



MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN SURVEY REFORMASI BIROKRASI

Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal
Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia



MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN SURVEY REFORMASI BIROKRASI

Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal
Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

DAFTAR ISI

BAB 1

PENDAHULUAN.....	5
1.1. Latar Belakang.....	5
1.2. Tujuan dan Sasaran.....	6
1.3. Metodologi Pengukuran.....	7
1.4. Objek yang diukur.....	7
1.5. Responden Kuesioner	8
1.6. Waktu Pelaksanaan Survei.....	8

BAB 2

HASIL SURVEI REFORMASI BIROKRASI	9
2.1. Pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.....	9
2.2. Media Komunikasi	23

BAB 3

KESIMPULAN DAN SARAN	31
Lampiran	35

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini, tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang cepat, transparan dan akuntabel semakin meningkat. Guna memenuhi tuntutan tersebut pemerintah telah membuat program yang bernama Reformasi Birokrasi (RB). Dengan adanya Program RB diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah. Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi (MK) sejak tahun 2012 telah berkomitmen untuk ikut serta dalam melaksanakan program Reformasi Birokrasi yang sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Seiring dengan berjalannya waktu dari tahun 2012 hingga sekarang, Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK telah melakukan berbagai upaya dalam rangka mewujudkan tujuan pelaksanaan RB. Upaya-upaya

tersebut antara lain pengadaan barang dan jasa elektronik, pembebasan biaya berperkara di MK (gratis), Pemasangan *Video Conference* di berbagai universitas yang berada di setiap provinsi di Indonesia sebagai salah satu upaya memudahkan masyarakat untuk berperkara di MK, Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) dan berbagai macam upaya-upaya lainnya.

Berbagai upaya tersebut merupakan salah satu contoh dari pengejawantahan prinsip tata kelola administrasi lembaga peradilan yang baik yang senantiasa diterapkan di Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK yang merupakan perwujudan dari Reformasi Birokrasi. Memasuki periode kedua pelaksanaan RB (2015-2019) Kepaniteraan dan Sekretariat MK menyadari bahwa diperlukan evaluasi agar tujuan RB dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, Kepaniteraan dan Sekretariat MK melakukan survei tentang pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK sebagai sarana untuk melakukan evaluasi pelaksanaan RB.

1.2. Tujuan dan Sasaran

Survei Reformasi birokrasi ini secara umum bertujuan untuk melihat gambaran pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK dan juga sebagai salah satu bahan untuk melakukan evaluasi terhadap program-program RB yang telah berjalan.

1.3. Metodologi Pengukuran

Penilaian survei menggunakan rentang skala penilaian likert dengan pemberian skor 1 sampai dengan 4. Nilai 1 berarti 'kurang sekali', sampai nilai 4 berarti 'Baik'. Nilai ideal pelaksanaan Reformasi Birokrasi diasumsikan memiliki skor 4. Hasil skala dikonversikan menjadi nilai 0 – 4 dimana nilai yang berada di nilai 2,5 hingga ke 4 dianggap 'positif' dan nilai dibawah 2,5 dianggap 'negatif'.

1.4. Objek yang diukur

Dalam survei ini variabel yang menjadi objek yang diukur adalah pemahaman Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK dalam hal :

1. Manajemen Perubahan
2. Penataan Peraturan Perundang-undangan
3. Penataan dan penguatan organisasi
4. Penataan tatalaksana
5. Penataan sistem manajemen SDM Aparatur
6. Penguatan pengawasan
7. Penguatan akuntabilitas publik
8. Peningkatan kualitas pelayanan publik
9. Monitoring dan evaluasi

1.5. Responden Kuesioner

Responden pada survei ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berada di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK. Target responden adalah sebanyak 254 Orang sesuai dengan jumlah pegawai MK. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online (melalui dashboard pegawai), terdapat 200 responden yang mengisi kuesioner.

1.6. Waktu Pelaksanaan Survei

Periode penyebaran kuesioner dilakukan mulai Mei 2016 sampai dengan Juni 2016. Pengisian dilakukan melalui *web based* yang ditampilkan pada dashboard pegawai MK. Tampilan *web based* kuesioner dibuat oleh Bagian IT dan Bagian Organisasi dan Tata Laksana.

BAB 2

HASIL SURVEI REFORMASI BIROKRASI

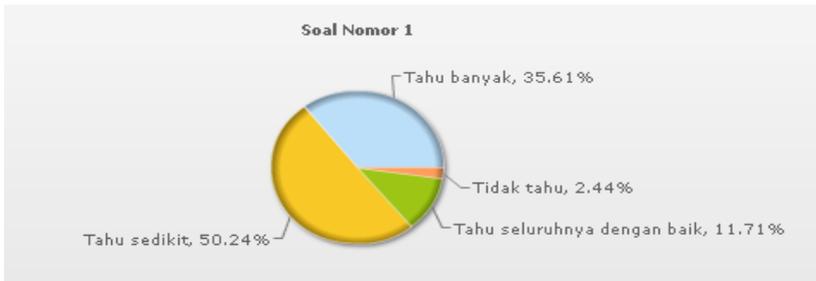
2.1. Pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi di lingkungan Kapaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi

Dampak pelaksanaan program reformasi birokrasi pada pegawai diukur dengan indikator:

1. Pengetahuan mengenai program reformasi birokrasi.
2. Tingkat kepentingan terhadap program reformasi birokrasi.
3. Tingkat keyakinan terhadap program program reformasi birokrasi.
4. Manfaat program reformasi birokrasi.
5. Peran pimpinan dalam mengkomunikasikan program reformasi birokrasi.
6. Pengetahuan mengenai tim pelaksana program reformasi birokrasi.
7. Dukungan terhadap pelaksanaan program reformasi birokrasi.
8. Keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan program reformasi birokrasi.
9. Pengetahuan terhadap program reformasi birokrasi.

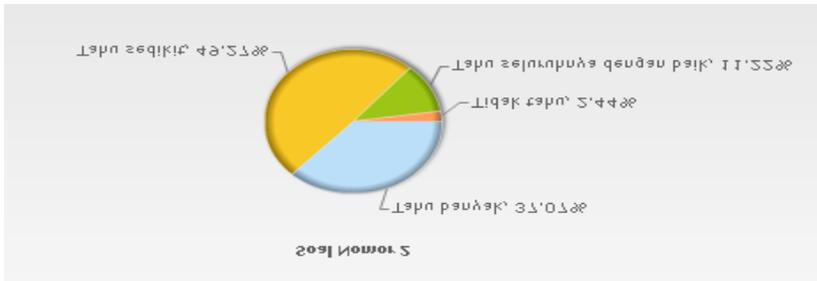
10. Penghargaan terhadap pelaksanaan program reformasi birokrasi.
11. Situasi kerja pada saat pelaksanaan program reformasi birokrasi.
12. Sarana dan prasarana yang mendukung program reformasi birokrasi.

2.1.1. Pengetahuan Mengenai Program Reformasi Birokrasi



Gambar 1. Pie Chart tentang Pengetahuan Program Reformasi Birokrasi

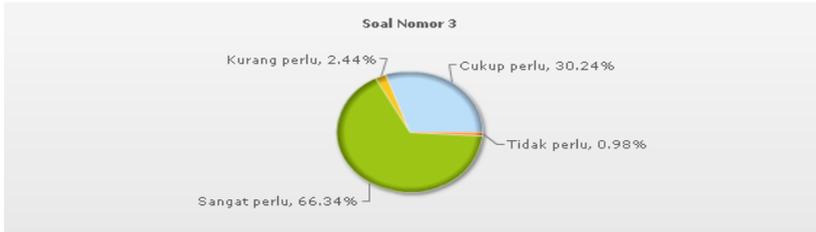
Pengetahuan mengenai reformasi birokrasi merupakan salah satu indikator yang akan diukur dalam survei pelaksanaan reformasi birokrasi. Pengetahuan ini diukur dalam dua pertanyaan, yang pertama mengenai pengetahuan secara umum, sedangkan yang kedua pengetahuan mengenai manfaat dan tujuan reformasi birokrasi. Dalam pertanyaan pengetahuan mengenai reformasi birokrasi, diperoleh rata-rata 2,57 dengan mayoritas responden menjawab kurang tahu.



Gambar 2. Pie Chart tentang Maksud dan Tujuan Program Reformasi Birokrasi

Sedangkan pada pertanyaan mengenai maksud dan tujuan reformasi birokrasi diperoleh nilai rata-rata 2,57 tahu sedikit. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, dapat di ketahui bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil yang berada di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi belum mempunyai pengetahuan tentang Reformasi Birokrasi yang cukup mengenai secara detail program-program Reformasi Birokrasi, sehingga perlu dilakukan kegiatan sosialisasi yang lebih massif agar pegawai ASN yang berada di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK mengetahui program RB dengan baik. Selain itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apa yang menyebabkan kurang tersosialisasinya program RB dengan baik.

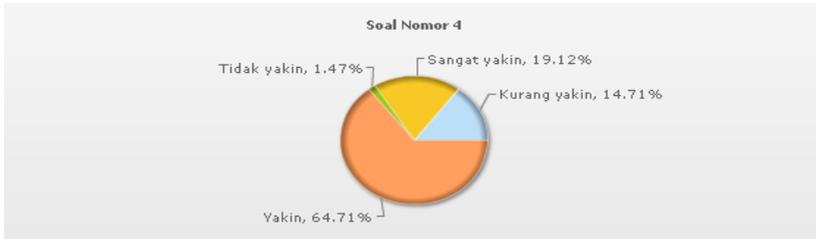
2.1.2. Keyakinan Terhadap Perlunya Program Reformasi Birokrasi



Gambar 3. Pie Chart tentang Perlunya Program Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi merupakan program pemerintah yang bertujuan untuk menciptakan perubahan budaya yang baru bagi ASN. Perubahan budaya tersebut seringkali menimbulkan resistensi yang akhirnya membuat kinerja organisasi menurun. Guna mencegah hal tersebut maka survei ini berusaha mengetahui apakah pegawai ASN di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK mempunyai resistensi terhadap pelaksanaan reformasi Birokrasi. Pertanyaan survei “apakah pelaksanaan program Reformasi Birokrasi perlu diperlukan oleh Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi?” merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur resistensi tersebut. Dari hasil pengukuran yang dilakukan diperoleh angka 3,62 yang berarti bahwa Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi menganggap pelaksanaan Reformasi Birokrasi perlu dilakukan dan tidak menimbulkan resistensi.

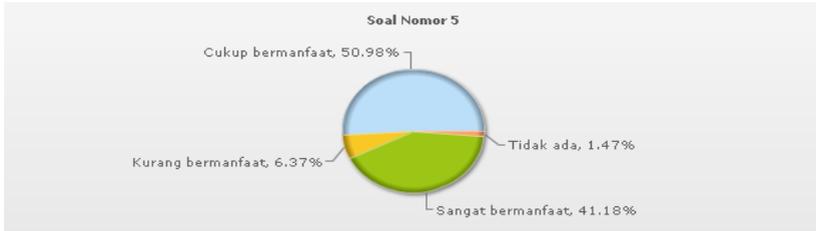
2.1.3. Keyakinan Terhadap Tercapainya Maksud dan Tujuan Program Reformasi Birokrasi



Gambar 4. Pie Chart Terhadap Tercapainya Maksud dan Tujuan Program Reformasi Birokrasi

Keyakinan anggota organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk melakukan perubahan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap pegawai ASN di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK menunjukkan hal yang positif yaitu dengan nilai 3,01 dengan mayoritas pegawai menjawab yakin. Tingkat keyakinan yang tinggi ini tentunya merupakan pertanda bahwa Reformasi Birokrasi yang berjalan di Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK dapat mencapai tujuan sesuai dengan *grand design* reformasi birokrasi yang telah dibuat.

2.1.4. Manfaat Program Reformasi Birokrasi



Gambar 5. Pie Chart Manfaat Program Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi pada dasarnya tidak hanya bermanfaat bagi masyarakat saja sebagai *stakeholder*, namun juga bermanfaat bagi ASN sebagai salah satu pelaksana kegiatan pelayanan publik. Secara umum bagi ASN, reformasi birokrasi bermanfaat dalam membentuk individu yang profesional, kompeten, dan berkinerja tinggi. Berdasarkan survei, didapatkan hasil 3,32 yang hal ini menunjukkan ASN yang bekerja di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK merasakan bahwa program reformasi birokrasi yang saat ini dijalankan cukup bermanfaat. Perlu diadakan penelitian lanjutan mengenai manfaat yang didapatkan oleh pegawai terkait pelaksanaan program reformasi birokrasi.

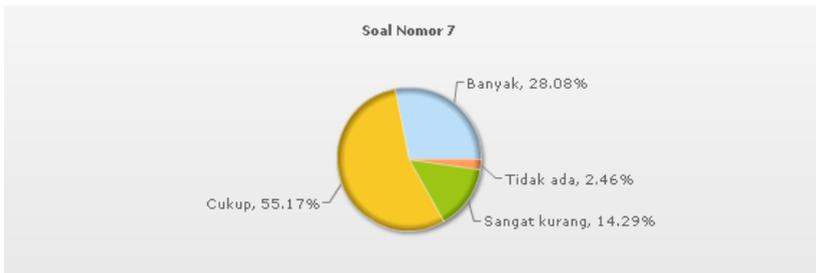
2.1.5. Komunikasi Pimpinan Mengenai Program Reformasi Birokrasi



Gambar 6. Pie Chart Komunikasi Pimpinan Mengenai Program Reformasi Birokrasi

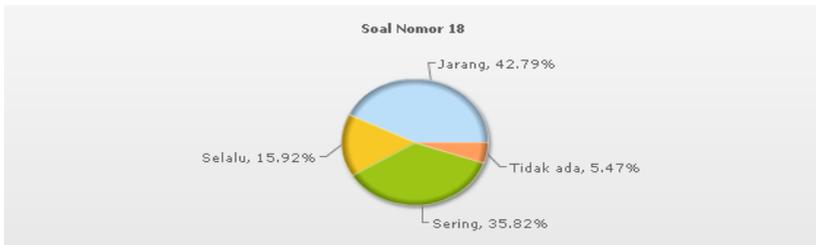
Perubahan organisasi yang disebabkan oleh pelaksanaan Reformasi Birokrasi seringkali menimbulkan ketidakpastian yang pada akhirnya menyebabkan rentan timbulnya konflik. Peran Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan secara teori merupakan kunci utama untuk mempersuasi anggota organisasi dalam menghadapi perubahan. Berdasarkan hasil survei, Komunikasi yang dilakukan oleh Pimpinan tentang reformasi birokrasi saat ini telah berjalan cukup efektif hal ini dilihat dari mayoritas responden sebanyak 91 orang (hasil rata-rata 44,83) yang menjawab komunikasi yang diberikan pimpinan tentang Reformasi Birokrasi Jelas.

Pada indikator berikutnya, yaitu Peran pimpinan dalam memberikan perhatian dan dukungan terhadap pelaksanaan program reformasi birokrasi, Mayoritas pegawai menilai bahwa pimpinan telah memberikan perhatian yang cukup (3,09) terhadap program Reformasi Birokrasi.



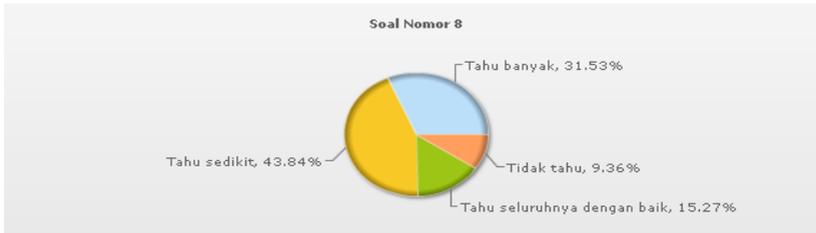
Gambar 7. Pie Chart Pimpinan telah memberikan perhatian dan dukungan Program Reformasi Birokrasi

Meskipun pimpinan telah melakukan komunikasi tentang Reformasi Birokrasi kepada bawahan, akan tetapi dalam hal pertukaran informasi sebagian besar pegawai (42,79%) menganggap masih jarang nya komunikasi yang bersifat dua arah atau timbal balik. Hal ini menandakan komunikasi yang berjalan masih bersifat satu arah.



Gambar 7. Pie Chart Mengenai Komunikasi Timbal Balik antara Pimpinan terkait Program Reformasi Birokrasi

2.1.6. Pengetahuan Mengenai Tim Reformasi Birokrasi

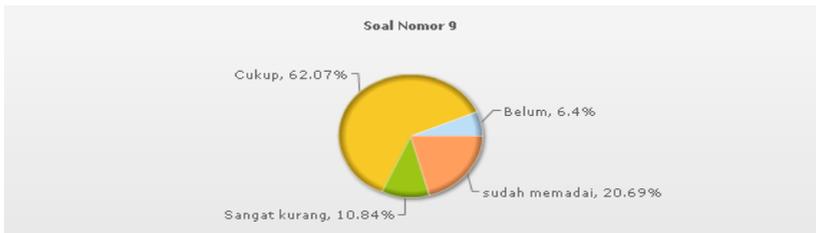


Gambar 8. Pie Chart Mengenai Tim yang bertanggungjawab dalam mengelola proses Reformasi Birokrasi

Tim Reformasi Birokrasi merupakan salah satu ujung tombak pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap Kementerian dan Lembaga. Tim Reformasi Birokrasi tidak hanya berperan menjalankan program reformasi birokrasi yang telah dituangkan di dalam *grand design* namun

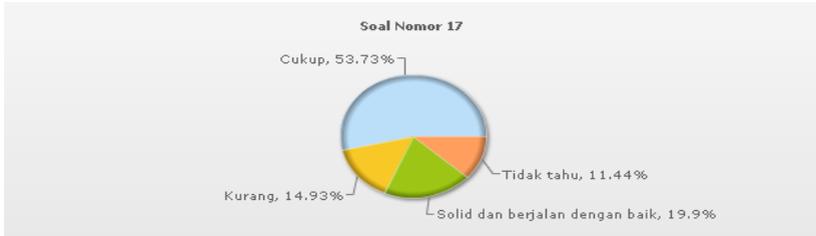
juga berperan sebagai agen perubahan yang mendorong pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan hasil survei, Pegawai ASN Mahkamah Konstitusi telah menyadari keberadaan Tim Reformasi Birokrasi dengan mayoritas responden menjawab tahu sedikit (43,84%) dengan nilai 2,53. Hal ini menandakan bahwa Pegawai ASN Mahkamah Konstitusi cukup tahu mengenai tim-tim yang dibuat untuk mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi, namun tidak dapat mengetahui anggota-anggotanya secara detail.



Gambar 9. Pie Chart Mengenai Proses Reformasi Birokrasi yang didukung personil yang kompeten dan berkomitmen

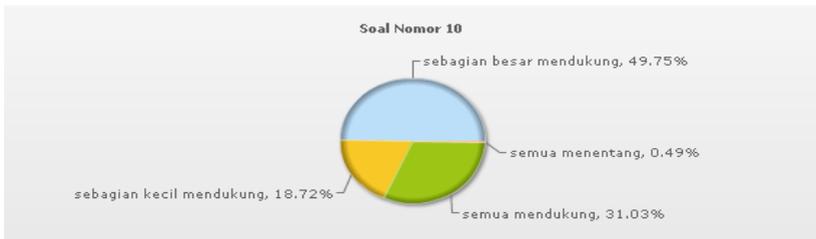
Dalam hal kompetensi Tim Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi, didapati hasil sebesar 2,97 yang menggambarkan bahwa pegawai menganggap tim Reformasi Birokrasi telah di isi oleh orang-orang yang mempunyai kompetensi yang sesuai dalam melaksanakan program Reformasi Birokrasi.



Gambar 10. Pie Chart Mengenai Program Reformasi Birokrasi yang didukung oleh tim yang solid

Sementara itu dalam hal kerjasama (*teamwork*), Pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK melihat tim Reformasi Birokrasi Mahkamah Konstitusi cukup solid dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini terlihat dari suvey dengan skor 2,82.

2.1.7. Dukungan Terhadap Program Reformasi Birokrasi

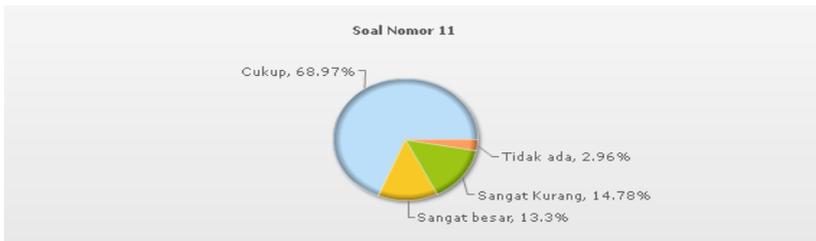


Gambar 11. Pie Chart mengenai penilaian rekan-rekan dalam menghadapi program Reformasi Birokrasi

Organisasi tidak mungkin dapat mencapai tujuan tanpa dukungan anggota organisasi. Hal ini tidak terkecuali bagi pelaksanaan Reformasi

Birokrasi. Berdasarkan hasil survei, pada saat ditanyakan mengenai penilaian terhadap rekan-rekan pegawai terhadap keberadaan program reformasi birokrasi, didapati bahwa sebagian besar pegawai mendukung program reformasi birokrasi (3,11).

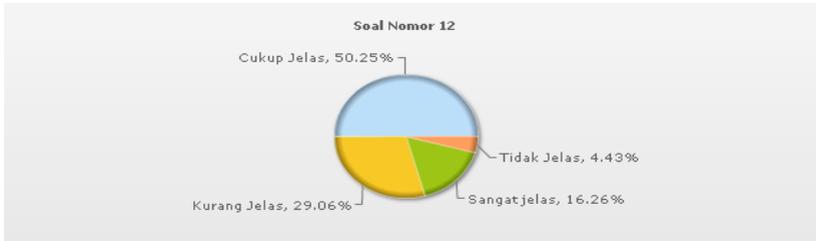
2.1.8. Keterlibatan dalam Program Reformasi Birokrasi



Gambar 12. Pie Chart mengenai keterlibatan dalam persiapan/pelaksanaan Reformasi Birokrasi

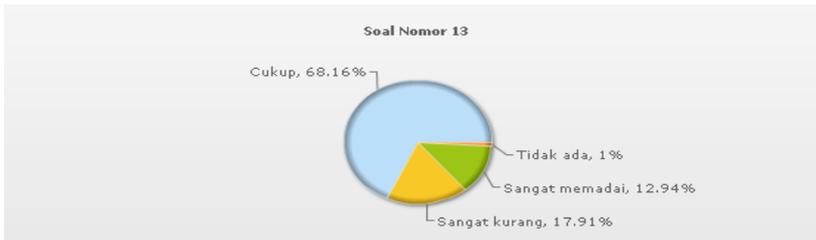
Reformasi Birokrasi merupakan program yang berjalan dalam durasi waktu yang panjang (5-10Tahun). Keterlibatan seluruh pegawai dalam program Reformasi Birokrasi merupakan suatu keharusan agar program tersebut dapat berjalan secara berkelanjutan dan berjalan sesuai dengan grand design roadmap Reformasi Birokrasi yang telah dibuat. Berdasarkan hasil survei, Pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK menjawab telah cukup terlibat dalam pelaksanaan program Reformasi Birokrasi (2.93).

Dalam hal pembagian peran, Pegawai juga menilai bahwa peran mereka cukup jelas dalam pelaksanaan program reformasi birokrasi (2,72).



Gambar 13. Pie Chart mengenai peran dalam proses pelaksanaan Reformasi Birokrasi

2.1.9. Pengetahuan/Kemampuan dalam Melaksanakan Program Reformasi Birokrasi

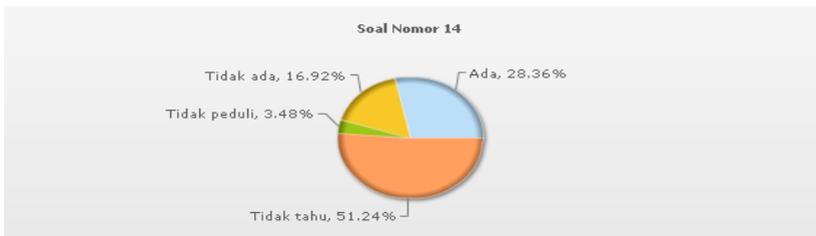


Gambar 14. Pie Chart mengenai pengetahuan/kemampuan dalam melaksanakan Program Reformasi Birokrasi

Dalam hal keterampilan/kemampuan dalam melaksanakan program reformasi birokrasi, mayoritas pegawai (137 orang) beranggapan bahwa mereka memiliki keterampilan dan kemampuan dalam rangka melaksanakan program reformasi birokrasi (2,93).

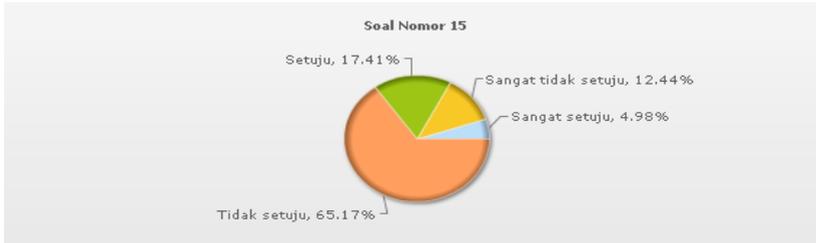
2.1.10. Reward/Punishment Terkait Pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi

Reward dan Punishment dalam ilmu sumber daya manusia merupakan metode yang efektif untuk memotivasi seseorang dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja. Dalam proses Reformasi Birokrasi, keberadaan Reward dan Punishment berperan sebagai salah satu faktor pendorong agar program Refromasi Birokrasi berjalan. Berdasarkan hasil suvei, pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK menjawab tidak tahu bahwa terdapat Reward dan Punishment dalam pelaksanaan RB sebanyak 51,24% atau rata-rata 2,09. Hal ini menandakan Reward dan Punishment belum berjalan dengan baik di Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK.



Gambar 15. Pie Chart mengenai penghargaan yang diterima dalam rangka mendukung Program Reformasi Birokrasi

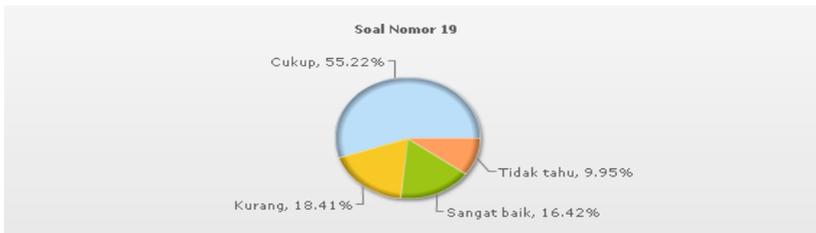
2.1.11. Situasi Kerja Terkait Pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi



Gambar 16. Pie Chart mengenai situasi kerja terkait pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi

Dari hasil pengukuran terhadap suasana kerja terkait pelaksanaan program reformasi birokrasi, menunjukkan hasil positif dengan angka sebesar 65% responden atau pegawai ASN di Lingkungan Kepaniteraan Dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi merasa tidak terganggu dengan adanya program reformasi birokrasi di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK.

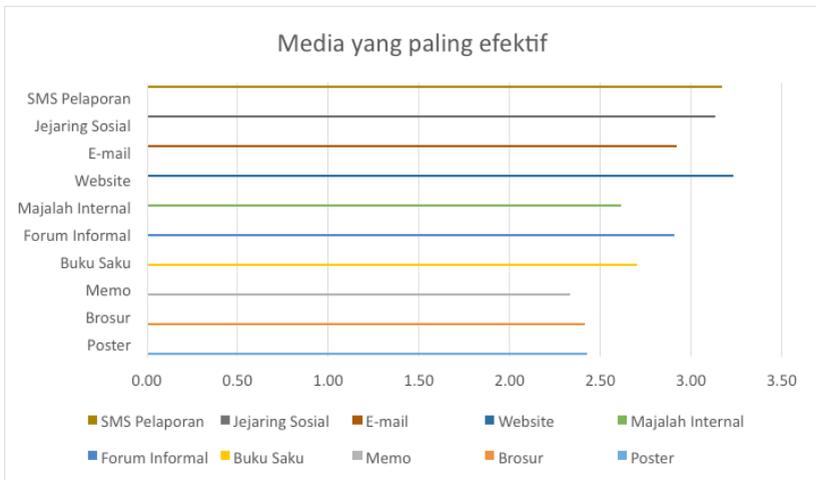
2.1.12. Dukungan Sarana dan Prasarana dalam pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi



Gambar 17. Pie Chart mengenai dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi

Dalam hal dukungan sarana dan prasarana terkait pelaksanaan program reformasi birokrasi, pegawai memberikan penilaian yang positif (2,78) yang menunjukkan bahwa program reformasi birokrasi telah didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

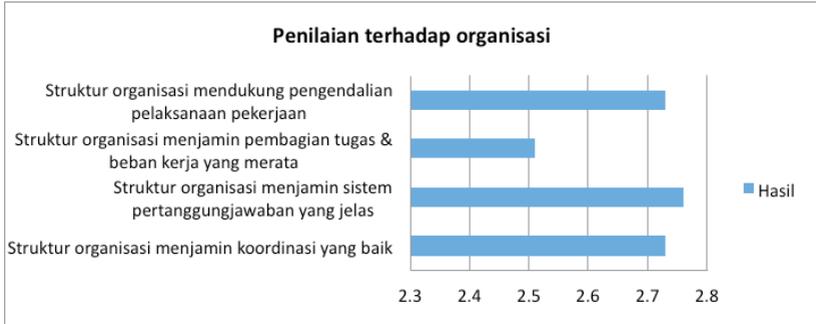
2.2. Media Komunikasi



Gambar 18. Tabel media komunikasi paling efektif

Dalam hal penggunaan media komunikasi dalam rangka sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai yang ada dalam Reformasi Birokrasi, pegawai menjawab komunikasi yang paling efektif adalah dengan menggunakan website/blog dengan angka 3,23 disusul dengan media komunikasi SMS Blast (3,17) dan penggunaan jejaring sosial (facebook,twitter,Path) (3,14). Pegawai menganggap bahwa media komunikasi tercetak seperti poster

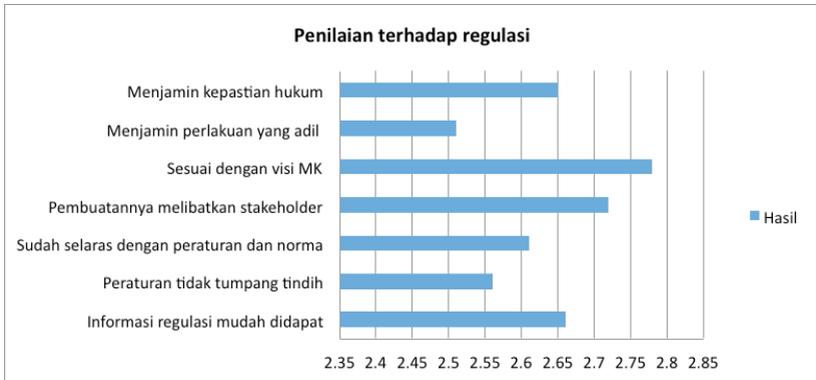
dan leaflet sebagai sarana yang kurang efektif sebagai media komunikasi nilai-nilai Reformasi Birokrasi.



Gambar 19. Tabel penilaian terhadap organisasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa struktur organisasi MK menjamin koordinasi yang baik memperoleh nilai persepsi 2.73 atau para pegawai memberikan penilaian baik bahwa struktur organisasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK telah menjamin koordinasi yang baik. Struktur organisasi MK menjamin pertanggungjawaban yang jelas memperoleh nilai persepsi sebesar 2.76 yang berarti pegawai memberikan penilaian baik bahwa Struktur organisasi MK menjamin adanya sistem pertanggungjawaban yang jelas. Persepsi 2.51 diberikan responden (pegawai) terhadap Struktur organisasi MK menjamin pembagian tugas yang jelas, walaupun masih cukup banyak responden yang menilai bahwa pembagian tugas masih belum merata. Para pegawai memiliki persepsi positif terhadap Struktur organisasi MK mampu mendukung pengendalian dalam pelaksanaan pekerjaan (2,73). Dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi MK memberikan tanggapan dan dampak positif

dimata pegawai sebagai pemangku jabatan. Diharapkan dengan dampak positif ini dapat meningkatkan kinerja, akuntabilitas dan pelayanan yang diberikan kepada *stakeholder*.

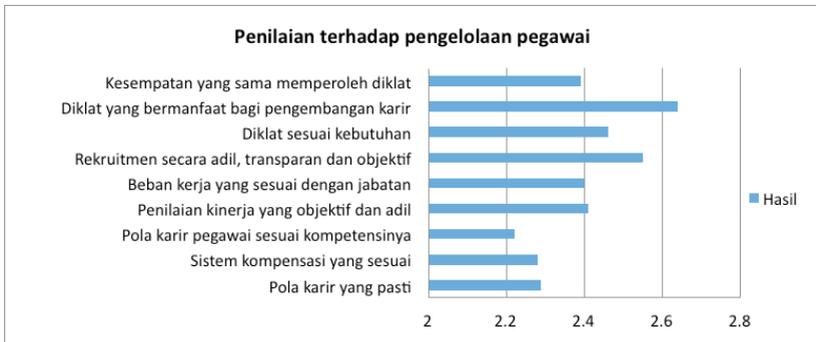


Gambar 20. Tabel penilaian terhadap regulasi di Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK

Untuk mengetahui dampak dari penataan Peraturan Perundang-Undangan, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap pegawai sebagai terdampak dari adanya proses perubahan. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa informasi tentang regulasi telah didapatkan, hal ini ditunjukkan dengan persepsi pegawai memberikan penilaian baik terhadap kemudahan informasi tentang regulasi dengan nilai 2.66. Persepsi responden juga memberikan penilaian baik bahwa tumpang tindih peraturan jarang terjadi, hal ini ditunjukkan dengan angka persepsi sebesar 2.64.

Para pegawai memberikan penilaian baik sebesar 2.61 bahwa dilingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK Peraturan dan

norma yang dibuat sudah selaras secara nasional maupun internasional. Para pegawai juga memandang bahwa dalam penyusunan peraturan telah melibatkan/konsultasi bersama pemangku kepentingan, hal ini ditunjukkan dengan angka 2.72 yang kecenderungannya adalah baik. Pegawai memberikan persepsi positif bahwa peraturan yang dibuat sudah sesuai dengan Visi MK dengan angka sebesar 2.78 yang kecenderungannya adalah baik. Peraturan yang dibuat sudah menjamin perlakuan yang adil bagi semua pihak memperoleh persepsi sebesar 2.51 atau pegawai sependapat akan adanya jaminan dari peraturan akan adanya perlakuan yang adil bagi semua pihak. Mayoritas pegawai juga memberikan penilaian baik bahwa peraturan yang dibuat telah menjamin kepastian hukum dengan nilai 2,65.

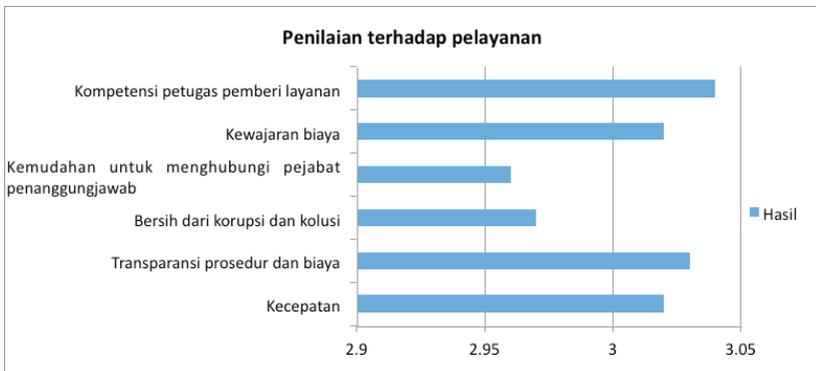


Gambar 21. Tabel penilaian terhadap pengelolaan pegawai di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK

Pembenahan yang dilakukan disektor ini ditujukan untuk meningkatkan kualitas SDM Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK dalam memberikan pelayanan prima kepada pemangku kepentingan. Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK telah melakukan pembenahan di sektor Sistem Manajemen Aparatur dan hasil dari pelaksanaan tersebut

diukur melalui survei persepsi pegawai sebagai berikut. Persepsi pegawai menunjukkan penilaian buruk tentang belum adanya pola karier yang pasti di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK masih belum terlihat. Pola Karier hanya diberikan nilai persepsi sebesar 2.29. Pegawai memberikan nilai buruk sebesar 2.28 atas persepsi mereka terhadap sistem kompensasi (gaji dan tunjangan) mengingat dampak pelaksanaan remunerasi yang telah dilaksanakan di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK pada tahun 2015. Penempatan pegawai sesuai kompetensi dan pola karir masih dipandang belum baik dilaksanakan dengan sepenuhnya hal ini dilihat dari nilai persepsi sebesar 2,22. Penilaian kinerja yang objektif dan adil juga belum dilaksanakan sepenuhnya, ini dapat dilihat dari nilai persepsi sebesar 2.41. Pada beberapa unit kerja, beban kerja masih dianggap belum sesuai dengan jabatan di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK, ditunjukkan dengan nilai persepsi sebesar 2.40. Pola rekrutmen yang adil, transparan dan objektif juga sudah baik, ini ditunjukkan dengan persepsi pegawai sebesar 2.55. Pada pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan dianggap kurang mumpuni dalam rangka peningkatan kinerja instansi baik di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK, capaian nilai 2.46 diberikan pegawai terhadap pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan perlu ditingkatkan dalam rangka peningkatan kinerja instansi. Dalam hal manfaat pendidikan dan pelatihan Pegawai bagi pengembangan karir pegawai telah mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diperlukan, pegawai memberikan persepsi sebesar 2.64. Namun masih terdapat pegawai yang belum memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diperlukan,

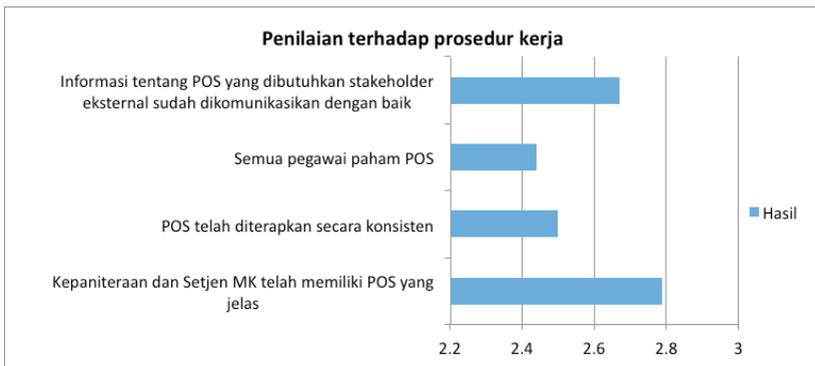
ini ditunjukkan dengan persepsi pegawai sebesar 2.39. Dari 9 (sembilan) indikator adanya dampak disektor SDM dimata pegawai baru terdapat 3 (tiga) indikator yang positif yaitu rekrutmen dilakukan secara adil, transparan dan objektif, Pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan peningkatan kinerja organisasi dan pendidikan dan pelatihan memberikan manfaat bagi pengembangan karir pegawai. Sementara itu 6 (enam) indikator lainnya terlihat masih membutuhkan perbaikan/ optimalisasi.



Gambar 22. Tabel penilaian terhadap pelayanan di lingkungan Keganiteraan dan Sekretariat Jenderal MK

Pengukuran terhadap pelayanan yang diberikan kepada pemangku kepentingan dilakukan kepada para pegawai. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa kecepatan pelayanan memperoleh nilai baik sebesar 3,02 dan Keganiteraan dan Sekretariat Jenderal MK telah melayani pemangku kepentingan dengan cepat. Para pegawai juga menganggap baik terhadap adanya transparansi prosedur dan biaya terhadap pelayanan yang dilakukan, hal ini ditunjukkan dengan angka persepsi sebesar 3,03. Persepsi pegawai terhadap pelayanan MK bersih dari Korupsi dan Kolusi

juga menganggap sudah baik terhadap pelayanan yang diberikan bersih dari Korupsi dan Kolusi, persepsi pegawai memberikan nilai sebesar 2,97. Dalam kemudahan untuk menghubungi pejabat yang bertanggungjawab pegawai menganggap baik bahwa terdapat kemudahan, capaian nilai 2,96. Dalam melaksanakan pelayanan menyangkut kewajaran biaya pelayanan pegawai memberikan jawaban baik, dengan angka persepsi sebesar 3,06. Pegawai juga memberikan persepsi 3,04 atau mengatakan baik bahwa petugas pemberi layanan sudah memenuhi kompeten. Dari pengukuran terhadap Pegawai Negeri Sipil yang berada di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK secara umum aspek pelayanan sudah cukup baik dimata pegawai. Namun untuk catatan diperlukan adanya upaya penguatan dalam aspek pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dan kemudahan dalam menghubungi pejabat penanggungjawab dalam rangka memberikan pelayanan terhadap pemangku kepentingan.



Gambar 23. Tabel penilaian terhadap prosedur kerja di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal MK Nomor 7 Tahun 2013 telah ditetapkan Prosedur Operasional Standar. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa SOP yang ada mendapat penilaian baik, ini dapat dilihat dari perolehan nilai sebesar 2.79, tetapi dalam penerapannya belum dapat dilaksanakan secara konsisten mengingat perlunya dilakukan penyesuaian terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari dilingkungan kerja Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK yang dapat dilihat dari perolehan nilai sebesar 2.50. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, penerapan SOP belum berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari perolehan nilai sebesar 2.44. Namun disisi lain informasi tentang POS yang dibutuhkan oleh stakeholder eksternal sudah disediakan dan dikomunikasikan dengan baik, ini dapat dilihat dari para stakeholder sudah memahami prosedur berperkara di MK dan juga dalam memperoleh data-data terkait persidangan, dapat dilihat dari perolehan nilai sebesar 2.67. Namun untuk catatan diperlukan adanya upaya penguatan kepada para pegawai dilingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MKRI agar dapat lebih memahami terhadap POS yang ada guna terciptanya alur kerja yang baik.

BAB 3

KESIMPULAN DAN SARAN

Reformasi Birokrasi di Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK telah bergulir sejak tahun 2010. Namun secara resmi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK melaksanakan Reformasi Birokrasi pada tahun 2012 dengan dasar Grand Design Reformasi Birokrasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Tahun 2012-2014. Memasuki periode kedua pelaksanaan Reformasi Birokrasi (2015-2019), Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK saat ini masih terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada para pemohon serta *stakeholders* lainnya. Upaya-upaya tersebut dilakukan dengan cara menguatkan implementasi hasil yang telah dicapai pada lima tahun pertama (2010-2014) dan juga terus melakukan evaluasi setiap tahunnya agar dapat tujuan dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil survei yang dilaksanakan pada bulan Mei 2016 hingga Juni 2016, pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK pada tahun 2016 masih mempunyai beberapa kendala diantaranya sebagai berikut:

1. Pada hasil pengolahan kuesioner kuesioner pengetahuan mengenai Reformasi Birokrasi terlihat bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang sama sekali tidak mengetahui program Reformasi Birokrasi dan masih banyak pegawai yang belum mengetahui dengan detail mengenai program reformasi birokrasi. Sebagian besar pegawai masih mengasosiasikan Reformasi Birokrasi hanya berkaitan erat dengan Remunerasi (Pemberian Tunjangan Kinerja). Hal ini perlu membutuhkan perhatian khusus mengingat saat ini pelaksanaan Reformasi Birokrasi sudah memasuki kedua yaitu (2015-2019) yang seharusnya seluruh pegawai ASN yang berada di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK sudah mengetahui program Reformasi Birokrasi.
2. Pada pengolahan penataan peraturan perundang-undangan, secara umum didapatkan hasil yang positif, Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK berdasarkan hasil survei dianggap dapat melaksanakan program penataan peraturan perundangan dengan baik.
3. Pada pengolahan data kuesioner bagian pola komunikasi, pegawai ASN MK mengatakan tingkat komunikasi terkait pelaksanaan Reformasi Birokrasi cukup sering dilakukan, namun pola komunikasi tersebut sayangnya hanya bersifat satu arah yaitu dari pimpinan ke jajaran dibawahnya sehingga masih belum memungkinkan untuk melakukan diskusi. Pada bagian Media komunikasi yang efektif untuk sosialisasi program Reformasi Birokrasi, menurut mayoritas ASN di MK, sarana komunikasi yang efektif yang digunakan untuk pelaksanaan

Reformasi Birokrasi di Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK adalah menggunakan website, media sosial (facebook,twitter,dan path) dan menggunakan SMS blast.

4. Pada pengolahan data kuesioner bagian teknologi informasi, Mayoritas pegawai ASN di MK memberikan respon positif, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan teknologi informasi di MK telah berjalan dengan baik dan membantu pegawai ASN di MK dalam menjalankan tugasnya.

LAMPIRAN

#	NEGATIF	POSITIF	SARAN
1			
2	beban administrasi sebagai bagian dari dokumentasi proses reformasi birokrasi menjadi lebih banyak.	Melalui reformasi birokrasi ada proses yang berjalan untuk memperbaiki prosedur atau tatacara yang lebih efektif sehingga kekurangan dalam mekanisme bekerja bisa dievaluasi, dikritisi dan diberi masukan untuk melakukan perbaikan.	1. Reformasi Birokrasi merupakan program nasional yang ada di seluruh birokrasi pemerintahan, oleh karenanya seluruh jajaran MK turut berpartisipasi aktif sesuai road map yang telah disusun. 2. Dengan reformasi birokrasi perlu ditanamkan keyakinan bahwa langkah tersebut merupakan proses menuju arah perbaikan tata pemerintahan yang baik. 3. Pelayanan kepada masyarakat akan menjadi prioritas utama, dan apabila masyarakat dilayani dengan lebih baik, akan berakibat pada kepuasan pemberi pelayanan itu sendiri. 4. Sekecil apapun peran dalam proses reformasi birokrasi ini, akan menjadi kebanggaan pribadi karena hal ini berguna bagi negara.
3	penghasilan pegawai menurun bila dibandingkan sebelumnya	kinerja organisasi, individu lebih terukur dan disiplin pegawai meningkat	meningkatkan penghasilan pegawai disertai dengan penegakan disiplin pegawai secara konsisten
4	Dampak negatifnya apabila RB di lingkungan MK dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh setiap pegawai MK, maka bagi pegawai yang tidak mau melaksanakan RB, tentu akan tergerus dengan sendirinya oleh arus RB tersebut.	Dampak positif Reformasi Birokrasi di lingkungan MK adalah dapat memacu kinerja individu dan meningkatkan rasa tanggungjawab pada bidang tugasnya masing-masing sesuai dengan tugas yang selaras dengan Penetapan Kinerja Individu. Dengan demikian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) juga dapat meningkat yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja MK, dan penilaian PMPRB juga meningkat yang dapat berdampak meningkatkan pula Tunjangan Kinerja(TUKIN) Pegawai MK.	Harapan kedepan semua pegawai MK dapat meningkatkan kinerjanya dengan optimal sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, meningkatkan budaya organisasi yang lebih kondusif dan masing-masing dapat saling asah, asih dan asuh. Yang tua menyayangi yang muda, yang muda menghormati yang lebih tua serta setiap pimpinan sesuai dengan levelnya dapat memberikan suri tauladan yang baik kepada stafnya.
5		Menjadikan institusi berfungsi optimal dan pemberdayaan pegawai maksimal	Koordinasi yang lemah antara unit kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal, sangat mengganggu kelancaran kerja
6	Dapat mempersulit pegawai yang tidak mau mengikuti program RB, sehingga dapat menjadi menyulitkan dirinya dalam organisasi. Instansi dapat dinilai orang tidak dapat mengikuti perubahan serta perkembangan Reformasi Birokrasi secara keseluruhan	Dapat memperbaiki roda organisasi dengan baik, mendapatkan kepastian karier, mendapatkan nilai-nilai budaya kerja yang baik, serta dapat memperbaiki kesejahteraan pegawai apabila program RB dijalankan dan diimplementasikan secara baik terus secara berkala dievaluasi, di monitoring dan diperhatikan dan didukung oleh seluruh pimpinan unit kerja, dan yang merasa dirinya sebagai pimpinan.	Marilah seluruh unit kerja menerapkan kebijakan RB di unit kerja manapun serta selalu mau berubah untuk kemajuan

#	NEGATIF	POSITIF	SARAN
7	Reformasi Birokrasi harus dapat mendukung masing-masing peran lembaga secara proporsional dan profesional. MK dengan peran dan fungsi sebagai lembaga yudikatif tentu tidak bisa disamakan dengan lembaga legislatif dan eksekutif.	Reformasi Birokrasi di Lingkungan Mahkamah Konstitusi diharapkan akan mampu menjadikan lembaga ini lebih akuntabel dalam pelaksanaan tugas-tugasnya karena didukung supporting unit kepaniteraan dan kesejukan yang profesional berintegritas dan penuh tanggung jawab.	Dengan reformasi birokrasi diharapkan peran MK sebagai lembaga peradilan menjadi lebih terdeskripsikan kepada pelaksanaan tugas tugas masing supporting, sehingga tidak memunculkan ambiguitas dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing.
8	Jika tidak tersosialisasikan dan tidak dilaksanakan dengan baik dan benar akan merusak sistem dan tata kelola organisasi Mahkamah Konstitusi yang telah dibangun dan dikembangkan melalui reformasi birokrasi	Dapat memberikan arah dan kebijakan yang lebih jelas bagi pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing, memberikan penghargaan dan kesejahteraan bagi seluruh pegawai	1. Melibatkan seluruh pegawai dalam menyusun pembangunan reformasi birokrasi 2. Melakukan sosialisasi secara terus menerus 3. Melakukan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi 4. Melakukan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi
9	Pegawai yang tidak produktif tidak dibutuhkan dalam organisasi sehingga akan menimbulkan gejala pada organisasi	Terjadi perubahan signifikan terhadap kualitas pelayanan terhadap masyarakat, dan kesejahteraan pegawai akan meningkat	Tingkatkan kesejahteraan pegawai
10			
11	Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Mahkamah Konstitusi masih ada sebagian belum terlaksana, dan untuk jenjang karier pegawai Mahkamah Konstitusi tidak jelas.	Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Mahkamah Konstitusi sangat penting sekali dan berpengaruh semua kegiatan pekerjaan pegawai Mahkamah Konstitusi. Dan semoga Reformasi Birokrasi di Lingkungan Mahkamah Konstitusi cepat mencapai target 100% di tahun 2017.	Semoga Reformasi Birokrasi di Lingkungan Mahkamah Konstitusi cepat tercapai target 100% di Tahun 2017
12	Perluinya komitmen dari semua unsur terkait	Semua kegiatan yang direncanakan akan mudah terwujud	Perluinya komitmen dari semua unsur terkait untuk melakukan perubahan tersebut dan strategi komunikasi yang paling efektif dalam menginformasikan perubahan melalui atasan langsungnya
13	belum terinternalisasi program RB kepada seluruh pegawai	Terciptanya lembaga peradilan yang baik, bebas korupsi, transparan dan modern	1. Program RB di MK selalu diinformasikan/sosialisasi/internalisasi melalui berbagai media kepada para pegawai MK agar lebih memahami program RB tsb 2. Ada ruang dan waktu untuk berdiskusi ttg perkembangan RB di MK 3. Mengundang pakar/ahli dibidang RB untuk memberikan pencerahan ttg RB kepada pegawai MK 4. Website MK secara khusus ttg RB di MK

#	NEGATIF	POSITIF	SARAN
14	reformasi birokrasi akan mempengaruhi budaya kerja berdasarkan ukuran-ukuran yg jelas., sehingga bagi pegawai yang tidak slap dengan situasi dan kondisi yang serba terukur akan menjadikan para pegawai skeptis. sikap skeptis ini akan hilang dengan berjalanya hasil reformasi yg lebih baik.	reformasi birokrasi akan membawa good governance pengelolaan pemerintahan yg lebih responsif dan efisien dalam memberikan pelayanan publik. yang pasti arah kebijakan akan mengedepankan kondisi yang secara terus menerus lebih baik dan sebelumnya.	perubahan harus dimaknai dengan tujuan memperbaiki segala sesuatu lebih baik tidak secara frontal, untuk itu perlu peran setiap lapisan dari Hakim s.d pegawai yang paling rendah dapat mengetahui kemana arah reformasi yg akan di laksanakan. strategi komunikasi yg paling penting adalah diadakan pertemuan secara periodik setiap dua bulan sekali untuk mendiskusikan apa2 yg sudah dicapai oleh setiap tim reformasi yg telah dibentuk.
15	menimbulkan perspektif bagi masing-masing pemangku jabatan, terhadap tuis yang selalu berubah; seringnya perubahan reformasi birokrasi membuat pemangku jabatan jenuh untuk menglisinya.	lebih menegaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing pmangku jabatan; lebih memberikan dorongan kepada para pemangku jabatan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya memberikan dukungan tunjin yang lebih besar dan pasti.	mhon adanya perubahan yang lebih baik dan terarah, serta pasti agar tidak membosankan para pemangku jabatan, untuk mendukungnya.
16			
17	Tidak ada	MK lebih bersih, transparan dan akuntabel.	Mewujudkan MK sebagai peradilan modern, terpercaya dan bermartabat. Strategi komunikasi yaitu dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi infomasi dan komunikasi di semua unit kerja di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi
18	masih banyaknya atasan dan sebagian pegawai yang belum mengerti mengenai reformasi birokrasi	pembagian tugas dan tanggung jawab jelas antara atasan dan bawahan	Kedepan MK harus lebih baik, baik dari para pejabat yang mempunyai kompetensi sehingga pelaksanaan penyelesaian pekerjaan dapat lebih terukur dan juga mampu berkoordinasi dengan unit kerja lain dengan baik
19	Apabila disalah gunakan oleh pejabat Mahkamah Konstitusi dapat merugikan masyarakat. Kurangnya komitmen terhadap pemberantasan KKN. Kebebasan dalam menyampaikan pendapat semakin tidak beretika.	Dapat memerangi KKN dan membentuk Mahkamah Konstitusi yang bersih serta dapat tercapai keinginan masyarakat untuk mendapat pelayanan publik yang efisien, responsif dan akuntabel. Dapat menyampaikan aspirasi dan kritik sesuai dengan peraturan yang ada	Adanya struktur organisasi MK yang profesional dan Jelas. Adanya peningkatan pelayanan di berbagai aspek; Adanya masyarakat bukan hanya sebagai pihak yang dilayani tetapi juga pengawas pelayanan MK. Strategi Melakukan transparansi dalam, berbagai urusan publik, memiliki sikap kompetisi antar departemen dalam memberikan pelayanan, mendorong tegaknya hukum dan bersedia memberikan pertanggungjawaban terhadap publik secara teratur.
20	1. WAKTU KERJA TERSITA UNTUK MENGISI LAPORAN 2. PEKERJAAN MENJADI KAKU	1. MERUBAH SIKAP MENJADI LEBIH DISIPLIN KARENA JELAS TANGGUNGJAWAB DAN KEWENANGAN MASING-MASING PEGAWAI. 2. KEPASTIAN DALAM MENJALANKAN TUGAS 3. MENUMBuhkan PEGAWAI UNTUK BERINOVASI	DAPAT MENUMBuhkan BUDAYA KERJA YANG KONDUSIF, TENANG, DISIPLIN WAKTU, KEBERSAMAAN, SALING MEMBANTU.

#	NEGATIF	POSITIF	SARAN
21	- dengan RB- kesejahteraan menurun, yang berdampak pada motivasi dan kinerja yang juga menurun.	usaha untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja terukur dan termonitor, karena ada pengukuran dan monitoringnya ada usaha-usaha untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme yang dilakukan secara bersama-sama.	- Perubahan itu butuh keberanian - Perubahan secara organisasi/ lembaga baiknya dimulai dari niat dan komitmen pimpinan. - Perubahan itu perlu dimanajemen dengan baik, agar dampak perubahan negatif dapat diminimalisir / perubahan memberikan dampak positif. dan arah perubahannya juga sesuai dengan maksud dan tujuannya. - perubahan diorganisasi tidak semata miliknya pimpinan saja atau milik perseorangan/ kelompok, tapi harus ada usaha untuk menjadikannya milik bersama dan usaha bersama,
22	Salah satu program reformasi birokrasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan aparatur. Dalam jangka pendek memang program RB di MK justru menurunkan tingkat kesejahteraan pegawai yang berakibat pada menurunnya motivasi dan kinerja pegawai. Namun dengan adanya manajemen perubahan yang baik dan terarah. Insya Allah program RB akan memberikan pengaruh yang lebih baik bagi MK	Adanya sistem manajemen aparatur yang dapat meningkatkan profesionalisme, integritas, jujur, akuntabel, netral serta memacu produktivitas kerja.	Hakekat reformasi birokrasi adalah perubahan pola pikir (mindset) dan budaya kerja aparatur negara. Disiplin harus menjadi nafas bagi setiap aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dengan ukuran-ukuran yang jelas sebagai parameter penilaian kinerja. Oleh karena itu, MK harus menetapkan indikator-indikator penilaian kinerja yang jelas untuk menentukan reward and punishment. secara konsisten. Dalam hal ini, diperlukan pengawasan yang kuat tidak saja dari atasan, tetapi juga dari luar.
23	Banyaknya instrumen-instrumen yang harus diisi	Adanya peningkatan kualitas pelayanan publik yang lebih baik, peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, dan peningkatan profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah, serta penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN	Perubahan itu merupakan kebutuhan dan harapan. Setiap perubahan membawa harapan baru bagi mereka yang siap. Untuk membangun perubahan di Mahkamah Konstitusi yang lebih baik maka harus didukung semua pihak dan harus saling bahu membahu dan bekerjasama, tidak boleh menyerahkan perubahan kepada orang lain atau apatis. Strategi komunikasi yang efektif dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana yang positif. Setiap pegawai sama-sama bernilai dan berharga, jangan sampai ada yang merasa lebih dan diblehikan, karena pada dasarnya setiap pegawai adalah aset dalam suatu organisasi.

#	NEGATIF	POSITIF	SARAN
24	Masih adanya tumpangtindih, antara tugas kepanitera dan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi.	Dengan adanya Reformasi Birokrasi di Lingkungan Mahkamah Konstitusi, sangat membantu pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh atasan, dan kreatifitas para pegawai selalu dihargai.	Sarana dan prasana untuk pelaksanaan tugas Kepaniteraan harus diperhatikan, dan didukung oleh atasan Sekretaris Jenderal MK.
25	jangan tumpang tindih	Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Mahkamah Konstitusi menurut pandangan saya baik dan bijaksana kalau memang dijalankan secara adil dan bertanggung jawab di semua pihak, baik itu pimpinan maupun bawahan.	saran saya semoga perubahan yang dilaksanakan Mahkamah Konstitusi dapat berjalan lancar dan baik, dan dapat dimengerti atau dipahami oleh semua pihak. baik itu pimpinan maupun bawahan yang melaksanakan pekerjaannya.
26	pekerjaan sedikit lebih rumit	cara kerja lebih baik	cara kerja yg efisien
27	penghasilan masih kecil	memperjelas tugas dan kewajiban masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas	penyempurnaan SOTK



**Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal
Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia**

Jl. Medan Merdeka Barat No, 6 Jakarta 10110
Telp. (62-21) 23529000, Fax. (62-21) 3520177
Po Box 999 JKT 10000
email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id