemahaman Pancasila, Konstitusi, dan Hak Konstitusional Warga Negara.	IKU MK 3: 1) Indeks Kualitas Putusan; 2) Indeks Kepercayaan Masyarakat terhadap Sistem Peradilan MK.

Dalam Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi 2020 – 2024, telah dilakukan identifikasi isu strategis, potensi, dan permasalahan Mahkamah Konstitusi 2020 – 2024 sebagai berikut:

1. Isu Strategis

Dalam lima tahun ke depan, isu-isu strategis yang akan dihadapi oleh Mahkamah Konstitusi adalah sebagai berikut:

- a. Menyiapkan rancang bangun tata kelola dan tata laksana untuk penanganan perkara pemilihan umum anggota legislatif, presiden dan wakil presiden, serta pemilihan kepala daerah secara serentak 2024, atau sesuai dengan desain keserentakan pemilu yang akan diputuskan oleh pembentuk undang-undang. Menyiapkan langkah-langkah antisipasi jika hingga 2024 badan peradilan khusus untuk penyelesaian sengketa pilkada belum terbentuk, maka penanganan perkara pilkada masih berada di Mahkamah Konstitusi;
- b. Meningkatkan peran MK dalam menghormati, melindungi, dan memenuhi hak konstitusional warga negara dengan mengantisipasi adanya tambahan kewenangan, misalnya mengadili *constitutional complaint*, *constitutional question*, dan pengujian peraturan perundang-undangan dalam satu atap sesuai wacana yang berkembang di masyarakat;
- c. Melakukan modernisasi sistem peradilan dengan cara:
 - 1) Mengoptimalkan pemanfaatan TIK dalam sistem peradilan (*e-judiciary*) dan melakukan pengembangan lebih lanjut melalui pemantauan dan evaluasi (*e-money*) sehingga diharapkan akan menjadi basis diterapkannya *e-budgeting*. Melalui pengembangan sistem ini juga diharapkan dapat dicapai sistem peradilan berbasis IT yang unggul dan akuntabel;
 - 2) Mengupayakan peningkatan standar mutu pelayanan yang profesional kepada Hakim Konstitusi melalui pematangan dukungan teknis dan substantif peradilan, fasilitas persidangan yang modern, penyediaan referensi yang lengkap, aparat peradilan yang profesional, penelitian dan pengkajian, penguatan kerja sama dengan *stakeholders*, serta pemantapan rencana program dan anggaran;
 - 3) Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam dukungan administrasi umum.



- d. Menata dan menguatkan struktur organisasi serta kedudukan Kepaniteraan dan jabatan fungsional di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
- e. Memperkuat tata kelola perangkat dan penegakan standar mutu pengawasan serta pengendalian internal yang berkelanjutan;
- f. Meningkatkan peran MK dalam pergaulan internasional dalam rangka mewujudkan negara demokrasi konstitusional dengan berperan aktif pada forum-forum internasional;
- g. Peningkatan dan pembinaan integritas, kompetensi, serta profesionalisme sumber daya manusia dalam mewujudkan manusia yang unggul;
- h. Menyiapkan langkah-langkah strategis untuk mendorong para addressat putusan MK, yaitu DPR dan Presiden, para penegak hukum, serta para pihak yang berkepentingan langsung maupun tidak terhadap putusan MK untuk menindaklanjuti dan melaksanakan putusan MK.

2. Potensi dan Permasalahan

Isu-isu strategis yang dipaparkan sebelumnya kemungkinan selama lima tahun ke depan akan mengiringi perjalanan MK. Untuk menyikapinya, MK melakukan telaah atau memetakan potensi atau keunggulan serta permasalahan atau kelemahan agar dapat disusun perencanaan yang tepat.

Berikut ini uraian ringkas mengenai potensi dan permasalahan yang dihadapi MK dalam kaitannya dengan isu-isu strategis yang dimaksud, yakni:

a. Kewenangan MK

- 1) Persiapan Penanganan Perkara Pemilihan Umum Anggota Legislatif, Presiden dan Wakil Presiden Secara Serentak Tahun 2024;

Pada 2024 mendatang akan digelar Pemilu Serentak. Apabila terjadi perselisihan hasil pemilu, maka MK berwenang memutus perselisihan dimaksud. Penanganan perselisihan hasil Pemilihan Umum Serentak Tahun 2024 (PHPU 2024) tersebut akan menjadi pengalaman kedua bagi MK setelah penanganan perselisihan hasil Pemilihan Umum Serentak 2019 (PHPU 2019).

Pada penanganan PHPU 2019, MK memberdayakan seluruh SDM, baik yang bertugas di Kepaniteraan maupun yang bertugas sehari-hari di Sekretariat Jenderal. Keberadaan SDM yang telah berpengalaman menangani perkara PHPU 2019 dan perkara pemilu pada tahun-tahun sebelumnya menjadi potensi keunggulan bagi MK untuk menangani perkara PHPU 2024.

Terkait waktu penanganan perkara PHPU tersebut, undang-undang memberikan batasan waktu selama 14 hari kerja bagi penyelesaian perkara PHPU Presiden dan Wakil Presiden, sementara itu 30 hari kerja untuk penyelesaian perkara PHPU Anggota DPR, DPD, dan DPRD. Pemberian batas waktu demikian menjadi tantangan bagi MK. Sebab, MK memiliki keterbatasan jumlah Hakim Konstitusi dan SDM pada unit kerja yang sehari-hari bertugas mengelola dan menangani permohonan perkara yang diajukan ke MK.

Adapun permasalahan yang dihadapi MK berupa bentuk penyampaian dukungan masyarakat kepada pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden. Selama persidangan perkara PHPU, dukungan cenderung dilakukan secara berlebihan dan bahkan mengarah pada kekerasan fisik. Hal ini berakibat pada terhalangnya para pencari keadilan untuk hadir bersidang secara fisik, sementara hambatan psikis dapat memunculkan rasa takut para pihak saat menyampaikan keterangan pada persidangan. Bahkan pada titik ekstrem, memungkinkan terjadi penyampaian dukungan yang berlebihan yang berpengaruh pada independensi MK dalam memutus perkara



PHPU. Oleh karenanya, dibutuhkan antisipasi khusus agar tidak menghambat proses penanganan perkara PHPU.

2) Antisipasi Belum Terbentuknya Badan Peradilan Khusus untuk Penanganan Perkara Pilkada Serentak Tahun 2024;

Pada 2024 selain Pemilu Presiden dan Anggota Legislatif serentak, yang merupakan kewenangan konstitusional Mahkamah Konstitusi akan dilaksanakan pula Pemilihan Kepala Daerah serentak (Pilkada). Sejak 2008, penanganan perkara perselisihan hasil pemilihan kepala daerah (PHP Kada) telah beralih menjadi kewenangan MK yang sebelumnya merupakan kewenangan Mahkamah Agung (MA).

Dalam perkembangannya, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, Dan Walikota Menjadi Undang-Undang (UU 10/2016) mengamanatkan agar dibentuk badan peradilan khusus sebelum pelaksanaan pilkada serentak nasional pada 2024.

Dalam masa transisi tersebut, hal yang perlu diantisipasi MK terkait agenda Pilkada Serentak 2024 adalah jika badan peradilan khusus yang dimaksudkan belum terbentuk hingga tenggat yang ditentukan oleh pembentuk undang-undang, maka MK tetap menjalankan kewenangan PHP Kada untuk 2024 mendatang.

Meski MK telah berpengalaman mengadili perkara PHPU Kada sejak 2008, namun rencana penyelenggaraan Pilkada Serentak 2024 ini pun membutuhkan perhatian lebih besar. Sebab, potensi jumlah perkara akan mengalami peningkatan signifikan karena pilkada yang diagendakan pada November 2024 tersebut akan digelar pada 34 provinsi, 416 kabupaten, dan 98 kota.

Sementara itu, pada tahun yang sama akan dilaksanakan Pemilu Serentak Presiden dan Wakil Presiden serta Pemilu Anggota DPR, DPD, dan DPRD. Artinya, pada 2024 MK akan menjalankan secara sekaligus kedua kewenangan tersebut. Terlepas dari kemungkinan akan adanya perubahan desain keserentakan pemilu, MK tetap harus mempersiapkan segala sesuatu secara lebih baik dan matang.

3) Pengujian Peraturan Perundang-Undangan Satu Atap di Bawah Kewenangan MK:

a) Pengujian Peraturan Perundang-Undangan Satu Atap di Bawah Kewenangan MK;

Mahkamah Konstitusi memiliki kewenangan konstitusional berdasarkan UUD 1945, salah satunya menguji undang-undang terhadap UUD 1945. Pengujian konstitusionalitas undang-undang ini merupakan bentuk aktivitas MK dalam mengawal hak konstitusional warga negara. Pengujian yang dilakukan dapat berupa pengujian materiil undang-undang terhadap UUD 1945. Artinya, hal atau objek yang diuji oleh MK adalah pasal, ayat, dan/atau bagian darinya yang membentuk norma hukum. Berikutnya, terdapat pula pengujian formil yang dapat diajukan kepada MK sehubungan dengan proses pembentukan undang-undang.

Secara hierarkis, peraturan perundang-undangan di Indonesia disusun menurut penjenjangan peraturan perundang-undangan yang posisi dan derajatnya lebih tinggi dijabarkan oleh peraturan perundang-undangan yang berada di bawahnya. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan yang posisinya lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang posisinya lebih tinggi. Begitu pula sebaliknya, peraturan perundang-undangan yang lebih rendah harus selalu menginduk pada peraturan



perundang-undangan di atasnya. Oleh karenanya dapat diuji menggunakan parameter berupa norma peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

UUD 1945, UU MK, dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan kemudian membagi dan menyerahkan kewenangan pengujian peraturan perundang-undangan kepada dua lembaga pengadilan, yaitu MK dan MA. MK berwenang menguji konstusionalitas undang-undang terhadap UUD 1945, sedangkan MA berwenang menguji legalitas seluruh peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang.

Berdasarkan materi hukum, pengujian undang-undang dan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang tersebut sangat berkaitan. Pembatalan atau setidaknya perubahan materi undang-undang yang terjadi akibat aktivitas pengujian undang-undang oleh MK, akan berdampak pada keberlakuan dan/atau perubahan isi peraturan perundang-undangan yang menginduk pada undang-undang bersangkutan. Pada hal lainnya, undang-undang sebagai kumpulan norma hukum seringkali memuat rumusan norma yang terlalu umum, sehingga hal yang sebenarnya dikehendaki tidak mudah dipahami.

Dalam beberapa kasus, arah kebijakan undang-undang tertentu baru terbaca dengan jelas ketika Pemerintah (eksekutif) selaku pelaksana undang-undang telah menyusun peraturan pelaksana undang-undang dimaksud. Kondisi demikian membawa pengaruh pada praktik pengujian undang-undang. Pada beberapa kasus MK harus mengulas atau menguraikan pula isi peraturan pelaksanaan undang-undang ketika ingin mengetahui makna sesungguhnya dari suatu undang-undang yang sedang diuji.

Pada akhirnya, teknik pengujian demikian mengarahkan pengujian undang-undang kepada isu harmonisasi antara undang-undang dengan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang. Kebutuhan akan harmonisasi peraturan perundang-undangan semakin menguat manakala MK memutuskan mencabut atau membatalkan suatu undang-undang yang implikasinya berupa pembatalan atau pencabutan peraturan pelaksana undang-undang tersebut. Namun pada praktiknya, pembatalan atau pencabutan peraturan pelaksana tidak dapat langsung dilakukan oleh MK karena kewenangan membatalkan peraturan pelaksana ada pada MA. Hal ini dilakukan melalui mekanisme pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang.

Dengan arti kata, pencari keadilan (*justice seekers*) harus menjalani prosedur atau proses yang lebih panjang karena ketika permohonannya dikabulkan oleh MK berupa pembatalan atau pengubahan suatu undang-undang. Sebab, pencari keadilan bersangkutan masih harus mengajukan permohonan pengujian ke MA untuk memohonkan pembatalan atau pengubahan peraturan pelaksana dari undang-undang yang sudah dibatalkan atau diubah oleh MK.

Permasalahan lain yang perlu diperhatikan adalah ketika peraturan perundang-undangan tersebut berada di bawah undang-undang dan dinilai bertentangan dengan UUD 1945. Sebab hingga saat ini belum terdapat penyelesaian hukum bagi kasus seperti demikian. Misalnya, pertentangan konstusionalitas antara Perda atau Perpres dengan UUD 1945 dan bukan dengan undang-undang. Hingga saat ini, baik MA maupun MK belum berwenang untuk mengujinya. Dalam kewenangan MA, terbatas pada pengujian legalitas peraturan



perundang-undangan terhadap undang-undang, sementara pada kewenangan MK terbatas pula pada pengujian konstitusionalitas undang-undang terhadap UUD 1945.

Permasalahan yang dialami pencari keadilan demikian akan sangat mungkin tidak terjadi jika kewenangan pengujian peraturan perundang-undangan dilakukan oleh salah satu lembaga yang ada. Terhadap permasalahan hukum ini, agar pengujian peraturan perundang-undangan dapat lebih efisien, maka salah satu rekomendasi para pakar dan akademisi adalah menyatu atapkan pengujian peraturan perundang-undangan di MK. Ketika kewenangan tersebut diberikan pada MK, maka lembaga ini pun perlu mempersiapkan diri, baik dari sisi kelembagaan maupun sumber daya manusia agar kewenangan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

b) Mengantisipasi Kewenangan *Constitutional Complain* dan *Constitutional Question*;

Permasalahan konstitusionalitas atau permasalahan pertentangan dengan UUD 1945 tidak hanya terjadi pada undang-undang dan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang. Hal tersebut dapat pula terjadi pada tindakan-tindakan pemerintah, termasuk yang tidak tertulis dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Tindakan pemerintah merupakan aktivitas menafsirkan peraturan perundang-undangan dalam bentuk konkret. Pada banyak hal, tindakan Pemerintah dianggap tidak memiliki dasar hukum yang jelas karena peraturan perundang-undangan yang ada tersebut tidak secara penuh dapat mengatur semua peristiwa atau tindakan yang terjadi pada masyarakat. Kendati diakui bahwa Pemerintah berkewajiban menjawab persoalan-persoalan konkret yang demikian.

Sejauh ini, sistem hukum Indonesia belum memberikan solusi apabila tindakan Pemerintah maupun putusan pengadilan yang diduga melanggar hak-hak dasar warga negara (*basic rights*) yang berarti juga diduga bertentangan dengan UUD 1945. Secara teoretis, permasalahan terkait tindakan negara dan/atau Pemerintah yang diduga bertentangan dengan UUD 1945 menjadi bagian dari permasalahan konstitusionalitas. Pada banyak negara, apabila terdapat tindakan atau keputusan pejabat negara yang dianggap bertentangan dengan konstitusi, maka warga negara dapat mengajukan permohonan pengaduan konstitusional (*constitutional complaint*) kepada MK.

Selain *constitutional complaint*, permasalahan lain yang sering mengemuka adalah kebutuhan praktik di lapangan hukum saat penegak hukum atau hakim pengadilan yang ragu-ragu saat menerapkan suatu peraturan perundang-undangan. Alih-alih terjadi pada warga negara, keragu-raguan demikian muncul justru pada penegak hukum yang meragukan konstitusionalitas peraturan perundang-undangan yang akan diterapkannya. Keraguan terjadi dalam hal apakah peraturan perundang-undangan telah bersesuaian dengan UUD 1945 atau sebaliknya. Keraguan atau pertanyaan dari penegak hukum demikian hingga saat ini pun belum menemukan jalur penyelesaian dalam sistem hukum Indonesia.

Secara teoretis, pertanyaan dari penegak hukum akan konstitusionalitas suatu peraturan perundang-undangan itu dikenal sebagai *constitutional questions*. Hal ini seharusnya menjadi kewenangan pengadilan konstitusi untuk menjawabnya. Berkaitan dengan semangat untuk menjadikan kewenangan pengujian peraturan perundang-undangan berada pada satu lembaga pengadilan, maka akan lebih tepat pula jika kewenangan mengadili *constitutional complaint* dan kewenangan mengadili *constitutional questions* diamanatkan pada MK. Sekiranya kelak MK disertai kewenangan tambahan tersebut, maka beban kerja MK dapat



dipastikan akan bertambah sehingga harus dimunculkan atau diupayakan pula perencanaan sebagai bentuk antisipasi.

b. Modernisasi Sistem Peradilan

Tugas utama pengadilan, termasuk MK sebagai pengadilan konstitusionalitas adalah mewujudkan keadilan bagi pihak yang berperkara. Dalam rangka menciptakan keadilan pada proses persidangan, MK dituntut untuk mengadili secara cepat, komprehensif, dan menjangkau semua pihak berkepentingan. Untuk menjawab tuntutan demikian, MK melalui Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal dalam beberapa tahun terakhir telah berupaya menyediakan sarana dan peralatan pendukung persidangan yang berbasis teknologi informasi terkini dengan kualitas tinggi.

Namun demikian, penyediaan sarana persidangan berbasis teknologi informasi tersebut tidak secara langsung mampu mengubah perilaku SDM. Sebelumnya MK harus menghadapi kendala belum optimalnya kemampuan SDM lembaga ataupun pihak yang akan atau sedang berperkara dalam menerapkan dan memanfaatkan secara optimal sarana berbasis teknologi informasi yang telah ada. Kondisi tersebut mengakibatkan fungsi atau kegunaan sarana atau peralatan tidak maksimal. Oleh karena itu, hal ini perlu disikapi secara serius agar manfaat dan penggunaan teknologi informasi dapat dirasakan oleh para pencari keadilan.

Sementara di sisi lain, dunia teknologi informasi terus berkembang pesat menghadirkan berbagai varian teknologi terapan yang andal namun ringan pembiayaan. Artinya, perkembangan teknologi informasi semakin lama semakin ramah pada masyarakat, baik dalam arti mudah diterapkan, mudah diperoleh, serta murah biayanya.

Kemudahan untuk memperoleh teknologi informasi memberikan peluang luas bagi MK untuk memperoleh informasi dari banyak sumber secara cepat dan akurat. MK pun dapat dengan mudah menyebarkan putusan-putusan seluas mungkin tanpa terhalang jarak, waktu, dan tempat. Demikian pula sebaliknya, dengan bantuan teknologi informasi yang andal, masyarakat pencari keadilan diharapkan dapat setiap saat mengakses proses-proses penggalan keadilan yang dilakukan MK.

c. Penguatan Kelembagaan

1) Penguatan Dewan Etik;

MK memiliki organ penjaga etik yang disebut Dewan Etik Hakim Konstitusi. Tugas utama yang diemban oleh Dewan Etik yaitu menjaga perilaku Hakim Konstitusi, baik dengan monitoring *day to day* maupun dengan memeriksa dan memutus laporan masyarakat mengenai dugaan pelanggaran etika oleh Hakim Konstitusi.

Landasan hukum pembentukan Dewan Etik sebagaimana tercantum pada Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2013 tentang Dewan Etik Hakim Konstitusi (PMK 2/2013). PMK ini dirancang guna menjawab kebutuhan akan lembaga pengawas yang setiap saat dapat mengingatkan dan memberi masukan kepada Hakim Konstitusi dari sisi etika.

Konsekuensi dari Dewan Etik yang pembentukannya dilakukan oleh MK adalah dukungan administrasi dilaksanakan oleh Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi. akibatnya berpeluang memunculkan konflik kepentingan karena pada saat yang sama Sekretariat Jenderal menjadi unit kerja yang berada di bawah pimpinan Ketua MK. Untuk menghindari kemungkinan konflik kepentingan tersebut, terutama jika konflik yang terjadi mengancam independensi Dewan Etik, maka perlu dikaji pentingnya dasar hukum pembentukan Dewan Etik pada level undang-undang.



Selama kurun waktu Dewan Etik terbentuk sejak 2013 – 2019, pengaduan atau pelaporan masyarakat kepada Dewan Etik yang kemudian layak ditindaklanjuti hanya berjumlah 19 pengaduan. Hal demikian dapat ditafsirkan, masyarakat sudah cukup puas melihat perilaku etis Hakim Konstitusi, atau dapat juga sebaliknya. Melalui sisi yang berlawanan, sangat mungkin masyarakat sebenarnya tidak mengetahui keberadaan Dewan Etik sebagai wadah bagi masyarakat untuk melaporkan adanya dugaan pelanggaran etika oleh Hakim Konstitusi. Meskipun demikian, jumlah pengaduan secara kuantitas tidak dapat sepenuhnya digunakan sebagai alat ukur atas bobot atau kualitas pelanggaran kode etik Hakim Konstitusi. Untuk itu, melalui penguatan Dewan Etik diharapkan akan tercipta sistem yang lebih baik dalam pencegahan terjadinya pelanggaran kode etik oleh Hakim Konstitusi.

- 2) Menata dan menguatkan struktur organisasi serta jabatan fungsional di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, dalam melaksanakan kewenangan konstitusional, MK didukung oleh Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal (Setjen). Setjen merupakan unit kerja Eselon I sementara Kepaniteraan merupakan unit kerja setara Eselon I. Kepaniteraan dipimpin oleh seorang Panitera yang merupakan pejabat fungsional setara Eselon I.

Saat acara pelantikan Presiden dan Wakil Presiden pada 20 Oktober 2020, Presiden Jokowi menyampaikan 5 (lima) program kerja prioritas, yaitu (1) pembangunan sumber daya manusia (SDM), (2) pembangunan infrastruktur, (3) penyederhanaan segala bentuk kendala regulasi, (4) penyederhaan birokrasi, dan (5) transformasi ekonomi. Melalui program kerja prioritas di atas, penyederhanaan birokrasi akan dilakukan dengan menyederhanakan jenjang jabatan eselonisasi dan memperluas jabatan fungsional. Presiden menghendaki adanya struktur organisasi birokrasi yang ramping, namun kaya fungsi. Oleh karenanya, penyederhanaan jenjang jabatan eselon di MK merupakan keniscayaan.

Penyederhanaan jenjang jabatan eselon di MK akan membawa implikasi pada struktur organisasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK. Momentum penataan organisasi ini dapat dijadikan ajang evaluasi terhadap struktur organisasi yang saat ini eksis secara keseluruhan, termasuk lingkup jabatan fungsional dengan melakukan evaluasi terhadap optimalisasi pelayanan administrasi umum dan administrasi peradilan dalam rangka mendukung tugas konstitusional MK.

Pada bagian lain, dalam rangka penataan struktur organisasi perlu dikaji kedudukan unit Kepaniteraan yang saat terdiri atas kelompok jabatan fungsional Panitera, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Tingkat I dan Panitera Pengganti Tingkat II yang terkait dengan dukungan teknis administrasi peradilan. Kajian ini diperlukan guna meningkatkan kedudukan unit Kepaniteraan yang semula hanya setingkat unit Eselon I, menjadi unit Eselon I, termasuk memperjelas sistem pembinaan karir terhadap pejabat fungsional pada masa mendatang.

Bersamaan dengan hal tersebut, dalam rangka menindaklanjuti arahan Presiden untuk memperluas jabatan fungsional, perlu pula dilakukan kajian dan analisis jenis jabatan fungsional yang relevan dan kompatibel dengan kedudukan MK sebagai lembaga peradilan.

- 3) Memperkuat Tata Kelola Perangkat dan Penegakan Standar Mutu Pengawasan serta Pengendalian Intern yang Berkelanjutan;

MK dirancang untuk menjadi pengadilan yang bertugas memutus sengketa antara dua pihak atau lebih. Namun demikian, sengketa atau konflik yang diadili oleh MK berkenaan dengan sengketa



ketatanegaraan yang memiliki karakteristik berbeda jika dibandingkan dengan sengketa lainnya. Jika sengketa perdata murni terkait dengan urusan antaranggota masyarakat (privat), sedangkan sengketa pidana murni mengenai urusan antara negara dengan anggota masyarakat (publik).

Pada kewenangan pengujian undang-undang, MK mengadili undang-undang dengan parameter UUD 1945. Dalam kewenangan ini terdapat irisan antara kepentingan negara, masyarakat (publik), maupun swasta (privat). Sebab undang-undang yang dimohonkan pengujian meliputi semua undang-undang yang mengatur kepentingan masyarakat luas, baik dari perspektif hukum publik maupun privat.

Melalui kewenangan memutus sengketa kewenangan lembaga negara (SKLN), MK bertindak sebagai pengadilan yang menegaskan lembaga negara mana yang menjadi pemilik kewenangan yang sedang disengketakan menurut UUD 1945. Tentunya pihak yang berperkara atau bersengketa dalam perkara SKLN adalah lembaga negara yang menganggap kewenangannya bersumber dari UUD 1945.

Pembubaran partai politik yang juga menjadi salah satu kewenangan MK telah menempatkannya sebagai pengadil bagi permohonan yang diajukan oleh Pemerintah untuk membubarkan partai politik tertentu. Pada sisi yang berseberangan dengan Pemerintah, terdapat partai politik yang tidak lain terdiri atas kumpulan warga negara (masyarakat) yang terorganisir serta memiliki pandangan atau kepentingan politik sama.

Perkara sengketa atau perselisihan hasil pemilihan umum (PHPU) pun demikian, pada hakikatnya menempatkan MK sebagai pengadil antara penyelenggara pemilu dengan peserta pemilu yang tidak puas terhadap hasilnya. Dalam perkara ini kepentingan penyelenggara pemilu sebagai representasi negara dan bukan sebagai representasi Presiden ataupun Pemerintah, berhadapan-hadapan secara diametral dengan kepentingan para kontestan pemilu yang terdiri atas perseorangan warga negara atau partai politik.

Demikian pula dengan perkara *impeachment*, yang menempatkan MK sebagai pengadil bagi konflik hukum atau sengketa hukum antara DPR dengan Presiden dan/atau Wakil Presiden. Konflik hukum demikian seolah-olah hanya melibatkan DPR dengan Presiden dan/atau Wakil Presiden. Akan tetapi, konflik demikian dapat memunculkan potensi keretakan sosial. Sebab Presiden dan/atau Wakil Presiden maupun anggota DPR, sama-sama memiliki basis dukungan langsung dari masyarakat yang diperoleh melalui pelaksanaan pemilu secara langsung.

Berdasarkan uraian di atas, fungsi strategis MK dapat memancing intervensi oleh pihak luar kepadanya. Intervensi dapat berupa upaya melakukan pengancaman maupun penyuapan, baik secara kelembagaan maupun perorangan. Selain itu, tidak tertutup kemungkinan terdapat pihak yang mungkin saja dapat menjadi sasaran pengancaman maupun penyuapan yakni Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal karena posisi pentingnya sebagai *supporting system* bagi Mahkamah Konstitusi dalam pelaksanaan kewenangan konstitusionalnya.

Potensi penyuapan yang berujung pada tindak pidana korupsi maupun pengancaman tersebut telah mendapatkan penawarnya berupa sistem hukum antikorupsi dan pidana umum, baik berupa peraturan perundang-undangan maupun penegak hukum yang bertugas mengimplementasikannya. Khusus dalam penegakan hukum antikorupsi, MK menyadari pencegahannya akan lebih optimal jika dilakukan secara simultan mulai dari dalam lembaga. Sehingga tidak hanya mengandalkan pencegahan serta penindakan oleh penegak hukum yang berada di luar MK. Oleh karena itu, Mahkamah Konstitusi akan memperkuat sistem pengawasan



dan pengendalian internal untuk mencegah terjadinya praktik-praktik korupsi tersebut, di antaranya dengan meningkatkan peran Dewan Etik dan Inspektorat. Selain itu, MK juga perlu memperkuat kerja sama yang berkelanjutan dengan lembaga lain, seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK). Dengan demikian mutu pengawasan dan pengendalian intern dapat dilakukan lebih optimal.

4) Peningkatan Peran MK dalam Pemberdayaan Hukum dan Kesadaran Masyarakat terhadap Konstitusi;

Jenis peraturan perundang-undangan yang paling berpengaruh kepada masyarakat adalah undang-undang. Sebab undang-undang mengatur secara konkret bagaimana seharusnya suatu hal dilakukan serta mengatur konsekuensi atau akibat dari dilakukan atau tidak dilakukannya suatu hal tersebut. Posisi strategis demikian menempatkan isi undang-undang sebagai sesuatu yang wajib untuk diketahui dan dipahami oleh masyarakat untuk dilaksanakan atau dipatuhi. Bahkan, secara konseptual keharusan masyarakat untuk mengetahui isi suatu undang-undang dan peraturan perundang-undangan pada umumnya dirumuskan dalam asas fiksi hukum. Secara umum, asas fiksi diartikan sebagai “semua orang dianggap telah mengetahui keberadaan suatu peraturan perundang-undangan”.

Asas ini mampu menjawab permasalahan sosialisasi hukum yang kurang dalam masyarakat, meskipun jawaban demikian masih berada pada tataran teoretis. Untuk lebih memastikan masyarakat mengetahui keberadaan peraturan perundang-undangan, khususnya undang-undang, maka perlu dilakukan penyebaran informasi. Tugas demikian juga menjadi tugas utama pembentuk undang-undang, yaitu Presiden dengan DPR bersama-sama pula dengan semua lembaga yang memiliki kewenangan terkait dengan proses legislasi.

MK merupakan lembaga pengadilan konstitusional yang salah satu kewenangannya adalah menguji undang-undang. Putusan MK dapat berupa perubahan sebagian atau seluruh undang-undang, atau bahkan dapat berupa pembatalan sebagian ataupun seluruh undang-undang. Melalui kewenangan tersebut, baik dengan cara menyatakan inkonstitusional kata atau frasa maupun dengan cara memberikan penafsiran telah menempatkan MK sebagai lembaga yang dapat mengubah materi muatan undang-undang. Oleh karenanya, MK berkewajiban menyebarluaskan informasi mengenai undang-undang yang telah diubah melalui putusan MK.

Kewajiban demikian dilakukan MK, antara lain dengan sosialisasi perubahan undang-undang dan makna UUD 1945. Tujuannya agar masyarakat melaksanakan konstitusi dan undang-undang setelah memahami dan menerima substansi pengaturan undang-undang dimaksud. Kepatuhan pada undang-undang akan menciptakan ketertiban dan keteraturan secara artifisial. Penerimaan terhadap suatu undang-undang dapat dicapai ketika substansi pengaturan dibutuhkan atau mampu menjawab kebutuhan hukum masyarakat.

5) Meningkatkan Peran MK dalam Pergaulan Internasional Guna Mewujudkan Demokrasi Konstitusional;

Spirit untuk turut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial sebagaimana termaktub pada alinea keempat Pembukaan UUD 1945, menjadi dasar bagi MK untuk berperan aktif dalam pergaulan internasional. MK telah mendapat kepercayaan menjadi Sekretariat Tetap dari Asosiasi MK dan Institusi Sejenis se-Asia (*The Association of Asian Constitutional Courts and Equivalent Institution*, atau AACC).



Bidang Perencanaan dan Pengorganisasian. Pada 2017, MK terpilih menjadi anggota *Bureau of World Conference of Constitutional Justice* (Biro WCCJ) untuk mewakili benua Asia.

Sebagai Sekretariat Tetap Bidang Perencanaan dan Pengorganisasian AACC, MK memiliki pengalaman sukses dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dan program berskala internasional. Hal ini menjadi potensi besar bagi MK dalam meningkatkan peran pada ranah global. Dalam mewujudkan peran dimaksud, MK mengajukan usul untuk menjadi tuan rumah Kongres WCCJ pada 2022 dan Konferensi MK se-Asia – Afrika pada 2024. Dengan demikian, terbuka peluang lebih besar bagi MK untuk meningkatkan peran dan kontribusi dalam komunitas dunia.

Pada 2020, MK terpilih menjadi tuan rumah penyelenggaraan Konferensi Lembaga Peradilan bagi negara-negara OKI (*Conference of Judiciary-Organisation of Islamic Cooperation*, atau J-OIC). Keterpilihan ini berlangsung dalam Konferensi (J-OIC) yang dihadiri MK, MA, Dewan Konstitusi, dan lembaga peradilan tertinggi sejenis lainnya dari 42 negara anggota dan peninjau Organisasi Kerjasama Islam (OKI) di Istanbul, Turki, pada 15 Desember 2015. Posisi MK dalam forum J-OIC sebagai anggota Badan Pekerja (*Working Committee*) bersama dengan Turki, Aljazair, Gambia, dan Pakistan yang bertugas menyiapkan bentuk kerja sama di bidang peradilan yang akan dibangun antara negara-negara OKI.

Peran MK dalam pergaulan internasional telah mendapat dukungan penuh dari Wakil Presiden K.H. Ma'ruf Amin pada saat membuka *the 3rd Indonesian Constitutional Court International Symposium* (ICCIS) pada 4 – 5 November 2019 di Bali. Dalam sambutannya, Wakil Presiden menyatakan:

“... Saya memberikan dukungan kepada Mahkamah Konstitusi untuk terus aktif dalam kancah interaksi internasional di antara lembaga-lembaga yudikatif sejenis. Termasuk sekiranya ditahun-tahun mendatang, Mahkamah Konstitusi Indonesia diusulkan atau dipercaya untuk menjadi tuan rumah pertemuan internasional dalam tingkatan yang lebih luas dan lebih masif...” (Pidato Wakil Presiden pada Pembukaan Acara ICCIS di Bali pada 4 November 2019).

Kerja sama yang dilakukan MK dalam pergaulan internasional tersebut merupakan upaya mendorong konstitusionalisme global sebagai ikhtiar mewujudkan negara demokrasi konstitusional yang berbasis pada perlindungan hak asasi manusia. Dengan adanya kerja sama tersebut, diharapkan terjadi pertukaran pengetahuan (*transfer of knowledge*), pertukaran pengalaman (*sharing of experience*), dan pertukaran informasi (*sharing of information*) antarnegara yang selama ini belum dilakukan secara optimal. Dengan demikian, visi konstitusionalisme global untuk mewujudkan perdamaian dan keadilan serta perlindungan, penghormatan, dan pemenuhan hak asasi manusia dapat semakin terwujud melalui peran aktif MK di berbagai komunitas internasional.

- 6) Peningkatan dan Pembinaan Integritas, Kompetensi, serta Profesionalisme Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Unggul;

Dalam kerangka pembangunan sumber daya manusia, MK sebagai peradilan yang modern, memaknai kata “modern” tidak hanya dalam konteks peradilan yang berbasis pada teknologi informasi, tetapi juga modern dalam arti paradigma SDM yang ada di MK haruslah berpikiran modern dengan penuh kreasi dan inovasi. Artinya, pengembangan SDM ditujukan untuk



mengubah pola pikir dari tradisional menuju pola pikir modern. Dalam pola pikir modern, pekerjaan dilakukan bukan hanya dengan kerja keras semata, namun juga kerja cerdas, sehingga *output* yang dihasilkan semakin baik. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan terhadap SDM di MK perlu terus dilakukan secara berkesinambungan.

Potensi SDM di MK dari segi pendidikan boleh dikatakan sangat baik. Pegawai MK yang berpendidikan S3 sebanyak 8 orang (3%) dan akan terus bertambah karena masih ada kurang lebih 10 orang yang sedang menempuh jenjang pendidikan S3, berpendidikan S2 sebanyak 127 (43%), berpendidikan S1 sebanyak 130 orang (44%), berpendidikan D4 sebanyak 2 orang (1%), berpendidikan D3 sebanyak 19 orang (6%), dan berpendidikan SMA sebanyak 9 orang (3%).

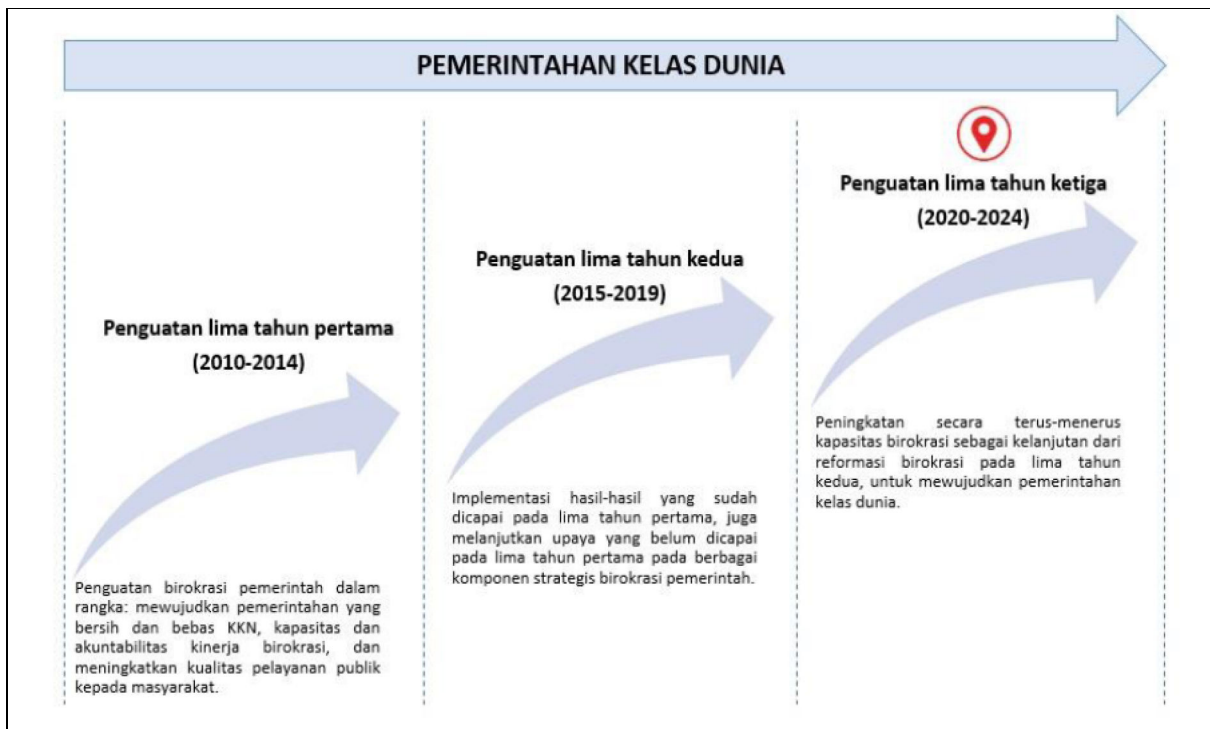
Salah satu permasalahan dalam pengembangan SDM di MK ialah masalah budaya kerja lama yang masih melekat, seperti ketidakdisiplinan, kerja sama antarpegawai yang belum optimal, serta sistem kerja yang belum efektif dan efisien. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan integritas, kompetensi, dan profesionalitas pegawai. Salah satunya melalui program rintisan gelar, terutama untuk Program Doktor bagi Peneliti dan Panitera Pengganti dalam rangka mendukung tugas utama MK sebagai lembaga peradilan; pelaksanaan *recharging program* dan *internship*, program pendidikan dan pelatihan untuk seluruh pegawai MK, baik yang dilaksanakan di dalam maupun di luar negeri.

7) Menyiapkan Langkah-Langkah Strategis dalam Menindaklanjuti dan Melaksanakan Putusan MK;

Berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, kewenangan MK dapat dikatakan demikian besar, namun juga terkandung kelemahan yang tak kalah besar. Salah satunya MK tidak memiliki lembaga eksekutorial untuk menjamin pelaksanaan putusan MK dan tidak terdapat jaminan Putusan MK untuk selalu dilaksanakan oleh adressat putusan. Oleh karena itu, perlu dirumuskan kebijakan strategi untuk mendorong semua pihak agar melaksanakan putusan MK. Yakni dengan monitoring dan evaluasi terhadap Putusan MK dengan menjalin kerja sama untuk memberikan pemahaman dan menumbuhkan kesadaran kolektif tentang kewajiban melaksanakan putusan MK. Di samping itu, dapat juga dilakukan penelitian dan kajian lebih lanjut serta mendalam untuk menemukan akar permasalahan mengenai tidak dilaksanakannya putusan MK oleh adressat putusan, termasuk menemukan langkah solusinya.

Sedangkan, Visi Reformasi Birokrasi dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional adalah “Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia”. Visi tersebut menjadi acuan dalam mewujudkan pemerintahan kelas dunia, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21 melalui tata pemerintahan yang baik pada 2025.





Gambar 2 Periodisasi *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional

Saat ini Reformasi Birokrasi telah masuk kepada periode ketiga atau terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional. Pada tahap akhir ini Reformasi Birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien. Selanjutnya Visi Reformasi Birokrasi diturunkan ke dalam Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi.

Pada 2020 lalu, Menteri PAN RB telah menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020 – 2024 sebagai rujukan dalam pelaksanaan RB pada periode 2020 – 2024 bagi seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Pada *Road Map* RB Nasional 2020 – 2024 terdapat tujuh indikator sasaran yang menjadi tolok ukur keberhasilan sasaran Reformasi Birokrasi 2020 – 2024. Tabel berikut ini adalah rincian dari tujuan, sasaran, dan indikator sasaran Reformasi Birokrasi 2020 – 2024 beserta *baseline* 2019 dan target pada 2024.

Tabel 5
Tujuan, Sasaran, dan Indikator Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
Tahun 2020 – 2024

Tujuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020 – 2024: “Pemerintahan yang Baik dan Bersih”	
<p>Indikator Outcome: Indeks Reformasi Birokrasi</p>	<p>Indikator Impact:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Ease of doing business</i> (kemudahan melakukan bisnis) yang dikeluarkan oleh World Bank; <i>Corruption Perception Index</i> (indeks persepsi korupsi) oleh Transparency International; <i>Government Effectiveness Index</i> (tingkat efektivitas tata kelola pemerintahan) oleh



		World Bank; 4. <i>Trust Barometer</i> (barometer kepercayaan) yang dikeluarkan oleh Edelman
Sasaran 1: “Birokrasi yang bersih dan akuntabel”	Sasaran 2: “Birokrasi yang kapabel”	Sasaran 3: “Pelayanan publik yang prima”
Indikator: 1. Indeks Perilaku Anti Korupsi; 2. Nilai SAKIP; 3. Opini BPK.	Indikator: 1. Indeks Kelembagaan; 2. Indeks SPBE; 3. Indeks Profesionalitas ASN.	Indikator: 1. Indeks Pelayanan Publik (Kebijakan Pelayanan, Profesionalisme SDM, Sarana Prasarana, Sistem informasi pelayanan Publik, Konsultasi dan pengaduan, dan Inovasi)

Adapun target dari masing-masing indikator sasaran RB, adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Sasaran, Indikator Sasaran, *Baseline*, dan Target RB Nasional Tahun 2020 – 2024

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	BASELINE 2019	TARGET 2024
1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1) Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Indeks Perilaku Anti Korupsi minimal baik	n.a.	100%
	1) Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Predikat SAKIP minimal B: a. K/L b. Provinsi c. Kabupaten/ Kota	a. 96,40% b. 94,12% (2018) c. 46,85% (2018)	a. 100% b. 100% c. 100%
	2) Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Opini BPK minimal WTP: a. K/L b. Provinsi c. Kabupaten/ Kota	a. 94% (2018) b. 94% (2018) c. 84,5% (2018)	a. 100% b. 100% c. 100%
2. Birokrasi yang kapabel	1) Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Indeks Kelembagaan baik: a. K/L b. Provinsi c. Kabupaten/ Kota	n.a.	100%
	2) Persentase kementerian/ lembaga/		



	<p>pemerintah daerah dengan predikat penilaian SPBE minimal Baik:</p> <p>a. K/L</p> <p>b. Provinsi</p> <p>c. Kabupaten/ Kota</p>	<p>74%</p> <p>50%</p> <p>22%</p>	<p>100%</p> <p>80%</p> <p>50%</p>
	3) Nilai Indeks Profesionalitas ASN 100	65,7 (2018)	100
3. Pelayanan Publik yang Prima	<p>1) Persentase kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dengan Indeks Pelayanan Publik yang Baik:</p> <p>a. K/L</p> <p>b. Provinsi</p> <p>c. Kabupaten/ Kota</p>	<p>59,52%</p> <p>76,47%</p> <p>33,27%</p>	<p>100%</p> <p>100%</p> <p>100%</p>

B. Isu-isu Strategis Reformasi Birokrasi

Isu strategis Reformasi Birokrasi memuat beberapa prioritas yang perlu direspon Mahkamah Konstitusi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

1. Penyederhanaan Struktur dan Kelembagaan Birokrasi serta Penyetaraan Jabatan

Penyederhanaan birokrasi merupakan amanat yang disampaikan Presiden Republik Indonesia Joko Widodo saat pelantikan pada 20 Oktober 2019. Jabatan struktural akan disederhanakan menjadi dua level. Prinsip miskin struktur kaya fungsi ini dimaksudkan untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah (*agile*), dan profesional dalam upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi guna mendukung kinerja pemerintah kepada publik.

Selain mewujudkan Visi Indonesia Maju, kebijakan penyederhanaan birokrasi ini menjadi suatu momentum penting bagi pemerintah. Dalam konteks menyederhanakan birokrasi, kebijakan tersebut dapat mempercepat proses perizinan dan pelayanan masyarakat di berbagai bidang. Momentum penting ini bersamaan juga dengan pembangunan SDM serta pemindahan Ibu Kota Negara dalam menghadapi tantangan global yang dapat dilihat dari adanya perubahan cara kerja secara drastis melalui transformasi digital. Hal ini kemudian menuntut ASN sebagai SDM di pemerintahan untuk memiliki keahlian dan kompetensi agar dapat bekerja dengan cepat, adaptif, dan inovatif.

Kementerian PAN RB juga telah mengeluarkan kebijakan untuk mendukung penyederhanaan birokrasi melalui Surat Edaran Menteri PAN RB Nomor 382 s.d. 393 Tahun 2019 tanggal 13 November 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi dan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Landasan hukum kebijakan penyederhanaan birokrasi juga diatur melalui Rancangan Peraturan Pemerintah Perubahan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

2. Mewujudkan Integritas Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur



Korupsi dialami hampir semua negara di dunia, termasuk Indonesia. Korupsi dianggap sebagai ancaman serius yang dapat membahayakan perkembangan sendi-sendi kehidupan bangsa karena menggerogoti pembangunan dan kesejahteraan rakyat. Dalam perkembangannya, korupsi tidak hanya makin luas, tetapi juga dilakukan secara sistematis. Dengan demikian, tidak berlebihan jika korupsi dianggap sebagai *extraordinary crime* (kejahatan luar biasa) seperti terorisme dan narkoba sehingga penanganannya pun perlu diprioritaskan.

Indonesia melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 2006, telah meratifikasi *United Nations Convention Against Corruption 2003* (Konvensi Perserikatan Bangsa Bangsa Antikorupsi, UNCAC). Melalui Undang-Undang tentang Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU) serta kewenangan kuat Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam pemberantasan korupsi merupakan wujud keseriusan pemerintah Indonesia untuk meminimalisir terjadinya korupsi. Penindakan yang tegas dan upaya pencegahan yang efektif diharapkan dapat mempercepat pemberantasan korupsi di Indonesia.

Praktik-praktik korupsi, baik berupa penyuapan, pemerasan, gratifikasi, maupun penyalahgunaan wewenang, sangat rawan terjadi pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/PD), yang sesuai dengan fungsinya bersentuhan langsung dengan masyarakat ketika melayani publik. Salah satu pemicu praktik korupsi yakni rendahnya integritas, baik di tingkat organisasi maupun individu. Kondisi ini mempengaruhi citra instansi di mata public, sebab jika dibiarkan maka tingkat kepercayaan masyarakat terhadap K/L/PD pun akan menurun dan sulit dipulihkan kembali. Untuk itu, pembangunan integritas perlu terus digalakkan. Tanpa memperbaiki integritas, sebaik apapun sistem diterapkan, korupsi akan terjadi selalu.

Integritas di level individu, organisasi, dan nasional pada K/L/PD menjadi pertahanan terbaik untuk mencegah korupsi. Upaya tersebut sudah diinisiasi oleh berbagai K/L/PD dengan pencanangan pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan penyampaian Laporan Hasil Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN). Namun capaian pemberantasan korupsi tersebut belum memiliki ukuran yang objektif. Oleh karena itu, perlu perangkat diagnostik yang mampu membantu organisasi publik untuk memetakan persoalan integritas, mengembangkan program pencegahan dan penindakan, serta mengukur keberhasilan strategi pencegahan korupsi.

3. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Inklusif, Responsif, dan Berkualitas

Dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, mengamanatkan Penyelenggara Pelayanan Publik wajib mengikutsertakan masyarakat sebagai upaya membangun sistem penyelenggaraan pelayanan publik yang adil, transparan, dan akuntabel. Selain itu, pelibatan masyarakat juga tercantum dalam Pasal 39 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang mengamanatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dimulai sejak penyusunan standar pelayanan sampai dengan evaluasi dan pemberian penghargaan.



Sebagai peradilan modern dan terpercaya, MK terus berinovasi dan menuntut pengembangan seluruh aspek kelembagaan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Namun tetap memperhatikan kebutuhan dari kelompok rentan/disabilitas. Sebagaimana Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menjelaskan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Penyebab penyandang disabilitas terpojok oleh hukum dan terlanggar hak asasinya karena hambatan sosial serta sarana dan prasarana publik yang belum memfasilitasi kebutuhannya secara baik. Sebagaimana diketahui, disabilitas secara umum ada lima kategori, yaitu (1) disabilitas intelektual (retardasi mental dan slow learner), (2) disabilitas mobilitas (gangguan tubuh/kaki, paraplegia, autisme, dan lain-lain), (3) disabilitas komunikasi (gangguan wicara, gangguan pendengaran, dan lain-lain), (4) disabilitas sensori (gangguan penglihatan, kusta, dan lain-lain), dan (5) disabilitas psikososial. Dengan demikian, dalam hal mewujudkan *access to court and justice* bagi penyandang disabilitas, harus memperhatikan aksesibilitas fisik (seperti: *ramp*, *guiding block*, informasi braille, video dan audio, lift, dan lain-lain), aksesibilitas nonfisik (penterjemah, etika berinteraksi, dan lain-lain), serta prosedur beracara difabel pada saat berperkara di pengadilan.

Perlindungan terhadap penyandang disabilitas juga dapat diartikan sebagai upaya menciptakan lingkungan dan fasilitas umum yang aksesibilitas demi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas agar hidup mandiri dan dapat bermasyarakat. Sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi, terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus bagi disabilitas tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia universal.

Selain itu, pemerintah telah menetapkan Rencana Induk Penyandang Disabilitas (RIPD) yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 sebagai amanat Undang-Undang 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pada perubahan paradigma pembangunan dalam implementasi regulasi tersebut, tak hanya mengulas urusan sosial saja, melainkan termuat tanggung jawab multisektor 7 sasaran strategis, yang meliputi pendataan dan perencanaan inklusif, lingkungan tanpa hambatan, perlindungan hak dan akses politik dan keadilan, pemberdayaan dan kemandirian, ekonomi inklusif, pendidikan dan keterampilan, dan kesehatan. Oleh karena itu, MK sebagai salah satu lembaga negara pelaksana kekuasaan kehakiman juga memiliki peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan pembangunan Indonesia yang inklusif dengan memberikan pelayanan publik yang ramah terhadap kelompok rentan/disabilitas.

4. Transformasi Digital

Indonesia telah memiliki Peta Jalan Indonesia Digital 2021 – 2024 yang secara garis besar bertujuan memberikan penjelasan mengenai arah kebijakan, implementasi atau pelaksanaan, serta target capaian dalam mempercepat akselerasi transformasi digital Indonesia. Enam arah strategis Peta Jalan Digital 2021 – 2024, yaitu:

- 1) Membangun infrastruktur digital dan konektivitas yang inklusif, aman, dan andal dengan layanan berkualitas tinggi;



- 2) Membangun lembaga pemerintahan digital yang terbuka dan terintegrasi untuk meningkatkan pelayanan publik;
- 3) Mengubah Indonesia dari negara konsumen menjadi produsen teknologi melalui investasi di berbagai platform, produk dan system yang memiliki nilai kepentingan strategis nasional dengan menetapkan TKDN untuk 4G 35% dan TKDN 5G juga 35%;
- 4) Melakukan harmonisasi regulasi dan meningkatkan pendanaan untuk memajukan inovasi;
- 5) Meningkatkan kapabilitas digital pada sektor prioritas untuk memperkuat daya saing geostrategis dan mendorong pertumbuhan yang berkualitas;
- 6) Membangun budaya digital dan memanfaatkan bonus demografi serta memberdayakan rakyat Indonesia dalam mengembangkan dunia digital.

Transformasi digital juga diwujudkan dalam dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. SPBE merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE. Untuk memastikan pelaksanaan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah selaras dengan prinsip terintegrasi dan terpadu, maka Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah diharapkan menerapkan unsur-unsur SPBE sesuai dengan kerangka kerja Tata Kelola SPBE dan Manajemen SPBE agar penerapan SPBE dapat berjalan efektif, efisien, dan berkesinambungan, serta dapat menghasilkan layanan SPBE yang berkualitas dan optimal.

Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga peradilan yang memiliki visi mewujudkan lembaga peradilan yang modern dan terpercaya sangat berkepentingan untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara maksimal untuk mempercepat transformasi digital di bidang administrasi maupun administrasi peradilan, sehingga dapat memudahkan Mahkamah Konstitusi dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya dalam memeriksa dan memutus perkara konstitusi.

5. Mewujudkan Birokrasi Mahkamah Konstitusi yang Eksis dan Berkontribusi di Level Internasional (*World Class Bureaucracy*)

Sasaran *Grand Design* pada tahun ketiga (2020 – 2024) Reformasi Birokrasi ini dilakukan melalui peningkatan kapasitas birokrasi secara terus-menerus untuk menjadi pemerintah kelas dunia sebagai kelanjutan reformasi birokrasi pada lima tahun kedua. Pada 2025 diharapkan telah menghasilkan *governance* yang berkualitas, semakin baik pula hasil pembangunan (*development outcomes*) yang ditandai dengan:

- 1) Tidak ada korupsi;
- 2) Tidak ada pelanggaran;
- 3) APBN dan APBD baik;
- 4) Semua program selesai dengan baik;
- 5) Semua perizinan selesai dengan cepat dan tepat;
- 6) Komunikasi dengan publik baik;
- 7) Penggunaan waktu (jam kerja) efektif dan produktif;
- 8) Penerapan *reward* dan *punishment* secara konsisten dan berkelanjutan;
- 9) Hasil pembangunan nyata (pertumbuhan, prolapsangan kerja, dan propengurangan kemiskinan; artinya, menciptakan lapangan pekerjaan, mengurangi kemiskinan, dan memperbaiki kesejahteraan rakyat).



Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi diharapkan mampu mendukung kinerja MK dalam menjalankan kewenangannya memeriksa dan memutus perkara konstitusi sebagai birokrasi berkelas dunia. Untuk itu dibutuhkan prasyarat berupa sumber daya manusia melalui aparatur Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi agar memiliki kapasitas dan kapabilitas yang berkelas dunia dari sisi integritas, profesionalisme, dan kompetensi.

Selain itu, MK juga harus memperhatikan kebutuhan dari Hakim Konstitusi dalam meningkatkan pengalaman dan pengetahuan karena perkara konstitusi yang diajukan ke MK bersifat dinamis dengan mengikuti perkembangan masyarakat. Untuk itu, Hakim Konstitusi memerlukan wadah bertukar pengalaman dan pemikiran dengan kolega hakim konstitusi atau hakim agung dari Mahkamah Konstitusi atau lembaga sejenis di luar negeri guna meningkatkan kapasitas dan kapabilitasnya. Melalui putusan atau perkara konstitusi yang ada di luar negeri, dapat dijadikan sarana pembelajaran bagi Hakim Konstitusi, meski negara-negara tersebut memiliki sistem hukum dan kondisi masyarakat yang berbeda dengan Indonesia. Melalui pertimbangan hukum yang terkait perlindungan hak asasi manusia atau hak konstitusional warga negara yang ada tersebut, dapat diambil nilai-nilai universal dan disaring berdasarkan falsafah hidup bangsa Indonesia yakni Pancasila untuk dilihat kesesuaiannya jika diterapkan di Indonesia dalam kerangka konstitusi UUD 1945.

6. Mewujudkan Birokrasi Pusat Pendidikan Pancasila dan Konstitusi yang Mampu Menjangkau Penyelenggaraan Pemahaman Hak Konstitusional dan Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Secara Lebih Merata di Seluruh Wilayah Indonesia.

Mahkamah Konstitusi (MK) secara resmi dibentuk pada 13 Agustus 2013 melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Dalam Pasal 24C UUD 1945 ditegaskan kewenangan MK yang meliputi memutus pengujian UU terhadap UUD, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD, memutus pembubaran partai politik, memutus perselisihan hasil Pemilu, dan memutus pendapat DPR mengenai dugaan bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden melakukan pelanggaran hukum dan/atau tidak lagi memenuhi syarat sebagai Presiden dan/atau Wakil Presiden.

Dengan kewenangan konstitusional tersebut, MK menjalankan fungsi sebagai pengawal konstitusi (*the guardian of the constitution*), penafsir akhir terhadap konstitusi (*the final interpreter of the constitution*), penjaga demokrasi (*the guardian of the democracy*), pelindung hak asasi manusia (*the protector of the human rights*) dan pelindung hak-hak konstitusional warga negara (*the protector of the constitutional citizen's rights*). Namun sebagai lembaga peradilan, MK tidak dapat bersikap proaktif sehingga kelima fungsinya tersebut hanya dapat dijalankan bagi pengajuan seseorang atau beberapa warga negara ataupun sesuatu lembaga/organisasi yang dinyatakan memiliki *legal standing* dengan mengajukan gugatan ke Mahkamah Konstitusi.

Putusan MK bersifat final dan mengikat (*final and binding*) sejak ditetapkan dalam persidangan. Artinya, putusan MK merupakan putusan akhir sehingga tidak dapat dilakukan upaya hukum lain. Selain itu, putusan MK juga dinyatakan mengikat segenap pihak, baik warga negara maupun lembaga negara dan lembaga kemasyarakatan (*erga omnes*). Oleh karena itu putusan MK berlaku sebagai hukum positif.



Sebagai konsekuensi dari wewenang dan fungsi tersebut, MK memiliki tanggung jawab dalam memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang nilai-nilai konstitusi dan hak-hak konstitusional warga negara. Nilai-nilai konstitusi bersumber dari nilai dasar (*core value*) Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa. Pemahaman yang dijabarkan sebagai nilai konstitusional akan membuka pemahaman masyarakat untuk melihat secara jelas keberadaan Pancasila sebagai pandangan hidup, dasar negara, dan ideologi nasional. Masyarakat akan semakin menyadari Pancasila sebagai pilihan terbaik bagi bangsa Indonesia dalam mencapai cita-cita kemerdekaan. Pancasila merupakan ideologi terbuka yang harus senantiasa dijaga agar menjadi *open and living ideology*. Sebagai ideologi terbuka, Pancasila memiliki nilai dasar, nilai instrumental, dan nilai praksis. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis guna menjaga dan melestarikan nilai dasar Pancasila serta perwujudannya dalam nilai instrumental dan nilai praktis seiring dengan perkembangan dan dinamika masyarakat Indonesia.

Berdasarkan latar belakang itulah MK perlu melaksanakan kegiatan peningkatan pemahaman hak konstitusional warga negara dan hukum acara Mahkamah Konstitusi kepada masyarakat secara lebih merata di wilayah yurisdiksi MK yang meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia.



BAB IV

SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020 – 2024

Setelah dilakukan evaluasi atas capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi periode sebelumnya, serta telah dilakukan pemetaan terhadap lingkungan strategis pelaksanaan Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi, maka ditetapkan tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi beserta strategi pelaksanaannya. Tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi yang ditetapkan diharapkan dapat menjawab tantangan/hambatan pada periode sebelumnya serta mampu menjawab isu-isu strategis Reformasi Birokrasi selanjutnya.

A. Tujuan Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi

Tujuan dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi 2020 – 2024 adalah **Mendukung terwujudnya Visi Mahkamah Konstitusi Tahun 2020 – 2024 “Menegakkan Konstitusi melalui Peradilan yang Modern dan Terpercaya” dengan cara pencapaian Misi pertama Mahkamah Konstitusi Tahun 2020 – 2024 “Memperkuat Integritas Peradilan Konstitusi” dan terwujudnya Visi Reformasi Birokrasi Tahun 2020 – 2024 “Pemerintahan yang baik dan bersih”.**

B. Sasaran dan Indikator Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi

Sasaran Reformasi Birokrasi berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020 – 2024 dan *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020 – 2024, terdapat 3 (tiga) sasaran yaitu:

1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel;
2. Birokrasi yang kapabel;
3. Pelayanan Publik yang Prima.

Indikator Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi terdiri dari dua, yaitu:

1. Indikator *Outcome*

Indikator *outcome* adalah indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan usaha MK dalam pencapaian dari tujuan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan MK, yaitu **Indeks Reformasi Birokrasi**.

2. Indikator Sasaran

Indikator sasaran adalah indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan usaha MK dalam pencapaian dari sasaran pelaksanaan reformasi birokrasi guna mendukung pencapaian tujuan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan MK, yaitu:

- a) Sasaran 1 Birokrasi yang bersih dan akuntabel, indikatornya adalah:
 - 2) Indeks Perilaku Anti Korupsi;
 - 3) Nilai SAKIP;
 - 4) Opini BPK.
- b) Sasaran 2 Birokrasi yang kapabel, indikatornya adalah:
 - 1) Indeks Kelembagaan;
 - 2) Indeks SPBE;



- 3) Indeks Profesionalitas ASN.
 c) Sasaran 3 Pelayanan Publik yang Prima, indikatornya adalah Indeks Pelayanan Publik.

C. Target Nilai Indeks Reformasi Birokrasi MK

Berdasarkan Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi Tahun 2020 – 2024 target Nilai Indeks Reformasi Birokrasi MK untuk periode 2020 – 2024 sebagai berikut:

Tabel 7
 Target Nilai Reformasi Birokrasi MK Tahun 2020 – 2024

No.	Tahun	Target
1.	2020	76
2.	2021	78
3.	2022	80
4.	2023	82
5.	2024	85

Adapun target dari setiap indikator sasaran RB MK adalah sebagai berikut:

Tabel 8
 Sasaran, Indikator Sasaran, *Baseline*, dan Target RB MK Tahun 2020 – 2024

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	BASELINE 2019	TARGET				
			2020	2021	2022	2023	2024
1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1) Indeks Perilaku Anti Korupsi (minimal baik)	3,71 (skala 4)	3,74	3,77	3,80	3,83	3,86
	2) SAKIP (minimal B)	73,93 (BB)	BB	BB	BB	BB	BB
	3) Opini BPK (minimal WTP)	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
2. Birokrasi yang kapabel	1) Indeks Kelembagaan (baik)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	2) Predikat penilaian SPBE (minimal Baik)	2,97	2,97	3,00	3,00	3,03	3,03
	3) Nilai Indeks Profesionalitas ASN (100)	87 (Tinggi)	88	89	90	91	92
3. Pelayanan Publik yang Prima	Indeks Pelayanan Publik (Baik)	A- (Skor 4,03/ Sangat Baik)	A- (Skor 4,11/ Sangat Baik)	A- (Skor 4,21/ Sangat Baik)	A- (Skor 4,31/ Sangat Baik)	A- (Skor 4,41/ Sangat Baik)	A (Skor 4,51/ Pelayanan Prima)

D. Strategi Pelaksanaan

Dalam rangka memastikan pencapaian tujuan dan sasaran *Road Map* Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi 2020 – 2024 dapat tercapai dengan sukses, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus diterapkan sebaik mungkin. *Road Map* Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi 2020 – 2024 ini menetapkan hal-hal baru yang tidak ada pada *Road Map* periode sebelumnya namun juga tetap mempertahankan hal-hal baik yang dianggap telah cukup efektif dari *Road Map* periode sebelumnya. Penambahan hal baru tersebut ditetapkan sasaran dan indikator program yang terukur agar ketercapaian perubahan pada setiap area dapat lebih dimonitor secara riil.



Berdasarkan pedoman dari *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020 – 2024 terhadap pelaksanaan program dan kegiatan per area perubahan dari 8 (delapan) Area Perubahan Reformasi Birokrasi, telah ditentukan 19 (sembilan belas) indikator minimal untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi pada K/L masing-masing, yaitu:

Tabel 9
Indikator Keberhasilan Program dan Kegiatan RB K/L tahun 2020 – 2024

No.	Program/ Area Perubahan	Indikator
1.	Manajemen Perubahan	Indeks Kemimpinan Perubahan
2.	Penataan Perundang-undangan/ Deregulasi Kebijakan	1) Indeks Reformasi Hukum 2) Indeks Kualitas Kebijakan
3.	Penataan Organisasi/ kelembagaan	Indeks Kelembagaan*
4.	Penataan Tatalaksana	1) Indeks SPBE* 2) Indeks Pengawasan 3) Indeks Pengelolaan Keuangan 4) Indeks Pengelolaan Aset
5.	Sistem Manajemen SDM	1) Indeks Profesionalitas ASN* 2) Indeks <i>Merit System</i> 3) Indeks Tata Kelola Manajemen ASN
6.	Penguatan Akuntabilitas	1) Nilai SAKIP* 2) Indeks Perencanaan
7.	Pengawasan	1) Maturitas SPIP 2) Kapabilitas APIP 3) Opini BPK* 4) Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa
8.	Pelayanan Publik	1) Indeks Pelayanan Publik* 2) Hasil Survei Kepuasan Masyarakat

*Keterangan: dari 19 (sembilan belas) indikator minimal pada level program dan kegiatan RB, terdapat 6 (enam) indikator yang digunakan sebagai indikator pada level sasaran, yaitu Indeks Kelembagaan, Indeks SPBE, Indeks Profesionalitas ASN, Nilai SAKIP, Opini BPK, dan Indeks Pelayanan Publik.

E. Program

Pencapaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi dilakukan melalui program-program prioritas yang dipandang strategis, cepat, dan efektif untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia. Program Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi merupakan program mikro yang menjadi prioritas Kementerian/Lembaga dalam menerapkan Reformasi Birokrasi di lingkup internal instansi. Aktivitas mikro seperti tabel berikut disusun berdasarkan kepada sasaran Reformasi Birokrasi serta 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi.

Tabel 10



Pedoman Program (mikro) dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional

Program/ Area Perubahan	Indikator	Kegiatan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Birokrasi yang Kapabel	Pelayanan Publik yang Prima
I. Manajemen Perubahan	Indeks Kemimpinan Perubahan;	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>); 2) Penguatan nilai integritas; 3) Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan <i>role model</i>; 4) Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0. 	√	√	√
II. Penataan Perundang-undangan / Deregulasi Kebijakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indeks Reformasi Hukum; 2. Indeks Kualitas Kebijakan; 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup IP (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan); 2) Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi; 3) Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup IP; 4) Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan; 5) Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun. 		√	
III. Penataan Organisasi/ Kelembagaan	Indeks Kelembagaan;	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja; 2) Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan IP berdasarkan hasil asesmen; 3) Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi. 	√	√	√
IV. Penataan Tatalaksana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indeks SPBE; 2. Indeks Pengawasan; 3. Indeks Pengelolaan Keuangan; 4. Indeks Pengelolaan Aset. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penerapan Tata kelola SPBE; 2) Penerapan Manajemen SPBE; 3) Penerapan Layanan SPBE; 4) Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan; 5) Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital); 6) Melakukan pengelolaan 	√	√	√



		<p>arsip sesuai aturan;</p> <p>7) Mengimplementasikan digitalisasi arsip;</p> <p>8) Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan;</p> <p>9) Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku;</p> <p>10) Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik;</p> <p>11) Pengembangan proses bisnis instansi dan unit;</p> <p>12) Penyelarasan Proses bisnis dan SOP.</p>			
V. Sistem Manajemen SDM	<p>1. Indeks Profesionalitas ASN;</p> <p>2. Indeks <i>Merit System</i>;</p> <p>3. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN;</p>	<p>1) Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara profesional;</p> <p>2) Implementasi manajemen ASN berbasis <i>Merit System</i>;</p> <p>3) Penetapan ukuran kinerja individu;</p> <p>4) Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala;</p> <p>5) Penguatan implementasi <i>Reward and Punishment</i> berdasarkan kinerja;</p> <p>6) Pengembangan kompetensi dan karier ASN berdasarkan hasil/ monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi;</p> <p>7) Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN;</p> <p>8) Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN;</p> <p>9) Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>Talent Pool</i>);</p> <p>10) Penguatan <i>database</i> dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karier dan talenta ASN.</p>	√	√	√
VI. Penguatan Akuntabilitas	<p>1. Nilai SAKIP;</p> <p>2. Indeks Perencanaan.</p>	<p>1) Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor (<i>collaborative and crosscutting</i>);</p> <p>2) Penguatan keterlibatan pimpinan dan sluruh penanggungjawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan kinerja;</p> <p>3) Peningkatan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi</p>	√	√	√



		<p>(goal and strategy cascade);</p> <p>4) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala;</p> <p>5) Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran;</p> <p>6) Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis.</p>			
VII. Pengawasan	<p>1. Maturitas SPIP;</p> <p>2. Kapabilitas APIP;</p> <p>3. Opini BPK;</p> <p>4. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa.</p>	<p>1) Melakukan penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi;</p> <p>2) Meningkatkan kompetensi APIP;</p> <p>3) Pemenuhan rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas);</p> <p>4) Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku;</p> <p>5) Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan;</p> <p>6) Pembangunan unit kerja Zona Integritas menuju WBK/WBBM;</p> <p>7) Penguatan pengendalian gratifikasi;</p> <p>8) Penguatan penanganan pengaduan dan komplain;</p> <p>9) Penguatan efektivitas manajemen risiko;</p> <p>10) Pelaksanaan pemantuan benturan kepentingan.</p>	√		
VIII. Pelayanan Publik	<p>1. Indeks Pelayanan Publik;</p> <p>2. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat</p>	<p>1) Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, Survei Kepuasan Masyarakat);</p> <p>2) Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan;</p> <p>3) Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik;</p> <p>4) Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik</p>			√



		<p>dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau;</p> <p>5) Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik;</p> <p>6) Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala;</p> <p>7) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala;</p> <p>8) Melaksanakan survei kepuasan masyarakat;</p> <p>9) Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.</p>		
--	--	---	--	--

F. *Quick Wins*

Quick Wins dimaknai sebagai kemenangan atau keberhasilan yang cepat. Tujuan dari *Quick Wins* agar sebuah tindakan atau *action* bisa segera mendatangkan kemenangan dan keberhasilan yang kemudian mampu mendorong kemenangan selanjutnya. Dalam kerangka strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi, *Quick Wins* merupakan program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi oleh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

Sejalan dengan arahan Presiden RI dan prioritas kerja lima tahun ke depan, Mahkamah Konstitusi berkomitmen untuk mendukung percepatan Reformasi Birokrasi dan menetapkan penyederhanaan birokrasi sebagai *Quick Wins Mandatory*. Penyederhanaan birokrasi dilakukan, baik melalui skema penyetaraan jabatan maupun perampingan struktur organisasi. Proses penyederhanaan birokrasi akan dilakukan pada 3 (tiga) unit kerja, yaitu:

1. Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, dan Pengelolaan Perpustakaan;
2. Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi;
3. Pusat Pendidikan Pancasila dan Konstitusi.

Selain *Quick Wins Mandatory*, sesuai dengan isu strategis, karakter organisasi, serta sumber daya yang dimiliki oleh Mahkamah Konstitusi, ditetapkan *Quick Wins Mandiri* yaitu:

1. Penguatan Integritas Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur

Integritas pada level individu, organisasi, dan nasional di K/L/PD menjadi pertahanan terbaik untuk mencegah korupsi. Di Indonesia upaya tersebut telah diinisiasi oleh berbagai K/L/PD melalui:

 - a. Pencanangan pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani;
 - b. Penyampaian Laporan Hasil Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);
 - c. Pengembangan program sosialisasi dan penguatan sistem pencegahan korupsi yang ada agar lebih terintegrasi dan berdayaguna, berupa pendidikan, kampanye, pengawasan, dan penegakan secara



simultan yang dikomunikasikan secara intensif kepada pegawai dan seluruh pemangku kepentingan;

- d. Optimalisasi penggunaan teknologi informasi dan komunikasi berupa layanan *online* untuk meningkatkan keterbukaan dan kemudahan akses. Hal ini dilakukan guna mengurangi peran perantara dalam memberi layanan serta memperkuat peran mitra untuk meningkatkan kualitas layanan yang transparan dan akuntabel;
- e. Meningkatkan kualitas sistem merit dan pengaturan pengelolaan konflik kepentingan hingga implementasinya pada proses promosi/mutasi sehingga dapat mendeteksi risiko korupsi secara proaktif pada proses promosi/mutasi tersebut.

2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan dengan cara, antara lain:

- a. Optimalisasi penggunaan teknologi informasi dan komunikasi berupa layanan *online* yang terintegrasi;
- b. Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat secara periodik dan hasil rekomendasi survei kepuasan masyarakat ditindaklanjuti secara optimal;
- c. Penambahan sarana dan prasarana bagi kelompok rentan;
- d. Pelaksanaan Forum Konsultasi Publik secara periodik.

3. Percepatan Transformasi Digital

Percepatan transformasi digital dapat dilaksanakan dengan cara:

- a. Pada aspek Perencanaan Strategis SPBE perlu disusun dokumen *Grand Design* Pengembangan Sistem dan Teknologi Informasi Mahkamah Konstitusi 2020 – 2024;
- b. Pada aspek Manajemen Data perlu disusun sebuah pedoman yang menyeluruh perihal pedoman manajemen data dan kegiatan manajemen data terhadap data arsip elektronik, pengelolaan arsitektur data, data induk, data referensi, basis data, kualitas data dan interoperabilitas data;
- c. Pada aspek Penerapan Manajemen Layanan SPBE perlu dilakukan pembangunan dan pengembangan penanganan gangguan dan pengoperasian layanan SPBE terhadap pemeliharaan infrastruktur serta aplikasi yang berpedoman pada metodologi pembangunan dan pengembangan aplikasi;
- d. Pada aspek Audit TIK (teknologi informasi dan komunikasi), perlu dilaksanakan:
 - 1) Audit Infrastruktur SPBE yang mencakup assessment Pusat Data yang dilakukan oleh auditor eksternal dan audit penerapan tata kelola dan manajemen infrastruktur SPBE;
 - 2) Audit Aplikasi SPBE;
 - 3) Audit Keamanan SPBE.

2. Peningkatan Peran Mahkamah Konstitusi di Level Internasional

Mahkamah Konstitusi perlu mengikuti kegiatan di level internasional seperti penerapan *International Framework for Court Excellence* (IFCE) atau Kerangka Kerja Internasional untuk Pengadilan Unggul yang dikeluarkan oleh *International Consortium for Court Excellence* (ICCE). IFCE adalah sistem manajemen mutu yang dirancang untuk membantu pengadilan dalam meningkatkan kinerja; pelaksanaan evaluasi mandiri menggunakan Lembar Kerja Evaluasi Mandiri (*Court Excellence Self-Assessment Questionnaire*) yang mengevaluasi kinerja pengadilan terhadap *seven areas of court*



excellence, dan memberikan pedoman bagi pengadilan untuk meningkatkan kinerjanya; serta Ukuran Kinerja Pengadilan Global (*The Global Measures of Court Performance*) mencakup 11 (sebelas) ukuran kinerja inti pengadilan yang fokus, jelas, dan dapat dilaksanakan selaras dengan nilai-nilai dan bidang-bidang pengadilan unggul (*areas of court excellence*).

Selain itu, Mahkamah Konstitusi juga perlu menyelenggarakan berbagai kegiatan bertaraf internasional, seperti konferensi, simposium, dan seminar yang diikuti oleh Mahkamah Konstitusi atau institusi sejenis dari negara -negara lainnya. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada Hakim Konstitusi untuk belajar dan bertukar pengalaman dari Hakim Konstitusi atau Hakim Agung dalam memeriksa, mengadili, dan memutus perkara konstitusi. Sementara itu, untuk peningkatan sumber daya manusia aparatur perlu pula diselenggarakan kegiatan rintisan gelar serta pendidikan dan latihan yang bertaraf internasional.

3. Peningkatan Pemahaman Pancasila, Konstitusi, Hukum Acara Mahkamah Konstitusi dan Hak-Hak Konstitusional Warga Negara

Mahkamah Konstitusi perlu melaksanakan kegiatan Peningkatan Pemahaman Pancasila, Konstitusi, Hukum Acara Mahkamah Konstitusi dan Hak-Hak Konstitusional Warga Negara, berupa bimbingan teknis, pendidikan dan latihan, serta metode lainnya yang dapat menjangkau *target group* secara lebih luas dan merata.



BAB V

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020 – 2024

Untuk mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang baik dan berkelanjutan, maka perlu dilakukan pengorganisasian dan pengelolaan secara sistematis, koordinatif, dan integratif. Hal ini diwujudkan dengan membentuk tim, baik pada level Pusat maupun pada level Unit. Pembentukan tim tersebut bertujuan agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan.

A. Tim Reformasi Birokrasi Level Pusat

Tim Reformasi Birokrasi Level Pusat pada Mahkamah Konstitusi merupakan perwujudan implementasi pelaksanaan pada level mikro yang dikoordinasikan oleh Sekretaris Jenderal sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020 – 2024. Sedangkan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di internal dilaksanakan oleh Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi serta Inspektorat.

Peraturan dimaksud juga memberikan kesempatan kepada Kementerian/Lembaga untuk memastikan pelaksanaan program mikro serta monitoring dan evaluasinya dengan melalui pembentukan Tim Reformasi Birokrasi di internal Kementerian/Lembaga, yang berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan RB Kementerian/Lembaga.

Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi yang ditetapkan secara periodik melalui Surat Keputusan Sekretaris Jenderal, merupakan perwujudan koordinasi pada tingkat Pusat/Lembaga. Tim Reformasi Birokrasi Level Pusat terbagi menjadi Pengarah dan Penanggung Jawab serta Tim Pelaksana dengan uraian tugas dan susunan keanggotaan kelompok kerja berdasarkan 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi, sebagai berikut:

1. Pengarah: Sekretaris Jenderal dan Panitera

Tugas pengarah, yakni:

- a. Memberi arahan garis-garis besar kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- b. Memberi arahan dalam melakukan kerja sama dengan kementerian/lembaga/instansi terkait lainnya;
- c. Memberi arahan dalam melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait atau satuan kerja internal Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.

2. Penanggung Jawab: Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Tugas penanggung jawab, yakni:

- a. Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- b. Mendampingi Tim Pelaksana dalam menyusun rencana dan program pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- c. Membuat laporan secara berkala atau sewaktu-waktu kepada Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi.

3. Tim Pelaksana yang Terbagi Dalam Kelompok Kerja



Tim pelaksana memiliki tugas secara umum, yakni:

- a. Menyusun rencana dan program pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- b. Merumuskan konsep dan strategi pelaksanaan program pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- c. Melaksanakan konsultasi dengan tim teknis evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan pihak terkait;
- d. Mengusulkan kepada pengarah tentang program dan kegiatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- e. Melaksanakan program pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan;
- f. Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait atau satuan kerja internal Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
- g. Melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
- h. Membuat laporan hasil kerja kepada tim pengarah dan penanggung jawab pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Tim pelaksana memiliki tugas secara khusus sebagai berikut:

- a. Tim Pelaksana Bidang Manajemen Perubahan bertugas untuk mengubah secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individual atau unit kerja, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi, antara lain dengan cara:
 - 1) Mengoordinasi program peningkatan komitmen pimpinan dan pegawai dalam melakukan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
 - 2) Mengoordinasi proses perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
 - 3) Menurunkan risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.
- b. Tim Pelaksana Bidang Penataan Peraturan Perundang-undangan/Deregulasi Kebijakan bertugas untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan Peraturan Perundang-undangan di bidang teknis administrasi judicial dan administrasi umum yang dikeluarkan oleh Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, antara lain dengan cara:
 - 1) Melakukan identifikasi, analisis, pemetaan, dan revisi Peraturan Perundang-undangan di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi yang mempunyai risiko tumpang tindih/tidak harmonis/tidak sinkron;
 - 2) Menyusun sistem dan melakukan evaluasi pengendalian penyusunan Peraturan Perundang-undangan di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.
- c. Tim Pelaksana Bidang Penataan dan Penguatan Organisasi bertugas untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga organisasi menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*), antara lain dengan cara:



- 1) Mengevaluasi terkait penilaian ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi, pengukuran jenjang organisasi, pelaksanaan analisis kemungkinan duplikasi dan tumpang tindih fungsi, penilaian kesesuaian struktur organisasi dengan mandat maupun kinerja yang dihasilkan, serta pelaksanaan analisis organisasi telah adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis;
 - 2) Menata organisasi dengan mengajukan usulan perubahan organisasi kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai tindak lanjut hasil evaluasi yang telah dilakukan.
- d. Tim Pelaksana Bidang Penataan Tata Laksana bertugas untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur, antara lain dengan cara:
- 1) Menyusun peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi serta dijabarkan dalam *Standard Operating Procedure* (SOP);
 - 2) Mengoordinasi penerapan *Quality Management System* (QMS) di Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
 - 3) Mengevaluasi dan menyesuaikan peta proses bisnis dan SOP terhadap perkembangan tuntutan efisiensi dan efektivitas birokrasi;
 - 4) Mengoordinasi penyusunan rencana dan pelaksanaan pengembangan *e-government* di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
 - 5) Mengoordinasi penerapan, monitoring, dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.
- e. Tim Pelaksana Bidang Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur bertugas untuk meningkatkan profesionalisme SDM Aparatur di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan, antara lain dengan cara:
- 1) Meningkatkan ketaatan terhadap pengelolaan SDM Aparatur di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
 - 2) Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi melalui:
 - a) Proses penerimaan pegawai secara transparan, objektif, akuntabel, dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
 - b) Promosi jabatan dilakukan secara terbuka.
 - 3) Meningkatkan disiplin SDM Aparatur di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi melalui penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai;
 - 4) Meningkatkan efektivitas manajemen SDM Aparatur di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi melalui:
 1. Penetapan kinerja individu;
 2. Pelaksanaan evaluasi jabatan;
 3. Pengembangan sistem informasi kepegawaian.



- 5) Meningkatkan profesionalisme SDM Aparatur di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi melalui pengembangan pegawai berbasis kompetensi.
- f. Tim Pelaksana Bidang Penguatan Pengawasan, bertugas untuk:
 - 1) Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, dengan cara melakukan reviu penetapan, penerapan, dan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU);
 - 2) Melaksanakan Penguatan Akuntabilitas Kinerja.
 - g. Tim Pelaksana Bidang Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertugas untuk meningkatkan penyelenggaraan birokrasi yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dengan cara antara lain:
 - 1) Meningkatkan kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara melalui:
 - a) Pembuatan kebijakan, sosialisasi, penanganan, evaluasi penanganan gratifikasi di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
 - b) Mengelola Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
 - c) Mengelola Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.
 - 2) Mempertahankan status opini Badan Pemeriksa Keuangan terhadap pengelolaan keuangan negara melalui koordinasi penancangan, pengembangan, monitoring, dan evaluasi atas pembangunan Zona Integritas di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi guna mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM);
 - 3) Menurunkan tingkat penyalahgunaan wewenang di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi melalui:
 - a) Pembuatan kebijakan, penanganan, evaluasi penanganan atas pengaduan masyarakat, terhadap Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
 - b) Mengelola pelaksanaan *whistle blowing system* dan melakukan evaluasinya;
 - c) Melakukan sosialisasi, penanganan, dan evaluasi atas benturan kepentingan di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.
 - h. Tim Pelaksana Bidang Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik bertugas untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang dilakukan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat, dengan cara antara lain:
 - 1) Mengoptimalkan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi yang terintegrasi dalam berbagai layanan kepada masyarakat pencari keadilan sehingga memudahkan akses terhadap pengadilan dan keadilan (*access to court and justice*);
 - 2) Memperkuat dan mengembangkan *best practices* peningkatan kualitas pelayanan, pengawasan, dan sistem pemberdayaan masyarakat melalui pelaksanaan reviu dan perbaikan kebijakan/pedoman standar pelayanan dan pengawasan;
 - 3) Meningkatkan kualitas pelayanan dan pengawasan yang berbasis sistem manajemen mutu yang diakui secara internasional melalui:



- a) Melakukan sosialisasi/pelatihan dalam meningkatkan penerapan budaya pelayanan prima;
 - b) Meningkatkan sarana layanan terpadu/terintegrasi dan kemudahan pengaksesan informasi;
 - c) Melakukan inovasi layanan.
- 4) Meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi melalui:
- a) Meningkatkan pengelolaan pengaduan pelayanan;
 - b) Melakukan penilaian kepuasan pelayanan;
 - c) Peningkatan pemanfaatan teknologi informasi.
- 5) Melakukan promosi pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan pemberdayaan masyarakat serta mitra pengadilan (*amicus curiae*), berdasarkan data yang didapat dari hasil pemantauan oleh Tim PMPRB.

B. Tim Reformasi Birokrasi Level Unit Kerja

Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Unit Kerja yang ditetapkan secara periodik melalui Surat Keputusan Sekretaris Jenderal, merupakan perwujudan koordinasi pada tingkat Unit Kerja. Tim Reformasi Birokrasi Level Unit Kerja terbagi menjadi Pengarah dan Penanggung Jawab serta Tim Pelaksana dengan uraian tugas dan susunan keanggotaan kelompok kerja berdasarkan 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi, sebagai berikut:

1. Pengarah: Sekretaris Jenderal dan Panitera

Penanggung Jawab: Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Pengarah dan Penanggung jawab yang memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Memberi arahan garis-garis besar kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- b. Memberi arahan dalam melakukan kerjasama dengan kementerian/lembaga/instansi terkait lainnya;
- c. Memberi arahan dalam melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait atau satuan kerja internal Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
- d. Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- e. Membuat laporan secara berkala atau sewaktu-waktu kepada Ketua Mahkamah Konstitusi.

2. Tim Pelaksana Unit Kerja

Pelaksana Unit Kerja memiliki tugas secara umum sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana dan program pelaksanaan Reformasi Birokrasi di unit kerja masing-masing;
- b. Merumuskan konsep dan strategi pelaksanaan program pelaksanaan Reformasi Birokrasi di unit kerja masing-masing;
- c. Melaksanakan konsultasi dengan tim teknis evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan pihak terkait di unit kerja masing-masing;
- d. Mengusulkan kepada pengarah tentang program dan kegiatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di unit kerja masing-masing;
- e. Melaksanakan program pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan di unit kerja masing-masing;
- f. Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait atau satuan kerja internal Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi di unit kerja masing-masing;



- g. Melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai pada unit kerja masing-masing di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
- h. Membuat laporan hasil kerja kepada tim pelaksana reformasi birokrasi, tim pengarah dan penanggung jawab pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

3. Tim Assessor Unit Kerja

Tugas Assessor Unit Kerja secara umum sebagai berikut:

- a. Melaksanakan penilaian mandiri atas pelaksanaan reformasi birokrasi pada bidang-bidang (area perubahan Reformasi Birokrasi) yang telah ditetapkan dan berpedoman pada tata acara yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014;
- b. Membuat skoring hasil penilaian untuk masing-masing bidang/area perubahan tingkat unit kerja;
- c. Memberikan rekomendasi untuk rencana perbaikan pada setiap komponen area perubahan Reformasi Birokrasi dan memantau pelaksanaannya di tingkat unit kerja;
- d. Mendampingi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Unit Kerja pada saat dilakukan penilaian atau evaluasi eksternal oleh evaluator Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

C. Tim Penilai Internal Reformasi Birokrasi

Pembentukan Tim Penilai Internal Reformasi Birokrasi yang ditetapkan secara periodik melalui Surat Keputusan Sekretaris Jenderal, merupakan perwujudan fungsi evaluasi dan penilaian terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada tingkat Lembaga. Tim Penilai Internal Reformasi Birokrasi terbagi menjadi Pengarah, Penanggung Jawab, Ketua dan Anggota dengan uraian tugas dan susunan keanggotaan, sebagai berikut:

1. Pengarah: Sekretaris Jenderal dan Panitera

Tugas pengarah secara umum sebagai berikut:

- a. Menetapkan kebijakan pelaksanaan program evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. Melakukan kerjasama dengan kementerian/lembaga/instansi terkait lainnya;
- c. Melakukan pembinaan terhadap unit kerja di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
- d. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi.

2. Penanggung Jawab: Inspektur

Penanggung jawab memiliki tugas secara umum sebagai berikut:

- a. Memastikan kebijakan pelaksanaan program evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi yang telah ditetapkan dilaksanakan dengan baik;
- b. Melaksanakan koordinasi terkait pelaksanaan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas Tim Pengevaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

3. Ketua dan Anggota

Ketua dan Anggota memiliki tugas secara umum sebagai berikut:



- a. Menyusun rencana dan program kerja evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan;
- b. Melakukan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan;
- c. Melaporkan hasil evaluasi kepada tim pengarah.

D. Sasaran

Sasaran Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi pada tahun 2020 – 2024 pada delapan area perubahan adalah:

1. Manajemen Perubahan

Perlunya upaya untuk mengubah pola pikir dan budaya kerja seluruh pegawai Mahkamah Konstitusi guna menjadikan Reformasi Birokrasi sebagai bagian yang melekat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dan bukan dianggap sebagai penugasan tambahan. Dalam pelaksanaannya, peraturan nasional mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Nilai-Nilai Mahkamah Konstitusi menjadi dasar dalam membangun karakter dan budaya kinerja yang berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dan bebas KKN, mampu menyelenggarakan pelayanan publik secara lebih berkualitas prima untuk publik, mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa, serta mampu menghilangkan resistensi terhadap perubahan.

2. Penataan Peraturan Perundang-undangan/Deregulasi Kebijakan T

Deregulasi kebijakan dapat dipahami sebagai penyederhanaan peraturan dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Hal ini agar lebih mengoptimalkan kinerja organisasi. Tujuan yang diharapkan yaitu agar menurunnya jumlah tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan, meningkatnya efektivitas pengelolaan dan pengembangan peraturan perundang-undangan, dan menurunkan potensi kualitas kebijakan-kebijakan yang dapat menghambat produktivitas kerja.

3. Penataan Organisasi/Kelembagaan

Penataan dan penguatan organisasi dilakukan dalam rangka merasionalisasi struktur organisasi Mahkamah Konstitusi sehingga menjadi lebih tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran, sesuai dengan kebijakan umum pada tingkat nasional. Selain itu, dalam rangka mendukung penciptaan organisasi yang menunjang kinerja menjadi lebih efektif dan efisien, maka dilakukan pula penyeteraan sejumlah jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional.

4. Penataan Tata Laksana

Penataan tata laksana diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja Mahkamah Konstitusi baik terkait Proses Bisnis, Prosedur Operasional Tetap (SOP), Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), maupun penerapan kebijakan terkait keterbukaan informasi publik. Pelaksanaannya diarahkan untuk lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam proses penyelenggaraan manajemen peradilan yang unggul, menciptakan pemanfaatan TIK terintegrasi baik dalam lingkup manajemen



administrasi umum maupun manajemen administrasi judicial Mahkamah Konstitusi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses manajemen administrasi umum dan administrasi judicial, serta lebih meningkatkan kinerja organisasi Mahkamah Konstitusi.

5. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Penataan sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme, kompetensi, integritas, kinerja, dan kesejahteraan SDM aparatur pada Mahkamah Konstitusi. Hal ini didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, sistem merit, serta memperoleh tunjangan kinerja dan penghasilan serta bentuk jaminan kesejahteraan lainnya yang lebih sepadan dan adil.

6. Penguatan Akuntabilitas

Penguatan akuntabilitas bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas Mahkamah Konstitusi pada berbagai tingkatan, mulai dari pimpinan hingga jajaran pegawai dan pelaksana. Tujuannya adalah untuk meningkatkan komitmen dibandingkan rutinitas, meningkatkan kemampuan dalam pengelolaan kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran Mahkamah Konstitusi.

7. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan diarahkan untuk mengupayakan terwujudnya Mahkamah Konstitusi yang bersih dan bebas KKN. Tujuannya, yaitu meningkatnya tingkat kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara, menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang jabatan, dan meningkatkan nilai integritas, baik integritas jabatan maupun integritas personal, dalam upaya mendukung pencegahan praktik-praktik pemikiran/tindakan koruptif dan KKN di lingkungan Mahkamah Konstitusi.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk menciptakan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih aman, lebih dapat diandalkan dan lebih mudah dijangkau sesuai kebutuhan dan harapan publik, dalam hal ini masyarakat pencari keadilan, dengan tetap memperhatikan kesesuaian peraturan dan ketentuan yang berlaku. Selain itu, kondisi lain yang ingin diraih adalah meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional dan meningkatnya indeks kepuasan layanan publik/masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh Mahkamah Konstitusi.

E. Monitoring dan Evaluasi

1. Monitoring

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Mahkamah Konstitusi dilakukan baik pada tingkat Pusat/Lembaga maupun pada tingkat Unit/Satuan Kerja. Monitoring dilakukan agar rencana aksi yang dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi dapat diyakinkan tetap berjalan sesuai dengan jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring, berbagai hal



yang perlu dikoreksi dapat langsung diperbaiki pada saat kegiatan/program Reformasi Birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penumpukan penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan.

Monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

- a. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pusat dan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Unit untuk:
 - 1) Memantau perkembangan Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi agar tetap sesuai dengan target-target yang ditentukan sebagaimana terdapat dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi, termasuk pelaksanaan *Quick Wins*.
 - 2) Membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang harus dilakukan untuk merespon permasalahan atau dinamika dari perkembangan lingkungan strategis.
- b. Pertemuan berkala antara Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pusat dengan Pimpinan Unit Kerja untuk merespon permasalahan yang harus segera dapat diselesaikan;
- c. Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dan persepsi anti korupsi;
- d. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi.

2. Evaluasi

Evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Mahkamah Konstitusi dilakukan secara berkala setiap enam bulan dan tahunan. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara keseluruhan termasuk pemantauan atas tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan.

Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari unit kerja sampai pada tingkat instansi, sebagai berikut:

- a. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat Unit Kerja dipimpin oleh Pimpinan Satuan kerja untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian kegiatan yang perlu dilakukan pada enam bulan atau satu tahun ke depan, sehingga tidak timbul permasalahan sama yang berulang terjadi atau dalam rangka merespon perkembangan lingkungan strategis. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan;
- b. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat Lembaga dipimpin oleh Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Pusat.

Berbagai informasi yang digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dapat diperoleh dari:

- a. Hasil-hasil monitoring;
- b. Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dan persepsi anti korupsi;
- c. Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
- d. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dan Inspektorat.

Hasil evaluasi diharapkan dapat secara terus menerus memberikan masukan positif terhadap perbaikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk tahun-tahun berikutnya.



F. Rencana Aksi/Kegiatan Kelompok Kerja

1. Kelompok Kerja Manajemen Perubahan

Program: Manajemen Perubahan									
No.	Isu Strategis	Kegiatan	Output	Pelaksanaan (Tahun)					Leading Sector
				2020	2021	2022	2023	2024	
1.	Tim Reformasi Birokrasi (Optimalisasi fungsi tim RB Internal, Assessor, dan Tim Penilai internal baik di RB Pusat Maupun Unit Kerja)	1) Penyederhanaan Struktur Organisasi Tim Pelaksana RB	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		2) Penyusunan Struktur Organisasi dan Tata Kerja pasca penyederhanaan birokrasi	Dokumen (Perpres dan Persekjen SOTK)			√	√		Seluruh unit kerja
		3) Penguatan Organisasi Tim Pelaksana RB	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		4) Seminar, Diseminasi, FGD, Rapat-rapat Tim Pelaksana RB	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		5) Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi: Tim Pelaksana Pusat dan Unit Kerja, Tim Assessor, dan Tim Penilai Internal	Dokumen	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		6) Pelatihan Tim RB, Tim Assessor, dan Tim Penilai Internal	Laporan	√	√	√	√	√	Biro SDMO
2.	Road Map Reformasi Birokrasi	1) Penyusunan <i>Grand Design</i> Reformasi Birokrasi 2020-2024	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		2) Penyusunan <i>Grand Design</i> Reformasi Birokrasi 2024 – 2029	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		3) Seminar, Diseminasi, FGD, Rapat-rapat, serta	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja



		Bimtek terkait <i>Road Map</i> RB							
		4) Penyusunan <i>Road Map</i> RB 2020 - 2024	Dokumen	√	√				Seluruh unit kerja
		5) Penyusunan Rencana Kerja / Rencana Aksi Reformasi Birokrasi	Dokumen	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
3.	Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi	1) Seminar, Diseminasi, FGD, Rapat-rapat terkait Monitoring dan Evaluasi (Monev) RB	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		2) Penyusunan Pedoman Monev RB	Dokumen			√			Biro SDMO
		3) Pelaksanaan Monev RB	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		4) Melakukan evaluasi penerapan inovasi yang telah dilakukan di Unit Kerja	Laporan			√	√	√	Seluruh unit kerja
		5) Pelaksanaan tindak lanjut atas hasil Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		6) Penyusunan Laporan Pelaksanaan RB	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
4.	Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kinerja	1) Diklat manajemen	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		2) Diklat kepemimpinan	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		3) <i>Outbound</i> atau pelatihan bekerja sama dengan lembaga-lembaga seperti Rumah Perubahan, PPM Manajemen, dsb	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja



		4) Menyampaikan kepada seluruh unit kerja untuk melaporkan kegiatan internalisasi nilai nilai <i>core value</i> MK ke dalam e-RB	Laporan	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		5) Sosialisasi Pegawai MK untuk menjadi <i>Smart ASN</i> yang memiliki jiwa <i>hospitality</i> , berwawasan global, memiliki jaringan yang kuat, menguasai bahasa asing dan teknologi, profesional, serta berintegritas	Laporan			√			Biro SDMO
		6) Sosialisasi / Bimbingan Teknis terkait sistem informasi yang dimiliki MK	Laporan	√	√	√	√	√	Pusat TIK dan unit kerja terkait
		7) Penyusunan Strategi Percepatan Pelaksanaan Zona Integritas di Unit Kerja	Laporan		√	√	√	√	Seluruh unit kerja
5.	Komitmen dalam Perubahan	1) ASN <i>Expo/Innovation Day</i>	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		2) <i>Quick wins</i> inovasi	Laporan			√	√	√	Seluruh unit kerja
6.	Komitmen Pimpinan	1) Tunas Integritas	Laporan				√		Seluruh unit kerja
		2) Pelaksanaan Penandatanganan <i>MoU</i> Pakta Integritas	Dokumen	√	√	√	√	√	Inspektorat
		3) <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> yang diberikan kepada Unit kerja dan pegawai	Laporan		√	√	√	√	Seluruh unit kerja



7.	Membangun Budaya Kerja	1) Menciptakan <i>tagline</i> MK (<i>corporate culture</i>) seperti halnya perusahaan-perusahaan	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		2) <i>Branding</i> logo MK	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
		3) Internalisasi semangat <i>tagline One day, One Innovation</i>	Laporan	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja
8.	Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan <i>role model</i>	1) Pembentukan Agen Perubahan dan <i>Role Model</i>	Laporan		√			√	Seluruh unit kerja
		2) Pengembangan Kapasitas Agen Perubahan dan <i>Role Model</i> dengan <i>Workshop</i> , Bimbingan teknis, dan Sosialisasi	Laporan		√			√	Biro SDMO
		3) Penyusunan pedoman Rencana Aksi Agen Perubahan dan <i>Role Model</i>	Dokumen	√	√	√	√	√	Seluruh unit kerja

2. Kelompok Kerja Penataan Peraturan Perundang – undangan/Deregulasi Kebijakan

Program: Deregulasi Kebijakan/ Penataan Peraturan Perundang-undangan									
No.	Isu Strategis	Kegiatan	Output	Pelaksanaan (Tahun)					Leading Sector
				2020	2021	2022	2023	2024	



1.	Harmonisasi	1) Melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/ sinkron/ bersifat menghambat yang akan direvisi/ dihapus	1) Daftar identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/ sinkron; 2) Daftar Inventarisasi Masalah.	√	√	√	√	√	1) Kepaniteraan; 2) Biro HAK.
2.	Sistem Pengendalian dalam Penyusunan Peraturan Perundang - undangan	1) Melakukan penyusunan/ kegiatan dukungan/ kelengkapan dalam rangka penyusunan peraturan perundang-undangan	1) Surat usulan kegiatan; 2) SK Tim; 3) Undangan; 4) Daftar Hadir; 5) Notulasi rapat; 6) Naskah Akademik; 7) Dokumentasi/ foto kegiatan; 8) Nota Dinas/ Persuratan Lainnya.	√	√	√	√	√	1) Kepaniteraan; 2) Biro HAK; 3) Unit terkait.
		2) Melakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan	Laporan	√	√	√	√	√	1) Kepaniteraan; 2) Biro HAK.
3.	Peran Kebijakan	1) Melakukan inventarisasi kebutuhan peraturan perundang-undangan yang akan disusun/ dihapus/ direvisi	Daftar Inventarisasi Hasil kajian terkait peraturan perundang-undangan yang akan disusun/ dihapus/ direvisi	√	√	√	√	√	1) Kepaniteraan; 2) Biro HAK.



4.	Penyelesaian Kebijakan	1) Menyusun Peraturan Mahkamah Konsitisi, Peraturan Ketua Mahkamah Konsitisi, dan Keputusan Ketua Mahkamah Konsitisi	1) Peraturan Mahkamah Konsitisi yang baru/ revisi/ penghapusan; 2) Peraturan Ketua Mahkamah Konsitisi yang baru/ revisi/ penghapusan; 3) Keputusan Ketua Mahkamah Konsitisi yang baru/ revisi/ penghapusan.	√	√	√	√	√	1) Hakim Konsitisi 2) Kepaniteraan; 3) Biro HAK; 4) Unit terkait.
----	------------------------	--	---	---	---	---	---	---	--

3. Kelompok Kerja Penataan Organisasi/Kelembagaan

Program: Penataan dan Penguatan Organisasi									
No.	Isu Strategis	Kegiatan	Output	Pelaksanaan (Tahun)					Leading Sector
				2020	2021	2022	2023	2024	
1.	Penataan Organisasi	1) Peyederhanaan Struktur Organisasi dan Tata Kerja MK:							
		a. Usulan Perubahan SOTK MK;	Surat Usulan dan Naskah Akademik			√			Biro SDMO
		b. Pembentukan Tim Penataan SOTK MK;	Surat Keputusan Sekretaris Jenderal tentang Tim 9		√				Biro SDMO
		c. Pembahasan Usulan SOTK;	Surat undangan rapat, nota dinas, notulensi	√	√				Biro SDMO
		d. Pembahasan Perpres tentang SOTK MK;	Naskah Akademik				√		Biro SDMO
		e. Penyusunan Draft Final Perpres tentang SOTK;	Draft Final Perpres SOTK MK			√	√	√	Biro SDMO



f. Final Perpres tentang SOTK;	Naskah Final Perspres SOTK MK			√	√	√	Biro SDMO
g. Pembahasan Persekjen MK tentang SOTK MK;	Draft Persekjen MK			√	√	√	Biro SDMO
h. Finalisasi Persekjen MK tentang SOTK MK;	Draft Final Persekjen MK			√	√		Biro SDMO
i. Final Persekjen MK tentang SOTK MK;	Naskah Final Persekjen MK tentang SOTK			√	√		Biro SDMO
2) Pelaksanaan penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional di lingkungan MK:						
a. Koordinasi usulan penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional dengan KemenPAN dan RB;	Surat Undangan rapat, nota dinas, notulensi				√	√	Biro SDMO
b. Sosialisasi Jabatan Fungsional kepada Unit Kerja dan ASN MK;	Surat undangan narasumber, ST Narasumber, Surat Undangan Peserta Sosialisasi, Nota Dinas dan Notulensi		√				Biro SDMO
c. Pembahasan usulan ulang atas rekomendasi KemenPAN dan RB tentang penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional;	Surat Undangan dan Nota Dinas					√	Biro SDMO
d. Pelaksanaan Pelantikan Jabatan Fungsional di lingkungan MK;	Surat Undangan dan Nota Dinas					√	Biro SDMO
e. Melakukan penyesuaian PMK tentang Kelas Jabatan di Lingkungan MK;	Surat undangan rapat dan surat usulan ke Menpan RB					√	Biro SDMO



		f. Pengusulan Jabatan Fungsional tertutup (angka kredit): - Jabatan Fungsional Kepaniteraan; - Jabatan Analis Perkara Konstitusi.	Surat Usulan dan Naskah Akademik					√	Biro SDMO, Kepaniteraan dan Biro HAK
2.	Evaluasi Kelembagaan	1) Penyusunan Struktur Organisasi dan Tata Kerja MK (eselon II ke bawah)							
		a. Pembahasan dengan Tim SOTK dengan melakukan evaluasi struktur, tugas dan fungsi dan kinerja yang dihasilkan;	Surat Undangan dan Nota Dinas			√			Biro SDMO
		b. Melakukan evaluasi terhadap struktur organisasi yang ada dan rencana struktur organisasi yang akan dibentuk;	Surat Pengantar, LKE Evaluasi Kelembagaan dan Nota Dinas			√			Biro SDMO
		c. Menyiapkan jabatan fungsional yang sesuai dengan struktur organisasi yang baru dengan mempertimbangkan tugas dan fungsinya.	Surat Undangan, Nota Dinas, Notulensi, dan SK Jabatan Fungsional			√			Biro SDMO

4. Kelompok Kerja Penataan Tata Laksana

Program: Penataan Tata Laksana									
No.	Isu Strategis	Kegiatan	Output	Pelaksanaan (Tahun)					Leading Sector
				2020	2021	2022	2023	2024	
1.	Proses Bisnis dan Prosedur Operasional Tetap (<i>Standard</i>)	1) Rapat Kordinasi dengan Kemenpan RB terkait	Dokumen Rapat		√				Biro SDMO



	Operating Procedure/SOP)	penyempurnaan peta proses bisnis							
		2) Identifikasi dan evaluasi terhadap proses utama dan pendukung guna penyempurnaan peta proses bisnis	Dokumen Evaluasi		√				Biro SDMO
		3) Penyempurnaan Peta Proses Bisnis Level 0	Dokumen Penyempurnaan Peta Proses Bisnis			√			Biro SDMO
		4) Penyusunan/ Penyempurnaan Peta Proses Bisnis Level Sub-Proses dan Peta Lintas Fungsi	Dokumen Penyempurnaan Peta Sub-Proses Bisnis			√			Biro SDMO
		5) Penyusunan/ Penyempurnaan SOP pada seluruh unit kerja melalui aplikasi e-SOP	e-SOP	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		6) Review e-SOP berdasarkan Transformasi Digital	Evaluasi e-SOP		√				Biro SDMO
		7) Evaluasi penerapan SOP	Dokumen Evaluasi			√	√		Biro SDMO
		8) Pengintegrasian seluruh SOP dengan proses bisnis MK	Dokumen Cascading Peta Proses Bisnis/ Integrasi SOP dengan Probis					√	Biro SDMO
2.	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi dan Percepatan Transformasi Digital	1) Penerapan <i>digital signature</i>	Laporan penerapan <i>digital signature</i>	√	√			Pusat TIK	
		2) Pembentukan Tim SPBE	Surat Keputusan tentang Tim SPBE			√		Pusat TIK	
		3) Penyusunan Peraturan Penerapan SPBE di Lingkungan Mahkamah Konstitusi	Peraturan			√		Pusat TIK	



		4) Penyiapan Pusat Data dan Infrastruktur SPBE	Infrastruktur SPBE			√			Pusat TIK
		5) Implementasi SPBE bidang Administrasi Yudisial dan Administrasi Umum: - Persidangan Jarak Jauh	Dokumen Monitoring	√	√	√	√	√	Pusat TIK
		6) Evaluasi Penerapan SPBE di Lingkungan Mahkamah Konstitusi	Dokumen Evaluasi			√	√	√	Pusat TIK
		7) Pengembangan/ reuiu sistem informasi kepegawaian	Aplikasi			√	√	√	Pusat TIK
		8) Pengembangan/ reuiu sistem informasi persuratan (<i>e-office</i>) dan kearsipan	Aplikasi	√	√	√	√	√	Pusat TIK
3.	Implementasi Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik (KIP)	1) Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik Terkait Area Tata Laksana: - Transformasi Digital; - Kebijakan PPID.	Dokumen Kebijakan	√	√	√	√	√	Biro Humas dan Protokol (HP)
		2) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan KIP:	Laporan Monev pelaksanaan KIP		√	√	√	√	Biro HP
		3) Predikat Badan Publik Informatif dalam Anugerah Keterbukaan Informasi Publik	Predikat Badan Publik Informatif		√	√	√	√	Biro HP
4.	Manajemen Kearsipan	1) Pengelolaan Arsip Berbasis Teknologi Informasi	Aplikasi Kearsipan (e-Minutasi dan SIKD)	√	√	√	√	√	Biro Umum
		2) Penyusunan/ Penyempurnaan Peraturan Sekjen tentang Tata Kelola Kearsipan di	Dokumen Peraturan Sekjen		√	√	√	√	Biro Umum



		lingkungan MK: - Peraturan Sekjen tentang Pedoman Pengelolaan Arsip Terjaga - Peraturan Sekjen tentang Klasifikasi Arsip - Peraturan Sekjen tentang Pedoman Pengelolaan Arsip Elektronik - dll							
		3) Penyusunan kebijakan tentang kewajiban penggunaan aplikasi sistem informasi kearsipan dinamis bagi PNS dan PPNPN di lingkungan MK	Surat edaran		√				Biro SDMO
		4) Indeks Penyelenggaraan Kearsipan	Indeks Penyelenggaraan Kearsipan Baik/ Unggul		√	√	√	√	Biro Umum
		5) Penyusunan Penilaian Kinerja Kearsipan	Dokumen penilaian kinerja	√	√	√	√	√	Biro Umum
		6) Pelatihan SDM Pengelolaan Arsip	Laporan/ sertifikat pelatihan	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		7) Menambah jumlah SDM pengelolaan arsip	Dokumen Pengadaan SDM Kearsipan melalui formasi atau mutasi			√	√	√	Biro SDMO
		8) Pembangunan/ Penyediaan <i>Record Center</i> (gedung Arsip MKRI)	<i>Record Center</i> (gedung Arsip MKRI)	√	√	√	√	√	Biro Umum
5.	Sistem Kerja ASN MK	1) Penyusunan/	Peraturan Sekjen		√	√			Biro Umum



Penyempurnaan Peraturan Sekjen terkait Standar Sarana dan Prasarana di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK

<p>2) Penyusunan/ Penyempurnaan Kebijakan hari dan jam kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Surat Edaran tentang pelaksanaan WFH; - Surat edaran tentang pelaksanaan WFO dan WFH di lingkungan MK; - Surat edaran tentang penyesuaian sistem kerja pegawai pada masa PPKM Darurat Covid-19; - Surat Edaran tentang penyesuaian sistem kerja pegawai pada masa pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat level 4; - Surat Edaran tentang penyesuaian sistem kerja pegawai pada masa pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat level 3; - Surat Edaran tentang penyesuaian sistem kerja pegawai pada masa pemberlakuan 	<p>Surat Edaran/ kebijakan</p>	<p>√</p>	<p>√</p>	<p>√</p>		<p>Biro SDMO</p>
---	--------------------------------	----------	----------	----------	--	------------------



		pembatasan kegiatan masyarakat level 2; - Surat Edaran tentang penyesuaian sistem kerja pegawai pada masa pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat level 1; - Keputusan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi tentang Penetapan Jam Kerja Pada Bulan Ramadhan; - dll.						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

5. Kelompok Kerja Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur

Program: Penataan dan Penguatan Sumber Daya Manusia Aparatur									
No.	Isu Strategis	Kegiatan	Output	Pelaksanaan (Tahun)					Leading Sector
				2020	2021	2022	2023	2024	
1.	Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	1) Penyusunan Proyeksi Kebutuhan 5 Tahun;	Proyeksi Kebutuhan 5 Tahun	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		2) Penyusunan <i>Bezzeting</i> Pegawai;	<i>Bezzeting</i> Pegawai	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		3) Pemutakhiran Data pada E-Formasi;	<i>Database</i> E-Formasi	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		4) Pengusulan Formasi Kebutuhan ASN di E-Formasi;	Usulan Formasi Kebutuhan ASN		√	√	√	√	Biro SDMO
		5) Rapat Koordinasi terkait Pengajuan Usulan Formasi Kebutuhan ASN.	Laporan, Notulensi, Dokumentasi Rapat		√	√	√	√	Biro SDMO
2.	Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN	1) Penyebarluasan Pengumuman Penerimaan Pegawai di berbagai Media	Pengumuman Penerimaan Pegawai	√	√	√			Biro SDMO
		2) Penerapan Mekanisme	Aplikasi/ <i>Website</i>	√	√	√			Biro SDMO



		Pendaftaran secara <i>Online</i>	Pendaftaran						
		3) Penyusunan Persyaratan dan Proses Seleksi Penerimaan Pegawai	Pedoman Seleksi Pegawai	√	√	√			Biro SDMO
		4) Penyebarluasan Pengumuman Hasil Seleksi secara Terbuka	Pengumuman Hasil Seleksi	√	√	√			Biro SDMO
3.	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	1) Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai	Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		2) Pelaksanaan berbagai Diklat Teknis bagi Pegawai	Nota Dinas, Surat Usulan, Surat Tugas, Laporan Diklat, Sertifikat Diklat	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		3) Peningkatan Kemampuan Bahasa melalui Diklat Bahasa Inggris	Nota Dinas, Skor TOEFL/ IELTS, Sertifikat, Laporan Diklat	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		4) Peningkatan Kemampuan Pegawai melalui Kegiatan Rintisan Gelar	Nota Dinas, Surat Izin Belajar/ SK Tugas belajar, Transkrip Nilai, Ijazah, Skripsi/ Thesis/ Disertasi	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		5) Pelaksanaan <i>Assessment</i> Pegawai	Hasil <i>Assessment</i>		√				Biro SDMO
		6) Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pegawai	Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi	√	√	√	√	√	Biro SDMO
4.	Promosi Jabatan dilakukan secara Terbuka	1) Penyusunan Kebijakan Promosi Terbuka	Pedoman Pelaksanaan Promosi Terbuka	√					Biro SDMO
		2) Penyusunan Panitia Seleksi yang Independen	Surat Keputusan Panitia Seleksi	√					Biro SDMO
		3) Pelaksanaan Promosi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi	Laporan Pelaksanaan, Dokumentasi Kegiatan	√					Biro SDMO



		4) Penyebarluasan Pengumuman Hasil Seleksi Secara Terbuka	Pengumuman Hasil Seleksi	√						Biro SDMO
5.	Penetapan Kinerja Individu	1) Pengintegrasian Aplikasi SKP dan E Kinerja	Integrasi Aplikasi SKP dan E-Kinerja		√					Biro SDMO
		2) Penerapan Aplikasi SKP BKN	Aplikasi SKP BKN		√					Biro SDMO
		3) Pengintegrasian Aplikasi SKP MK dengan BKN	Integrasi Aplikasi SKP MK dan SKP BKN		√					Biro SDMO
		4) Rapat Koordinasi terkait Penerapan Aplikasi SKP BKN	Laporan, Notulensi, Dokumentasi Rapat		√					Biro SDMO
		5) Sosialisasi Penggunaan Aplikasi SKP BKN	Laporan Sosialisasi		√	√				Biro SDMO
		6) Penyusunan Pedoman SKP	Pedoman SKP			√				Biro SDMO
		7) Pengembangan Aplikasi SKP	Aplikasi SKP	√	√	√	√	√		Biro SDMO
		8) Evaluasi Penggunaan Aplikasi SKP	Hasil Evaluasi Aplikasi SKP		√	√	√	√	√	Biro SDMO
		9) Evaluasi Nilai SKP Tahunan	Hasil Evaluasi SKP Tahunan	√	√	√	√	√	√	Biro SDMO
6.	Penegakan Aturan Disiplin/ Kode Etik/ Kode Perilaku Pegawai	1) Penyusunan Aturan terkait Disiplin Pegawai	Surat Edaran/ Pemberitahuan/ Surat Keputusan	√	√	√	√	√		Biro SDMO
		2) Penginputan dan Rekapitulasi Kehadiran Pegawai	Laporan Rekapitulasi Kehadiran	√	√	√	√	√		Biro SDMO
		3) Monitoring dan Evaluasi atas Pelaksanaan Aturan Disiplin Pegawai	Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi	√	√	√	√	√		Biro SDMO
		4) Menetapkan Pegawai Teladan setiap Tahun untuk Pegawai PNS dan Non PNS	Surat Keputusan dan Sertifikat Pegawai Teladan	√	√	√	√	√		Biro SDMO
		5) Pemberian Sanksi berupa Surat Peringatan kepada Pegawai	Surat Teguran, Surat Peringatan, Hukuman Disiplin	√	√	√	√	√		Biro SDMO
7.	Pelaksanaan Evaluasi Jabatan	1) Menyusun Informasi Faktor Jabatan	Dokumen Informasi Faktor Jabatan	√	√					Biro SDMO
		2) Evaluasi Analisis Beban Kerja	Hasil Evaluasi ABK		√	√				Biro SDMO



		(ABK)						
		3) Penetapan Peta Jabatan	Dokumen Peta Jabatan	√	√	√	√	√
		4) Penetapan Kelas Jabatan	Dokumen Kelas Jabatan	√	√			
		5) Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)	Dokumen SKJ	√	√			
		6) Penyederhanaan Birokrasi	Laporan	√	√	√		
8.	Sistem Informasi Kepegawaian	1) Melakukan Pemutakhiran Data Pegawai pada SIMPEG	Database SIMPEG	√	√	√	√	√
		2) Pengembangan Aplikasi SIMPEG	Database SIMPEG		√	√	√	√
		3) Pengintegrasian Aplikasi SIMPEG dengan aplikasi internal maupun eksternal	Integrasi Aplikasi SIMPEG		√	√	√	√
		4) Evaluasi Penggunaan Aplikasi SIMPEG	Hasil Evaluasi Aplikasi		√	√	√	√
9.	Assessment Pegawai	1) Perencanaan Kegiatan <i>Assessment</i> Pegawai	Dokumen Perencanaan <i>Assessment</i>		√			
		2) Rapat Pembahasan Kegiatan <i>Assessment</i> Pegawai	Laporan, Notulensi, Dokumentasi Rapat		√			
		3) Pelaksanaan <i>Assessment</i> Pegawai	Laporan Pelaksanaan, Hasil <i>Assessment</i>		√			
		4) Penyusunan Pemetaan Kompetensi Pegawai	Dokumen Pemetaan Kompetensi Pegawai		√	√	√	√
		5) Penyusunan <i>Gap</i> Kompetensi Pegawai	Dokumen <i>Gap</i> Kompetensi Pegawai		√	√	√	√
		6) Perencanaan Pengembangan Pegawai	Dokumen Perencanaan Pengembangan		√	√	√	√
10.	Penyetaraan Jabatan	1) Identifikasi dan Pemetaan Jabatan Fungsional	Dokumen Pemetaan Jabatan Fungsional	√	√			
		2) Rapat Pembahasan Peralihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional	Laporan, Notulensi, Dokumentasi Rapat	√	√			



		3) Laporan Pembahasan Peralihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional	Laporan	√	√				Biro SDMO
		4) Penyusunan Bagan Struktur Organisasi MK dalam rangka penyederhanaan Birokrasi	Dokumen Bagan Struktur Organisasi MK		√				Biro SDMO
		5) Pengusulan Peralihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional ke Kemen PANRB	Surat Usulan ke Kementerian PANRB		√				Biro SDMO
		6) Penetapan Peralihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional oleh Kemen PANRB	Surat Penetapan oleh Kementerian PANRB		√	√			Biro SDMO
		7) Pembuatan Persekjen baru tentang Organisasi MK	Persekjen Organisasi			√			Biro SDMO
11.	Manajemen Talenta	1) Rapat Koordinasi terkait Penyusunan Konsep dan Identifikasi Manajemen Talenta	Laporan, Notulensi, Dokumentasi Rapat		√				Biro SDMO
		2) Penyusunan Aplikasi Manajemen Talenta	Aplikasi Manajemen Talenta		√				Biro SDMO
		3) Akuisisi Talenta	Penetapan jabatan kritikal, hasil analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, pemetaan talenta, penetapa kelompok rencana suksesi, penetapan talenta dan rencana penempatannya		√	√			Biro SDMO
		4) Pengembangan Talenta	Dokumen rencana pengembangan karir, kompetensi, dan kualifikasi			√	√	√	Biro SDMO
		5) Retensi Talenta	Dokumen rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan,			√	√	√	Biro SDMO



		perluasan jabatan, penghargaan						
	6) Penempatan Talenta	Surat Keputusan Mutasi/ Perpindahan Pegawai			√	√	√	Biro SDMO

6. Kelompok Kerja Penguatan Akuntabilitas

Program: Penguatan Akuntabilitas									
No.	Isu Strategis	Kegiatan	Output	Pelaksanaan (Tahun)					Leading Sector
				2020	2021	2022	2023	2024	
1.	Keterlibatan Pimpinan	1) Telah Menetapkan Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi Tahun 2020-2024	Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi Tahun 2020-2024	√					Biro Renkeu
		2) Telah Melaksanakan Kegiatan Penyusunan Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi Tahun 2020-2024	Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi Tahun 2020-2024	√		√			Biro Renkeu atas data dari seluruh unit kerja
		3) Melaksanakan Kegiatan Rapat Kerja Mahkamah Konstitusi dan Rapat Kerja Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi setiap tahun serta Rapat Evaluasi Anggaran seperti triwulan	1) Laporan Kegiatan Rapat Kerja Mahkamah Konstitusi dan Rapat Kerja Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi; 2) Laporan Rapat Evaluasi Anggaran.	√	√	√	√	√	Kegiatan diikuti oleh seluruh unit kerja, laporan disusun oleh Biro Renkeu
		4) Mengetahui dan Menetapkan Kegiatan Penyusunan Peraturan terkait pengelolaan	Persekjen Penyusunan LAKIP, Pedoman Pengukuran Kinerja,				√		Biro Renkeu



		akuntabilitas kinerja, seperti Persekjen Penyusunan LAKIP, Pedoman Pengukuran Kinerja, Persekjen Pedoman Pelaksanaan Survei	Persekjen Pedoman Pelaksanaan Survei						
		5) Mengetahui dan Menetapkan Penyusunan Laporan Keuangan dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Laporan Keuangan, dan Laporan Kinerja (LAKIP)	√	√	√	√	√	Biro Renkeu, dan seluruh unit kerja untuk LAKIP Eselon I dan II
		6) Melaksanakan Kegiatan Evaluasi Renstra 2020-2024 untuk penyusunan Renstra 2025-2029	Laporan Monitoring Renstra 2020-2024					√	Biro Renkeu
2.	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	1) Telah menyusun Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi Tahun 2020-2024	Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi Tahun 2020-2024	√					Biro Renkeu atas data dari seluruh unit kerja
		2) Menyusun Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi, dan Kalender Kegiatan	Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi, dan Kalender Kegiatan	√	√	√	√	√	Biro Renkeu atas data dari seluruh unit kerja
		3) Menayangkan Informasi Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran secara <i>real time</i> dalam laman mkri.id	Informasi Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran secara <i>real time</i> dalam laman mkri.id, Integrasi SIVIKA dan Laman mkri.id	√	√	√	√	√	1) Biro Renkeu; 2) Pusat TIK.
		4) Melakukan tindaklanjut atas Laporan Hasil Reviu Inspektorat/BPK	Laporan Tindak Lanjut Hasil Reviu Inspektorat/BPK	√	√	√	√	√	Inspektorat atas data dari seluruh unit kerja
		5) Menyusun dan mempublikasikan Laporan Keuangan dan Laporan	Publikasi Laporan Keuangan dan Laporan Akuntabilitas	√	√	√	√	√	1) Biro Renkeu; 2) Pusat TIK.



		Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Kinerja Instansi Pemerintah pada Laman mkri.id						
3.	Efektivitas dan Efisiensi Anggaran	1) Melakukan Penyusunan Rencana Penarikan Dana per bulan	Rencana Penarikan Dana	√	√	√	√	√	Biro Renkeu atas data dari seluruh unit kerja
		2) Melakukan Penyusunan Laporan Realisasi Anggaran PPK per bulan	Laporan Realisasi Anggaran PPK	√	√	√	√	√	Seluruh PPK
		3) Melaksanakan Rapat Evaluasi Anggaran per triwulan	Laporan Rapat Evaluasi Anggaran	√	√	√	√	√	Biro Renkeu atas data dari seluruh unit kerja
		4) Melaksanakan Revisi POK dan Revisi DIPA	Revisi POK dan Revisi DIPA	√	√	√	√	√	Biro Renkeu atas data dari seluruh unit kerja
4.	Pemanfaatan Aplikasi Akuntabilitas	1) Menggunakan dan Mengembangkan Aplikasi SKP, untuk penilaian prestasi kerja pegawai secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap SKP itu sendiri dan perilaku kerja Pegawai	Aplikasi SKP, Laporan SKP individu	√	√	√	√	√	Biro SDMO dan Pusat TIK, untuk digunakan oleh seluruh unit kerja
		2) Menggunakan, Mengevaluasi Aplikasi e-Kinerja (aplikasi untuk mengukur capaian kinerja dari target indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam PK), dan mengintegrasikan dengan Aplikasi SKP (aplikasi Sasaran Kinerja Pegawai untuk mengukur capaian kinerja individu tiap bulan)	Integrasi e-Kinerja dan SKP	√	√	√	√	√	1) Biro Renkeu; 2) Pusat TIK; 3) Biro SDMO.



3)	Menggunakan dan Mengembangkan Aplikasi SIVIKA (aplikasi verifikasi, perbendaharaan dan realisasi anggaran internal MK yang diintegrasikan dengan aplikasi SAKTI milik Kemenkeu)	Aplikasi SIVIKA	√	√	√	√	√	Biro Renkeu, untuk digunakan oleh seluruh PPK
4)	Menggunakan dan Mengembangkan Aplikasi Absensi <i>Online</i> (aplikasi yang digunakan pegawai MK untuk mengisi daftar hadir secara <i>online</i> baik ketika WFO maupun WFH)	Aplikasi Absensi <i>Online</i>	√	√	√	√	√	Biro SDMO dan Pusat TIK, untuk digunakan oleh seluruh unit kerja
5)	Menggunakan Aplikasi SAKTI, MonSAKTI, OMSPAN (aplikasi penganggaran dan keuangan milik Kemenkeu untuk akuntabilitas anggaran)	Aplikasi SAKTI, MonSAKTI, OMSPAN	√	√	√	√	√	Biro Renkeu, untuk digunakan oleh seluruh PPK
6)	Menggunakan Aplikasi SMART Monev DJA (aplikasi monitoring dan evaluasi capaian kinerja dan anggaran tiap bulan milik Kemenkeu), Aplikasi e-Monev Bappenas (aplikasi monitoring dan evaluasi capaian kinerja dan anggaran tiap bulan milik Bappenas), Aplikasi TEPR (aplikasi monitoring dan evaluasi capaian realisasi rencana pengadaan milik Sekretariat Kabinet)	Laporan Aplikasi SMART, Aplikasi e-Monev Bappenas, Aplikasi TEPR	√	√	√	√	√	Biro Renkeu atas data dari seluruh unit kerja
7)	Menggunakan Aplikasi SIGAPP untuk akses informasi gaji pegawai dan pejabat	Aplikasi SIGAPP	√	√	√	√	√	Biro Renkeu, untuk digunakan oleh seluruh



									Pegawai di seluruh unit kerja
		8) Melaksanakan evaluasi pengembangan aplikasi SKP, SIVIKA, Absensi <i>Online</i> dan evaluasi pemanfaatan Aplikasi SAKTI, MonSAKTI, OMSPAN, SMART Monev DJA, Aplikasi <i>Smart Monev</i> Bappenas, Aplikasi TEPR	Laporan Evaluasi	√	√	√	√	√	Masing-masing unit kerja pengembang / pengguna aplikasi
5.	Pemberian <i>Reward and Punishment</i>	1) Pengisian data Capaian Kinerja pegawai setiap bulan pada aplikasi e-Kinerja dan SKP sebagai dasar perhitungan pemberian tunjangan kinerja	Laporan Capaian Kinerja Individu	√	√	√	√	√	1) Biro Renkeu; 2) Biro SDMO; 3) Pusat TIK.
		2) Pemilihan Pegawai Teladan setiap tahun melalui voting pada aplikasi <i>dashboard</i> tiap pegawai	Pegawai Teladan Tahunan	√	√	√	√	√	1) Biro SDMO; 2) Pusat TIK.
		3) Piala Bergilir SIKD bagi Unit kerja dan 10 pegawai dengan respon surat tercepat setiap bulan	Top 10 pegawai dan unit kerja dengan respon surat tercepat		√	√	√	√	Pusat TIK
		4) Unit Kerja yang mendapat Predikat Zona Integritas	Predikat Zona Integritas Unit Kerja		√	√	√	√	Inspektorat
		5) Menyampaikan Hasil Penilaian Manajemen Talenta dan Merit System	Laporan Hasil Penilaian Manajemen Talenta dan <i>Merit System</i>			√	√	√	1) Biro SDMO; 2) Pusat TIK.
6.	Kerangka Logis Kinerja	1) Menyusun Dokumen Kerangka Logis dengan data dukung: SOTK, Renstra, Cascading	Dokumen Kerangka Logis	√	√	√	√	√	1) Biro SDMO; 2) Biro Renkeu
		2) Menyusun Cascading Kinerja, dari Level Tertinggi sampai dengan level individu	Dokumen Cascading Kinerja	√	√	√	√	√	Biro Renkeu atas data dari seluruh unit



		masing-masing staf							kerja
		3) Akan menyusun peta proses bisnis sesuai Restrukturisasi SOTK MK	Peta proses bisnis				√	√	Biro SDMO

7. Kelompok Kerja Penguatan Pengawasan

Program: Penguatan Pengawasan									
No.	Isu Strategis	Kegiatan	Output	Pelaksanaan (Tahun)					Leading Sector
				2020	2021	2022	2023	2024	
1.	Gratifikasi	1) Penyempurnaan kebijakan pengelolaan gratifikasi di lingkungan kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi	Perbaikan Pedoman Pengelolaan Gratifikasi	√	√	√	√	√	Inspektorat
		2) Internalisasi Gratifikasi di lingkungan Mahkamah Konstitusi	Kegiatan sosialisasi Gratifikasi	√	√	√	√	√	1) Inspektorat; 2) Biro Humas dan Protokol.
		3) Penyusunan identifikasi titik rawan praktik gratifikasi di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah konstitusi	Dokumen Titik Rawan Gratifikasi		√	√	√	√	Inspektorat
		4) Peningkatan kompetensi UPG (unit pengendalian gratifikasi) di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi	Pelaksanaan Diklat	√	√	√	√	√	SDMO
		5) Monitoring dan evaluasi pengelolaan gratifikasi di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi	Laporan Monev	√	√	√	√	√	Inspektorat
2.	Penerapan SPIP (Sistem Pengendalian	1) Pelaksanaan SPIP Terintegrasi di Lingkungan	Hasil <i>Self Assesment</i> Pelaksanaan SPIP		√	√	√	√	Inspektorat



	Intern Pemerintah)	MK	pada MK						
		2) Penyempurnaan Pengelolaan Risiko di Lingkungan Mahkamah Konstitusi	Dokumen Profil Risiko di Lingkungan Mahkamah Konstitusi	√	√	√	√	√	Inspektorat
		3) Penyempurnaan Pengelolaan Tindak Lanjut Hasil Temuan	Pembangunan aplikasi e-TLHP	√	√	√	√	√	Inspektorat
		4) Pembangunan CACM (<i>Continuous Auditing dan Continuous Monitoring</i>)	Terwujudnya Sistem Aplikasi CACM			√	√	√	Inspektorat
		5) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan	Laporan monitoring dan evaluasi	√	√	√	√	√	Inspektorat
3.	Penanganan Pengaduan Masyarakat	1) Penyempurnaan kebijakan pengaduan masyarakat di Lingkungan Mahkamah Konstitusi	Kebijakan /Peraturan tentang Pengaduan Masyarakat yang terbaru	√	√	√	√	√	Inspektorat
		2) Mengintegrasikan seluruh saluran pengelolaan pengaduan masyarakat dengan aplikasi SPAN LAPOR dari Men PAN dan RB	Laporan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat melalui SPAN LAPOR	√	√	√	√	√	Inspektorat
		3) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengaduan masyarakat	Laporan Pelaksanaan Pengelolaan Dumas	√	√	√	√	√	Inspektorat
4.	<i>Whistle Blowing System</i>	1) Penyempurnaan kebijakan pengelolaan WBS (<i>Whistleblowing system</i>)	Perbaikan Pedoman	√	√	√	√	√	Inspektorat
		2) Penambahan fitur aplikasi WBS (<i>whistleblowing system</i>)	Tampilan Aplikasi dengan Fitur Baru	√	√				Inspektorat
		3) Mengintegrasikan sistem WBS (<i>whistle blowing system</i>) dengan KPK	Kerja Sama Pelaporan WBS dengan KPK	√	√	√	√	√	Inspektorat
		4) Monitoring dan evaluasi WBS (<i>Whistleblowing System</i>)	Laporan	√	√	√	√	√	Inspektorat
5.	Penanganan Benturan Kepentingan	1) Penyempurnaan kebijakan terkait dengan benturan	Pedoman Benturan Kepentingan		√	√	√	√	Inspektorat



		kepentingan							
		2) Pemetaan benturan kepentingan di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi	Peta Benturan Kepentingan Pada Unit Kerja di Mahkamah Konstitusi	√	√	√	√	√	Inspektorat
		3) Internalisasi penanganan benturan kepentingan di lingkungan kepaniteraan dan sekretariat jenderal Mahkamah Konstitusi	Kegiatan Sosialisasi	√	√	√	√	√	Inspektorat
		4) Monitoring dan evaluasi pengelolaan penanganan benturan kepentingan secara berkala	Laporan	√	√	√	√	√	Inspektorat
6.	Pembangunan Zona Integritas	1) Penyempurnaan kebijakan pembangunan zona integritas di Lingkungan kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi	Revisi Pedoman Pembangunan Zona Integritas Pada Unit Kerja	√	√	√			Inspektorat
		2) Meningkatkan Jumlah Unit Kerja yang mendapat predikat WBK/WBBM	Pengusulan predikat WBK/WBBM ke TPN	√	√	√	√	√	Inspektorat
		3) Internalisasi Pembangunan ZI ke seluruh Unit Kerja	Kegiatan Sosialisasi	√	√	√	√	√	Inspektorat dan Biro SDMO
		4) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembangunan zona integritas di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi	Laporan	√	√	√	√	√	Inspektorat
7.	Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	1) Penyempurnaan Kebijakan Pengawasan	Pembaharuan <i>Audit Charter</i> , Pedoman Pengawasan Internal	√	√	√	√	√	Inspektorat
		2) Peningkatan kompetensi APIP di lingkungan kepaniteraan dan sekretariat jenderal	Pelaksanaan Diklat Teknis/Substansi	√	√	√	√	√	Inspektorat



		Mahkamah Konstitusi secara berkala							
		3) Peningkatan kegiatan pengembangan profesi JFA	Usulan sertifikasi keahlian /profesi	√	√	√	√	√	Inspektorat
		4) Pelaksanaan telaah sejawat	Laporan telaah sejawat			√	√	√	Inspektorat
		5) Monitoring dan evaluasi penyusunan program kerja pengawasan tahunan	Laporan	√	√	√	√	√	Inspektorat
8.	Penyampaian LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara)	1) Pendampingan /Konsultasi Penyelesaian LHKPN bagi yang memerlukan	Pendampingan	√	√	√	√	√	Inspektorat
		2) Monitoring Pelaporan LHKPN	Laporan	√	√	√	√	√	Inspektorat

8. Kelompok Kerja Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Program: Pelayanan Publik									
No.	Isu Strategis	Kegiatan	Output	Pelaksanaan (Tahun)					Leading Sector
				2020	2021	2022	2023	2024	
1.	Standar Pelayanan	1) Evaluasi Tahunan terhadap Pelaksanaan Persekjen Pedoman Standar Pelayanan Publik	Perubahan Persekjen Pedoman Standar Pelayanan Publik	√	√	√	√	√	1) Biro SDMO; 2) Biro HAK.
		2) Penyusunan kajian urgensi layanan terhadap kaum difabel	Hasil Kajian Urgensi layanan terhadap kaum difabel			√	√		3) Biro SDMO; 4) Biro HAK.
		3) Penyusunan Persekjen Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas di Lingkungan Mahkamah Konstitusi	Persekjen Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas di Lingkungan Mahkamah Konstitusi			√	√	√	Biro HAK
		4) Penyusunan kajian terhadap kompensasi, reward, dan	Hasil kajian kompensasi, reward,			√	√		1) Biro SDMO; 2) Biro HAK;



		<i>punishment</i> (dan implementasinya) pada standar pelayanan	dan <i>punishment</i> (dan implementasinya) pada standar pelayanan						3) Biro Humas dan Protokol
2.	Budaya Pelayanan Publik	1) Penyelenggaraan Workshop/Kegiatan bagi Para Pegawai Penyelenggara Pelayanan Publik	Terselenggaranya Workshop/Kegiatan	√	√	√	√	√	Biro SDMO
		2) Perbaiki Loker Penerimaan Perkara yang Ramah terhadap Kaum Difabel	Loker Penerimaan Perkara yang Ramah terhadap Kaum Difabel			√	√	√	1) Biro SDMO; 2) Biro HAK; 3) Biro Umum
		3) Diskusi 3 Bulan Sekali Antar Pegawai Penyelenggara Pelayanan untuk Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Hasil Diskusi yang Dijadikan Bahan Perubahan Persekjen Pedoman Standar Pelayanan Publik			√	√	√	Biro SDMO
3.	Pengelolaan Pengaduan	1) Pengintegrasian Fitur yang Berkaitan dengan Pengelolaan Pengaduan yang Terdapat di Laman MK (Aplikasi WBS dan SP4N LAPOR) Agar Lebih Mudah Diakses Masyarakat	Fitur Pengelolaan Pengaduan di Laman MK Telah Terintegrasi			√	√	√	1) Biro SDMO; 2) Biro HAK; 3) Pusat TIK
		2) Evaluasi Tahunan Efektivitas Sistem WBS (<i>Whistle Blowing System</i>) MK	Hasil evaluasi efektivitas sistem WBS MK			√	√	√	Inspektorat
		3) Penguatan manajemen tindak lanjut laporan di SP4N-LAPOR	Mekanisme tindak lanjut SP4N-LAPOR			√	√	√	Inspektorat
4.	Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan (Survei Kepuasan Masyarakat)	1) Penyediaan Aplikasi SKM yang Dapat Diakses Secara Langsung Setelah Pengguna Menerima Layanan	Aplikasi SKM			√	√	√	1) Biro SDMO; 2) Biro HAK; 3) Biro Humas dan Protokol; 4) Biro Renkeu;



								5) Pusat TIK	
		2) Pelaksanaan SKM 3 Bulan Sekali Terhadap Pelayanan Publik yang Terdapat di Persekjen Pedoman Standar Pelayanan Publik	Hasil SKM 3 Bulan Sekali			√	√	√	1) Biro SDMO; 2) Biro HAK; 3) Biro Humas dan Protokol; 4) Biro Renkeu; 5) Pusat TIK
		3) Pelaksanaan Evaluasi Hasil SKM yang Disesuaikan dengan Perkembangan Layanan dan Masukan dari Masyarakat	Hasil Evaluasi SKM 3 Bulan Sekali			√	√	√	1) Biro SDMO; 2) Biro HAK; 3) Biro Humas dan Protokol; 4) Biro Renkeu; 5) Pusat TIK
5.	Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Inovasi Pelayanan Publik	1) Pengkajian rencana pengembangan laman MK ramah kaum difabel	Hasil kajian pengembangan laman MK ramah kaum difabel			√	√		1) Biro Humas dan Protokol; 2) Pusat TIK
		2) Pengembangan Laman MK yang Ramah Terhadap Kaum Difabel Tunanetra	Laman MK yang Ramah Kaum Difabel				√	√	1) Biro Humas dan Protokol; 2) Pusat TIK
		3) Penyusunan kajian urgensi fasilitas area bermain anak	Hasil kajian urgensi fasilitas area bermain anak			√	√		1) Biro SDMO; 2) Biro Umum
		4) Pengklasifikasian Fitur-fitur dan Pemutakhiran Tampilan di Laman MK Agar Lebih Mudah Diakses Masyarakat	Pemutakhiran fitur-fitur dan tampilan di Laman MK			√	√	√	1) Biro Humas dan Protokol; 2) Pusat TIK



BAB VI PENUTUP

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi Tahun 2020 – 2024 merupakan kelanjutan dari proses perbaikan dan perubahan guna mewujudkan Mahkamah Konstitusi menjadi lebih baik yang telah dimulai sejak Tahun 2011 – 2014 dan dilanjutkan dengan Program Reformasi Birokrasi Tahun 2015 – 2019. Tahapan pelaksanaan Reformasi Birokrasi ini bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara lebih cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktik KKN. Guna memastikan tercapainya tujuan Reformasi Birokrasi seperti yang diharapkan, maka diperlukan dukungan penuh dari seluruh tingkatan, baik pelaksana Reformasi Birokrasi pada level Pusat, maupun pada level Unit Kerja, untuk ikut serta bertanggungjawab dalam upaya menyukseskan agenda Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi.

Road Map Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi Tahun 2020 – 2024 menjadi dokumen perencanaan, pedoman, dan petunjuk teknis bagi pelaksanaan 8 (delapan) Area Perubahan, yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Peraturan Perundangan/Deregulasi Kebijakan, Penataan Organisasi/Kelembagaan, Penataan Tata Laksana, Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. *Road Map* ini sejalan dengan komitmen Mahkamah Konstitusi untuk terus meningkatkan kualitas organisasi dan kelembagaan sehingga dapat menjadi lebih terukur, adaptif, terintegrasi, berbasis merit, transparan, efektif, efisien, dan berkelanjutan, menuju terwujudnya *World Class Bureaucracy*.

**SEKRETARIS JENDERAL,
M. GUNTUR HAMZAH**



Jalan Medan Merdeka Barat Nomor 6 Jakarta Pusat 10110
Telepon: (021) 2352-9000 | Faks. (021) 352-0177
Email: office@mkri.id
www.mkri.id