



PENGADILAN MILITER TINGGI I MEDAN

Jl. Ngumban Surbakti No. 45 Medan 20131

Telp/Fax (061) 8215913

Website : dilmilti1-medan.go.id

Email : milti.medan@dilmil.org

Nomor : W1-Mil/ 615 /OT.01.2/X/2022
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021

Medan, 31 Oktober 2022

Yth. Kadilmil I-02 Medan
Di

Tempat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disampaikan hal-hal:

1. Evaluasi atas Laporan Kinerja Pengadilan Militer I-02 Medan dimaksudkan untuk:
 - a. memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AMP; dan
 - e. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 komponen manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
3. Pengadilan Militer I-02 Medan memperoleh nilai sebesar **75,92** atau **BB (Sangat Baik)**.
4. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen Sub Komponen Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun 2020	2021
1	Perencanaan Kinerja	30,00	25,17	23,04
2	Pengukuran Kinerja	30,00	20,79	22,79
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,53	11,34
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	6,71	18,75
5.	Pencapaian Kinerja		15,63	-
Nilai Akuntabilitas Kinerja			79,82	75,92
			BB	BB

No	Catatan
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Penentuan target kinerja, tujuan dan sasaran dalam dokumen Renstra belum sepenuhnya memenuhi kriteria memadai yakni berorientasi pada hasil, program/kegiatan yang dapat dibreakdown ke masing-masing sasaran sehingga belum sepenuhnya menggambarkan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program;
2.	Dokumen Renstra telah direviu, namun belum signifikan menunjukkan upaya perbaikan;
3.	Dokumen RKT belum dapat dipastikan apakah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) karena RKT disahkan pada bulan Januari 2022 sementara penyusunan anggaran RKA tahun 2022 sudah harus disusun sebelum tahun 2022;
4	Dokumen PK telah tersedia dengan memuat sasaran, indikator kinerja dan target jangka pendek, namun sasaran pada dokumen PK belum sepenuhnya berorientasi pada hasil dan target kinerja belum sepenuhnya selaras dengan Renstra.
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Indikator Kinerja sasaran telah diukur namun belum sepenuhnya relevan dan memadai untuk menyimpulkan tercapainya tujuan dan pengukuran kinerja sasaran yang belum sepenuhnya memadai.
2.	Pada implementasi pengukuran, IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran, telah direviu secara berkala namun pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

C. Pelaporan Kinerja	
1.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) telah disusun dan telah disampaikan tepat waktu;
2.	Informasi yang disajikan di LKJIP belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, belum sepenuhnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan serta belum sepenuhnya digunakan untuk peningkatan dan penilaian kinerja satker
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Monitoring dan Evaluasi sudah dilaksanakan namun hasil pemantauan terhadap kinerja/kegiatan belum dilaksanakan secara periodik;
2.	Target output/outcome telah dapat dicapai, capaian kinerja output/outcome lebih baik dari tahun sebelumnya, namun informasi kinerja output/outcome belum sepenuhnya dapat diandalkan.
3.	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB, namun belum sepenuhnya dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi serta belum sepenuhnya disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan secara reguler dan bertahap.

No	Rekomendasi
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Menyempurnakan kualitas target kinerja dengan memberikan penjelasan komprehensif yang memuat apa dan mengapa besaran target kinerja tersebut ditetapkan;
2.	Reviu Renstra hendaknya tidak hanya dilakukan atas dasar pemenuhan formalitas saja namun secara umum harus dapat dirasakan upaya perbaikan yang signifikan, untuk itu perlu pemetaan permasalahan atau kendala yang mempengaruhi kinerja pertahun;
3.	Penyempurnaan dokumen RKT sebagai acuan untuk menyusun anggaran dengan memastikan bahwa kegiatan pada RKT selaras dengan anggaran pada DIPA unit kerja.
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Peningkatan kualitas IKU dengan mereviu IKU secara berkala agar dapat digunakan untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja selanjutnya. Pastikan uraian IKU telah sesuai dengan kondisi dan peraturan terbaru seperti persentase perkara yang diselesaikan

2.	tepat waktu; Pengukuran kinerja agar digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Penyempurnaan penyajian informasi kinerja dalam LKJIP dengan penyajian yang informatif terkait capaian kinerja yang dievaluasi (rencana aksi perbaikan) secara berkala sehingga berguna untuk memperbaiki perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi serta digunakan untuk peningkatan dan penilaian kinerja satker.
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Agar dilakukan monitoring dan evaluasi serta pemantauan kinerja/kegiatan secara berkala, dan rekomendasi hasil dari monitoring dan evaluasi tersebut ditindaklanjuti guna perbaikan kinerja di tahun berikutnya;
2.	Meningkatkan upaya kompetensi SDM dengan mengikutsertakan personil pada pelatihan atau diklat evaluasi kinerja;
3.	Memastikan bahwa evaluasi kinerja dilaksanakan dengan baik dan tepat melalui pembahasan-pembahasan secara regular dan bertahap;
4.	Agar menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja dan digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja.

Demikian hasil evaluasi atas Kinerja Pengadilan Militer I-02 Medan Tahun 2021, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti paling lambat tanggal 15 Desember 2022 oleh Pengadilan Militer I-02 Medan.

Atas Perhatian dan kerjasamanya diucapkan Terimakasih.

Kepala Pengadilan Militer Tinggi I Medan



Tuty Kiptiani., S.H., M.H
Laksamana Pertama TNI

Tembusan Yth:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI
2. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI
3. Arsip