



## PENGADILAN MILITER TINGGI I MEDAN

Jl. Ngumban Surbakti No. 45 Medan 20131

Telp/Fax (061) 8215913

Website : [dilmilti1-medan.go.id](http://dilmilti1-medan.go.id)

Email : [medan.dilmilti@gmail.com](mailto:medan.dilmilti@gmail.com)

---

Nomor : W1-Mil/ 5/2 /OT.01.2/VI/2023 Medan, 12 Juni 2022  
Lampiran : -  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah 2022

Yth. Kadilmil I-04 Palembang  
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-04 Palembang 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-04 Palembang memperoleh nilai sebesar **74,90** 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 2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,3	22,61
2	Pengukuran Kinerja	30,00	21,67	22,60
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,84	11,28
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	16,98	18,41
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>70,79</b>	<b>74,90</b>
			<b>BB</b>	<b>BB</b>

No	Catatan
<b>A. Perencanaan Kinerja</b>	
1.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, namun terdapat kondisi: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Belum ada 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;</li> <li>b. Belum ada penjelasan keterkaitan dan atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang lembaga dengan renstra unit kerja;</li> </ul>
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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dokumen perencanaan kinerja belum selaras dengan dokumen perencanaan kinerja lembaga, belum ada penjelasan keterkaitan.</li> <li>b. Pada Renstra belum ada penjelasan keterkaitan dan/atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang MA dengan renstra Pengadilan Militer I-04 Palembang.</li> </ul>
<b>B. Pengukuran Kinerja</b>	
1.	Pengukuran Kinerja telah dilakukan namun belum mencakup : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mekanisme pengumpulan dan pengukuran kinerja, jadwal/waktu pelaksanaan pengumpulan dan pengukuran data kinerja serta menyiapkan Jadwal Monev</li> </ul>

	<p>pengukuran kinerja sesuai Rencana Aksi;</p> <p>b. 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 belum berjalan</p> <p>3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</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. Hasil atas pengukuran kinerja telah digunakan dalam salah satu pertimbangan dalam penempatan (promosi/mutasi) bagi aparatur namun belum menjadi dasar dalam pertimbangan untuk penghapusan jabatan struktural maupun fungsional (belum berjalan)</p> <p>c. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi</p>
--	--

### **C. Pelaporan Kinerja**

<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</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.</p> <p>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, namun terdapat kondisi:</p> <p>a Laporan Kinerja belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;</p> <p>b. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam</p>
-------------------------------	---

	penyesuaian aktifitas melalui revidu/revisi SOP dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja;
<b>D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>	
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, namun terdapat kondisi ; a Belum ada pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup mekanisme pengelolaan data kinerja, revidu berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring evaluasi periodik; b Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berjenjang belum optimal.
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, terdapat kondisi tim penyusun SAKIP sebagian besar belum kompeten dikarenakan belum pernah mengikuti kegiatan pelatihan SAKIP.
3.	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja, namun terdapat kondisi belum dilakukan evaluasi internal secara berkala yang dibuktikan dengan laporan hasil evaluasi internal beserta tindak lanjutnya.

No	Rekomendasi
<b>A. Perencanaan Kinerja</b>	
1.	Pada pengelolaan dokumen perencanaan kinerja : a. Agar segera disusun pedoman teknis perencanaan kinerja internal yang mencakup antara lain kebijakan penyusunan, perubahan dan sistematika penyajian dokumen perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, penyusunan rencana aksi monev (format ada di LKE) dan jadwal monitoring evaluasi kinerja; b. Agar pada dokumen Renstra perlu penjelasan keterkaitan dan/atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang lembaga dengan renstra unit kerja; Revidu 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.



	<p>pengelolaan data kinerja, revidi berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindak lanjut hasil evaluasi periodik ( dapat melihat dan menyesuaikan Surat Keputusan Sekretaris MA RI No. 878/SEK/SK/VII/2022 sebagai rujukan);</p> <p>b. Secara berjenjang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan yaitu, Membuat Laporan Hawasbid dan Laporan Koordinator Wasbid per triwulan.</p> <p>2. Terhadap Hakim dan Aparatur yang menyusun dan/atau mengevaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat diusulkan memperoleh pelatihan SAKIP agar penyusunan AKIP sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas oleh SDM yang memadai dan kompeten atau dapat diusulkan melalui surat ke pusat.</p> <p>3. Memastikan bahwa evaluasi kinerja dilaksanakan dengan baik dan tepat melalui pembahasan-pembahasan secara regular dan bertahap (ada evidence dokumentasi); Agar menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja dan digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja.</p>
--	--

Demikian hasil evaluasi atas Kinerja Pengadilan Militer I-04 Palembang tahun 2022, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti paling lambat tanggal 30 September 2023 oleh Pengadilan Militer I-04 Palembang.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Kepala Pengadilan Militer Tinggi I Medan



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

Tembusan Yth:

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