



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN DARAT
BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT KELAS II PAPUA BARAT

JL. Ferry, Malawei, Kec. Sorong Manoi
Kota Sorong-Papua Barat Daya 98412

Telepon : (0951) 3176788
Fax : (0951) 3176788

Email : bptd-sorong@dephub.go.id
bptdpapuabarat@gmail.com

Nomor : UM.006/2/18/BPTD-PABAR/2025 Sorong, 27 Maret 2025
Klasifikas : Penting
Lampiran : 1 (satu) Dokumen
Perihal : Hasil Evaluasi Mandiri Atas Implementasi
SAKIP Tahun 2024 Balai Pengelola
Transportasi Darat Kelas II Papua Barat.

Yth, Sekertaris Direktorat Jenderal Perhubungan Darat

Berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang telah dilakukan Evaluasi Mandiri di Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Papua Barat. Tujuan evaluasi ini adalah 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 di perlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Balai Pengelola Transportasi darat Kelas II Papua Barat memperoleh nilai **80,30** atau predikat **A**. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Papua Barat sudah menunjukkan hasil yang sangat baik. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	24,00
2	Pengukuran Kinerja	30	23,70
3	Pelaporan Kinerja	15	12,60
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00
Nilai Hasil Evaluasi			80,30
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			A

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Balai pengelola Transportasi Darat Kelas II Papua Barat telah menindak lanjuti beberapa rekomendasi yang termuat dalam laporan Hasil Evaluasi Tahun 2023 dan menguatkan implementasi akuntabilitas kinerja Direktorat Jenderal Perhubungan Darat dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 85 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

2. Unit Kerja di Balai pengelola Transportasi Darat Kelas II Papua Barat telah aktif untuk melakukan perbaikan dalam implementasi system akuntabilitas kinerja, mulai dari perencanaan, penganggaran, pengukuran, pelaporan maupun evaluasi;
3. Balai pengelola Transportasi Darat Kelas II Papua Barat telah menggunakan aplikasi dalam pengumpulan dan pengelolaan data kinerja;
4. Hal-hal yang masih perlu mendapatkan perhatian guna peningkatan akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan pada tahun yang akan datang adalah:
 - a. Terdapat bebrapa indikator maupun formulasi indikator masih belum memenuhi kriteria SMART. Kecukupan atas indikator juga harus di perhatikan apakah telah merepresentasikan terwujudnya sasaran;
 - b. Pada tahap perencanaan agar lebih teliti dalam merencanakan kegiatan kedepan agar semua kegiatan dapat berjalan dengan baik;
 - c. Pengumpulan dan pengelolaan data kinerja masih belum dimanfaatkan secara maksimal dalam pengukuran, evaluasi dan perbaikan peningkatan akuntabilitas kinerja;
 - d. Pada laporan kinerja, masih terdapat banyak kurang dalam menyajikan data.

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

1. Menyempurnakan formulasi untuk perhitungan indicator kinerja, sehingga lebih memenuhi kriteria SMART dan kecukupan atas indicator, serta lebih berorientasi hasil (*result*) dan menunjukkan kinerja yang seharusnya di tiap-tiap level;
2. Pada tahap penyusunan dokumen perencanaan seperti Renstra, Rencana Kinerja Tahunan maupun Perjanjian Kinerja agar dapat mengcover semua kegiatan Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Papua Barat;
3. Agar kegiatan yang berkaitan dengan Implementasi SAKIP diikuti dengan baik dan dilaksanakan sesuai arahan Pimpinan;
4. Meningkatkan kualitas pelaporan baik laporan monitoring triwulanan maupun Laporan Kinerja Tahunan agar lebih baik dan sesuai dengan aturan yang ada.

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



Kepala Balai Pengelola Transportasi Darat
Kelas II Papua Barat,

Edy Purwanto

NIP. 19841217 200912 1 002

LKE Akuntabilitas Instansi Pemerintah

Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Papua Barat

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	CATATAN
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		24,00
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,40
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	A	8,10
Kriteria:				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).			
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 Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			
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	B	10,50
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 sebelumnya.			
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		23,70
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	A	5,40
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	B	6,30
1	Pimpinan selalu terlibat 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	BB	12,00
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.		
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	12,60
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	3,00
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	3,60
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 sebelumnya.		
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		
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 perbaikan kinerja).		

3.c	dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan Pelaporan Kinerja telah memberikan kan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6,00
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 kinerja.			
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		20,00
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	BB	4,00
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	6,00
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	10,00
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 akuntabilitas Kinerja internal.			
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.			