



**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN MILITER
DAN PERADILAN TATA USAHA NEGARA
PENGADILAN MILITER UTAMA
PENGADILAN MILITER TINGGI I MEDAN**

Jalan Ngumban Surbakti No. 45 Telp/Fax. (061) 8215913
Website : diilmilti1-medan.go.id Email : medan.diilmilti1@gmail.com Medan 20131

N o m o r : 1107 /KPMT.W1-Mil/RA.1.6/VI/2024 Medan, 24 Juni 2024
Sifat : Biasa
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah 2023
Lampiran : -

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 **73,50 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 2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	22,88	22,50
2	Pengukuran Kinerja	30,00	22,62	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,58	12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	18,88	18,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			75,96	73,50
			BB	BB

No	Catatan
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, namun terdapat kondisi: Pedoman teknis perencanaan kinerja internal yang mencakup antara lain kebijakan penyusunan, perubahan dan sistematika penyajian dokumen perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, penyusunan rencana aksi dan jadwal monitoring evaluasi kinerja belum memadai;
2.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standart yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), namun terdapat kondisi : a. Anggaran yang dialokasikan belum sepenuhnya disinkronkan dengan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU). b. Renstra belum menyajikan penjelasan keterkaitan dan/atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang MA dengan renstra Pengadilan Militer I-02 Medan secara memadai; c. Terdapat dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang dicapai setiap level jabatan (cascading).
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Pengukuran Kinerja telah dilakukan namun terdapat kondisi : a. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja internal namun belum memberikan informasi yang jelas terkait mekanisme pengumpulan dan pengukuran kinerja,

	<p>jadwal/waktu pelaksanaan pengumpulan dan pengukuran data kinerja serta Jadwal Monev pengukuran kinerja;</p> <p>b. Definisi operasional atas IKU belum memadai</p> <p>c. Belum terdapat mekanisme yang jelas atas pengumpulan data kinerja.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun terdapat kondisi:</p> <p>a. Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>b. Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja pada setiap level secara berjenjang terhadap Penilaian kinerja pegawai yang dilaporkan belum sepenuhnya berjalan</p> <p>c. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).</p> <p>3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, namun terdapat kondisi :</p> <p>a. Pengukuran kinerja secara formal sudah menjadi salah satu dasar dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja namun belum optimal dalam pelaksanaannya.</p> <p>b. Tidak terdapat informasi efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.</p> <p>c. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi.</p> <p>d. Satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.</p> <p>e. Setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.</p>
<p>C. Pelaporan Kinerja</p>	
<p>1.</p> <p>2.</p>	<p>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja tetapi belum terdapat dokumen hasil atas pelaksanaan reviu internal secara berjenjang yang memastikan keadaan informasi dan data yang disajikan dalam laporan kinerja</p> <p>Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar menggambarkan kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, terdapat kondisi laporan kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan, terdapat kondisi :</p> <p>a. Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap informasi tentang pencapaian kinerja.</p> <p>b. Laporan kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam</p>

	mencapai kinerja.
3.	<p>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, namun terdapat kondisi:</p> <p>a. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktifitas untuk mencapai kinerja.</p> <p>b. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.</p> <p>c. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam pencapaian keberhasilan kinerja.</p> <p>d. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya..</p>

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1.	<p>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, namun terdapat kondisi ;</p> <p>a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan pada unit kerja.</p> <p>b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilaksanakan secara berjenjang belum optimal.</p>
2.	<p>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai standar, belum sepenuhnya dilaksanakan oleh sumber daya yang memadai sehingga evaluasi belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.</p>
3.	<p>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja, namun terdapat kondisi hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.</p>

No	Rekomendasi
A. Perencanaan Kinerja	
1.	<p>Pada pengelolaan dokumen Perencanaan Kinerja agar pedoman teknis perencanaan kinerja internal yang mencakup antara lain kebijakan penyusunan, perubahan dan sistematika penyajian dokumen perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, penyusunan rencana aksi dan jadwal monitoring evaluasi kinerja disesuaikan dengan kondisi Pengadilan Militer I-02</p>

	<p>Medan.</p> <p>2. Dokumen Perencanaan Kinerja agar memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), serta agar Renstra menyajikan penjelasan keterkaitan dan/atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang MA dengan renstra Pengadilan Militer I-02 Medan secara memadai.</p> <p>3. Dalam pemanfaatan Perencanaan Kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan agar anggaran yang dialokasikan disinkronkan dengan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU)</p>
--	---

B. Pengukuran Kinerja

	<p>1. Pada pelaksanaan pengukuran kinerja, agar :</p> <p>a. Pedoman teknis pengukuran kinerja internal dapat memberikan informasi yang jelas terkait mekanisme pengumpulan data yang digunakan dalam pengukuran kinerja, jadwal pengukuran kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.</p> <p>b. Menyusun definisi operasional atas IKU yang memadai</p> <p>c. Menetapkan mekanisme yang jelas atas pengumpulan data kinerja.</p> <p>2. Untuk mendukung Pengukuran Kinerja menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, agar:</p> <p>a. Data kinerja yang dikumpulkan relevan untuk mengukur capaian kinerja.</p> <p>b. Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja pada secara berjenjang terhadap Penilaian kinerja pegawai yang dilaporkan.</p> <p>c. Terdapat eviden rapat monev rencana aksi triwulan 1 dan 2 untuk tahun 2023.</p> <p>d. Melakukan monev Reviu SOP secara berkala.</p> <p>3. Dalam pemanfaatan Pengukuran Kinerja untuk dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, agar:</p> <p>a. Meningkatkan pelaksanaan pengukuran kinerja menjadi salah satu dasar dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja.</p> <p>b. Mengukur efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.</p> <p>c. Meningkatkan pemahaman dan kepedulian pegawai atas hasil pengukuran kinerja.</p>
--	--

C. Pelaporan Kinerja

1. Agar revidi Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja dilakukan secara memadai yang dibuktikan dengan pernyataan bahwa laporan kinerja telah dilakukan revidi dilengkapi dengan dokumen hasil atas pelaksanaan revidi seperti catatan hasil revidi yang memastikan keandalan informasi dan data yang disajikan dalam laporan kinerja.
2. Pada dokumen Laporan Kinerja agar memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, yakni :
 - a. Laporan kinerja mengungkap informasi tentang pencapaian kinerja dengan memadai.
 - b. Laporan kinerja menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
 - c. Agar dilengkapi dengan dokumen rapat atas hasil pelaksanaan revidi atas laporan kinerja yang memastikan keandalan informasi dan data yang disajikan dalam laporan kinerja.
3. Dalam upaya pelaporan kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, agar:
 - a. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktifitas untuk mencapai kinerja.
 - b. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
 - c. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam pencapaian keberhasilan kinerja.
 - d. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya.
 - e. Capaian kinerja diinformasikan tidak sebatas dalam bentuk screen shot melalui e-sakip pada aplikasi komdanas tetapi perlu membuat penjelasan setiap triwulan sesuai format yang terdapat di aplikasi komdanas menginformasikan permasalahan dan rekomendasi perbaikan yang dilakukan disetiap periode pelaporan periodik tersebut.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dilaksanakan, agar :
 - a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan pada seluruh bagian unit kerja.
 - b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berjenjang dengan optimal.

2.	<p>Untuk meningkatkan kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan sesuai standar b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan oleh sumber daya yang memadai sehingga evaluasi dapat dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)
3.	<p>Untuk meningkatkan implementasi SAKIP yang memberikan kesan yang nyata dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja, agar :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Disusun laporan tindak lanjut rekomendasi yang memadai atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal. b. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. c. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Demikian hasil evaluasi akuntabilitas atas kinerja pada Pengadilan Militer I-02 Medan Tahun 2023, agar rekomendasi ditindaklanjuti dan dijadikan sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Militer I-02 Medan. Adapun tindak lanjut hasil evaluasi paling lambat tanggal 31 Oktober 2024 oleh Pengadilan Militer I-02 Medan.

Atas Perhatian dan kerjasamanya diucapkan Terimakasih.



Kepala Pengadilan Militer Tinggi I Medan

Hari Aji Sugianto
Laksamana Pertama TNI

Tembusan Yth:

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