



PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 52.2 TAHUN 2023

Tentang Perubahan Atas Peraturan
Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi
Nomor 2.1 Tahun 2022
Tentang Road Map Reformasi Birokrasi
Mahkamah Konstitusi Tahun 2020-2024

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**# bangga
melayani
bangsa**

Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal
Mahkamah Konstitusi
2023



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

www.mkri.id

**PERATURAN
SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 52.2 TAHUN 2023**

TENTANG

**PERUBAHAN ATAS PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 2.1 TAHUN 2022 TENTANG ROAD MAP
REFORMASI BIROKRASI MAHKAMAH KONSTITUSI TAHUN 2020-2024**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH KONSTITUSI,

- Menimbang : a. bahwa Mahkamah Konstitusi dalam pelaksanaan pembangunan reformasi birokrasi berpedoman pada *Road Map* Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi;
- b. bahwa dalam rangka meningkatkan dampak reformasi birokrasi dalam mendukung capaian sasaran pembangunan nasional dan daya saing Indonesia dalam kancah internasional belum optimal dan penyelarasan kondisi yang akan dicapai pada level dampak dengan level fokus pelaksanaan reformasi birokrasi, Kementerian PAN RB telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan b, perlu menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi tentang Perubahan Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 2.1 Tahun 2022 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 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 233);
 6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 601);
 7. 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 PERUBAHAN ATAS PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 2.1 TAHUN 2022 TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI MAHKAMAH KONSTITUSI TAHUN 2020-2024.

Pasal I

Ketentuan dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi tentang Perubahan Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 2.1 Tahun 2022 tentang *Road Map*



Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi Tahun 2020-2024 diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan dalam Pasal 3 ayat (1) diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 3

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

- a. pendahuluan;
- b. evaluasi capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi 2015-2022;
- c. analisis lingkungan strategis;
- d. sasaran dan strategi reformasi birokrasi 2020-2024;
- e. manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi 2020-2024; dan
- f. penutup.

2. Ketentuan dalam Lampiran Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 2.1 Tahun 2022 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi Tahun 2020-2024 diubah sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.

Pasal II

Peraturan Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Ditetapkan di Jakarta,
pada tanggal 2 Oktober 2023
SEKRETARIS JENDERAL,
HERU SETIAWAN



LAMPIRAN
PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL
MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 52.2 TAHUN 2023
TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN
SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 2.1 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 PPHU), 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).

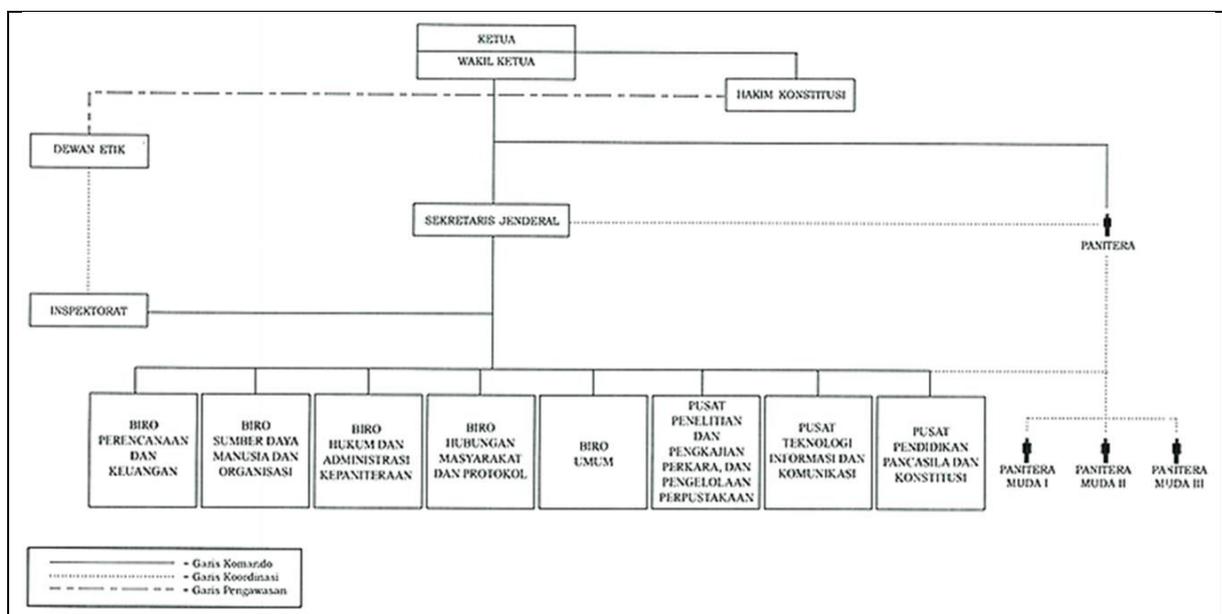
Setiap sidang pleno dipimpin oleh Ketua MK. Apabila Ketua MK berhalangan, persidangan dipimpin oleh Wakil Ketua MK. Apabila keduanya berhalangan, sidang dipimpin oleh ketua sementara yang dipilih dari dan oleh hakim konstitusi yang hadir. Sedangkan sidang panel hakim dipimpin oleh Ketua Panel Hakim yang 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 2015–2022

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 undang-undangan kebijakan)	Perundang-undangan (deregulasi) 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:
- 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
 - Hasil survei persepsi korupsi yang merupakan gambaran atas integritas pemberi layanan menunjukkan indeks 3,71 dalam skala 4 yang berarti masyarakat memiliki persepsi integritas aparatur pemberi layanan 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:

- Melanjutkan penyusunan *road map* RB 2020–2024 yang disesuaikan dengan permasalahan kinerja dari Renstra 2014–2019, *road map* RB nasional, dan dinamika strategis lainnya;
- Meningkatkan peran tim RB, *assessor*, dan *agent of change* khususnya pada unit kerja dengan peningkatan *monev* rencana aksi RB secara berkala;
- Melakukan evaluasi organisasi sehingga organisasi lebih efisien dan efektif menunjang kinerja organisasi;
- Meningkatkan kualitas pengembangan sistem informasi yang selaras dan mendukung perencanaan kinerja MK;
- Mempertahankan prestasi sangat baik atas pengelolaan kearsipan;
- 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;
- Melanjutkan implementasi SKP *online* sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja berdasarkan hasil penyempurnaan penjabaran kinerja;
- Meningkatkan kualitas pengawasan terkait gratifikasi, pengaduan masyarakat, benturan kepentingan;
- 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).

D. Indeks/Nilai Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi Tahun 2020–2022

1. Komponen Penilaian Rincian hasil evaluasi Indeks RB MK Tahun 2020 – 2022:

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai		
			2020	2021	2022
A.	Komponen Pengungkit				
	I. Pemenuhan	20,00	15,32	16,09	16,34
	II. Hasil Antara Area Perubahan	10,00	6,61	6,62	6,61
	III. Reform	30,00	19,37	20,43	21,00
	Total Komponen Pengungkit	60,00	41,30	43,14	43,95
B.	Komponen Hasil				



1.	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10,00	8,18	8,19	8,33
2.	Kualitas Pelayanan Publik	10,00	9,05	8,46	9,72
3.	Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN	10,00	9,30	8,15	8,85
4.	Kinerja Organisasi	10,00	7,41	8,12	7,62
	Total Komponen Hasil	40,00	33,94	32,92	34,52
	Indeks Reformasi Birokrasi (Pengungkit + Hasil)	100,00	75,24	76,06	78,47

2. **Hasil Antara MK** dari masing – masing instansi *leading sector* yang telah diterima oleh Kementerian PAN RB 2020 – 2022:

No.	Hasil Antara	Skala	Nilai			Sumber Data (K/L <i>leading sector</i>)
			2020	2021	2022	
1.	Sistem Merit	0-400	-	327,0	-	Komisi Aparatur Sipil Negara
2.	Kualitas Pengelolaan Aset	0-4	-	2,86	2,24	Kementerian Keuangan
3.	Profesional ASN	0-100	87	30,25	59,85	Badan Kepegawaian Negara
4.	Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	0-4	-	1,70	1,80	Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi



5.	Kualitas Pelayanan Publik	0-4	-	4,50	4,53	Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi
6.	Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	0-100	0	28,4	23,20	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah RI
7.	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	0-100	96,39	96,1	94,45	Kementerian Keuangan
8.	Maturitas SPIP	0-5	3	3	3	BPKP
9.	Kapabilitas APIP	0-5	3	3	3	BPKP
10.	Kualitas Pengelolaan Arsip	0-100	93,40	91,55	91,70	Arsip Nasional RI
11.	Indeks Reformasi Hukum	0-100	-	-	88,65	Kementerian Hukum dan HAM

3. **Komponen Hasil MK** dari masing – masing instansi *leading sector* (sumber data) yang telah diterima oleh Kementerian PAN RB 2021-2022:

No.	Komponen Hasil	Skala	Nilai		Sumber Data (K/L <i>leading sector</i>)	Leading Sector Unit Kerja
			2021	2022		
1.	Opini BPK	Opini	WTP	WTP	Badan Pemeriksa Keuangan	Seluruh unit kerja
2.	Nilai SAKIP	0-100	74,08	76,08	Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi	Biro Renkeu
3.	Indeks Persepsi Kualitas	0-100	84,57	97,20	Kementerian PAN dan	Biro SDMO dan UPP



	Pelayanan Publik (IPKP)				Reformasi Birokrasi	terkait, yaitu Pusat TIK
4.	Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	0-100	81,54	88,50	Survei Penilaian Integritas (SPI) oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)	Inspektorat
5.	Survei Internal Organisasi	0-100	87,37	87,34	SPI Internal oleh KPK	Inspektorat

4. Hal-hal yang perlu diperhatikan, dioptimalkan, dan Rekomendasi (2022):

No.	Perlu diperhatikan dan dioptimalkan	Rekomendasi Tim Evaluator RB
1.	Dalam meningkatkan tata Kelola SPBE Mahkamah Konstitusi telah melakukan kolaborasi layanan pengadaan barang/jasa dan layanan pengaduan pelayanan publik dengan layanan elektronik lainnya. Namun Mahkamah Konstitusi belum memiliki kebijakan internal mengenai pelaksanaan Tata Kelola Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE), sehingga berakibat masih rendahnya indeks SPBE pada Mahkamah Konstitusi	Menyusun kebijakan mengenai tata kelola pelaksanaan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) serta melakukan penguatan implementasi SPBE hingga tingkat unit kerja terkecil
2.	Berbagai kebijakan penguatan pengawasan telah dilakukan, namun monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pada tingkat unit kerja belum berjalan optimal	Meningkatkan monitoring dan evaluasi efektivitas penguatan pengawasan internal pada tingkat unit kerja
3.	Manajemen SDM belum terkelola dengan baik, pemetaan talenta sebagai dasar penempatan	Mengoptimalkan implementasi kebijakan manajemen talenta yang sudah dilakukan melalui



	jabatan kritikal/ suksesi belum dilakukan secara optimal dan assessment belum dilakukan pada seluruh pegawai	pemanfaatan rencana suksesi dalam penentuan penempatan JPT di lingkungan Mahkamah Konstitusi. Selanjutnya, melakukan assessment pada seluruh pegawai
4.	Penerapan <i>Regulatory Impact Assessment</i> (RIA) untuk mengidentifikasi dampak penerbitan peraturan/kebijakan tertentu, baru dilakukan terhadap sebagian kebijakan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi, belum mencakup keseluruhan peraturan/kebijakan Lembaga maupun unit/satuan kerja	Mendorong identifikasi kebijakan yang telah dilakukan dengan menjalankan <i>Regulatory Impact Assessment</i> (RIA) pada seluruh peraturan yang diterbitkan oleh Mahkamah Konstitusi hingga ke unit/satuan kerja untuk memastikan pelaksanaan kebijakan member dampak perbaikan yang semakin baik serta memastikan pelaksanaan evaluasi secara berkala dan berkesinambungan
5.	Mahkamah konstitusi belum memiliki kebijakan mengenai pemberian kompensasi terhadap penerima layanan yang tidak menerima layanan sesuai standar	Menyusun kebijakan mengenai pemberian kompensasi terhadap penerima layanan apabila tidak mendapatkan layanan sesuai dengan standar pelayanan yang sudah ditetapkan



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) Meningkatkan 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 pemantapan 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) Meningkatkan 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) Meningkatkan 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: “Terwujudnya Sistem Peradilan Konstitusi yang Bersih dan Terpercaya”	Tujuan MK 2: “Terwujudnya Masyarakat Sadar Pancasila dan Konstitusi”	Tujuan MK 3: “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-monev*) 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, aparatur 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 adresat 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 PPU 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 konstitusionalitas 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 konstusionalitas. Pada banyak negara, apabila terdapat tindakan atau keputusan pejabat negara yang dianggap bertentangan dengan konstitusi, maka warga negara dapat mengajukan permohonan pengaduan konstusional (*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 konstusionalitas 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 konstusionalitas 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 konstusionalitas 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 karenanya, 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 penggalian 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 penyuaapan, baik secara kelembagaan maupun perorangan. Selain itu, tidak tertutup kemungkinan terdapat pihak yang mungkin saja dapat menjadi sasaran pengancaman maupun penyuaapan yakni Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal karena posisi pentingnya sebagai *supporting system* bagi Mahkamah Konstitusi dalam pelaksanaan kewenangan konstitusionalnya.

Potensi penyuaapan 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 negara-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%).

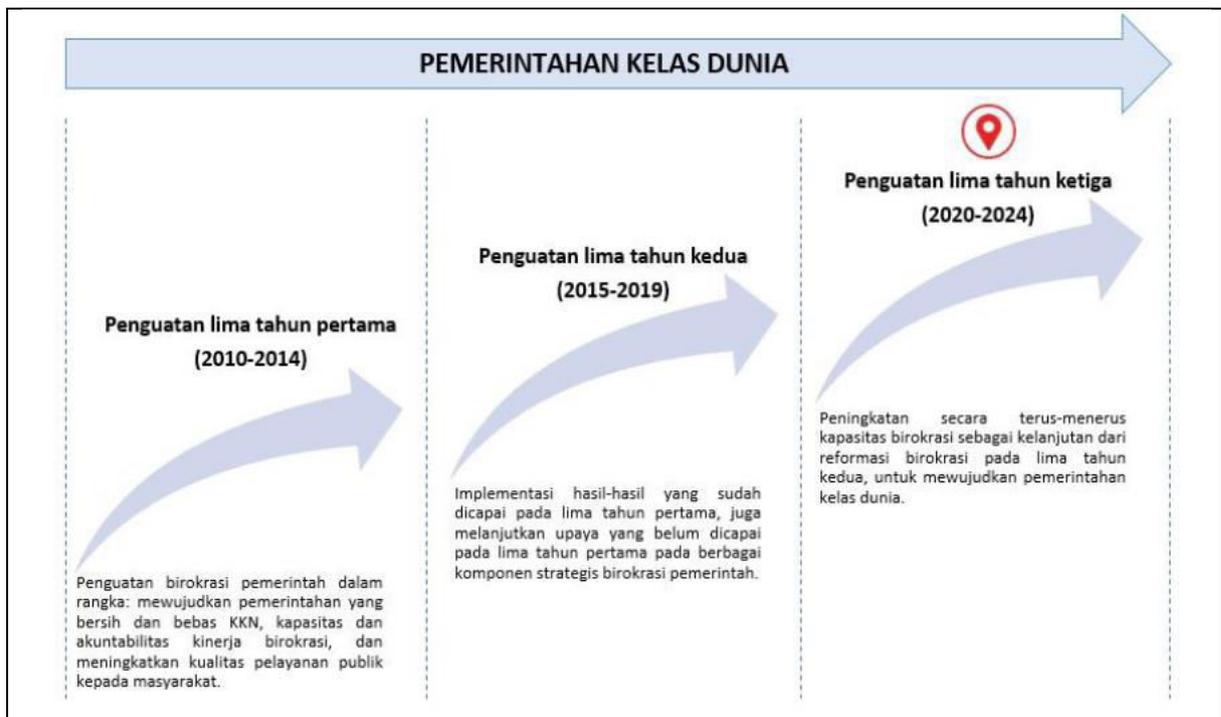
Salah satu permasalahan dalam pengembangan SDM di MK ialah masalah budaya kerja lama yang masih melekat, seperti ketidakdisiplinan, kerja sama antarpegawai yang belum optimal, serta sistem kerja yang belum efektif dan efisien. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemingkatan integritas, kompetensi, dan profesionalitas pegawai. Saah 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 adresat 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 2023, Menteri PAN RB telah menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas 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 2023 – 2024 bagi seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Isu-isu Strategis Reformasi Birokrasi. Tujuan penajaman reformasi birokrasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran strategis RB
- 2) Mendapatkan *Road Map* RB yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Mendapatkan *Road Map* RB yang mampu menciptakan integrasi dan orkestrasi pelaksanaan RB yang sinergis dalam pemerintahan.



Isu strategis Reformasi Birokrasi Nasional, adalah sebagai berikut:

a. Tingkat Hulu

Isu strategis tingkat hulu merupakan masalah-masalah yang terjadi di dalam birokrasi yang bersumber pada tata kelola pemerintahan.

- 1) Birokrasi yang Belum Kolaboratif;
- 2) Transformasi Digital yang Belum Optimal;
- 3) Penyederhanaan Struktur dan Mekanisme Kerja Baru yang belum tuntas;
- 4) Integritas Penyelenggaraan Pemerintahan yang masih menghadapi kendala;
- 5) Budaya Birokrasi: BerAKHLAK yang belum terimplementasi dengan baik.

b. Tingkat Hilir

Isu strategis tingkat hilir merupakan masalah yang muncul di masyarakat terkait dengan agenda program Pembangunan Nasional.

- 1) Hasil pelaksanaan program-program pengentasan kemiskinan belum sebanding dengan sumber daya yang dikeluarkan;
- 2) Tantangan resesi global dan pentingnya investasi
- 3) Tantangan perubahan global dan tuntutan terhadap pelayanan publik
- 4) Dampak inflasi yang tidak terkendali.

Beberapa capaian dari pelaksanaan RB sampai akhir tahun 2021 adalah sebagai berikut:

- 1) Penyederhanaan Birokrasi Dua Level;
- 2) Penghapusan Lembaga Non-Struktural (LNS) yang tidak efektif;
- 3) Digitalisasi Birokrasi Melalui Penerapan SPBE yang Terintegrasi;
- 4) Efisiensi APBN/APBD Melalui Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- 5) Penguatan Pengawasan Melalui pembangunan Zona Integritas;
- 6) Integrasi Pelayanan Publik Melalui Pembentukan Mal Pelayanan Publik (MPP).

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 pencaanangan 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 ditehau, 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 umum (*general administration system*) maupun administrasi peradilan (*judicial administration system*), sehingga dapat memudahkan Mahkamah Konstitusi dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya dalam memeriksa dan memutus perkara konstitusi.

Dalam konteks *general administration system*, Mahkamah Konstitusi telah menerapkan *e-office* dalam hampir setiap pelaksanaan kegiatan administrasi perkantoran sehari-hari bahkan Mahkamah Konstitusi telah menerapkan penggunaan *digital signature* (DS) kepada seluruh pegawai sampai dengan level pelaksana (PNS, PPPK dan PPNPN), sedangkan dalam konteks *judicial administration system* Mahkamah Konstitusi telah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi pada seluruh tahapan penanganan perkara Perselisihan Hasil Pemilihan Umum (PHPU) dan perkara Pengujian Undang-Undang (PUU) berdasarkan peraturan mahkamah konstitusi (PMK) sebagai berikut:

- 1) PMK Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Persidangan Jarak Jauh;
- 2) PMK Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang;
- 3) PMK Nomor 2 Tahun 2023 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Perselisihan Hasil Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- 4) PMK Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Perselisihan Hasil Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Daerah;
- 5) PMK Nomor 4 Tahun 2023 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Perselisihan Hasil Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden;
- 6) PMK Nomor 5 Tahun 2023 tentang Tahapan, Kegiatan, dan Jadwal Penanganan Perkara Perselisihan Hasil Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Serta Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden.



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 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 (RB) 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 “Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik”.**

B. Sasaran 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 dua aspek yaitu, aspek *hard element* adalah bagian dari kerangka logis Reformasi Birokrasi yang merupakan berbagai perangkat yang terkait dengan akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, cara kerja, strategi, serta sistem dan regulasi dalam pemerintahan dan aspek *soft element* berbagai perangkat yang terkait dengan budaya dan sumber daya manusia. Adapun sasaran strategis RB adalah sebagai berikut.

- 1) Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif sebagai aspek *hard element*. Sasaran ini berkaitan dengan tata kelola pemerintahan (*governance*) yang mampu mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya melalui penciptaan hasil/dampak yang nyata bagi masyarakat dan pembangunan nasional, dengan kemampuan untuk selalu bersinergi dan cepat beradaptasi dalam merespon perubahan lingkungan strategis yang berciri VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*). Strategi utama untuk menciptakan tata Kelola pemerintahan ini adalah dengan menjadikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai instrumen utama dalam proses internal tata Kelola pemerintah yang baik dan penyediaan pelayanan publik yang berkualitas.
- 2) Terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional sebagai aspek *soft element*. Sasaran ini berkaitan dengan budaya birokrasi yang mengedepankan nilai orientasi pelayanan, akuntabel, harmonis, kompeten, loyal, adaptif, dan kolaboratif dalam pelaksanaan tugas menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas dan mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan nasional, serta diisi dengan



ASN yang memiliki komitmen, kemampuan, motivasi, perilaku, kinerja dan daya saing yang tinggi.

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 5
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

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 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, yaitu:

1. Strategi Level Makro

Strategi level makro adalah arah kebijakan RB 2020–2024 yang telah tertulis dalam Tujuan RB 2020–2024 yaitu Terciptanya Birokrasi yang Bersih, Efektif dan Berdaya Saing Mendorong Pembangunan Nasional dan Pelayanan Publik. Untuk mempercepat terwujudnya profil birokrasi tersebut, maka strategi RB diarahkan kepada dua hal, yaitu:

- a. Mendorong percepatan Digitalisasi Birokrasi;
- b. Melaksanakan RB Tematik untuk mendorong percepatan penyelesaian isu nasional, khususnya terkait dengan pengentasan kemiskinan, peningkatan investasi dan administrasi pemerintah.

2. Strategi Level Meso

Strategi pada level meso dilaksanakan untuk memastikan berbagai arahan kebijakan RB level makro yang ditetapkan oleh Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN)



diterjemahkan ke dalam kegiatan-kegiatan utama yang efektif mencapai tujuan dan sasaran strategis RB.

Terdapat sembilan kebijakan birokrasi digital yang ditetapkan menjadi strategi utama, yaitu:

- a. Percepatan Transformasi Organisasi Berbasis Kinerja dan *Agile*. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasikannya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi”. Melalui implementasi sistem kerja baru, birokrasi yang sangat hierarkis dan mengandalkan struktur yang sangat rigid diharapkan berubah menjadi organisasi yang lebih lincah. Transformasi ini dilakukan dengan memangkas struktur organisasi menjadi dua tingkat (*layer*) serta menghilangkan sekat-sekat yang menghambat koordinasi antar instansi
- b. Percepatan Transformasi Jabatan Fungsional. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terwujudnya Percepatan Transformasi Jabatan Fungsional”. Kebijakan ini dilakukan untuk membangun kompetensi pada jabatan fungsional (JF) dan membangun mekanisme kerja pasca penyederhanaan birokrasi. Transformasi Jabatan Fungsional ditujukan agar JF lebih berorientasi kepada kinerja output yang mendukung mekanisme kerja *agile organization* yang lebih kolaboratif, fleksibel, dan dinamis baik di dalam satu instansi maupun antar instansi pemerintah untuk memindahkan orientasi ASN dari otoritas dan komando kepada fungsi dan kinerja serta kolaborasi
- c. Percepatan Transformasi *Squad Model*. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasikannya kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN”. Melalui sistem kerja baru yang berbasis *squad team*, organisasi diarahkan menjadi organisasi berbasis kinerja, karena seorang ASN dapat bekerja lintas departemen, bahkan lintas instansi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki
- d. Percepatan Implementasi SPBE melalui Pembangunan *SuperApps*- Layanan Digital Pemerintah Terintegrasi. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasinya Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional” yang menjadi kerangka dasar dalam melakukan keterpaduan layanan digital pemerintah. Untuk mendukung sasaran ini perlu dilakukan transformasi organisasi yang didukung dengan digitalisasi manajemen ASN, hal ini dilakukan agar manajemen kepegawaian dan manajemen kinerja antar instansi dapat terkoneksi satu sama lain. Mengingat masalah yang saat ini terjadi adalah sistem informasi kepegawaian masih tersebar di beberapa kementerian/lembaga, data belum terintegrasi, pemanfaatan data, dan informasi kepegawaian untuk perumusan kebijakan masih minim, dan kapasitas SDM pengelola kepegawaian belum optimal. Untuk itu, keterpaduan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian dan manajemen kinerja yang tentunya memerlukan bagi pakai data dan informasi, aplikasi, maupun infrastruktur pendukung yang nantinya dapat berguna sebagai basis data dalam pengelolaan ASN secara nasional melalui sebuah *SuperApps*. Selain itu *SuperApps* tentunya perlu juga dibangun untuk memenuhi kebutuhan sistem informasi dalam rangka kebutuhan keterpaduan layanan digital lainnya, dimana seluruh sistem elektronik di pemerintahan perlu dipetakan dan disatukan sesuai dengan klasifikasi referensinya untuk dimanfaatkan menjadi satu sistem berbagi pakai terintegrasi
- e. Percepatan Implementasi Manajemen Talenta dan Mobilitas SDM ASN. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terselenggaranya Manajemen Talenta ASN



yang Efektif dan Efisien”. Kebijakan ini dilakukan untuk mendukung mekanisme kerja *agile* yang dapat dilakukan dengan kebijakan talenta dan karir, melalui strategi akuisisi talenta, strategi klasifikasi talenta, penyiapan *talent pool*, strategi mobilitas talenta, strategi pengembangan talenta, strategi retensi talenta dan strategi suksesi yang baik

- f. Penguatan Kerja Kolaboratif (*collaborative working*) berbasis kinerja melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKP). Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terimplementasikannya Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja yang Terintegrasi, Berbasis Teknologi Informasi yang Mendorong Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah”. Kebijakan ini dilakukan untuk memperkuat sinergitas dan kolaborasi antar lembaga agar pencapaian sasaran RB dapat lebih terasa dampaknya pada pencapaian tujuan/sasaran pembangunan nasional. Melalui SAKP, setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah (termasuk Mahkamah Konstitusi) dapat dipastikan dan diukur kontribusi akuntabilitas kinerjanya secara terukur sesuai peran masing-masing dalam pencapaian target-target kinerja prioritas pemerintah yang telah ditetapkan dalam RPJMN/RPJMD, RKP/RKPD. Tiap-tiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang terkait harus saling berkolaborasi dalam pencapaian tujuan/sasaran pembangunan sesuai tugas dan fungsinya sejak fase perencanaan, fase pelaksanaan, dan monitoring dan evaluasi
- g. Pembangunan MPP dan MPP *Digital Services*. Kebijakan ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik menjadi lebih prima, cepat, dan efisien melalui penggunaan teknologi informasi yang murah dan mudah diakses oleh masyarakat. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Terbangunnya Pelayanan Publik Digital (*Digital Services*)”, yaitu berbagai layanan yang bisa diakses masyarakat melalui dunia digital, sehingga dapat meningkatkan efisiensi waktu, biaya, efektivitas kerja dan transparansi bagi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan swasta
- h. Penguatan Pengawasan dengan *four line of defense*. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Meningkatnya Kualitas Pengawasan” yang dilakukan oleh berbagai unsur, yaitu pengawasan manajerial secara berjenjang oleh internal instansi, pengawasan fungsional oleh internal dan eksternal instansi, pengawasan oleh masyarakat melalui pengaduan masyarakat, serta optimalisasi tindak lanjut hasil pengawasan untuk perbaikan berkelanjutan. Keempat unsur ini perlu kolaborasi dengan baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan monev tindak lanjut hasil pengawasan dengan memanfaatkan teknologi informasi yang terintegrasi. Sehingga pelaksanaan dan hasil pengawasan dapat lebih efektif, efisien, dan berdampak pada percepatan pencapaian tujuan, sasaran pembangunan dan instansi serta penurunan praktek penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi, nepotisme (KKN). Selama ini hasil pengawasan tidak dijadikan bahan untuk perbaikan kebijakan, tata kelola dan kualitas kebijakan (*double loop learning*) secara berkelanjutan (*continuous improvement*). Untuk mencapai birokrasi digital sistem pengawasan perlu diperkuat dengan sinergi dan kolaborasi antar organisasi didukung dengan aparat yang profesional (*internal audit capability model*) dan independensi aparat (*clear flow of authority*), serta menggunakan sistem informasi manajemen pengawasan yang terintegrasi antar instansi pengawasan yang terkait, sehingga sistem pengawasan mampu menjadi



peringatan dini (*Early Warning System*) adanya praktik penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi, nepotisme (KKN).

- i. Penguatan Kebijakan Publik berbasis bukti dengan *Big Data* dan *Artificial Intelligent*, muara dari pemanfaatan teknologi atau SuperApps adalah penyediaan data secara real time dan mutakhir yang dapat digunakan sebagai basis pengambilan keputusan serta penyusunan kebijakan publik berbasis kecerdasan buatan. Sasaran dari kebijakan ini adalah “Meningkatnya Kualitas Kebijakan dan Regulasi”, yaitu setiap kebijakan publik dan regulasi yang akan diterbitkan oleh instansi harus berdasarkan pada bukti dari sumber data relevan dan valid sehingga kualitas kebijakan yang akan diterbitkan dan diimplementasikan menjadi lebih efektif karena dapat menjadi solusi dalam setiap isu strategis yang menjadi latar belakang terbitnya kebijakan dan regulasi. Dalam upaya mewujudkan sasaran ini diperlukan peningkatan kualitas data dan informasi pemerintah sehingga tentunya diperlukan penguatan sistem statistik nasional, baik dalam penyelenggaraan statistik dasar maupun statistik sektoral.

Selain sembilan kebijakan birokrasi digital tersebut, terdapat kebijakan percepatan lain yang perlu dipastikan keberlanjutannya. Kebijakan-kebijakan percepatan ini diupayakan agar dapat berjalan secara bersamaan sehingga fokus sasaran strategis RB dapat tercapai secara keseluruhan, sesuai dengan fokus arahan dan sasaran *Road Map* RB 2020-2024 setelah penajaman

3. Strategi Level Mikro

Pelaksanaan RB pada level mikro harus didasari pada dua dimensi, yaitu dimensi Prioritas Nasional dan dimensi Prioritas Instansional. Pelaksanaan RB level mikro yang didasari Prioritas Nasional berarti pelaksanaan RB mikro harus sesuai dan selaras dengan seluruh kebijakan nasional terkait RB yang telah ditetapkan dalam kebijakan di level makro dan meso yang bersifat *mandatory*. Sedangkan pelaksanaan yang didasari pada dimensi Prioritas Instansional adalah pelaksanaan RB untuk mengakomodir kebutuhan untuk pemecahan masalah tata kelola internal Mahkamah Konstitusi yang masih menjadi kendala dalam penyediaan pelayanan publik yang berkualitas dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Strategi pelaksanaan RB level mikro akan dimonitor dan dievaluasi serta menjadi bagian dari evaluasi RB.

Lima tahapan dalam pelaksanaan RB pada level mikro yaitu:

- a. Menetapkan *Road Map* RB;
- b. Menyusun rencana aksi pelaksanaan RB;
Rencana aksi minimal berisi:
 - 1) Rincian kegiatan;
 - 2) Indikator *output* dari rincian kegiatan;
 - 3) Target;
 - 4) Waktu pelaksanaan; dan
 - 5) Penanggung jawab.
- c. Mengelola pelaksanaan rencana aksi;
Tim atau Unit Pengelola RB Internal (*Strategic Transformation Unit* (STU)) perlu memastikan pelaksanaannya melalui monitoring secara berkala. Pelaksanaan rencana aksi dilakukan dan menjadi tanggung jawab unit kerja



terkait serta dikoordinasikan oleh Tim atau Unit Pengelola RB Internal yang menangani hal tersebut

d. Monitoring dan Evaluasi (Monev) RB;

Tujuan Monev RB adalah sebagai berikut:

- 1) Memantau keberhasilan pelaksanaan RB dengan Mengukur ketercapaian target pada indikator sasaran dan tujuan RB serta indikator lain yang terkait RB;
- 2) Menilai keberhasilan/efektivitas rencana aksi;
- 3) Menilai kualitas pengelolaan RB internal. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi RB dilakukan secara berkala minimal setiap 6 (enam) bulan, yang dilakukan secara internal oleh masing-masing unit kerja.

Ruang Lingkup Monev:

Terbagi menjadi dua level, yakni di tingkat nasional (RB Nasional) dan di tingkat instansi (RB Instansional). Adapun monitoring dan evaluasi akan berfokus pada capaian hasil pelaksanaan RB baik *output* (keluaran) maupun *outcome* (hasil). Monitoring dan evaluasi di tingkat nasional dilakukan oleh UPRBN, di tingkat instansi dilakukan oleh *leading institution* dan UPRBN.

Waktu Pelaksanaan Monev:

Monitoring dilakukan secara semesteran melalui forum monev antar *leading institutions* dengan melibatkan UPRBN, TRBN, TIRBN, TPKRBN, dan KPRBN. Sedangkan, evaluasi dilakukan secara tahunan melalui pelaporan hasil evaluasi oleh UPRBN dengan mengkompilasi laporan hasil evaluasi dari *leading institutions* yang disampaikan kepada KPRBN dan TRBN dengan tembusan kepada TIRBN dan TPKRBN. Pengaturan mengenai evaluasi secara khusus ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi reformasi Birokrasi.

e. Menetapkan Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) yang akan menjadi masukkan penyusunan rencana aksi tahun berikutnya.

Pada tahap ini Mahkamah Konstitusi telah mendapatkan gambaran keberhasilan maupun ketidakberhasilan RB dan telah mengidentifikasi hal-hal yang perlu segera disempurnakan serta melakukan tindak lanjut perbaikan.

4. Strategi Pelaksanaan RB Tematik

RB Tematik merupakan strategi baru dalam *Road Map* RB 2020–2024 yang memiliki waktu pelaksanaan hingga tahun 2024. Melalui RB Tematik, kementerian/lembaga/pemerintah daerah dapat lebih fokus dalam mempercepat terwujudnya kinerja yang telah ditentukan dengan menetapkan tema dalam RB tematik. Tema dalam RB Tematik ditentukan oleh tingkat makro (KPRBN). RB Tematik dilaksanakan di tingkat makro atau nasional yang wajib dilaksanakan oleh kementerian/lembaga yang telah ditetapkan sebagai koordinator (*leading sector*) maupun instansi pelaksana (*implementing agency*). Sedangkan *non-implementing agency* merupakan kementerian/lembaga selain *implementing agency* dan *leading sector* yang dapat menginisiasi secara mandiri



untuk melaksanakan RB Tematik berdasarkan tema yang telah ditetapkan oleh tingkat makro.

Empat (4) tema pelaksanaan RB Tematik yaitu:

- a. Pengentasan Kemiskinan;
- b. Peningkatan Investasi;
- c. Digitalisasi Administrasi Pemerintahan;
- d. Percepatan Prioritas Aktual Presiden.

Perbaikan dan penguatan tata kelola yang dilakukan melalui pelaksanaan RB dilakukan untuk merespon dan mengawal hal-hal mendesak sesuai dengan arahan Presiden. Hal ini dilakukan agar pemerintah dapat memitigasi risiko yang dapat berdampak serius kepada masyarakat. Adapun prioritas dan aktual presiden yang harus segera direspon yaitu peningkatan penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN) dan pengendalian Inflasi.

Berdasarkan uraian tersebut Mahkamah Konstitusi selaku lembaga peradilan tidak secara spesifik memiliki keterkaitan dengan strategi pelaksanaan RB Tematik (*non-implementing agency*) karena bukan merupakan koordinator (*leading sector*) maupun instansi pelaksana (*implementing agency*).

E. Hasil dan Output

Tabel 6

Hasil dan Output yang Diharapkan Dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2022-2024 Level Mikro

	Sasaran (Immediate Outcome)	Kegiatan Utama
SS.1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel		
S.1	Terimplementasikannya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi	Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/ transformasi organisasi berbasis kinerja dan <i>agil</i>
S.2	Terimplementasikannya kebijakan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN dengan Baik	Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dengan model fleksibel bagi Pegawai ASN
S.3	Terimplementasikannya Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional	Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional
S.4	Terimplementasikannya Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja yang Terintegrasi, Berbasis Teknologi Informasi yang Mendorong Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi
S.5	Terbangunnya Pelayanan Publik Digital (<i>Digital Services</i>)	Pelaksanaan Pelayanan Publik Digital



S.6	Meningkatnya Kualitas Pengawasan	- Pembangunan Zona Integritas di unit kerja
		- Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)
		- Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat
		- Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi
S.7	Meningkatnya Kualitas Kebijakan dan Regulasi	- Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik
		- Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan
S.8	Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip digital dan data statistik sektoral	- Pelaksanaan Arsip Digital
		- Pelaksanaan Data Statistik Sektoral
S.9	Meningkatnya kualitas pengadaan barang dan jasa pemerintah, pengelolaan keuangan dan aset	- Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah
		- Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset
SS.2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional		
S.1	Terwujudnya percepatan transformasi jabatan fungsional	Penataan Jabatan Fungsional
S.2	Terselenggaranya manajemen talenta ASN yang efektif dan efisien	Penguatan Manajemen Talenta ASN
S.3	Terwujudnya percepatan peningkatan kapasitas pegawai ASN	-
S.4	Terwujudnya rekrutmen pegawai ASN yang efektif dan efisien	-
S.5	Terwujudnya percepatan transformasi digital manajemen ASN	-
S.6	Terwujudnya sistem kesejahteraan ASN yang adil, layak, dan berbasis kinerja	Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN
S.7		- Penguatan Sistem Merit



	Meningkatnya kepatuhan terhadap sistem merit dan sistem manajemen ASN	- Pelaksanaan <i>Core Values</i> ASN
		- Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima

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 Pepustakaan;
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. Pencanaan 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/mutase 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

A. Pelaksana Reformasi Birokrasi

Agar pelaksanaan reformasi birokrasi (RB) dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Untuk itu perlu dibentuk tim yang berperan untuk melakukan pengelolaan RB agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan. Organisasi pelaksanaan RB sesuai dengan level pelaksanaan RB itu sendiri, yaitu makro, meso dan mikro.

Tabel 7
Pelaksana Reformasi Birokrasi Nasional

Level Pelaksanaan	Ruang Lingkup Pelaksanaan Peran	Pelaksana
Makro	Menetapkan strategi dan arah kebijakan RB Nasional serta melakukan monitoring dan evaluasi pencapaian hasil RB Nasional	<ul style="list-style-type: none"> • Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) • Sekretariat Eksekutif KPRBN • Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN)
Meso	Menetapkan kebijakan turunan dari strategi dan arah kebijakan level makro, serta memastikan pelaksanaan kebijakan tersebut oleh seluruh kementerian/lembaga/ pemerintah daerah	<ul style="list-style-type: none"> • Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN) • Tim Independen Reformasi Birokrasi Nasional (TIRBN) • Tim Penjamin Kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (TPKRBN) • Kementerian/lembaga <i>Leading Institution</i> • Kementerian/lembaga <i>Leading Sector</i>
Mikro	Mengimplementasikan seluruh kebijakan RB yang telah ditetapkan pada tingkat makro dan meso, serta mengelola pelaksanaan setiap program dan kegiatan mikro RB agar dapat terlaksana dengan masif dan komprehensif pada setiap unit kerja	Masing-masing kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah



Pelaksana RB di level mikro merupakan pelaksanaan RB oleh instansi kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah masing-masing dalam hal ini adalah Mahkamah Konstitusi. Pada implementasinya setiap pelaksanaan RB pada level mikro dikoordinasikan oleh Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi. Hal ini untuk memastikan bahwa program-program meso dan mikro RB telah dilaksanakan secara sistemik, komprehensif, dan berkelanjutan oleh semua unit kerja di Mahkamah Konstitusi. Dalam rangka untuk memastikan implementasi tersebut, Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi dapat membentuk Tim atau Unit Pengelola RB Internal (*Strategic Transformation Unit (STU)*). Struktur STU bersifat fungsional dan tidak harus dibentuk baru, melainkan bisa dengan memberikan kewenangan yang lebih kuat kepada struktur yang ada atau dilekatkan kepada staf ahli di masing-masing instansi. STU bertugas untuk menggerakkan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan RB, termasuk memastikan bahwa pelaksanaan RB berdampak pada pencapaian sasaran strategis program pembangunan. Selanjutnya untuk monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan RB di internal Mahkamah Konstitusi dilaksanakan oleh Inspektorat Mahkamah Konstitusi.

Tim atau unit pengelola RB tersebut akan berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan RB di masing-masing kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah beserta jajaran unit kerja di dalamnya. Tugas dari tim atau unit pengelola RB instansi ini adalah:

1. Merumuskan *Road Map* pelaksanaan RB di lingkungan instansi dan unit kerja
2. Melaksanakan *Road Map* RB dan program-program prioritas di setiap kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah serta unit kerja
3. Menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik
4. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan RB di instansi dan unit kerjanya; dan
5. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan *stakeholders*.

Selain itu untuk memastikan bahwa program RB Internal kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah berjalan secara sistemik dan berkelanjutan dapat dilaksanakan sampai unit-unit kerja, maka diperlukan keterlibatan aktif dari setiap pimpinan unit kerja sehingga program RB internal dilaksanakan secara bersama-sama dan kolaboratif.



B. Rencana Aksi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Penajaman Mahkamah Konstitusi tahun 2020-2024

Rencana aksi pelaksanaan RB penajaman Mahkamah Konstitusi sebagai bentuk penjabaran aksi pelaksanaan RB Mahkamah Konstitusi tahun 2020-2024 dapat diuraikan sebagai berikut:

Komponen dan Indikator Capaian Implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi

SASARAN STRATEGIS 1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel

	Sasaran	Indikator/Target	Rencana Kegiatan	Output	Tahun Pelaksanaan		Leading Sector	Penanggung jawab
					2023	2024		
S1	Terimplementasikan nya Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi	Persentase Penyederhanaan struktur organisasi Target: - 2023: 24% - 2024: -	1. Menyusun draft Persekjen perubahan SOTK Mahkamah Konstitusi	Draft Persekjen SOTK			Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal
S2	Terimplementasikan nya kebijakan sistem kerja baru dengan model flexible bagi ASN yang baik	Tingkat Implementasi Sistem Kerja Baru dan Fleksibilitas Bekerja Pegawai Target: - 2023: 25% - 2024: 25%	1. Menyusun draft Persekjen tentang system kerja 2. Implementasi Persekjen tentang system kerja 3. Bimtek Penyempurnaan SOP 4. Implementasi Persekjen Nomor 9 Tahun 2017 tentang Penggunaan SIKD 5. Pembagian Kerja JF Analis SDM Aparatur dan sistem kerja kolaboratif Biro SDMO 6. Monitoring dan evaluasi penerapan sistem kerja baru	1. Persekjen Nomor 39 Tahun 2023 Tentang Sistem Kerja dan Disiplin Pegawai 2. Dokumen SOP yang telah disempurnakan 3. ST Pembagian Kerja Kolaboratif JF SDM Aparatur 4. Laporan Bimtek SOP Tahun 2023 5. Laporan capaian sistem kerja baru dan fleksibilitas bekerja pegawai			Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal
S3	Terimplementasikan nya Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional	Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur Kebijakan SPBE: (Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE) Target: - 2023: 5 - 2024: 7	1. Audit Keamanan Informasi (ISO 27001) 2. Audit Infrastruktur 3. Audit Aplikasi 4. Migrasi data dan informasi ke Pusat Data Nasional 5. Survei tingkat kepuasan layanan 6. Pengukuran Index SPBE	1. Laporan Audit Keamanan Informasi 2. Laporan Audit Infrastruktur 3. Laporan Audit Aplikasi 4. Laporan migrasi data 5. Hasil survei 6. Hasil indeks SPBE 7. Hasil indeks pengukuran keamanan			Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi	Sekretaris Jenderal



			7. Pengukuran Index Keamanan Informasi (KAMI)				
S4	Terimplementasikan nya sistem perencanaan, penganggaran, dan informasi kinerja yang terintegrasi, berbasis TI yang mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	1. Nilai SAKIP Target: - 2023: 77 - 2024: 78	1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja: - Renstra, - Perjanjian Kinerja, - Cascading 2. Pelaksanaan Pengukuran Kinerja: - e-Kinerja, - SKP 3. Pelaporan Kinerja: - LAKIP Lembaga, - LAKIP Eselon I, dan - LAKIP Eselon II. 4. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal - Laporan Evaluasi SAKIP oleh Inspektorat	1. Dokumen Renstra yang telah disempurnakan 2. Dokumen PK 3. Dokumen Cascading Kinerja		Biro Perencanaan dan Keuangan	Sekretaris Jenderal
		2. Indeks Perencanaan Pembangunan Target: - 2023: 85 - 2024: 85	1. Penyusunan Renja K/L 2. Penyusunan Prioritas Anggaran 3. Pembentukan JF Perencana	1. Dokumen Renja K/L 2. Dokumen Prioritas Anggaran 3. Dokumen Pembentukan JF Perencana		Biro Perencanaan dan Keuangan	Sekretaris Jenderal
		3. IKPA (Indeks Kinerja Pelaksanaan Anggaran) Target: - 2023: 85 - 2024: 86	i. Kegiatan Penyusunan Perencanaan Anggaran - Revisi Dipa - Revisi halaman III DIPA ii. Pelaksanaan Anggaran - Penyerapan Anggaran - Belanja Kontraktual - Penyelesaian tagihan - Pengelolaan UP dan TUP - Dispensasi SPM iii. Hasil Pelaksanaan Anggaran - Capaian output	1. Dokumen RAKL 2. Dokumen POK 3. Dokumen Revisi anggaran 4. Laporan capaian kegiatan/penyerapan		Biro Perencanaan dan Keuangan	Sekretaris Jenderal
S5	Terbangunnya pelayanan publik digital (digital services)	Transformasi layanan digital Target: - 2023: - - 2024: -	1. Penyusunan Persekjen Standar Pelayanan Publik digital 2. Review Standar Pelayanan Publik digital	1. Persekjen SP digital 2. Laporan Review digital 3. Terinput SP kedalam SIPPN Nasional		Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal



			3. Pengisian SIPPN Nasional					
S6	Meningkatnya Kualitas Pengawasan	1. Maturitas SPIP Target: - 2023: 3 - 2024: 3	1. Pelaksanakan Bimtek SPIP 2. Pelaksanaan Penilaian Mandiri Maturitas SPIP 3. Pelaksanaan Penjamin Kualitas 4. Bimtek Manajemen Resiko dalam rangka persiapan PHPU Tahun 2023 5. Bimtek Pelaksanaan Manajemen Resiko dalam rangka pelaksanaan SPIP Tahun 2023 6. Penyusunan Pedoman Manajemen Resiko MK	1. Laporan Bimtek Manajemen Resiko 2. Laporan Penilaian Mandiri Maturitas SPIP 3. Laporan Pelaksanaan Penjamin Kualitas 4. Laporan Pelaksanaan Bimtek Manajemen Resiko dalam PHPU 2024 5. Bimtek Pelaksanaan manajemen resiko dalam rangka SPIP Tahun 2023 6. Persekjen Nomor 26.2 tentang Manajemen Resiko			Inspektorat	Sekretaris Jenderal
		2. Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI Target: - 2023: 40% - 2024: 50%	1. Sosialisasi Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM kepada seluruh unit kerja 2. Pemantauan Pembangunan ZI WBK/WBBM seluruh Unit Kerja 3. Monitoring dan Evaluasi Pembangunan ZI WBK/WBBM seluruh Unit Kerja 4. Koordinasi dengan Inspektorat untuk melakukan penilaian mandiri ZI WBK/WBBM 5. Sosialisasi Pengisian LHKPN 6. Pemantauan kepatuhan pengisian LHKPN 7. Pelaksanaan Telaah atas penerimaan gratifikasi 8. Pemantauan penerimaan gratifikasi	1. 2 Unit kerja WBK 2. 2 Unit kerja WBBM			Inspektorat/ Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal
		3. Tindakan lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR) yang sudah diselesaikan Target: - 2023: 100% - 2024: 100%	1. Telaah pengaduan yang diterima melalui SPANLAPOR! 2. Pemantauan pengaduan melalui SPANLAPOR! 3. Telaah pengaduan yang diterima melalui WBS 4. Pemantauan pengaduan melalui WBS	1. Laporan Monitoring SP4NLAPOR Triwulan I,II,III dan IV 2. Laporan Monitoring WBS			Inspektorat	Sekretaris Jenderal



S7	Meningkatnya Kualitas Kebijakan dan Regulasi	1. Indeks Kualitas Kebijakan Target: <ul style="list-style-type: none"> - 2023: 0 - 2024: 0 	Menyusun draft surat ke Kementerian PANRB dan LAN RI terkait MK tidak dilakukan penilaian terhadap IKK	Penyampaian surat kepada Kepala LAN RI dan Deputi RB Kunwas dan			Biro Hukum dan Administrast Kepaniteraan	Sekretaris Jenderal
		2. Indesk Reformasi Hukum Target: <ul style="list-style-type: none"> - 2023: tidak dinilai - 2024: 80 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Draft Perpres tentang SOTK Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK 2. Harmonisasi Perpres tentang SOTK 3. Penyusunan Persekjen SOTK 4. 2023: Penyusunan draft Surat Sekjen kepada Deputi RB Kunwas bahwa MK tidak menjadi lokus penilaian IRH (tidak ada produk peraturan yang dimuat dalam Berita Negara) 5. Menyusun draft SK Penilaian IRH 	Perpres Peraturan SOTK SK Penilaian IRH			Biro Hukum dan Administrast Kepaniteraan	Sekretaris Jenderal
S8	Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip digital dan data statistik sektoral	1. Tingkat Digitalisasi Arsip Target: <ul style="list-style-type: none"> - 2023: 92 - 2024: 93 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Pedoman Pengelolaan Arsip Elektronik 2. Digitasi arsip 3. Implementasi Sistem Informasi Pengelolaan Arsip Perkara (E-Minutasi) 4. Implementasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis (SIKD) 5. Implementasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) 6. Implementasi Simpul Jaringan Informasi Kearsipan Nasional (JIKN) Mahkamah Konstitusi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persekjen Klasifikasi arsip MK 2. Persekjen Pedoman Pemusnahan arsip 3. Laporan e-Minutasi 4. Laporan Penggunaan SIKD 5. Laporan Ujiocaba Penggunaan SRIKANDI 6. Laporan kegiatan JIKN 			Biro Umum	Sekretaris Jenderal
		2. Indeks EPSS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembentukan SK Tim Satu Data Indonesia MK 	<ol style="list-style-type: none"> 1. SK Tim Satu Data Indoensia MK 2. SK Tim Walidata 			1. Biro Perencanaan	Sekretaris Jenderal



		Target: - 2023: 3 - 2024: 3,5	2. Pembentukan SK Tim Walidata 3. Sosialisasi pembangunan EPSS kepada Unit Kerja 4. Monitoring dan Evaluasi pembangunan EPSS 5. Bimtek Kegiatan Walidata 6. Usulan Penetapan Koordinator Walidata	3. Laporan sosialisasi pembaungan EPSS 4. Monev Triwulanan 5. Laporan Bimtek Walidata 6. SK Penunjukan Koordinator Walidata			dan Keuangan 2. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 3. Biro Hukum dan Administrasi Kepaniteraan 4. Pusat Pendidikan dan Pancasila	
S9	Meningkatnya kualitas pengadaan barang dan jasa pemerintah, pengelolaan keuangan dan aset	1. Indeks Pengelolaan Aset Target: - 2023: 3,45 - 2024: 3,6	1. Pengelolaan BMN yang Akuntabel dan Produktif 2. Pelaksanaan Pengelolaan BMN sesuai Peraturan Perundang-undangan 3. Pengawasan BMN yang efektif 4. Pengelolaan Administrasi BMN yang andal	1. SK Sekjen penyelesaian kerugian Negara 2. SK Sekjen Pengurus BMN 3. SK Sekjen tentang Penghapusan BMN 4. Laporan RKBMN 2022 untuk tahun 2024 5. SK PSP 6. Laporan Wasdal tahun 2022 7. BA Rekonsiliasi BMN 2023			Biro Umum	Sekretaris Jenderal
		2. Opini BPK Target: - 2023 : WTP - 2024 : WTP	1. Penyusunan Laporan Keuangan MK 2. Review Laporan Keuangan 3. Kegiatan Pengelolaan BMN	1. Laporan Keuangan: - Unaudited 2022 - Audited 2022 - Laporan keuangan Semester Triwulan 2023 2. Hasil Review laporan keuangan inspektorat 3. Laporan Pengelolaan BMN			1. Biro Perencanaan dan Keuangan 2. Biro Umum	Sekretaris Jenderal
		3. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK Target: - 2023: 85% - 2024:100%	Tindak lanjut Rekomendasi BPK	Laporan hasil tindaklanjut Rekomendasi BPK			Inspektorat	Sekretaris Jenderal
		4. ITKP (indeks tata kelola pengadaan) Target: - 2023: 60 - 2024: 70	1. Pelaksanaan Bimtek/Worskhop Pengadaan Barang dan Jasa 2. Pembentukan JF PBJ 3. Penyusunan Bukti Dukung Kematangan UKPBJ 4. Setifikasi/Pelaksanaan Uji Kompetensi JF PBJ	1. Laporan Bimtek/Workshop PBJ 2. Penetapan Jumlah formasi JF PBJ oleh Instansi Pembina/Menpan 3. Laporan Kematangan UKPBJ 4. Laporan Uji Kompetensi JF PBJ (Pelantikan)			Biro Umum	Sekretaris Jenderal



Komponen dan Indikator Implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi
SASARAN STRATEGIS 2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional

	Sasaran	Indikator/Target	Kegiatan	Output	Tahun Pelaksanaan		Leading Sector	Penanggung jawab
					2023	2024		
S6	Terwujudnya Sistem Kesejahteraan ASN yang adil layak dan berbasis kinerja	*Capaian implementasi Reward and Punishment Target: - 2023: 100% - 2024: 100%	1. Penyusunan Draft Persekjen Disiplin pegawai yang menatur mengenai pemotongan tunkin	1. Persekjen tentang Persekjen Disiplin			Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal
			2. Penyusunan draft persekjen pegawai teladan	2. Persekjen tentang pegawai teladan			Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal
S7	Meningkatnya kepatuhan terhadap sistem merit dan sistem manajemen ASN	1. Indeks sistem merit (Integrasi dengan tingkat penerapan kebijakan transformasi jabatan fungsional, tingkat implementasi manajemen talenta ASN, tingkat implementasi kebijakan pengelolaan kinerja ASN, Indeks Profesionalitas ASN, Indeks NSPK Target: - 2023: 330 - 2024: 335	1. Penyusunan draft Persekjen Manajemen talenta 2. Pembentukan JF: - SDM aparatur, - PBJ, - Analis Hukum, - pengelola APBN - Pranata Humas - Penyuluh Hukum - Asisten Ahli Hakim Konstitusi (ASLI) - Panitia Konstitusi (PASTI) 3. Pelaksanaan Verifikasi dan Validasi Penerapan sistem merit melalui aplikasi SIMANTAP 4. Pengangkatan Pejabat Struktural melalui MT 5. Melakukan Penilaian mandiri penerapan system merit di MK 6. Melakukan Penilaian IPASN di MK 7. Melakukan Penilaian Indeks NSPK di MK	1. Persekjen Manajemen talenta 2. Formasi Jabatan Fungsional: - SDM aparatur, - PBJ, - Analis Hukum, - pengelola APBN - Pranata Humas - Penyuluh Hukum - Asisten Ahli Hakim Konstitusi (ASLI) - Panitia Konstitusi (PASTI) 3. Laporan Kegiatan Verifikasi dan Validasi 4. Laporan dan BA Pelantikan Pejabat Eselon I, II. 5. Laporan penilaian mandiri sistem merit 6. Laporan penilaian IPASN 7. Laporan Penilaian NSPK 8. Laporan pengembangan sistem informasi manajemen talenta pegawai 9. Laporan dokumen SKP pegawai 10. Laporan dokumen gap kompetensi pegawai 11. Laporan diklat struktural 12. Laporan diklat fungsional			Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal



	Sasaran	Indikator/Target	Kegiatan	Output	Tahun Pelaksanaan		Leading Sector	Penanggung jawab
					2023	2024		
			8. Pengembangan sistem informasi manajemen talenta pegawai 9. Penyusunan SKP pegawai 10. Penyusunan dokumen gap kompetensi pegawai 11. Pelaksanaan diklat struktural 12. Pelaksanaan diklat fungsional 13. Peningkatan kompetensi pegawai melalui: diklat, workshop, seminar, bimtek, coaching, mentoring 14. Penyusunan laporan disiplin pegawai	13. Laporan kegiatan Peningkatan kompetensi pegawai melalui: diklat, workshop, seminar, bimtek, coaching, mentoring 14. Laporan disiplin pegawai				
		2. Indeks Pelayanan Publik (Integrasi IPP dengan Target: - 2023: 4,60 - 2024: 4,65	1. Revisi Persekjen Standar Pelayanan Publik 2. Memperluas standar pelayanan public pada unit kerja yang lain 3. Review standar pelayanan public yang sudah ada (existing) 4. Publikasi Standar layanan public pada website, media social, media elektronik 5. Menyusun Infografis Standar Pelayanan Publik 6. Pelaksanaan Forum Konsultasi Pelayanan Publik 7. Pelaksanaan kegiatan PEKPPP (Pemantauan evaluasi kegiatan penelenggaraan pelayanan public) tahun 2023	1. Draft Revisi Standar Pelayanan publik 2. Laporan Review Standar Pelayanan publik 3. Publikasi melalui website nasional (SIPPN) media sosial, elektronik dll 4. Menyusun infografis standar publik 5. Laporan pelaksanaan FKP 2023 6. Laporan kegiatan PEKPPP diwakili Biro Umum, Biro Humas Protokol dan Puslitka			1. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2. Inspektorat	Sekretaris Jenderal
		3. Tingkat kepatuhan standar pelayanan publik oleh	Penyusunan laporan pengaduan pelayanan	Laporan SP4NLAPOR			Biro Sumber Daya Manusia dan	Sekretaris Jenderal



	Sasaran	Indikator/Target	Kegiatan	Output	Tahun Pelaksanaan		Leading Sector	Penanggung jawab
					2023	2024		
		Ombudsman RI) Target: - 2023: - - 2024: -	publik	Laporan Triwulan 1-4 2023			Organisasi	



Komponen dan Indikator Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi

SASARAN STRATEGIS 1: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Lincah, Kolaboratif, dan Akuntabel

	Sasaran	Indikator/Target	Kegiatan	Output	Tahun Pelaksanaan		Leading Sector	Penanggung jawab
					2023	2024		
S3	Terimplementasikan nya Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional	Indeks SPBE Target: - 2023: 2 - 2024: 2,6	1. Penyusunan SK Tim SPBE	1. SK Sekjen Tim SPBE			1. Pusat Teknologi Informatika dan Komunikasi 2. Inspektorat	Sekretaris Jenderal
			2. Penyusunan SK Tim Koordinasi SPBE	2. SK Sekjen Tim Koordinasi SPBE				
			3. Penyusunan SK Tim Audit SPBE	3. SK Sekjen Tim Audit SPBE				
			4. Penyusunan Kebijakan Keamanan Informasi	4. SK/Persekejn tentang Kebijakan Keamanan Informasi				
			5. Penyusunan SK Tim CSIRT	5. SK Tim CSIRT				
			6. Audit Keamanan Informasi (ISO 27001)	6. Laporan Audit Keamanan Informasi (ISO 27001)				
			7. Peningkatan Kompetensi SDM Pengelola keamanan SPBE	7. Laporan kegiatan Peningkatan Kompetensi SDM Pengelola keamanan SPBE				
			8. Penyusunan Grand Design Teknologi Peradilan Konstitusi	8. Dokumen Grand Design Teknologi Peradilan Konstitusi				
			9. Penyusunan Arsitektur Reference	9. Tersusunnya Arsitektur Reference				
			10. Penyusunan Manajemen Resiko	10. Tersedianya Manajemen Resiko				
			11. Penyusunan layanan SOP TIK	11. Tersedianya layanan SOP TIK				
S4	Terimplementasikan nya sistem perencanaan, penganggaran, dan informasi kinerja yang terintegrasi, berbasis TI yang mendorong	1. Capaian Akuntabilitas Kinerja Target: 2023: 77 2024: 78	1 Penyusunan LAKIP Lembaga dan LAKIP BIRO	1 Dokumen LAKIP Lembaga dan LAKIP Biro			Biro Perencanaan dan Keuangan	Sekretaris Jenderal



	Sasaran	Indikator/Target	Kegiatan	Output	Tahun Pelaksanaan		Leading Sector	Penanggung jawab
					2023	2024		
	peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	2. Capaian Akuntabilitas Keuangan Target: 2023: WTP 2024: WTP	2 Penyusunan Laporan Keuangan MK audited	2 Dokumen laporan keuangan audited			1. Biro Perencanaan dan Keuangan 2. Inspektorat	
3 Review Laporan Keuangan			3 Dokumen review laporan keuangan					
4 Tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP)			4 Dokumen laporan TLHP					



Komponen dan Indikator Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi
SASARAN STRATEGIS 2: Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional

	Sasaran	Indikator/Target	Kegiatan	Output	Tahun Pelaksanaan		Leading Sector	Penanggung jawab
					2023	2024		
S1	Terwujudnya percepatan transformasi jabatan fungsional	*Tercapainya 25 Jenis JF ASN di Mahkamah Konstitusi Target: - 2023: 14 jenis JF dari 25 JF - 2024: 11 Jenis JF dari 25 JF (100%)	Pemetaan jabatan fungsional ASN Mahkamah Konstitusi pasca transformasi	Dokumen Pemetaan JF ASN			Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal
			Analisis Beban Kerja (ABK) jabatan fungsionalASN Mahkamah Konstitusi	Dokumen ABK JF ASN				Sekretaris Jenderal
			Evaluasi jabatan fungsional ASN Mahkamah Konstitusi dalam menentukan kelas jabatan dan nilai jabatan fungsional	Dokumen Evaluasi Jabatan ASN				Sekretaris Jenderal
			Menyusun Peraturan Sekretaris Jenderal tentang jabatan fungsional di lingkungan Mahkamah Konstitusi	Dokumen Persekjen JF ASN				Sekretaris Jenderal
			Rekrutmen dan seleksi jabatan fungsional berdasarkan hasil pemetaan kebutuhan jabatan fungsional	Laporan Rekrutmen dan seleksi JF				Sekretaris Jenderal
S2	Terselenggaranya manajemen talenta ASN yang efektif dan efisien	*Tercapainya tahapan manajemen talenta (untuk suksesi jabatan JPT Madya dan JPT Pratama serta untuk suksesi jabatan administrator dan pengawas) Target: - 2023: 4 tahapan - 2024: 5 tahapan	1. Akuisisi	Laporan			Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal
			2. Pengembangan	Laporan				Sekretaris Jenderal
			3. Retensi	Laporan				Sekretaris Jenderal
			4. Penempatan	Laporan				Sekretaris Jenderal
			5. Pemantauan dan Evaluasi	Laporan				Sekretaris Jenderal



	Sasaran	Indikator/Target	Kegiatan	Output	Tahun Pelaksanaan		Leading Sector	Penanggung jawab
					2023	2024		
S3	Terwujudnya percepatan peningkatan kapasitas pegawai ASN	*Indeks Profesional ASN Target: - 2023: 76 - 2024: 78	1. Pelaksanaan pendidikan rintisan gelar pegawai	1. Laporan pelaksanaan rintisan gelar pegawai			Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal
			2. Pelaksanaan diklat teknis struktural fungsional, coaching, mentoring bagi pegawai	2. Laporan pelaksanaan diklat pegawai				
			3. Penyusunan Sasara Kinerja Pegawai	3. Dokumen SKP				
			4. Penyusunan Laporan Disiplin pegawai	4. Dokumen laporan disiplin pegawai				
S4	Terwujudnya rekrutmen pegawai ASN yang efektif dan efisien	*Proses rekrutmen pegawai ASN bebas temuan pemeriksaan auditor Target: - 2023: 0 temuan - 2024: 0 temuan	1. Perencanaan Pengadaan ASN (Bezetting)	1. Dokumen Bezetting 2023-2024,				Sekretaris Jenderal
			2. Pengumuman lowongan	2. Dokumen pengumuman				Sekretaris Jenderal
			3. Penerimaan pelamaran lowongan	3. Dokumen laporan lowongan				Sekretaris Jenderal
			4. Pelaksanaan seleksi calon SDM ASN	4. Laporan pelaksanaan seleksi SDM ASN				Sekretaris Jenderal
			5. Pengumuman hasil seleksi	5. Laporan pengumuman hasil seleksi				Sekretaris Jenderal
			6. Pengangkatan calon ASN	6. Berita acara pelantikan				Sekretaris Jenderal
S5	Terwujudnya percepatan transformasi digital manajemen ASN	*Tingkat pemanfaatan sistem informasi layanan kepegawaian (MySAPK, SIASN, E-Kinerja, SIAPP, Kanjeng, IDIS, Simpegnas) Target: - 2023: 100% - 2024: 100%	1. Update data informasi masing-masing pegawai kedalam sistem informasi MySAPK	1. Data pegawai ter-update				Sekretaris Jenderal
			2. Pelayanan kepegawaian meliputi: kenaikan pangkat pensiun, penetapan NIP, pengkinian data pegawai menggunakan SIASN	2. Layanan kepegawaian				Sekretaris Jenderal
			3. Penilaian SKP pegawai menggunakan E-Kinerja BKN	3. Laporan E-Kinerja BKN				Sekretaris Jenderal



	Sasaran	Indikator/Target	Kegiatan	Output	Tahun Pelaksanaan		Leading Sector	Penanggung jawab
					2023	2024		
			4. Pelayanan kepegawaian yang keputusannya ditetapkan oleh Presiden, meliputi: kenaikan pangkat pensiun menggunakan melalui SIAPP	4. Layanan kepegawaian			Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal
			5. Pelayanan kepegawaian bagi Hakim Konstitusi menggunakan sistem informasi Kanjeng	5. Layanan kepegawaian bagi Hakim Konstitusi				Sekretaris Jenderal
			6. Layananan Kepegawaian berupa pemberian hukuman disiplin melalui sistem informasi IDIS	5 Layanan kepegawaian berupa pemberian hukuman disiplin				Sekretaris Jenderal
			6 Pelayanan kepegawaian meliputi: absensi, kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, pensiun, pengelolaan diklat, dan pengkinian data pegawai menggunakan Simpegnas	7 Layanan kepegawaian				Sekretaris Jenderal
S6	Meningkatnya kualitas pengawasan	Survei penilaian integritas Target: - 2023: 85 - 2024: 87	1. Sosialisasi anti korupsi 2. Diseminasi konten anti korupsi	1. Laporan sosialisasi anti korupsi 2. Laporan Kegiatan Diseminasi konten anti korupsi			Inspektorat	Sekretaris Jenderal
S7	Meningkatnya kepatuhan terhadap sistem merit dan sistem manajemen ASN	Indeks BerAKHLAK Target: - 2023: 70 - 2024: 75	1. Penyusunan SE Sekjen tentang Core Values ASN BerAKHLAK 2. Pembuatan bahan publikasi core values ASN BerAKHLAK 3. Sosialisasi core values ASN BerAKHLAK bagi seluruh pegawai 4. Bimtek Core Values ASN BerAKHLAK bagi Role Model dan Agen	1. Dokumen SE Sekjen core values ASN BerAKHLAK 2. Infografis, buku saku core values ASN BerAKHLAK 3. Laporan sosialisasi 4. Laporan bimtek core values BerAKHLAK 5. Laporan movev			Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Sekretaris Jenderal



	Sasaran	Indikator/Target	Kegiatan	Output	Tahun Pelaksanaan		Leading Sector	Penanggung jawab
					2023	2024		
			5. Perubahan Monitoring dan Evaluasi implemetasi core values ASN BerAKHLAK					
		Survei Kepuasan Masyarakat Target: - 2023: 98 - 2024: 98	1. Menyusun daftar pertanyaan survey 2. Pengumpulan data responden 3. Pelaksanaan 4. Penyusunan laporan survey	1. Daftar pertanyaan survei 2. Data responden 3. Laporan pelaksanaan survei			Biro Perencanaan dan Keuangan	Sekretaris Jenderal



