



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN DARAT
BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT KELAS III SULAWESI BARAT

Jl. RE Martadinata, Kec. Mamuju,
Kab. Mamuju, Sulawesi Barat 91512

Telp/Fax.
0426 -

Email : bptdkelas3sulbar@gmail.com
Home page : <https://hubdat.dephub.go.id/id/bptd/sulbar>

Nomor : PR.202/1/ 3/BPTD-SULBAR/2025

Mamuju, 19 Mei 2025

Klasifikasi : Biasa

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Perihal : Hasil Evaluasi Mandiri Atas
Implementasi SAKIP Tahun 2024
BPTD Kelas III Sulawesi Barat

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 Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas III Sulawesi Barat. 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 Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas III Sulawesi Barat memperoleh nilai sebesar **81,66** 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 Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas III Sulawesi Barat sudah menunjukkan hasil yang sangat baik. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	25,50
2	Pengukuran Kinerja	30	24,60
3	Pelaporan Kinerja	15	12,30
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,25
Nilai Hasil Evaluasi			81,66
Tingkat Akuntabilitas Kinerja Internal			A

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas III Sulawesi Barat 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 Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas III Sulawesi Barat telah aktif untuk melakukan perbaikan dalam implementasi sistem akuntabilitas kinerja, mulai dari perencanaan, penganggaran, pengukuran, pelaporan maupun evaluasi;
3. Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas III Sulawesi 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 beberapa indikator maupun formulasi indikator masih belum memenuhi kriteria SMART. Kecukupan atas indikator juga harus diperhatikan apakah telah mempresentasikan terwujudnya sasaran;
 - b. 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;
 - c. 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;
 - d. Data dukung pada Lembar Kerja Evaluasi (LKE), dokumen perencanaan kinerja yang tersedia hanya dalam jangka 2 tahun terakhir tidak menggambarkan dalam jangka waktu 5 tahun;
 - e. Masih terdapat banyak kesalahan/typo pada beberapa dokumen kinerja;
 - f. Pengumpulan dokumen perencanaan kinerja belum dipublikasikan tepat Waktu
 - g. Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;

- h. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi;
- i. Dokumen laporan kinerja belum disampaikan tepat waktu;
- j. Dokumen laporan kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- k. Evaluasi internal belum dilakukan secara periodik dan terdokumentasi dengan baik.

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

1. Menyempurnakan formulasi untuk perhitungan indikator kinerja, 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 Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas III Sulawesi Barat. Penggunaan aplikasi ini juga harus terus disempurnakan dengan memperhatikan keselarasan penjenjangan kinerja;
3. Meningkatkan kualitas pelaporan baik laporan monitoring triwulanan, maupun laporan kinerja tahunan dengan berfokus pada analisis faktor-faktor yang berperan dalam 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 Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas III Sulawesi Barat dalam upaya penyempurnaan secara terus menerus mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja, sehingga menjadi satu sistem yang terintegrasi dan tidak terpisahkan, dan nantinya akan berpengaruh terhadap penyempurnaan implementasi SAKIP di Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas III Sulawesi Barat
5. Dalam penyusunan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) bisa menyesuaikan format yang telah ditentukan serta lebih teliti lagi dalam penyusunan dokumen RENSTRA supaya meminimalisir kesalahan pada dokumen;
6. Dalam penyusunan dokumen lebih teliti lagi serta menyesuaikan tata naskah berdasarkan PM 85 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

7. Pengukuran kinerja diharapkan dapat mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi serta dapat mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam mencapai kinerja;
8. Dalam pengumpulan dokumen kinerja lebih memperhatikan tenggat waktu yang telah ditetapkan;
9. Evaluasi internal sebaiknya dilaksanakan secara periodik dan terdokumentasi dengan baik, serta ditetapkan dan dipertahankan konsistensi pelaksanaannya dengan tetap memperhatikan peningkatan kualitas evaluasi.

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



Kejala Balai,
Ahmad Rezy Setiawan, ATD, M.Si
NIP. 19700730 199301 1 002

Lampiran Surat Kepala Balai

Nomor : PR.202/1/ 3/BPTD-SULBAR/2025

Tanggal : 19 Mei 2025

LKE Akuntabilitas Instansi Pemerintah
BPTD Kelas III Sulawesi Barat

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		25,50
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.			
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 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		24,60
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	A	5,4
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		12,30
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	A	2,7
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.			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		19,25
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	BB	4
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	B	5,25
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 rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal. 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.			



Kepala Balai,

Ahmad Rezy Setiawan, ATD, M.Si
NIP. 19700730 199301 1 002