



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN DARAT

GEDUNG KARYA
JL. MERDEKA BARAT NO. 8
JAKARTA 10110

TELP. (021) 3506138,
3506129, 3506145,
3506143, 3862220

FAX : (021) 3507202, 3506129,
3506145, 3506143, 3862179
email : hubdat@hubdat.web.id
Home Page : www.hubdat.web.id

Nomor : UM.209/4/14/SDPTJ/2025
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Hasil Evaluasi Mandiri Atas Implementasi SAKIP
Tahun 2024 Direktorat Prasarana Transportasi Jalan

Jakarta, 11 April 2025

Yth. Sekretaris Direktorat Jenderal Perhubungan Darat

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah dilakukan Evaluasi Mandiri di Lingkungan Direktorat Prasarana Transportasi Jalan. Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap kinerja dan penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Direktorat Prasarana Transportasi Jalan memperoleh nilai **83,51** atau predikat **A**. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan sudah menunjukkan hasil yang sangat baik. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	24,6
2.	Pengukuran Kinerja	30	26,1
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,3
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,5
Nilai Hasil Evaluasi			83,51
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			A

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Direktorat Prasarana Transportasi Jalan telah membuat, mengumpulkan, dan mempublikasikan Monitoring Rencana Aksi atas kinerja bulanan/ triwulanan pada aplikasi e SAKIP Rev secara periodik;
2. Direktorat Prasarana Transportasi Jalan telah menyusun dan menetapkan SOP meliputi:
 - a. Penyiapan Bahan Pelaporan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - b. Penyusunan Dokumen Perjanjian Kinerja;
 - c. Penyiapan Bahan Penelaahan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

- d. Penyiapan Bahan Koordinasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - e. Monitoring dan Evaluasi RENSTRA;
 - f. Monitoring dan Evaluasi Pelaporan Data Capaian Kinerja Pada Aplikasi e-Performance;
 - g. Penyiapan Bahan Penyusun Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
 - h. Penyiapan Bahan Penelaahan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Direktorat Prasarana Transportasi Jalan telah memanfaatkan sistem aplikasi pengukuran capaian kinerja organisasi melalui aplikasi e-performance yang secara periodik untuk memastikan kegiatan yang dilaksanakan dapat mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan;
 4. Direktorat Prasarana Transportasi Jalan telah mengirimkan beberapa staf untuk mengikuti Bimbingan Teknis Aplikasi e-Kinerja Pegawai di Lingkungan Ditjen Hubdat pada tanggal 11 s.d 12 Juli 2023 di Tangerang sesuai dengan Surat Tugas Nomor ST-SDPTJ 205 Tahun 2023 tanggal 10 Juli 2023 sebagai tindak lanjut atas optimalisasi pemanfaatan sistem aplikasi pengukuran capaian kinerja individu.
 5. Direktorat Prasarana Telah menyusun Laporan Monitoring Capaian Kinerja Triwulanan Tahun 2021-2024 dan telah mempublikasikan melalui aplikasi ESR dan Website hubdat.dephub.go.id.
 6. Direktorat Prasarana Transportasi Jalan telah menetapkan Tim Evaluasi Mandiri SAKIP Tahun 2024 dan Tahun 2025 sebagai cara dalam mengoptimalkan SDM yang ada untuk berperan aktif sebagai evaluator internal;
 7. Direktorat Prasarana Transportasi Jalan telah melakukan penyusunan konsep Renstra 2025-2029 dengan mempertimbangan beberapa hal sebagai berikut:
 - a. Indikator Kinerja Kegiatan Persentase Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimum (SPM) di Terminal Tipe A masih diukur berdasarkan pemenuhan aspek SPM, bukan pada jumlah terminal yang telah memenuhi SPM, karena SPM merupakan standar pelayanan minimum yang keseluruhan aspeknya harus dipenuhi;
 - b. Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah Terminal Tipe A yang beroperasi untuk mencapai sasaran meningkatnya konektivitas, belum cukup menghubungkan jika terminal tersebut tidak dilengkapi angkutan multimoda lainnya;
 - c. Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah Penyediaan Fasilitas Pendukung dan Integrasi Moda, belum dapat didefinisikan secara operasional. Meta indikator hanya menjelaskan terkait jenis fasilitas pendukung dan tidak mendefinisikan tentang integrasi moda, selain itu pengukurannya hanya dilihat dari banyaknya lokasi, tanpa membandingkan dengan database kebutuhan fasilitas;

Berdasarkan uraian di atas dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Melakukan penyusunan Rancangan Rencana Strategis 2025-2029 atas indikator kinerja yang relevan dalam penyusunan manual IKU yang dapat mendefinisikan operasional secara detail untuk mencapai sasaran organisasi, sehingga menghasilkan rumusan perhitungan pengukuran kinerja yang tepat;
2. Melakukan pembaharuan SOP terkait SAKIP untuk mendukung penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan organisasi dan tata kelola perundang-undangan terbaru, meliputi :
 - a. SOP Penyusunan Rancangan Rencana Strategis Direktorat Prasarana Transportasi Jalan;
 - b. SOP Monitoring dan Evaluasi Rencana Strategis Direktorat Prasarana Transportasi Jalan;
 - c. SOP Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Direktorat Prasarana Transportasi Jalan;
 - d. SOP Penyusunan Dokumen Perjanjian Kinerja Direktorat Prasarana Transportasi Jalan;
 - e. SOP Penyusunan Dokumen Revisi Perjanjian Kinerja Direktorat Prasarana Transportasi Jalan;
 - f. SOP Penyusunan Laporan Monitoring Capaian Kinerja Triwulanan Direktorat Prasarana Transportasi Jalan;
 - g. SOP Pengisian Sistem Pelaporan Kinerja Bulanan (e-performance dan e-monevbappenas);
 - h. Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Direktorat Prasarana Transportasi Jalan;
3. Melakukan revisi Perjanjian Kinerja dan menyempurnakan sistematika perjanjian kinerja apabila terjadi perubahan organisasi maupun nomenklatur jabatan;
4. Memanfaatkan aplikasi e-performance secara optimal dengan melaporkan capaian kinerja secara tepat waktu serta memanfaatkan hasil pemantauan kinerja sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan penerapan strategi untuk mencapai target kinerja;
5. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan menyajikan perbandingan antara capaian kinerja organisasi dengan rata-rata capaian di tingkat nasional/ internasional;
6. Mengoptimalkan SDM yang ada untuk dapat mengikuti kegiatan sosialisasi pemahaman SAKIP dan menjadikan SAKIP sebagai pedoman dalam pelaksanaan kinerja organisasi, sehingga secara aktif melakukan pemantauan capaian kinerja dan melakukan pemantauan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi, baik hasil evaluasi Inspektorat Jenderal, evaluasi mandiri implementasi SAKIP maupun rekomendasi dalam kegiatan pemantauan capaian kinerja bulanan/triwulanan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Atas perkenan dan arahan lebih lanjut Bapak Direktur Jenderal Perhubungan Darat diucapkan terima kasih.

Direktur Prasarana Transportasi Jalan,



Ditandatangani secara elektronik
TONI TAULADAN, SSI,MT

NIP. 19700910 199703 1 002

**LKE Akuntabilitas Instansi Pemerintah
Direktorat Prasarana Transportasi Jalan**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan
			Jawaban	Nilai	
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		24.6	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	A	5.4	
Kriteria:					
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah 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)	9.00	BB	7.2	100.00%
Kriteria:					
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara				
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara				
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar				
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	BB	12	100.00%
Kriteria:					
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja				
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		26.1	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	A	5.4	100.00%
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	BB	7.2	
1	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	A	13.5	100.00%
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja				
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja				

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan
			Jawaban	Nilai	
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		12.3	
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	A	2.7	83.33%
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu				
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	BB	3.6	100.00%
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun				
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level				
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi				
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	BB	6	100.00%
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja				
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai				
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		20	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	BB	4	100.00%
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	BB	6	100.00%
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	BB	10	100.00%
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi				
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				