



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/255 /OT.01.2/MI/2021 Medan 20 Juni 2021
Lampiran : 3 (tiga) lembar
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah Yth. Kadilmi 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, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Sekretaris MARI Nomor : 20 A/SEK/SK/IV/2016 tanggal 13 April 2016 tentang pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di bawahnya disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Militer I-02 Medan dimaksudkan untuk :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. - Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja, meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2020, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai mulai dari 0 s.d 100.
Setiap jawaban “Ya” akan diberikan nilai 1, sedangkan jawaban “Tidak” akan diberikan nilai 0, untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada judgement evaluator dengan kriteria sebagai berikut :

Jawaban	Kriteria	Nilai
a	Memenuhi hampir semua kriteria	1

	(lebih dari 80% s/d 100%)	
b	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 80% s/d 80%)	0,75
c	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% s/d 60%)	0,50
d	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20% s/d 40%)	0,25
e	Sangat kurang memenuhi kriteria (Kurang dari atau sama dengan 20%)	0

4. Pengadilan Militer I-02 Medan memperoleh nilai sebesar **79,82% Sangat Baik (BB)**
5. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja = Bobot 30 % nilai yang diperoleh 25,17% :

- 1) Dokumen Restra 2020 - 2024 telah disusun, namun belum sepenuhnya memuat Visi, Misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah.
- 2) Rencana Strategis (Renstra) telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU), namun tujuan dan sasaran belum sepenuhnya berorientasi pada hasil, serta program/kegiatan belum sepenuhnya digunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program.
- 3) Renstra telah menyajikan Arah dan Kebijakan strategi pembangunan, tetapi ada 2 hal yang tidak sesuai yaitu: pada peningkatan kualitas penegakan hukum (halaman 17 Renstra) ada pelaksanaan sistem peradilan pidana anak dan reformasi sistem hukum perdata yang mudah dan cepat (di Pengadilan militer seharusnya tidak ada)
- 4) Dokumen Renstra belum sepenuhnya selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya, serta belum sepenuhnya menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan dalam kontrak kinerja sesuai tugas dan fungsi Pengadilan.
- 5) Implementasi Renstra, dokumen Renstra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan, dan penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, serta belum sepenuhnya Renstra direviu, secara berkala.
- 6) Penetapan Kinerja (PK) telah memuat sasaran, indikator kinerja dan target jangka pendek, namun sasaran belum sepenuhnya berorientasi pada hasil, indikator kinerja sasaran belum memenuhi kriteria indikator kinerja dengan baik
- 7) Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT, namun belum dimonitor pencapaiannya secara berkala, belum dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan serta target kinerja yang diperjanjikan belum digunakan untuk mengukur keberhasilan satker.

b. Pengukuran Kinerja = Bobot 25% nilai yang diperoleh 20,79% :

- 1) Pengukuran kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) belum menghasilkan informasi kinerja yang memadai, belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun semesteran dan data kinerja belum dapat diandalkan.
- 2) IKU yang disusun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran serta belum direviu secara berkala.

c. Pelaporan Kinerja = Bobot 15% nilai yang diperoleh 11,53% :

- 1) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) namun belum menyajikan informasi mengenai pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan.
- 2) Informasi kinerja dalam LKJIP belum digunakan untuk peningkatan kinerja dan penilaian kinerja satker serta informasi kinerja dalam LKJIP belum dapat diandalkan.

d. Evaluasi Kinerja = Bobot 10% nilai yang diperoleh 6.71% :

Monitoring dan Evaluasi sudah dilaksanakan namun hasil pemantauan terhadap kinerja/kegiatan belum dilakukan secara periodik.

e. Pencapaian Kinerja = Bobot 20% nilai yang diperoleh 15,63% :

Target dapat dicapai dan Pencapaian outcome masih perlu ditingkatkan, hal ini lebih disebabkan oleh indikator kinerja yang lebih banyak menginformasikan output-output kegiatan. Capaian kinerja Pengadilan Militer I-02 Medan kegiatan dan informasi mengenai kinerja satker belum dapat diandalkan.

6. Rekomendasi

Berdasarkan hal diatas direkomendasikan :

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Menyempumakan Renstra sehingga tujuan dan sasaran berorientasi pada hasil dan program/kegiatan digunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program.
- 2) Memperbaiki arah kebijakan dan strategi pembangunan hukum dan aparatur Renstra disesuaikan dengan Pengadilan Militer.
- 3) Dokumen Renstra agar dijadikan acuan dalam penyusunan dokumen renstra unit kerja, perencanaan tahunan dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) serta Renstra direviu secara berkala.
- 4) Memperbaiki sasaran yang ada pada RKT sehingga berorientasi pada hasil dan kegiatan dalam dokumen Renja dijadikan sarana untuk mencapai sasaran.
- 5) Dokumen RKT diselaraskan dengan dokumen Renstra dan RKT atasannya, indikator kinerja sasaran dan kegiatan diperbaiki sehingga memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, dan target kinerja ditetapkan dengan baik.

- 6) Dokumen RKT agar digunakan sebagai acuan untuk menyusun PK, RKT unit kerja dan RKA.
- 7) Dokumen PK agar dimonitor pencapaiannya secara berkala, dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan serta target kinerja yang diperjanjikan digunakan untuk mengukur keberhasilan satker.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Memperbaiki pengukuran kinerja dalam LKJIP sehingga menghasilkan informasi kinerja yang memadai, serta menyempurnakan mekanisme pengumpulan data kinerja yang dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun semesteran sehingga data kinerja dapat diandalkan.
- 2) Memperbaiki indikator kinerja sasaran sehingga dapat diukur secara objektif, menggambarkan hasil, relevan dengan sasaran yang akan diukur serta digunakan untuk mengukur sasaran dan realisasinya.
- 3) IKU agar dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran serta direviu secara berkala.

c. Pelaporan Kinerja

- 1) LKJIP agar menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU dan kinerja yang telah diperjanjikan.
- 2) Pemanfaatan informasi kinerja dalam LKJIP agar digunakan untuk peningkatan kinerja dan penilaian kinerja satker.

d. Evaluasi Kinerja

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.

e. Pencapaian Kinerja

Dalam merumuskan sasaran dan indikator kinerja agar memperhatikan target yang telah ditetapkan, kehandalan informasi dan keselarasan kinerja berdasarkan tugas dan fungsi pengadilan, sehingga uraian pelaksanaan kegiatan dan proses yang telah dilakukan menggambarkan kinerja atau output/outcome yang memadai.

Demikian hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Militer I-02 Medan Tahun 2020, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat tindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja dilingkungan Pengadilan Militer I-02 Medan.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala Pengadilan Militer Tinggi I Medan



Reki Irene Lumme, S.H., M.H.
Marsekal Pertama TNI

Tembusan :

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

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG RI
PENGADILAN MILITER I-02 MEDAN
TAHUN 2020**

SATKER : PENGADILAN MILITER I-02 MEDAN

No.	Komponen / Sub Komponen	Unit Kerja		Total
		Y / T	Nilai	
1	2	3	4	5
A.	PERENCANAAN KINERJA (30%)			25,17
I.	DOKUMEN RENSTRA (10%)			8,17
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2%)			2,00
1	Dokumen Renstra telah ada	Y	1	1,00
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator, kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	A	1	1,00
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)			4,11
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	A	1	0,71
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program	A	1	0,71
5	Renstra telah menyajikan IKU	B	0,75	0,54
6	Indikator kinerja tujuan (output/outcome) dan sasaran (output/outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	B	0,75	0,54
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	B	0,75	0,54
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	B	0,75	0,54
9	kinerja/tugas fungsi)	B	0,75	0,54
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)			2,06
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	B	0,75	0,56
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja/satker dibawahnya	B	0,75	0,56
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	B	0,75	0,56
13	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	C	0,5	0,38
II.	DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7,5%)			6,31
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (1,5%)			1,50
1	Dokumen RKT telah ada	Y	1	0,50
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan RKA	Y	1	0,50
3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	A	1	0,50
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3,75%)			3,13
4	Sasaran telah berorientasi hasil	A	1	0,63
5	Target dalam dokumen RKT merupakan cara untuk mencapai sasaran	B	0,75	0,47
6	RKT telah menyajikan IKU	B	0,75	0,47
7	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	B	0,75	0,47
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	A	1	0,63
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	B	0,75	0,47
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2,25%)			1,69
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun Perjanjian Kinerja (PK)	B	0,75	0,56
11	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja/satker dibawahnya	B	0,75	0,56
12	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.I Target Kinerja RKT vs Target Kinerja RKA)	B	0,75	0,56

No.	Komponen / Sub Komponen	Unit Kerja		Total
		Y / T	Nilai	
1	2	3	4	5
	III. DOKUMEN PERJANJIAN KINERJA (12,5%)			10,68
	a. PEMENUHAN PK (2%)			1,83
	1 Dokumen PK unit kerja telah ada	Y	1	0,67
	2 Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Y	1	0,67
	3 Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target jangka pendek	B	0,75	0,50
	b. KUALITAS PK (6,5%)			5,85
	4 Sasaran telah berorientasi hasil	A	1	1,30
	5 PK telah menyajikan IKU	B	0,75	0,98
	6 Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	B	0,75	0,98
	7 Target kinerja ditetapkan dengan baik	A	1	1,30
	8 Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	A	1	1,30
	c. IMPLEMENTASI PK (4%)			3,00
	9 Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	B	0,75	1,00
	10 Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	B	0,75	1,00
	11 Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	B	0,75	1,00
B.	PENGUKURAN KINERJA (25%)			20,79
	I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)			4,38
	1 Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Y	1	2,50
	2 Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	B	0,75	1,88
	II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)			10,42
	3 IKU telah dapat diukur secara objektif	A	1	1,04
	4 IKU telah menggambarkan hasil	A	1	1,04
	5 IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	B	0,75	0,78
	6 IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	B	0,75	0,78
	7 IKU telah diukur realisasinya	A	1	1,04
	8 Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	B	0,75	0,78
	9 Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	A	1	1,04
	10 Indikator kinerja sasaran cukup relevan dengan sasaran yang akan diukur	B	0,75	0,78
	11 Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	B	0,75	0,78
	12 Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	B	0,75	0,78
	13 Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	B	0,75	0,78
	14 Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)	B	0,75	0,78
	III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)			6,00
	15 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	B	0,75	1,13
	16 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	A	1	1,50
	17 IKU telah direviu secara berkala	B	0,75	1,13
	18 Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	B	0,75	1,13
	19 Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	B	0,75	1,13
C.	PELAPORAN KINERJA (15%)			11,53
	I. PEMENUHAN LAPORAN (3%)			3,00
	1 LKjIP telah disusun	Y	1	1,50
	2 LKjIP telah disampaikan tepat waktu	Y	1	1,50
	II. KUALITAS PELAPORAN (7,5%)			5,16
	3 LKjIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja dibawahnya	B	0	0,00
	4 LKjIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi output/outcome	B	0,75	0,70
	5 LKjIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	A	1	0,94

No.	Komponen / Sub Komponen	Unit Kerja		Total
		Y / T	Nilai	
1	2	3	4	5
	6 LKjIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	B	0,75	0,70
	7 LKjIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	B	0,75	0,70
	8 LKjIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antar realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	B	0,75	0,70
	9 LKjIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	B	0,75	0,70
	10 Informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan	B	0,75	0,70
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			3,38
	11 Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	B	0,75	0,84
	12 Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	B	0,75	0,84
	13 Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	B	0,75	0,84
	14 Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	B	0,75	0,84
D.	EVALUASI KINERJA (10%)			6,71
	I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			1,13
	1 Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi	Y	1	0,50
	2 Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	B	0,75	0,38
	3 Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja dibawahnya telah dilakukan	C	0,5	0,25
	4 Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	C	0	0,00
	II. KUALITAS EVALUASI (5%)			3,33
	5 Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak Menpan dan RB	B	0,75	0,63
	6 Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	B	0,75	0,63
	7 Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan secara reguler dan bertahap	C	0,5	0,42
	8 Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	B	0,75	0,63
	9 Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	C	0,5	0,42
	10 Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	B	0,75	0,63
	III. PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)			2,25
	11 Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	B	0,75	1,13
	12 Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	B	0,75	1,13
E.	CAPAIAN KINERJA (20%)			15,63
	I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)			6,25
	1 Target dapat dicapai	A	1	2,50
	2 Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	B	0,75	1,88
	3 Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	B	0,75	1,88
	II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)			9,38
	4 Target dapat dicapai	B	0,75	3,13
	5 Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	B	0,75	3,13
	6 Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	B	0,75	3,13
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)			79,82	
			BB	
			Sangat Baik	