

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persepsi Pegawai Tentang Pencapaian Kinerja Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi

A.1. Kinerja Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi

Sebelum melihat persepsi Pegawai Tentang Pencapaian Kinerja Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, maka dijelaskan terlebih dahulu pencapaian kinerja Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi melalui pelaksanaan tugas Sekretariat Jenderal mahkamah konstitusi

1) Peningkatan pelayanan publik berbasis teknologi

Salah satu bentuk implementasi persamaan dan perlindungan hukum adalah dengan memperluas dan mempermudah akses masyarakat untuk memperoleh keadilan (*access to justice*) dengan menerapkan ICT (*information and communication technology*). Pengembangan kegiatan untuk memperluas dan mempermudah akses masyarakat untuk memperoleh keadilan di MK terus dikembangkan dengan prinsip penyelenggaraan pengadilan yang murah, cepat, dan sederhana. Untuk mendukung hal tersebut dilakukan beberapa hal:

- (1) penyebarluasan informasi tentang tata cara berperkara di pengadilan;
- (2) mempermudah akses informasi tentang perkembangan perkara;
- (3) mendekatkan dan mempermudah cara mengikuti proses persidangan;
- (4) mempercepat dan menyederhanakan proses berperkara;
- (5) menghilangkan atau paling tidak menekan biaya sidang yang harus ditanggung masyarakat; dan
- (6) mempermudah akses terhadap dokumen peradilan, terutama putusan dan risalah sidang.

Perwujudan e-court di Mahkamah Konstitusi berbasis teknologi telah diterapkan melalui penerapan judicial administration system yang meliputi *case management system*, *court recording system*, *online information retrieval*, *case minute management system*, dan *video conference*.

Perwujudan *e-court* tersebut terus dikembangkan untuk mengikuti perkembangan teknologi. Penerapan ICT (*information and communication technology*) dalam rangka perwujudan sebagai lembaga yang modern menjadi prioritas program MK ke depan. Sesuai perkembangan ICT maka *e-court* diarahkan untuk dapat memenuhi kemajuan teknologi informasi, adanya keamanan data dan informasi, infrastruktur yang mendukung persidangan, dan adanya *standard operation procedure* (SOP). Dalam hal ini, MK menerapkan prinsip evaluasi terus menerus dan menetapkan sistem ICT (*information and communication technology*) yang mampu beradaptasi dengan perkembangan baru.

a. “Case Management System”

Case management system diwujudkan antara lain dalam bentuk Sistem Manajemen Perkara (Simkara) *Online*. Sistem ini didesain untuk mempermudah akses masyarakat dalam berperkara. Dengan sistem tersebut masyarakat dapat melakukan pendaftaran secara *online*, memperoleh putusan MK, risalah sidang, jadwal sidang, serta monitoring perkembangan perkara secara *online*. Simkara *Online* saat ini sudah dapat diakses masyarakat dengan memasuki portal laman MK www.mahkamahkonstitusi.go.id. Empat dari tujuh bagian Simkara yang telah dapat dimanfaatkan adalah Menu Registrasi Perkara, Menu Persiapan Persidangan, Menu Dokumentasi, dan Menu Laporan. Pengembangan tiga menu selebihnya belum selesai dan akan dikembangkan pada tahun 2008, yaitu Menu Persidangan, Menu Pasca Persidangan, dan Menu Rapat Permusyawaratan Hakim (RPH).

Bentuk *case management system* lain yang bertujuan memberikan informasi secara cepat dan tepat kepada masyarakat adalah laman (situs) MK dengan alamat www.mahkamahkonstitusi.go.id. Laman ini telah digunakan sebagai perwujudan prinsip transparansi dan akuntabilitas persidangan dan aktivitas MK. Masyarakat dapat secara langsung mengakses informasi mengenai perkara meliputi perkara yang masuk ke MK, jadwal sidang, risalah sidang, putusan, dan resume perkara. Selain diberikan informasi mengenai kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan sidang dan

kegiatan-kegiatan MK lainnya, juga dimuat di laman MK pengumuman lelang/tender pengadaan barang dan jasa di lingkungan MK, pengumuman rekrutmen CPNS, serta pengumuman lainnya.

Court recording system adalah teknologi yang mampu merekam seluruh proses persidangan, menyimpannya dalam bentuk data audio dan video, serta mentransfer dan menyimpannya dalam bentuk data digital dan transkripsi siap cetak. Teknologi ini akan sangat membantu dalam pembuatan transkrip persidangan yang bermanfaat bagi proses persidangan selanjutnya dan bagi majelis hakim untuk pengambilan keputusan, serta bermanfaat bagi masyarakat yang ingin mengetahui proses persidangan. Dari transkrip persidangan ini masyarakat dapat belajar hukum secara umum dan proses persidangan secara khusus, serta menjadi pertanggungjawaban lembaga peradilan bahwa persidangan telah dijalankan secara fair dan impartial.

Penerapan *case minute management system* yaitu teknologi untuk mengoreksi risalah sidang dan putusan sehingga sebagai suatu dokumen hukum, penulisannya dilakukan secara tepat agar dapat dengan mudah dipahami serta memiliki makna yang tidak multi tafsir. Untuk mendapatkan kembali berkas-berkas perkara, risalah, dan putusan MK, dapat dilakukan dengan mudah melalui penggunaan *online information retrieval*.

Proses perekaman sampai saat ini sudah dilakukan secara digital tanpa ada kaset perekam yang selanjutnya didistribusikan ke transkriptor untuk ditranskripsi. Namun, proses transkripsi dari hasil rekaman masih dilakukan secara manual oleh para transkriptor yang selanjutnya setelah proses *editing* akan di-*upload* ke laman MK.

Sedangkan teknologi *video conference* sangat bermanfaat guna mendekatkan akses masyarakat terhadap forum persidangan. Bagi masyarakat di daerah tertentu yang akan mengikuti persidangan di Jakarta atau kota lain yang jaraknya cukup jauh, tidak perlu hadir secara fisik, tetapi cukup hadir di tempat tertentu yang lebih dekat jaraknya dengan tempat tinggalnya dan mengikuti sidang secara interaktif menggunakan teknologi *video conference*. Teknologi ini juga dibutuhkan dalam kasus-kasus lintas

negara atau yang membutuhkan kesaksian atau keahlian dari luar negeri. Beberapa waktu lalu tepatnya pada bulan April 2007, MK telah menyelenggarakan sidang pleno melalui *video conference* untuk mendengarkan keterangan ahli dari luar negeri yang diajukan Pemohon dalam perkara Nomor 2/PUU-V/2007 dan Nomor 3/PUU-V/2007 perihal Pengujian UU Nomor 23 Tahun 1997 tentang Narkotika.

b. Sistem Informasi Hukum dan Perpustakaan

Dalam rangka peningkatan dukungan pelaksanaan wewenang MK dan pelayanan publik berbasis teknologi, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK juga mengembangkan sistem informasi berupa Pusat Informasi Hukum. Pusat Informasi Hukum merupakan bentuk pelayanan kepada masyarakat untuk memperoleh hak konstitusionalnya dalam mendapatkan informasi mengenai hukum telah dikembangkan dan telah dapat dimanfaatkan oleh masyarakat luas. Saat ini pusat informasi tersebut menjadi kesatuan dalam laman MK sebagai salah satu portal di dalamnya.

Pusat Informasi Hukum berisi empat dokumen hukum, yaitu peraturan perundang-undangan baik yang merupakan pengaturan (*regeling*) mulai dari tingkat UUD hingga Keputusan Bupati atau Walikota, penetapan (*beschikking*), putusan MK, Mahkamah Agung (MA) dan peradilan di bawahnya, serta kebijakan (*beleids-regel*) baik di tingkat pusat maupun daerah. Keberadaan Perpustakaan MK juga telah didukung dengan sistem informasi secara online yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat luas.

2) Peningkatan Pemahaman Pemangku Kepentingan Mengenai MK

Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK juga turut serta berperan aktif “menghidupkan” dan “membangkitkan” konstitusi sekaligus menyebarkan informasi tentang wewenang dan kewajiban MK dengan cara melakukan upaya peningkatan pemahaman para pemangku kepentingan melalui beragam acara baik dalam bentuk tatap muka maupun lewat media cetak dan elektronik. Acara tatap muka yang secara berkesinambungan dilakukan MK adalah melalui program Temu Wicara (TW) dan program Pendidikan Kesadaran Berkonstitusi (PKB) yang

bertema "Hukum Acara MK, MK dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia serta Latar Belakang, Proses, dan Hasil Perubahan UUD 1945".

Selama 2007, MK telah menyelenggarakan 28 kali kegiatan TW dan enam kali kegiatan PKB. Kegiatan ini tidak hanya dilakukan di Jakarta melainkan juga di berbagai daerah, antara lain Yogyakarta, Manado, Mataram, Jambi, Semarang, Medan, Madura, Tasikmalaya, Banyuwangi, Solo, Purbalingga, Nganjuk, Magelang, dan Lamongan.

Pada beberapa kesempatan, bentuk kegiatan melalui media tradisional yaitu pagelaran wayang kulit. Selama 2007, kegiatan ini telah dilakukan sebanyak lima kali, yaitu di Sleman, Boyolali, Nganjuk, Banyumas, dan Purbalingga. Beberapa kelompok masyarakat melakukan kunjungan ke MK, antara lain guru, dosen, mahasiswa, dan pelajar. Selain itu juga terdapat kelompok agama. Selama 2007 ini tercatat MK menerima kunjungan sebanyak 30 kali.

Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK juga menjalin kerjasama dengan Radio Republik Indonesia (RRI) Pusat dengan melakukan kegiatan on air, yaitu program bincang-bincang interaktif seputar konstitusi dan MK. Awalnya, program ini bertajuk Forum Konstitusi, namun semenjak Agustus 2007 program yang berlangsung setiap Selasa pukul 17.05 WIB sampai 18.00 WIB ini berganti nama menjadi Forum Negara Pancasila. Ketua MK dan para Hakim Konstitusi serta Staf Ahli Hakim Konstitusi secara bergantian, menjadi narasumber acara ini.

Sementara itu, untuk pendengar RRI di daerah, MK dan RRI telah menjalin kerjasama untuk membuat program siaran konstitusi di daerah. Nama program tersebut adalah Obrolan Konstitusi dengan narasumber para ahli hukum dari pusat kajian konstitusi perguruan tinggi di sekitar lokasi RRI berada. Hingga kini, program ini telah dilaksanakan di 14 stasiun RRI daerah, yaitu Malang, Makassar, Semarang, Yogyakarta, Surakarta, Surabaya, Bandung, Denpasar, Mataram, Banjarmasin, Palembang, Medan, Padang, dan Bengkulu.

MK bekerjasama dengan TVRI telah menyelenggarakan program dialog interaktif Forum Konstitusi setiap Rabu minggu kedua setiap bulan,

pukul 20.00 WIB sampai 21.00 WIB. MK juga menyelenggarakan acara serupa bekerjasama dengan Terang Abadi TV Surakarta. Narasumber dalam acara tersebut antara lain para pakar hukum dan anggota DPR.

Pada 2007, selain menerbitkan UUD 1945 dalam bahasa Indonesia, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK juga telah menerbitkan UUD 1945 dalam bahasa Arab dan bekerjasama dengan Majelis Tao Pusat menerbitkan UUD 1945 dalam bahasa Mandarin. Selain itu, untuk mendorong perkembangan wacana seputar konstitusi dan ketatanegaraan, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK menerbitkan Jurnal Konstitusi dan majalah Konstitusi. Pada 2007, telah diterbitkan empat edisi jurnal Konstitusi dan empat edisi majalah Konstitusi. Kedua media tersebut disebarluaskan secara cuma-cuma ke berbagai kalangan baik di pusat maupun di daerah.

Sebagai pelaksanaan UU MK dan untuk memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan sekaligus menyebarluaskan isi putusan MK, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK juga mempublikasikan putusan MK melalui Berita Negara Republik Indonesia (BNRI). Selama 2007, tercatat empat putusan MK yang berisi permohonan dikabulkan, telah diterbitkan di BNRI, yaitu

1. Putusan perkara Nomor 26/PUU-IV/2006 mengenai Pengujian UU No. 18 Tahun 2006 tentang APBN 2007.
2. Putusan perkara Nomor 4/PUU-V/2007 mengenai Pengujian UU No. 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran.
3. Putusan perkara Nomor 5/PUU-V/2007 mengenai Pengujian UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
4. Putusan perkara Nomor 6/PUU-V/2007 mengenai Pengujian UU No. 1 Tahun 1946 tentang KUHP.

Selain itu, ditempuh pula upaya penyebarluasan informasi putusan melalui media cetak. Setelah Majelis Hakim Konstitusi mengetuk palu tanda pengesahan putusan, keesokan harinya masyarakat telah dapat membaca kutipan putusan MK tersebut di media cetak. Beberapa media cetak yang menjadi mitra kerjasama antara lain Koran Tempo, Seputar Indonesia, Republika, Suara Karya, Pelita, Rakyat Merdeka, Jurnal Nasional, dan

majalah Legislatif serta majalah Trust. Seiring dengan itu, 15 menit setelah putusan diucapkan, kutipan putusan MK telah dimuat di laman MK.

Selain pelayanan langsung di gedung MK, masyarakat yang ingin mengetahui risalah persidangan dapat pula mengakses risalah persidangan di laman (situs) MK www.mahkamahkonstitusi.go.id. Sebagai salah satu tolok ukur keberhasilan MK dalam berupaya menyebarluaskan informasi bagi para pemangku kepentingan, maka dapat diketahui dari banyaknya pemberitaan yang terkait dengan MK. Pada 2007 ini, tercatat 3.699 kali pemberitaan muncul baik di media cetak maupun online.

4. Pengembangan Penelitian Mengenai Konstitusi

Dalam rangka pengembangan dukungan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi MK, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK menjalin kerjasama dengan beberapa perguruan tinggi di Indonesia. Kerjasama tersebut dilakukan melalui 42 pusat kajian konstitusi perguruan tinggi negeri dan swasta.

Beberapa kegiatan penting dalam kerjasama tersebut adalah pengkajian (seminar, diskusi, lokakarya) dan penelitian mengenai MK, isu-isu konstitusi dan ketatanegaraan, termasuk tentang implementasi putusan MK. Hasil pengkajian dan penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi Hakim Konstitusi dan pengembangan kelembagaan MK ke depan. Selain itu hasilnya juga ditujukan untuk pengembangan pemikiran konstitusi dan ketatanegaraan.

a. Penelitian Hukum dan Konstitusi

Pada 2007 MK telah melakukan 15 penelitian bekerjasama dengan pusat kajian konstitusi tentang implementasi putusan, isu-isu konstitusi, dan MK dengan metodologi maupun ruang lingkup dan daerah penelitian yang berbeda-beda. Rekapitulasi penelitian tersebut adalah:

1. Implementasi dan Implikasi Putusan MK terhadap Pengujian UU No 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air terhadap UUD 45 di Provinsi

Sulawesi Selatan, kerjasama dengan Pusat Kajian Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin

2. Implikasi Putusan MK No. 012-016-019/PUU-IV/2006 terhadap Sistem Peradilan Korupsi dan Terhadap Upaya Pemberantasan Korupsi, kerjasama dengan Pusat Kajian Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
3. Dampak Putusan MK yang Memutuskan Pembatalan Undang-Undang No. 27 Tahun 2004 tentang Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi terhadap Mekanisme Hukum dan Akses Keadilan Korban bagi Penyelesaian Pelanggaran Hak Asasi Manusia Berat, kerjasama dengan Pusat Kajian Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
4. Implementasi Hukum Putusan MK Nomor 013/PUU-I/2003 dalam Penegakan Hukum Terhadap Perkara Bom Bali I (Satu) , kerjasama dengan Pusat Kajian Konstitusi Universitas Negeri Semarang.
5. Implementasi dan Pelaksanaan Putusan MK Nomor. 012/PUU-I/2003 dalam Hubungannya Dengan Perlindungan Atas Hak-Hak Tenaga Kerja (Studi Kasus di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah) , kerjasama dengan Pusat Kajian Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
6. Legal Standing Kesatuan Masyarakat Hukum Adat dalam Berperkara di MK, kerjasama dengan Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
7. Implikasi Putusan MK No.003/PUU-IV/2006 Mengenai Pembatalan Sifat Melawan Hukum Materiil dalam Penjelasan Pasal 2 Ayat (1) UU RI No. 31 Tahun 1999 dalam Pemeriksaan Perkara Tindak Pidana Korupsi di Jawa Tengah , kerjasama dengan Pusat Kajian Konstitusi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
8. Tinjauan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air terhadap UUD 1945 , kerjasama dengan Pusat Studi Konstitusi dan HAM Universitas Sebelas Maret.
9. Implementasi Putusan MK Nomor 012/PUU-IV/2006 Mengenai Pengujian UU No. 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan

Tindak Pidana Korupsi di Pengadilan Tipikor , kerjasama dengan Pusat Kajian Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

10. Analisis Pelaksanaan Putusan MK Nomor 06/PUU-II/2004 Pasca Judicial Review terhadap UU No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat (Studi Kepolisian, Kejaksaan, dan Pengadilan Negeri dan Tinggi di Wilayah Hukum Jawa Timur , kerjasama dengan Pusat Kajian Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang.

4. Penyelenggaraan Administrasi Umum Berbasis Teknologi

Seiring dengan penerapan *Judicial Administration System* dalam penyelenggaraan tugas administrasi justisial, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK juga terus berupaya untuk meningkatkan kinerja melalui penerapan sistem administrasi umum (*General Administration System*) berbasis teknologi. Program ini dilakukan secara berkesinambungan sebagai bagian dari komitmen dan upaya meningkatkan terwujudnya reformasi birokrasi di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK. Di dalam sistem administrasi umum ini meliputi:

- a. Sistem Informasi Manajemen Disposisi Elektronik (Simdok),
- b. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg),
- c. Sistem Informasi Manajemen Perencanaan dan Realisasi Anggaran (Simtor), dan
- d. Sistem Informasi Manajemen Perpustakaan (Simperpus).

Simdok pada dasarnya merupakan implementasi *E-Government* dalam distribusi surat masuk, mulai dari registrasi, pemindaian serta pembuatan disposisi kepada tujuan surat. Kesemuanya tentu dilaksanakan dalam upaya pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Sampai sejauh ini pelaksanaan sistem tersebut belum dapat dilaksanakan secara efektif karena masih harus dilakukan berbagai perbaikan dalam menampilkan hasil *upload/scan* oleh pihak pembangun sistem, yaitu Badan Pusat Statistik (BPS). Sedangkan Simpeg sebagai sistem aplikasi penataan terkait dengan kepegawaian memberikan sumber-sumber informasi yang cepat tentang

pegawai. Di dalam pelaksanaannya, pembangunan aplikasi kepegawaian yang sudah berjalan saat ini baru terbatas pada struktur pelaporan, kenaikan pangkat dan cuti. Aplikasi yang ada memang belum berjalan secara sempurna, dan masih ada beberapa sub aplikasi yang memang belum terkoneksi dengan data base pegawai sehingga elemen data satu dengan yang lain masih berbeda.

Simtor merupakan sistem aplikasi penyusunan rencana kerja/kegiatan dan anggaran seluruh unit di lingkungan sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK. Hingga kini pelaksanaannya masih belum optimal, sistem informasi manajemen perencanaan belum sepenuhnya dijalankan sedangkan sistem aplikasi realisasi anggaran yang hanya terbatas digunakan oleh Biro Perencanaan dan Keuangan dalam hal ini Bagian Perencanaan, di antaranya diwujudkan dalam bentuk input data dari sistem aplikasi realisasi anggaran.

Simperpus sebagai sistem aplikasi terkait dengan perpustakaan menyelenggarakan penataan buku mulai dari administrasi koleksi buku, peminjaman dan pengembalian buku. Walaupun pelaksanaan belum sepenuhnya berjalan, namun hingga saat ini terus diupayakan penyempurnaannya sehingga pada gilirannya dapat terwujud administrasi perpustakaan yang lebih baik. Diharapkan dengan adanya sistem informasi berbasis teknologi tersebut, tingkat efektivitas, produktivitas, efisiensi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas di Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK akan semakin tinggi karena pelaksanaan tugas dan interaksi antarpegawai dilakukan melalui jaringan intranet sehingga dapat dijalankan dengan cepat dan tepat dari masing-masing tempat pegawai. Selain itu, sistem ini juga mempermudah pengendalian organisasi dan pengawasan pelaksanaan tugas oleh pimpinan atau aparat pengawas internal yang dibentuk.

Kinerja Mahkamah Konstitusi sangat dipengaruhi oleh dukungan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi. Sebagai lembaga negara, keberadaan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MK-RI) memang masih relatif baru. Namun, meski tergolong berusia muda Mahkamah Konstitusi (MK) mencoba terus berbenah dan menjadikan dirinya sebagai

lembaga peradilan modern dan terpercaya. Pada ulang tahun ke-4 pada 13 Agustus 2007 ini, MK menerima "kado" sangat berharga, yakni mendapatkan pengakuan sebagai lembaga yang memiliki komitmen dalam penyelenggaraan sistem administrasi keuangan yang bersih dan akuntabel. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dalam pemeriksaannya menyatakan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) terhadap kinerja keuangan Mahkamah Konstitusi selama tahun 2006.

Sebagai bagian dari komitmen mempertahankan prestasi itu, seluruh pegawai Mahkamah Konstitusi menggelar acara Deklarasi Komitmen Mempertahankan Opini Wajar Tanpa Pengecualian atas Laporan Keuangan dan Realisasi Anggaran MK yang dilakukan Selasa, 31 Juli 2007 lalu, di Gedung MK, Medan Merdeka Barat. Deklarasi dibacakan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Janedjri M Gaffar, serta dihadiri Ketua BPK, Anwar Nasution serta Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Taufiq Effendi.

Dalam sambutannya, Ketua BPK menegaskan sebagai Lembaga Pemeriksa Keuangan Negara berpendapat, laporan keuangan MK menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan per 31 Desember 2006 serta realisasi anggaran untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut sesuai dengan standar akuntansi pemerintah. Oleh karenanya satu hal yang amat pantas MK berhak memperoleh Opini Wajar Tanpa Pengecualian (*Unqualified Opinion*) atau WTP dari BPK melalui surat BPK No 96/S/V-XIII.1/07/2007.

Opini WTP sendiri berarti laporan keuangan menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas entitas tertentu sesuai prinsip akuntansi yang berlaku di Indonesia. Selain WTP, ada opini lain yakni Wajar Dengan Pengecualian (*Qualified Opinion*); Tidak Wajar dan Pernyataan Tidak Memberikan Pendapat (*Disclaimer Opinion*). Opini WTP adalah opini terbaik. Opini ini biasanya diberikan oleh auditor berdasarkan bukti-bukti audit yang dikumpulkan, laporan keuangan dari instansi yang bersangkutan % bebas dari kesalahan-kesalahan atau kekeliruan material. Atas pencapaian itu, Sekretariat Jenderal dan

Kepaniteraan MK bertekad untuk terus mempertahankan opini tersebut dengan pencanangan Deklarasi Komitmen Mempertahankan Predikat WTP.

Mahkamah Konstitusi berkomitmen untuk menjalankan konsep GCG (*Good and Clean Government*). Opini WTP yang menunjukkan keseriusan MK pada komitmen untuk menyelenggarakan administrasi/ keuangan yang kredibel, namun juga langkah untuk melaporkan kekayaan pejabat di lingkungan Mahkamah Konstitusi kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Keterangan yang didapat dari Wakil Ketua KPK Bidang Pencegahan, Sjahruddin Rasul, menyatakan, per 31 Mei 2007, dari 105 instansi pemerintah pusat dan lembaga negara, terdapat 25.097 penyelenggara negara yang wajib melaporkan harta kekayaan. Dari jumlah tersebut baru 17.240 penyelenggara negara atau 68,69 persen telah memenuhi kewajibannya.

Menurut Rasul, yang sudah melaporkan kewajibannya secara keseluruhan atau seratus persen dan mendekati seratus persen pejabatnya dalam satu instansi dari 105, instansi pemerintah dan "lembaga negara itu, hanya pejabat-pejabat di 20 instansi yang sudah menunaikan kewajibannya kepada KPK. Lembaga-lembaga negara yang patuh melaporkan kekayaannya termasuk Mahkamah Konstitusi (MK); KPK, Kantor Kepresidenan, dan Kantor Wakil Presiden.

Predikat WTP dalam penilaian kinerja MK, termasuk dalam masalah keuangan, tak lepas dari dukungan yang diberikan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, terutama dari sisi penyelenggaraan administrasi yang secara profesional dan terus menerus dalam dukungannya atas kinerja MK sebagai lembaga peradilan yang modern, profesional dan terpercaya. Sekjen MK Janedjri M Gaffar bahkan memberi istilah terhadap obsesinya terhadap MK itu sebagai *island of integrity*.

Pendukung Utama Tekad untuk mewujudkan peradilan modern juga dijanjikan oleh Ketua Mahkamah Konstitusi Jimly Asshidiqie mengatakan unsur-unsur dari sebuah peradilan modern diantaranya adalah *enlightened judges* (hakim-hakim yang tercerahkan); pengelolaan administrasi yang modern, pengembangan sumberdaya manusia atau staf-staf serta sistem

informasi hukum. "Pengelolaan administrasi yang baik menjadi pendukung utama sebuah peradilan modern. Orang, terutama di lingkungan peradilan, jarang menganggap administrasi itu penting. Padahal menurut Jimly, administrasi itu adalah instrumen yang paling penting yang bisa membantu proses tercapai atau tidaknya tujuan berorganisasi.

A.2. Persepsi Pegawai Tentang Kinerja Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja adalah sebagai *degree* sampai sejauhmana sebuah organisasi dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai hasil sesuai dengan target kerjanya; bila hasil kerja semakin mendekati target kerjanya maka tentu kinerjanya semakin baik. Berdasarkan hasil penelitian tentang indikator kinerja, maka dapat dibuatkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Penilaian Responden Tentang Kinerja Pegawai

	Indikator	Jawaban									
		SS		S		TS		KS		STS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Pelayanan teknis	55	55	35	35	7	7	3	3	0	0
1.	Pelayanan Administrasi	59	59	40	40	0	0	0	0	1	1
2.	Pelayanan Penelitian dan pengembangan	45	45	53	53	2	2	0	0	0	0
3.	Pelayanan Masyarakat (Akses Publik)	41	41	48	48	8	8	3	3	0	0

Sumber : Hasil kuesioner

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas terlihat hampir semua butir pertanyaan mayoritas jawaban adalah setuju dan sangat setuju. Dari jawaban responden tentang kinerja pelayanan teknis yang diberikan oleh pegawai Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi secara umum di jawab setuju atau baik, begitu juga dengan pelayanan administrasi, pelayanan penelitian dan pengembangan serta pelayanan masyarakat. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa tingkat pencapaian Kinerja Pegawai pada Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi adalah baik.

B. Persepsi Pegawai Tentang Budaya Kerja Pegawai

Budaya organisasi dapat dilihat dalam 2 (dua) tingkat yaitu yang terlihat dalam permukaan, umumnya menyangkut perilaku dan sikap-sikap dalam hubungan dengan benda-benda fisik dan yang lebih dalam menyangkut nilai-nilai yang dianut bersama. Kebiasaan-kebiasaan pada suatu organisasi merupakan cikal bakal tumbuhnya Budaya Kerja Pegawai yang dikembangkan oleh pimpinan puncak.

Pertanyaan tentang budaya kerja mengacu kepada pendapat Robbin yang menyatakan sepuluh kunci utama yang menjadi karakteristik budaya organisasi, yaitu: (1) Inisiatif individu. Sejauhmana pertanggungjawaban, kebebasan dan ketidaktergantungan para individu di dalam organisasi; (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauhmana para pegawai berusaha untuk agresif, inovatif dan berani mengambil resiko; (3) Bekerja dengan terencana. Sejauhmana organisasi menciptakan sasaran kinerja yang jelas dan performansi yang dikehendaki; (4) Integrasi. Sejauhmana masing-masing unit dalam organisasi berusaha agar jalan kerjanya terkoordinasi dengan unit yang lain; (5) Kerjasama. Sejauhmana pegawai memiliki kemampuan bekerjasama dengan pihak lain dalam melaksanakan pekerjaan; (6) Dukungan manajemen. Sejauhmana para manajer memberikan kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan kepada bawahan; (7) Kontrol, yakni banyaknya aturan dan seringnya pengawasan langsung yang digunakan untuk mengontrol perilaku bawahan; (8) Identitas. Sejauhmana para anggota mengidentifikasikan dirinya sebagai wakil

organisasi atau kesatuan dalam kelompok kerja;(9) Toleransi terhadap konflik. Sejahterama pegawai berusaha menyelesaikan konflik dan bersikap secara terbuka dan kritis; (10) Pola-pola komunikasi. Sejahterama komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Untuk melihat distribusi jawaban responden tentang Budaya Kerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2

Distribusi jawaban responden tentang Budaya Kerja Pegawai

No	Uraian	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu;	30	30	60	60	9	9	1	1	0	0
2.	Sejahterama para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko;	59	59	40	40	0	0	0	0	1	1
3.	Sejahterama organisasi menggariskan sasaran dan harapan mengenai prestasi;	45	45	53	53	2	2	0	0	0	0
4.	sejahterama mana unit organisasi di dorong untuk bekerja dengan terkoordinasi;	41	41	48	48	8	8	3	3	0	0
5.	Sejahterama para atasan berkomunikasi, memberi bantuan serta dukungan terhadap bawahan	45	45	53	53	2	2	0	0	0	0
6	Jumlah peraturan dan pengawasan langsung untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai;	33	33	66	66	1	1		0		0
7	Sejahterama pegawai mengidentifikasi diri secara keseluruhan dengan organisasi pada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian professional tertentu.	48	48	42	42	7	7	3	3	0	0
8	Pegawai didorong untuk mengemukakan konflik kritik secara terbuka;	25	25	70	70	3	3	1	1	1	1
9	Sejahterama komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal	37	37	55	55	4	4	2	2	2	2
Jumlah											

Sumber : hasil kuesioner

Dari tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa secara umum jawaban responden tentang budaya kerja adalah setuju sebanyak 60% atau dalam kategori baik. Inisiatif individu, tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu, secara umum responden menjawab setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai dapat dikutip: "seorang pegawai memang harus memiliki inisiatif individu dalam mengembangkan kariernya sebagai pegawai, terutama dalam membuat karya ilmiah"

Kemampuan berinovasi para pegawai yakni bertindak agresif, inovatif, sebanyak 59 % menjawab sangat setuju termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan di Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dapat dikutip sebagai berikut:

"kami menilai para pegawai ini mempunyai budaya yang cukup mampir berinovatif dan cukup agresif dengan berbagai permasalahan baru yang perlu dikaji sebagai bahan untuk memecahkan masalah, mereka kan mempunyai latar belakang pendidikan yang cukup memadai untuk melakukan berbagai kajian tersebut"(wawancara tanggal 12 Maret 2008).

Bekerja dengan terencana. sejauhmana organisasi menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi; sebanyak 53 orang responden menjawab setuju, dan hal ini termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai dapat dikutip sebagai berikut: "setiap permasalahan konstitusi yang akan dibahas/sidang harus masuk dulu kepada Sekretariat Jenderal dan kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, karena itu bekerja ya, harus dikelola dengan baik" (wawancara dengan Drs. Mulyono, Ka Bagian Kepegawaian tanggal 12 Maret 2008).

Salah satu unsur utama dalam suatu organisasi adalah adanya kerjasama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama di sini adalah kebersamaan untuk saling membantu atau saling membutuhkan antara pegawai. Kerjasama yaitu budaya pegawai melakukan kerjasama dalam bekerja; dalam kategori baik. Hal ini

didukung oleh usaha dari Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi untuk menciptakan kekompakan dan kerjasama bagi pegawai, melalui berbagai pelatihan, misalnya pelatihan out bond dan kepribadian. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesoner bahwa dukungan manajemen yakni, tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka dapat digolongkan dalam kategori baik.

Disamping hal di atas peranan *control*/pengawasan sebagai bagian dari fungsi manajemen pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi juga berjalan baik. Peranan control ini dapat dilihat dari beberapa peraturan prosedur kerja yang diformulasikan oleh pimpinan untuk menjadi pedoman bagi para staf dan pejabat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagaimana organisasi modern yang membentuk kelompok kerja berdasarkan keahlian masing-masing, maka pengelompokan pegawai berdasarkan identitas/keahlian juga dilakukan pada Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Para pegawai dikelompokkan berdasarkan kelompok kerja (biro, bagian, panitera) tertentu atau dengan bidang keahlian professional.

Konflik mendasar antara kebutuhan, tujuan dan pola perilaku individu dengan kebutuhan dan tujuan organisasi, selalu dijumpai di dalam organisasi manapun. Oleh sebab itu perlu upaya dari pihak manajemen untuk memadukan kedua hal tersebut agar saling menguntungkan, dengan kata lain melakukan kerjasama untuk mewujudkan tujuan bersama.

Sebagai lembaga yang lahir pada era reformasi, Mahkamah Konstitusi didukung oleh Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan yang mendukung prinsip keterbukaan dan dapat dikritik secara terbuka demi perbaikan lembaga. Hal ini juga didukung oleh pola-pola komunikasi yang dikembangkan oleh pejabat struktural di Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi tidak dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Namun hubungan personal mampu memecahkan beberapa persoalan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari hasil kuesioner dan kutipan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Pegawai termasuk dalam kategori baik. Budaya kerja yang mendukung pencapaian tugas pokok pegawai akan mendukung pencapaian kinerja yang tinggi.

C. Persepsi Pegawai Tentang Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Maslow bahwa pada dasarnya manusia memiliki kategori kebutuhan, antara lain: (1) Kebutuhan dasar fisiologis (*physiological needs*) yang berupa kebutuhan hidup paling dasar berupa upah yang cukup untuk memberi makan, minum, berpakaian dengan layak serta memberi tempat berteduh yang aman-nyaman bagi diri dan keluarganya; (2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and security needs*) yang berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, ancaman dari bencana alam dan/atau ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia, kesehatan ataupun faktor lainnya. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan pertama dipenuhi. Kebutuhan ini diindikasikan dengan aktivitas menabung untuk hari tua, jaminan sosial tenaga kerja dan sebagainya; (3) Kebutuhan sosial untuk dimiliki atau dicintai (*Belongingness needs*) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Perumusan kebutuhan ini terlihat jelas dalam hubungan keluarga dan persahabatan. Biasanya kebutuhan ini muncul bila kebutuhan tingkat pertama dan kedua telah dipenuhi; (4) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem needs*) yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari masyarakat (sosial), tetapi lebih jauh dari itu yaitu untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, bila berbentuk materi biasanya terlihat pada kebutuhan akan barang-barang mewah dan hobby/kegemaran yang cukup mahal. Biasanya terlihat jelas dalam bentuk keinginan akan prestasi dan persaingan serta keinginan akan status dan pengakuan; (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi dalam diri pegawai secara maksimal. Pegawai akan mencari makna dan perkembangan pribadi

dan akan secara aktif akan mencari aktivitas baru yang ditandai dengan hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan harapannya.

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang variabel motivasi pegawai, dapat disajikan tabel berikut:

Tabel 4.3
Penilaian Responden Tentang Motivasi Pegawai

No	Uraian	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Gaji yang diterima mencukupi untuk konsumsi rumahtangga.	32	32	56	56	9	9	2	2	1	1
2.	Gaji cukup untuk penyediaan rumah	32	32	51	51	5	5	8	8	4	4
3.	Tidak perlu mencari pendapatan lain	36	36	57	57	5	5	1	1	1	1
4.	Gaji yang diterima masih sisa untuk tabungan.	35	35	49	49	9	9	5	5	2	2
5.	Jaminan hidup untuk masa datang berkaitan dengan pekerjaan	32	32	54	54	6	6	6	6	2	2
6	Pekerjaan menjadi kebanggaan dalam lingkungan kerja dan masyarakat.	36	36	60	60	2	2	1	1	1	1
7	Pekerjaan menunjang dalam melaksanakan fungsi-fungsi sosial	40	40	55	55	4	4	1	1	0	0
8	Pekerjaan menjadi sarana untuk meningkatkan kemampuan diri	25	25	65	65	5	5	3	3	2	2
9	Lingkungan pekerjaan menyenangkan untuk melakukan hubungan social	34	34	53	53	5	5	5	5	3	3
10	Pengakuan terhadap pekerjaan baik ditempat kerja dan ditempat tinggal.	32	32	59	59	5	5	3	3	1	1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008.

Pada tabel di atas, penilaian responden terhadap gaji yang diterima menjawab pada umumnya setuju (baik) cukup dan untuk penyediaan dan pemeliharaan rumah dinilai juga baik. Walaupun demikian responden memandang bahwa mencari pekerjaan lain tidak perlu, mengingat tugas dan waktu bekerja tidak memungkinkan. Untuk tabungan responden melihat bahwa tabungan perlu untuk sekedar mengamankan rumahtangga dari keperluan yang tiba-tiba atau yang tidak terencana/mendadak.

Dengan segi pemenuhan rasa aman pekerjaan secara umum pegawai menjawab setuju (baik) karena adanya harapan akan jaminan hari tua serta kepastian pendapatan perbulan. Dari segi kebutuhan akan pemenuhan sebagai mahluk sosial atau berhubungan dengan pekerjaan yang ditekuni responden menilai sangat menunjang dalam melaksanakan fungsi-fungsi sosialnya dan menjadi sarana untuk meningkatkan kemampuan diri dalam lingkungan sosialnya. Terhadap pengakuan pegawai terhadap profesi pegawai negeri yang dimiliki responden menilai bahwa dalam masyarakat pengakuan terhadap pekerjaannya biasa-biasa saja. Secara umum motivasi pegawai dalam pelaksanaan tugas dinilai baik yang berarti bahwa motivasi di atas dari cukup mendekati tinggi.

Motivasi pegawai tersebut sangat berhubungan dengan gaji yang diterima. Struktur gaji pegawai negeri sipil (PNS) akan dirancang kembali dengan mempertimbangkan prestasi dan beban kerja, serta tunjangan bagi pegawai di daerah terpencil (wawancara dengan Tasdik Ginanto, Deputi Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Bidang Sumber Daya Manusia).

Prestasi kerja akan diukur setiap tahun dan pada akhir tahun akan muncul tunjangan prestasi yang besarnya tergantung kredit point yang dihasilkan. Sementara itu, besaran gaji berdasarkan beban kerja akan dibuat dengan memperhitungkan beban kerja di setiap satuan kerja sehingga jabatan kepala bagian di satu instansi gajinya tidak akan sama dengan kepala bagian di instansi yang lain. Selama ini hanya dua komponen yang menentukan gaji PNS, yaitu pangkat dan golongan, padahal bisa saja beban

kerjanya dan prestasinya berbeda. Nanti akan ada faktor lain termasuk bagi mereka yang bekerja di daerah terpencil.

Di Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi secara eksplisit telah menerapkan kompetisi yang fair walaupun dengan intensitas yang masih rendah. Kompetisi karier yang fair masih terhambat beberapa kendala peraturan lama yang berlaku di PNS seperti senioritas, kenaikan golongan yang hanya berdasarkan lamanya bekerja dan pemecatan yang hampir mustahil dilaksanakan bila hanya karena alasan kinerja buruk dan tentu saja karena gaji yang rendah.

Beberapa pegawai tertentu termotivasi secara individu untuk berprestasi dan meningkatkan kompetensinya karena di Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi mulai menerapkan kompetisi yang fair dan tentunya karena ada insentif tunjangan finansial yang lebih besar.

Agar orientasi prestasi dan peningkatan kompetensi karyawan tidak tergantung hanya dari kemauan individu, perlu diadakan mekanisme baru dalam struktur gaji, struktur kepangkatan serta promosi yang lebih mengakomodir prestasi dan kompetensi. Sehingga setiap karyawan akan dipaksa meningkatkan prestasi dan kompetensinya untuk mendapatkan promosi ke karier yang lebih tinggi dan gaji yang lebih besar. Model jabatan fungsional sebagian PNS, secara konsep diatas kertas, merupakan rintisan kearah kompetisi yang fair, tetapi dalam pelaksanaannya masih banyak kendala yang memerlukan penyempunaan dalam segi aturan main dan tentunya tunjangan finansial sebagai insentifnya.

Tabel 4.4

Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Golongan I
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008
Berdasarkan Surat Edaran DJPB No. Se-12/Pb/2008 Tg. 25-2-2008

GOLONGAN I								
MKG	A		B		C		D	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	760.500	910.000						
1								
2	778.000	931.400						
3			820.200	982.200	854.900	1.023.700	891.100	1.067.000
4	795.800	953.200						
5			839.000	1.005.200	874.500	1.047.800	911.500	1.092.100
6	814.100	975.600						
7			858.300	1.028.900	894.600	1.072.400	932.500	1.117.800
8	832.800	998.600						
9			878.000	1.053.000	915.200	1.097.600	953.900	1.144.000
10	851.900	1.022.000						
11			898.200	1.077.800	936.200	1.123.400	975.800	1.170.900
12	871.500	1.046.100						
13			918.800	1.103.100	957.700	1.149.800	998.200	1.198.400
14	891.500	1.070.600						
15			939.900	1.129.000	979.700	1.176.800	1.021.100	1.226.600
16	912.000	1.095.800						
17			961.500	1.155.600	1.002.200	1.204.500	1.044.600	1.255.400
18	933.000	1.121.600						
19			983.600	1.182.700	1.025.200	1.232.800	1.068.600	1.284.900
20	954.400	1.147.900						
21			1.006.200	1.210.500	1.048.800	1.261.700	1.093.100	1.315.100
22	976.300	1.174.900						
23			1.029.300	1.239.000	1.072.900	1.291.400	1.118.200	1.346.000
24	998.700	1.202.500						
25			1.052.900	1.268.100	1.097.500	1.321.700	1.143.900	1.377.600
26	1.021.700	1.230.800						
27			1.077.100	1.297.900	1.122.700	1.352.800	1.170.200	1.410.000

Sumber: BKN (2008)

Saat ini komparasi gaji pokok dari terendah sampai tertinggi hanya 1 : 3,3 yaitu terendah Rp760 ribu sampai Rp2,45 juta per bulan, sehingga ketika pensiun maka besaran pensiun bulanan para PNS itu akan tidak jauh berbeda, padahal beban kerja dan tanggungjawab saat bekerja berbeda sangat jauh. Lebih ironis lagi ada mantan Eselon I yang ketika pensiun gajinya menjadi hampir sama dengan gaji sopirnya.

Tabel 4.5

Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Golongan II
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008
Berdasarkan Surat Edaran DJPB No. Se-12/Pb/2008 Tg. 25-2-2008

GOLONGAN II								
MKG	A		B		C		D	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	961.000	1.151.700						
1	972.000	1.165.200						
2								
3	994.400	1.192.600	1.036.400	1.243.000	1.080.300	1.295.600	1.126.000	1.350.400
4								
5	1.017.200	1.220.600	1.060.300	1.272.200	1.105.100	1.326.000	1.151.900	1.382.100
6								
7	1.040.600	1.249.300	1.084.600	1.302.100	1.130.500	1.357.200	1.178.300	1.414.600
8								
9	1.064.500	1.278.600	1.109.500	1.332.700	1.156.500	1.389.100	1.205.400	1.447.900
10								
11	1.088.900	1.308.700	1.135.000	1.364.000	1.183.000	1.421.700	1.233.100	1.481.900
12								
13	1.113.900	1.339.400	1.161.100	1.396.100	1.210.200	1.455.200	1.261.400	1.516.700
14								
15	1.139.500	1.370.900	1.187.800	1.428.900	1.238.000	1.489.300	1.290.400	1.552.300
16								
17	1.165.700	1.403.100	1.215.000	1.462.500	1.266.400	1.524.300	1.320.000	1.588.800
18								
19	1.192.500	1.436.100	1.242.900	1.496.900	1.295.500	1.560.200	1.350.300	1.626.200
20								
21	1.219.900	1.469.900	1.271.500	1.532.000	1.325.300	1.596.800	1.381.400	1.664.400
22								
23	1.247.900	1.504.400	1.300.700	1.568.000	1.355.700	1.634.400	1.413.100	1.703.500
24								
25	1.276.600	1.539.800	1.330.600	1.604.900	1.386.900	1.672.800	1.445.600	1.743.500
26								
27	1.305.900	1.575.900	1.361.100	1.642.600	1.418.700	1.712.100	1.478.800	1.784.500
28								
29	1.335.900	1.613.000	1.392.400	1.681.200	1.451.300	1.752.300	1.512.700	1.826.400
30								
31	1.366.600	1.650.900	1.424.400	1.720.700	1.484.700	1.793.500	1.547.500	1.869.400
32								
33	1.398.000	1.689.700	1.457.100	1.761.100	1.518.800	1.835.600	1.583.000	1.913.300

Sumber: BKN (2008)

Di swasta jika ada 10 tingkat gaji pokok maka komparasi dari terkecil dan terbesar bisa 1 banding 10. Karena di PNS ada 20 tingkat gaji pokok maka idealnya perbandingan itu 1 banding 20. Konsep struktur gaji baru tersebut akan bisa terlaksana paling lambat tahun 2009. Pemerintah bertekad akan meningkatkan gaji PNS paling rendah pada kisaran Rp2 juta `take home pay`. Saat ini gaji terendah Rp760 ribu dengan ditambah tunjangan maka didapat lebih dari Rp1 juta. Nanti terus akan diperjuangkan sampai minimal Rp2 juta. Tahun 2007 ada kenaikan tunjangan PNS sebesar 20 persen dan kenaikan gaji PNS sebesar 15 persen.

Tabel 4.6

Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Golongan III
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008
Berdasarkan Surat Edaran DJPB No. Se-12/Pb/2008 Tg. 25-2-2008

GOLONGAN III								
MKG	A		B		C		D	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	1.200.600	1.440.600	1.251.400	1.501.500	1.304.400	1.565.100	1.359.500	1.631.300
1								
2	1.228.200	1.474.500	1.280.200	1.536.800	1.334.300	1.601.800	1.390.800	1.669.600
3								
4	1.256.400	1.509.100	1.309.600	1.572.900	1.365.000	1.639.500	1.422.700	1.708.800
5								
6	1.285.300	1.544.600	1.339.600	1.609.900	1.396.300	1.678.000	1.455.400	1.749.000
7								
8	1.314.800	1.580.900	1.370.400	1.647.700	1.428.400	1.717.400	1.488.800	1.790.100
9								
10	1.345.000	1.618.000	1.401.900	1.686.500	1.461.200	1.757.800	1.523.000	1.832.100
11								
12	1.375.900	1.656.000	1.434.100	1.726.100	1.494.800	1.799.100	1.558.000	1.875.200
13								
14	1.407.500	1.695.000	1.467.000	1.766.700	1.529.100	1.841.400	1.593.800	1.919.300
15								
16	1.439.800	1.734.800	1.500.700	1.808.200	1.564.200	1.884.700	1.630.400	1.964.400
17								
18	1.472.900	1.775.600	1.535.200	1.850.700	1.600.200	1.928.900	1.667.900	2.010.500
19								
20	1.506.700	1.817.300	1.570.500	1.894.100	1.636.900	1.974.300	1.706.200	2.057.800
21								
22	1.541.300	1.860.000	1.606.500	1.938.700	1.674.500	2.020.700	1.745.400	2.106.100
23								
24	1.576.700	1.903.700	1.643.400	1.984.200	1.713.000	2.068.200	1.785.400	2.155.600
25								
26	1.612.900	1.948.400	1.681.200	2.030.800	1.752.300	2.116.800	1.826.500	2.206.300
27								
28	1.650.000	1.994.200	1.719.800	2.078.600	1.792.600	2.166.500	1.868.400	2.258.100
29								
30	1.687.900	2.041.100	1.759.300	2.127.400	1.833.700	2.217.400	1.911.300	2.311.200
31								
32	1.726.700	2.089.000	1.799.700	2.177.400	1.875.900	2.269.500	1.955.200	2.365.500

Sumber: BKN (2008)

Tabel 4.7

Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Golongan IV
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008
Berdasarkan Surat Edaran DJPB No. Se-12/Pb/2008 Tg. 25-2-2008

MRG	GOLONGAN IV									
	A		B		C		D		E	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	1.417.100	1.700.300	1.477.000	1.772.200	1.539.500	1.847.100	1.604.600	1.925.300	1.672.500	2.006.700
1										
2	1.449.600	1.740.200	1.510.900	1.813.800	1.574.900	1.890.500	1.641.500	1.970.500	1.711.000	2.053.900
3										
4	1.482.900	1.781.100	1.545.700	1.856.400	1.611.000	1.935.000	1.679.200	2.016.800	1.750.300	2.102.100
5										
6	1.517.000	1.823.000	1.581.200	1.900.100	1.648.100	1.980.400	1.717.800	2.064.200	1.790.500	2.151.500
7										
8	1.551.800	1.865.800	1.617.500	1.944.700	1.685.900	2.027.000	1.757.200	2.112.700	1.831.600	2.202.100
9										
10	1.587.500	1.909.600	1.654.600	1.990.400	1.724.600	2.074.600	1.797.600	2.162.400	1.873.700	2.253.800
11										
12	1.623.900	1.954.500	1.692.600	2.037.200	1.764.300	2.123.400	1.838.900	2.213.200	1.916.700	2.306.800
13										
14	1.661.200	2.000.500	1.731.500	2.085.100	1.804.800	2.173.300	1.881.100	2.265.200	1.960.700	2.361.000
15										
16	1.699.400	2.047.500	1.771.300	2.134.100	1.846.200	2.224.300	1.924.300	2.318.400	2.005.800	2.416.500
17										
18	1.738.400	2.095.600	1.812.000	2.184.200	1.888.600	2.276.600	1.968.500	2.372.900	2.051.800	2.473.300
19										
20	1.778.400	2.144.800	1.853.600	2.235.600	1.932.000	2.330.100	2.013.800	2.428.700	2.099.000	2.531.400
21										
22	1.819.200	2.195.200	1.896.200	2.288.100	1.976.400	2.384.900	2.060.000	2.485.800	2.147.200	2.590.900
23										
24	1.861.000	2.246.800	1.939.700	2.341.900	2.021.800	2.440.900	2.107.300	2.544.200	2.196.500	2.651.800
25										
26	1.903.700	2.299.600	1.984.300	2.396.900	2.068.200	2.498.300	2.155.700	2.604.000	2.247.000	2.714.100
27										
28	1.947.500	2.353.700	2.029.900	2.453.200	2.115.700	2.557.000	2.205.300	2.665.200	2.298.600	2.777.900
29										
30	1.992.200	2.409.000	2.076.500	2.510.900	2.164.300	2.617.100	2.255.900	2.727.800	2.351.400	2.843.200
31										
32	2.038.000	2.465.600	2.124.200	2.569.900	2.214.100	2.678.600	2.307.700	2.791.900	2.405.400	2.910.000

Sumber: BKN (2008)

D. Analisis Hubungan Budaya Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 13.0, diperoleh nilai korelasi antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi (RX2Y) sebesar 0,418. Hal ini berarti bahwa Budaya Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi walaupun nilai korelasi tersebut tergolong agak rendah.

Dari nilai koefisien determinan (faktor penentu) motivasi $R^2 = 0,114$. Artinya Budaya Kerja memiliki hubungan sebesar 11,4% dengan Kinerja

Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Analisis Korelasi Budaya Kerja terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 ^a	.114	.105	.47676

a. Predictors: (Constant), budaya

Nilai faktor determinan R^2 daripada budaya kerja sebesar 0,114 (11,4%), sedangkan variabel lainnya 88,6 %. Dari analisis tersebut, terlihat bahwa Hubungan faktor budaya kerja dengan Kinerja Pegawai dengan nilai korelasi sangat rendah.

E. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat diperlukan oleh setiap manusia. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan tanpa memiliki motivasi akan terasa hasil pekerjaannya itu hanya sia – sia belaka. Tetapi sebaliknya, dengan adanya motivasi dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan akan dapat membangkitkan prestasi kerja yang cukup tinggi sehingga bila pekerjaannya membuahkan hasil yang baik akan memberikan suatu kepuasan sendiri bagi manusia.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 13.0, diperoleh nilai korelasi antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dengan nilai koefisien determinan (faktor penentu) motivasi $R^2 = 0,101$, artinya motivasi berhubungan sebesar 10,1% terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.9

Analisis Korelasi Antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.092	.48013

a. Predictors: (Constant), motivasi

Sumber : Olahan Data SPSS 13.0

Nilai faktor determinan R^2 daripada budaya kerja sebesar 0,101 (10,1%), sedangkan variabel lainnya 89,9 %. Dari analisis tersebut, terlihat bahwa Hubungan faktor motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai dengan nilai korelasi sangat rendah.

F. Hubungan Budaya kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis dengan program Statistik SPSS 13.0, diperoleh nilai korelasi budaya kerja dan motivasi dengan Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (faktor penentu) dari budaya kerja dan motivasi adalah $R^2 = 0,172$. artinya budaya kerja, dan motivasi secara bersama-sama hanya berhubungan 17,2% terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi atau faktor penentu lainnya lebih besar hubungannya dibanding budaya kerja dan motivasi, yaitu sebesar 82,8%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Analisis Korelasi Antara Budaya kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.172	.155	.46304

a. Predictors: (Constant), motivasi, budaya

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS

Nilai faktor determinan R^2 daripada budaya kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,172 atau 17.2 %, Dari analisis tersebut, terlihat bahwa Hubungan faktor budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai dengan nilai korelasi sangat rendah.

Sebagai lembaga yang bertanggungjawab dalam rangka pengawalan konstitusi nasional, maka mahkamah konstitusi dengan didukung oleh Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan perlu melakukan berbagai usaha dan mensosialisasikan budaya berkonstitusi, agar UUD 1945 merupakan konstitusi yang benar-benar dilaksanakan dalam praktik kehidupan berbangsa dan bernegara. Kontitusi mengikat segenap lembaga negara dan seluruh warga negara. Pelaksana konstitusi adalah semua lembaga negara dan segenap warga negara sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing sebagaimana diatur dalam UUD 1945.

Agar setiap lembaga dan segenap warga negara dapat melaksanakan kehidupan berbangsa dan bernegara berdasarkan UUD 1945, diperlukan adanya budaya sadar berkonstitusi. Untuk menumbuhkan budaya sadar berkonstitusi diperlukan pemahaman terhadap nilai-nilai dan norma-norma dasar yang menjadi materi muatan konstitusi. Pemahaman tersebut menjadi dasar bagi masyarakat untuk selalu menjadikan konstitusi sebagai rujukan. Jika masyarakat telah memahami norma-norma dasar dalam konstitusi dan menerapkannya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, maka pasti mengetahui dan dapat mempertahankan hak-hak konstitusionalnya yang dijamin dalam UUD 1945. Selain itu, masyarakat dapat berpartisipasi

terhadap pelaksanaan UUD 1945 baik melalui pelaksanaan hak dan kewajibannya sebagai warga negara, dalam penyelenggaraan negara dan pemerintahan, serta dapat melakukan kontrol terhadap penyelenggaraan negara. Kondisi tersebut akan mencegah terjadinya penyimpangan ataupun penyalahgunaan konstitusi.

Salah satu bentuk budaya sadar berkonstitusi bagi pelaksanaan konstitusi adalah kewenangan Mahkamah Konstitusi menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar. Pengujian tersebut dilakukan untuk menentukan apakah suatu undang-undang, bertentangan atau tidak dengan UUD 1945. Namun Mahkamah Konstitusi dalam hal ini tidak dapat bertindak secara aktif. Mahkamah Konstitusi hanya dapat menjalankan wewenang tersebut jika ada permohonan pengujian suatu undang-undang yang diajukan oleh masyarakat.

Dalam pengajuan permohonan inilah diperlukan adanya budaya sadar berkonstitusi berupa kesadaran akan hak konstitusionalnya sebagai warga negara baik sebagai perorangan maupun kelompok bahwa hak-hak konstitusional telah dilanggar oleh suatu ketentuan undang-undang. Di sisi lain, juga diperlukan adanya kesadaran untuk mendapatkan perlindungan atas hak konstitusional yang dilanggar dengan cara mengajukan permohonan pengujian konstitusional atas ketentuan undang-undang yang merugikannya. Jika tidak ada budaya sadar berkonstitusi, masyarakat tidak akan mengetahui apakah haknya terlanggar atau tidak dan tidak melakukan upaya konstitusional untuk mendapatkan perlindungan. Akibatnya, UUD 1945 akan banyak dilanggar oleh ketentuan undang-undang sehingga pada akhirnya konstitusi hanya akan menjadi dokumen di atas kertas tanpa dilaksanakan dalam praktik.

Oleh karena itulah harus ada upaya secara terus-menerus untuk membangun budaya sadar berkonstitusi yang tercipta tidak hanya sekedar mengetahui norma dasar dalam konstitusi, tetapi juga dibutuhkan pengalaman nyata untuk melihat dan menerapkan konstitusi dalam praktik kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

G. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis hubungan Budaya Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Korelasi diuji apakah nilai korelasi dan determinasi yang diperoleh dapat diterima atau tidak dengan menggunakan uji F. Berdasarkan tabel berikut diperoleh nilai f sebesar 10,109. Berdasarkan hasil olahan statistik SPSS 13.0 adalah signifikan yang berarti terdapat Hubungan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai. Lebih jelas dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.11
Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.335	2	2.167	10.109	.000 ^a
	Residual	20.797	97	.214		
	Total	25.132	99			

a. Predictors: (Constant), motivasi, budaya

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data dengan SPSS 13.0

Dengan demikian : "Hipotesis tentang terdapat Hubungan antara Budaya Kerja dengan kinerja dapat diterima".

Persamaan regresi diuji untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear dan memiliki kebenaran atau tidak, untuk mengetahui linearitas hubungan dan keberartiannya digunakan uji t dengan menggunakan hasil SPSS 13.0.

Dengan demikian nilai t observasi = 3.546 lebih besar dari pada nilai t tabel, sehingga H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima. Ini berarti terdapat hubungan positif antara Budaya Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) atau dengan kata lain makin baik Budaya Kerja, maka makin tinggi pula Kinerja Pegawai. Agar lebih jelas hubungan positif antara variabel X_1 , dan Y, maka dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.001	.362		8.280	.000
budaya	.378	.107	.337	3.546	.001

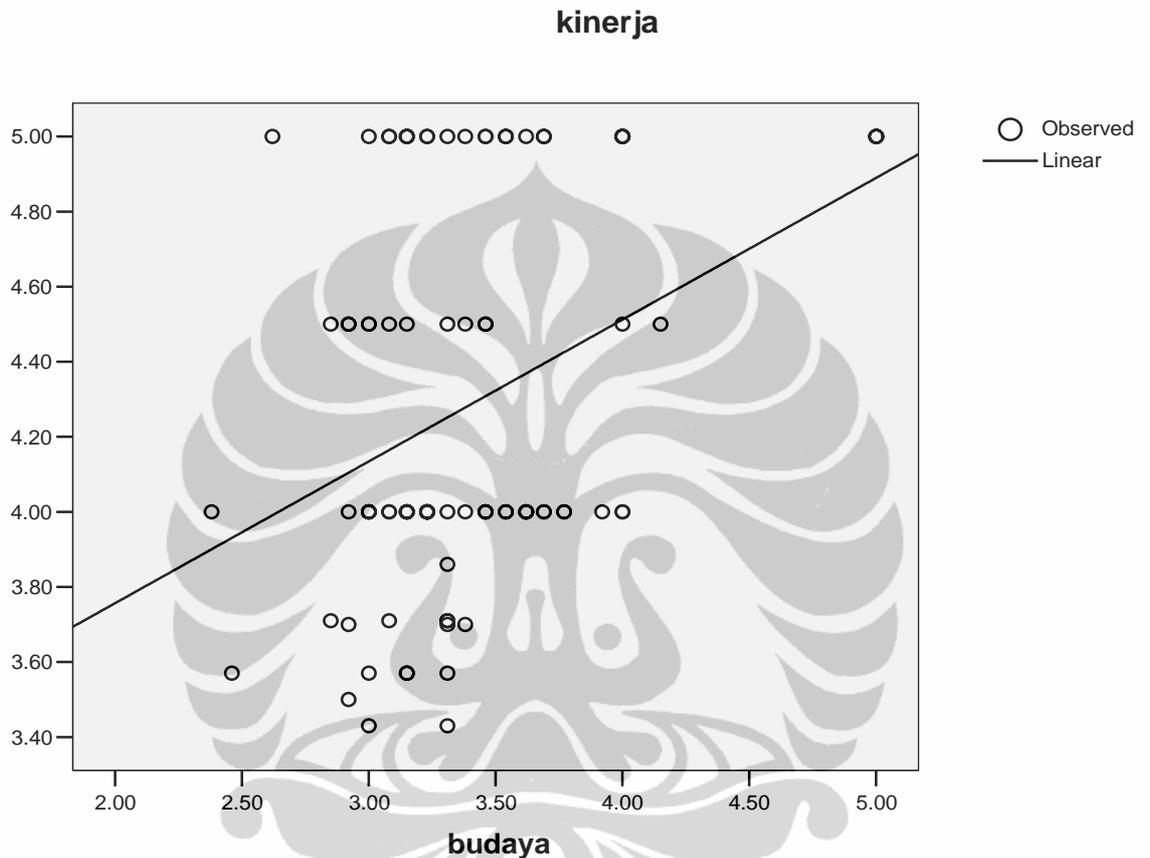
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS 13.0

Dengan demikian dapat dinyatakan model hubungan linier dapat diterima, maka kinerja berjalan baik apa bila budaya kerja mendukung. Hubungan budaya kerja dengan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan "*positive*". Untuk menunjukkan kelinearan hubungan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai, disajikan pada gambar berikut :

Gambar 4.1

Hubungan Kelinearan Antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai



Sumber : Grafik dari hasil SPSS 13.0

Gambar di atas menunjukkan garis lurus, linier hubungan Kinerja Pegawai dengan budaya Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kedua variabel tersebut dan dalam kategori positif.

3. Hipotesis Hubungan Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Korelasi diuji apakah nilai korelasi dan determinasi yang diperoleh dapat diterima atau tidak dengan menggunakan uji F. Berdasarkan tabel berikut diperoleh nilai f sebesar 11,020 dan berdasarkan hasil olahan statistik SPSS 13.0 adalah signifikan yang berarti terdapat Hubungan antara Motivasi pegawai dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi. Lebih jelas dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.13
ANOVA Motivasi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.540	1	2.540	11.020	.001 ^a
	Residual	22.592	98	.231		
	Total	25.132	99			

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data dengan SPSS 13.0

Dengan demikian, Hipotesis tentang terdapat Hubungan antara Motivasi Pegawai dengan kinerja Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi dapat diterima.

Untuk mengetahui linearitas hubungan dan keberartiannya digunakan uji t dengan menggunakan hasil SPSS 13.0. Nilai t observasi = 9,048 lebih besar dari pada nilai t tabel, sehingga H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima. Ini berarti terdapat hubungan positif antara motivasi pegawai (X1) dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi (Y) atau dengan kata lain makin baik motivasi pegawai, maka makin tinggi pula Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi. Agar lebih jelas hubungan positif antara variabel X1, dan Y, maka dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi Motivasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.136	.347		9.048	.000
	motivasi	.329	.099	.318	3.320	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS 13.0

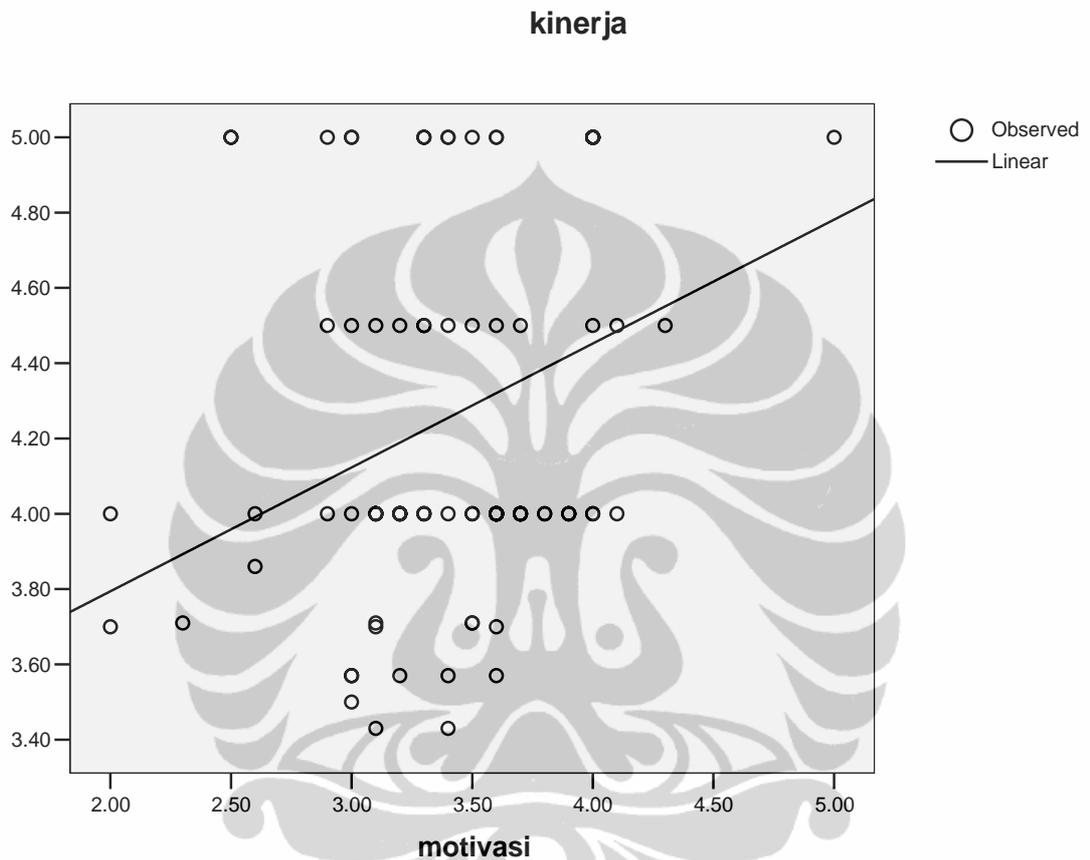
Dengan demikian yang terjadi adalah model hubungan yang linear, maka kinerja pegawai berjalan baik apabila motivasi pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi baik. Hubungan antara motivasi pegawai dengan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang "positive". Hubungan positif berarti semakin baik motivasi pegawai, maka kinerja akan semakin baik juga. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Keith Davis bahwa kinerja pegawai dipengaruhi kemampuan dan motivasi.

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

Untuk menunjukkan kelinearan hubungan antara Motivasi pegawai dengan Kinerja Pegawai, disajikan pada Gambar 4.2 berikut ini:

Gambar 4.2

Hubungan Kelinearan Antara Motivasi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai



Sumber : Grafik dari hasil SPSS 13.0

Gambar di atas menunjukkan garis lurus, linier hubungan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dengan motivasi pegawai. Hal ini memperkuat bahwa ada hubungan antara kedua variabel tersebut dan dalam kategori positif.

4. Hipótesis Hubungan Budaya kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi

Pengujian Hipotesis Mengenai Hubungan Antara Budaya kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi (Y) dianalisis dengan uji ; (a) uji keberartian persamaan korelasi; (b) uji keberartian persamaan regresi linier.

Korelasi diuji apakah nilai korelasi dan determinasi yang diperoleh dapat diterima atau tidak dengan menggunakan uji F. Berdasarkan tabel berikut diperoleh nilai f sebesar 10.109 dan berdasarkan hasil statistik SPSS.13.0 adalah signifikan yang berarti terdapat Hubungan antara budaya kerja, dan motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi. Lebih jelas dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.15
ANOVA Motivasi, dan Budaya Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.335	2	2.167	10.109	.000 ^a
	Residual	20.797	97	.214		
	Total	25.132	99			

a. Predictors: (Constant), motivasi, budaya

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data dengan SPSS 13.0

Dengan demikian Hipotesis tentang terdapat Hubungan antara budaya kerja, dan motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dapat diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini juga mendukung berbagai pendapat pakar yang menyatakan bahwa banyak faktor yang berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai, termasuk didalamnya faktor motivasi dan budaya kerja pegawai. Dengan hasil penelitian ini, maka salah satu cara untuk meningkat kinerja pegawai pada

Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi adalah melalui peningkatan motivasi pegawai melalui berbagai kebijakan yang terkait, misalnya penyesuaian insentif kepada pegawai, termasuk tunjangan perumahan. Cara lain yang perlu dilakukan adalah pengembangan budaya organisasi yang mendukung pencapaian kinerja tinggi, yaitu budaya kreatif dan inovatif.

Persamaan uji korelasi untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear dan memiliki kebenaran atau tidak, untuk mengetahui linearitas hubungan dan keberartiannya digunakan uji t observasi = 5,391 dan dinyatakan oleh hasil SPSS 13.0 adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima. Ini berarti terdapat hubungan positif antara budaya kerja (X_1), dan motivasi pegawai (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) atau dengan kata lain makin baik budaya kerja (X_1), dan motivasi pegawai (X_2) makin tinggi pula Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat diterima, yaitu:

1. Hipotesis: Budaya kerja Pegawai akan berHubungan terhadap kinerja pegawai, diterima
2. Hipotesis: Motivasi Pegawai akan memHubungani terhadap kinerja pegawai, diterima.