



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 : ditjenhubdat@dephub.go.id
Home Page : <http://hubdat.dephub.go.id>

Nomor : UM.209/30A/DSTJ/2025

Jakarta, 10 April 2025

Klasifikasi : Biasa

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Hal : Hasil Evaluasi Mandiri Atas Implementasi
SAKIP Tahun 2025 Direktorat Sarana
Transportasi Jalan

Yth. Sesditjen 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 Sarana 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 Sarana Transportasi Jalan Darat memperoleh nilai **84,41** 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 Sarana Transportasi Jalan sudah menunjukkan hasil yang sangat baik. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	26,1
2.	Pengukuran Kinerja	30	25,2
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,6
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,5
Nilai Hasil Evaluasi			84,41
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			A

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Direktorat Sarana Transportasi Jalan telah menindaklanjuti beberapa rekomendasi yang termuat dalam Laporan Hasil Evaluasi tahun 2024 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 Direktorat Sarana Transportasi Jalan telah aktif untuk melakukan perbaikan dalam implementasi sistem akuntabilitas kinerja, mulai dari perencanaan, penganggaran, pengukuran, pelaporan maupun evaluasi;

3. Direktorat Sarana Transportasi Jalan telah menggunakan aplikasi dalam pengumpulan dan pengelolaan data kinerja;
4. Direktorat Sarana Transportasi Jalan telah mencoba meningkatkan budaya kinerja dengan memberikan penghargaan kepada setiap pegawai yang telah menerapkan sistem akuntabilitas kinerja dengan patuh;
5. Hal-hal yang masih perlu mendapatkan perhatian guna peningkatan akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan pada tahun yang akan datang adalah:
 - a. Terdapat beberapa indikator maupun formulasi indikator masih belum memenuhi kriteria SMART. Kecukupan atas indikator juga harus diperhatikan apakah telah merepresentasikan terwujudnya sasaran;
 - b. Pengumpulan dan pengelolaan data kinerja masih belum dimanfaatkan secara maksimal dalam pengukuran, evaluasi dan perbaikan peningkatan akuntabilitas kinerja. Aplikasi tersebut juga belum memperhatikan keselarasan penjabaran kinerja dari level Bagian ke level unit kerja dibawahnya dan juga ke individu;
 - c. Pada laporan kinerja, analisis atas faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan capaian kinerja belum sepenuhnya dijelaskan, dan belum mengaitkan analisa tersebut dengan rekomendasi maupun tindak lanjut atas keefektifan program atau kegiatan dalam upaya mencapai kinerja tersebut;
 - d. Penghargaan yang diberikan atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja masih sebatas pada kepatuhan dan ketaatan dalam pengisian aplikasi, belum sepenuhnya melihat pada kualitas implementasi SAKIP baik dari kualitas perencanaan, pengukuran maupun pelaporan dan evaluasi yang dilakukan.

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

1. Menyempurnakan rumusan sasaran strategis serta indikator kinerja dan juga formulasinya, ke satuan kerja dibawahnya, sehingga lebih memenuhi kriteria SMART dan kecukupan atas indikator, serta lebih berorientasi hasil (*result*) dan menunjukkan kinerja yang seharusnya di tiap-tiap level;
2. Mengoptimalkan Pemanfaatan sistem aplikasi yang telah ada sebagai dasar untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Penggunaan aplikasi ini juga harus terus disempurnakan dengan memperhatikan keselarasan penjenjangan kinerja di tiap-tiap level dan bisa dijadikan sebagai dasar pemberian *rewards* maupun *punishment*;
3. Meningkatkan kualitas pelaporan baik laporan monitoring triwulanan, maupun laporan kinerja tahunan dengan berfokus pada analisis faktor-faktor yang berperan dalam keberhasilan/kegagalan serta sumber daya yang ada terhadap capaian kinerja, sehingga bisa memberikan rekomendasi dan tindak lanjut dalam penentuan strategi dan perbaikan kinerja di periode berikutnya;
4. Meningkatkan sinergitas antara pihak-pihak yang terlibat dalam sistem akuntabilitas kinerja di lingkungan Direktorat Sarana Transportasi Jalan dalam upaya penyempurnaan secara terus menerus mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja, sehingga menjadi suatu sistem yang terintegrasi dan tidak terpisahkan, dan nantinya akan berpengaruh terhadap penyempurnaan implementasi SAKIP di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.

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

Direktur Sarana Transportasi Jalan,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by a horizontal line and a vertical stroke on the right.

Amirulloh

NIP. 19740730 199703 1 001

Lampiran I Surat Direktorat Sarana Transportasi Jalan

Nomor : UM.209/30A/DSTJ/2025

Tanggal : 10 April 2025

LKE Akuntabilitas Instansi Pemerintah
Direktorat Sarana Transportasi Jalan

1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		26,1
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6
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.			
7	Setiap Unit/satuan Kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan 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	8,1
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	BB	12
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		25,2
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	AA	6
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 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
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		12,6
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	AA	3
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
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 realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			
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 perbaikan kinerja).			

3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6
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.			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		20,5
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	A	4,5
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
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
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi 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.			