



## **INSPEKTORAT KOTA BANJARBARU**

### **LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANJARBARU TAHUN 2024**

**NOMOR : 700.1.2.1/224/VI-Lap/ItKo/2025**

**TANGGAL : 24 Juni 2025**



PEMERINTAH KOTA BANJARBARU

# INSPEKTORAT

Jalan Trikora No.1 Gedung Serba Guna Lantai 2, Telp/Fax: (0511) 4780069,  
Website: <http://inspektorat.banjarbarukota.go.id>, Email: [inspektorat@banjarbarukota.go.id](mailto:inspektorat@banjarbarukota.go.id)

---

Nomor : 700.1.2.1/224/VI-Lap/ItKo/2025

24 Juni 2025

Perihal : Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas  
Perhubungan Kota Banjarbaru Tahun 2024

Kepada

**Yth. Kepala Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru**

di

Banjarbaru

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi SAKIP Tahun 2024 pada **Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru**, dengan uraian sebagai berikut:

## A. PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Tim Evaluator SAKIP Inspektorat Kota Banjarbaru telah melakukan evaluasi yang berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk **mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (result oriented government)**. Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk:

- a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;

- b) menilai tingkat Implementasi SAKIP;
- c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
- e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada level organisasi perangkat daerah.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

## B. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA

Evaluasi juga dilakukan dengan mempertimbangkan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan Surat Kepala Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru Nomor 900/406/Sekret/Dishub tanggal 16 Juli 2024 perihal Tanggapan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023 Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

| No | Rekomendasi   | Rencana Aksi Tindak Lanjut  | Target Output | Waktu Pelaksanaan | Status Penyelesaian |
|----|---|---|---------------|-------------------|---------------------|
| 1  | Melakukan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis dan memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) | Dilakukan perbaikan cascading kinerja yang mengacu pada Permen PAN dan RB Nomor 89 Tahun 2021 |               | Awal Agustus      | Selesai             |
| 2  | Menyusun pohon kinerja dengan mengidentifikasi Critical Success Factor secara tepat                                 | Sudah di tindak lanjuti dan di buat CSF nya   |               | bulan juni 2024   | Selesai             |
| 3  | Melakukan pengukuran kinerja secara berkala dan pimpinan belum terlibat sebagai                                     | Dilakukan pengukuran secara berkala capaian kinerja   |               | 2023              | Selesai             |

|   |  |   |   |      |         |
|---|--|---|---|------|---------|
|   | pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja  | dan pimpinan sudah terlibat.  |   |      |         |
| 4 | Mengadakan dan mendokumentasikan rapat-rapat yang membahas masalah kinerja, termasuk undangan, daftar hadir dan notulen rapat yang ditandatangani pimpinan, sebagai bukti keterlibatan pimpinan dalam pengukuran kinerja dan pengambilan keputusan | Dilakukan dokumentasi rapat yg terkait masalah kinerja, undangan, daftar hadir, notulen, foto ada.                      |   | 2023 | Selesai |
| 5 | Melakukan usulan penempatan atau penghapusan jabatan pegawai serta penyesuaian (Refocusing) organisasi dengan menggunakan dasar pengukuran kinerja.  | Telah dilaksanakan usulan Peta jabatan baru.  |   | 2024 | Selesai |
| 6 | Melakukan pemantauan atas hasil pengukuran kinerja unit bawahannya secara berjenjang dan aktif mengadakan publikasi pemahaman kinerja kepada seluruh pegawai.  | Telah dilakukan pemantauan secara berjenjang dan sudah dilaksanakan publikasi pemahaman kinerja kepada seluruh pegawai. | Pengumpulan data capaian kinerja telah dilaksanakan secara berkala. | 2023 | Selesai |
| 7 | Mempublikasikan laporan kinerja dinas perhubungan Kota Banjarbaru kepada masyarakat dan seluruh pegawai melalui Website POD.   | Sudah dipublikasikan laporan kinerja di website dan sudah diketahui seluruh pegawai.                                    |   | 2023 | Selesai |
| 8 | Mengimplementasikan tindak lanjut hasil evaluasi AKIP dalam bentuk kebijakan, kegiatan dan alokasi anggaran yang jelas dan terukur untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja   | Telah ditindak lanjuti evaluasi AKIP oleh Pimpinan  |   | 2023 | Selesai |

### C. HASIL EVALUASI

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru menunjukkan nilai **73,95 (Tujuh Puluh Tiga Koma Sembilan Lima)** dengan predikat **“BB”**. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja

sudah “**Sangat Baik**”, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi. Namun demikian, masih perlu adanya perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

| No                                   | Komponen                                | Bobot         | Nilai SAKIP  |              |
|--------------------------------------|---|---------------|--------------|--------------|
|                                      |   |               | Tahun 2023   | Tahun 2024   |
| 1                                    | Perencanaan Kinerja                     | 30,00         | 27,00        | 22,50        |
| 2                                    | Pengukuran Kinerja                      | 30,00         | 24,60        | 22,50        |
| 3                                    | Pelaporan Kinerja                       | 15,00         | 12,00        | 10,95        |
| 4                                    | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25,00         | 18,00        | 18,00        |
| <b>Nilai Hasil Evaluasi</b>          |   | <b>100,00</b> | <b>81,60</b> | <b>73,95</b> |
| <b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b> |   |               | <b>A</b>     | <b>BB</b>    |

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru Tahun 2024 sebagai berikut:

## 1. Perencanaan Kinerja

### a. Sub Komponen Keberadaan

- Belum tersedia pedoman atau petunjuk teknis (juknis) yang diformalkan untuk penyusunan Renstra dan Renja. Sementara itu, untuk penyusunan Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi telah tersedia dalam bentuk Buku Pedoman Teknis Penyusunan Dokumen SAKIP, namun pedoman tersebut belum diformalkan oleh pejabat berwenang. sehingga keberadaan pedoman teknis perencanaan kinerja masih belum sepenuhnya memadai
- Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Renstra Tahun 2021–2026 yang disahkan melalui Surat Keputusan Kepala Dinas, serta telah dilengkapi dengan tanda tangan dan stempel.
- Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek yang lengkap, yaitu Renja 2024 dan Renja Perubahan 2024 yang masing-masing memiliki tanggal dokumen, ditandatangani oleh Kepala Dinas,

serta distempel oleh perangkat daerah. Selain itu, juga terdapat PK 2024 dan PK Perubahan 2024 yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang dan memuat tanggal dokumen.

- Telah terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Tahun 2024 yang telah ditetapkan, ditandatangani oleh Kepala Dinas, dan distempel oleh perangkat daerah. Dokumen tersebut juga telah memuat jadwal monitoring dan pengukuran kinerja secara internal.
- Telah terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun 2024 dan RKA Perubahan 2024, serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024 dan DPA Perubahan 2024.

b. Sub Komponen Kualitas

- Seluruh dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan dan ditandatangani oleh pejabat yang berwenang, meliputi: Renstra, Renja, Rencana Aksi, Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Perjanjian Kinerja Pimpinan Organisasi, Perjanjian Kinerja Manajemen (Administrator dan Pengawas), serta Perjanjian Kinerja Fungsional.
- Berdasarkan hasil klarifikasi, Website SKPD saat ini mengalami kerusakan dari pusat data Nasional, dan sudah dilaporkan ke Dinas Komunikasi dan Informatika terkait permasalahan ini, mengakibatkan akses website tidak bisa diakses, sehingga Dokumen perencanaan kinerja yang meliputi Renstra, Renja, Rencana Aksi, Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Perjanjian Kinerja Pimpinan Organisasi, Perjanjian Kinerja Manajemen (Administrator dan Pengawas), serta Perjanjian Kinerja Fungsional tidak bisa dipublikasikan melalui media resmi seperti website perangkat daerah.
- Substansi Indikator Kinerja yang termuat dalam dokumen Perencanaan Kinerja telah tergambarkan dalam dokumen Pohon Kinerja, serta telah sesuai dengan mandat tugas dan fungsi organisasi maupun permasalahan yang dihadapi, sehingga mencerminkan kebutuhan atas kinerja yang sebenarnya perlu dicapai.

- Secara umum substansi rumusan tujuan dan sasaran telah tergambar dengan jelas sebagai *outcome* atau hasil dari berfungsinya *output*, telah sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi, serta terkait dengan isu strategis yang dihadapi oleh organisasi.
  - Pada rumusan tujuan/sasaran yang dimuat dalam Dokumen Perencanaan Kinerja, namun masih terdapat Indikator Kinerja Sasaran yang belum menggambarkan outcome.
  - Rumusan IKU yang dimuat dalam Dokumen Renstra telah tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* - tidak sering diganti dalam 1 periode Renstra).
  - Secara umum penetapan target yang dimuat dalam Renja telah memenuhi kriteria dapat dicapai (*achievable*) dan menantang dan realistis.
  - Masih ditemukan indikator kinerja sasaran strategis yang diturunkan atau berulang menjadi indikator kinerja program, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras antara kondisi atau hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*).
  - Setiap pejabat struktural telah menyusun dan menetapkan perencanaan kinerja dalam bentuk perjanjian kinerja dan rencana aksi yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing jabatan.
  - Setiap fungsional tertentu dan pejabat fungsional umum telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang difokuskan pada dokumen perjanjian kinerja dan dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang menjadi tanggung jawab dari masing-masing jabatan tersebut dalam organisasi.
- c. Sub Komponen Pemanfaatan
- Secara umum program/kegiatan beserta target kinerja yang dimuat dalam DPA sesuai dengan substansi yang dimuat dalam dokumen Renja sehingga dapat disimpulkan anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.

- Secara umum Rencana Aksi yang disusun telah selaras dengan substansi yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja. Selain itu, waktu yang diperlukan untuk merealisasikan kegiatan dalam Dokumen Rencana Aksi dinilai cukup logis untuk mencapai Target Kinerja, sehingga dapat disimpulkan aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja sebagian besar telah tercapai dengan baik atau masih berada dalam jalur yang benar (*on the right track*), berdasarkan hasil perbandingan antara Laporan Kinerja dan dokumen Perjanjian Kinerja.
- Rencana aksi kinerja berjalan secara dinamis karena capaian kinerja dipantau secara berkala melalui Laporan Monitoring triwulanan. Pemantauan ini membantu memastikan efektivitas pencapaian target kinerja.
- Setiap unit/satuan kerja memiliki pemahaman dan kepedulian yang cukup baik dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Pimpinan dan pejabat struktural menunjukkan komitmen yang baik terhadap pencapaian target kinerja.
- Pegawai secara umum memiliki pemahaman, kepedulian, dan komitmen yang baik dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, sebagaimana terlihat dalam dokumen Perjanjian Kinerja dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

## **2. Pengukuran Kinerja**

### **a. Sub Komponen Keberadaan**

- Telah tersedia Pedoman/Juknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data, namun dokumen yang dikumpulkan hanya berupa Peraturan SK tentang SAKIP, pada lampiran tersedia SOP Penyusunan Dokumen Pengukuran Kinerja yang memuat latar belakang, maksud, tujuan, dasar hukum, mekanisme pengumpulan data dan SOP Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja. Dokumen Proses Bisnis tersedia, terdapat SOP pada Dinas Perhubungan yang telah disahkan secara formal melalui SK, namun belum digabung dalam buku pedoman.

- Terdapat Profil Indikator Kinerja (IK) yang telah diformalkan dalam bentuk dokumen IKU yang diterbitkan melalui Surat Keputusan Kepala Perangkat Daerah. Dokumen tersebut memuat judul IK, mencantumkan definisi operasional atau deskripsi IK, cara pengukuran/formulasi, sumber data sebagai pendukung pengukuran kinerja, penanggung jawab, dan periode pengukuran kinerja.
- Terdapat SOP Pengumpulan Data Kinerja yang telah difinalkan dan ditandatangani oleh Kepala SKPD, sehingga menunjukkan adanya mekanisme yang jelas dan dapat diandalkan dalam proses pengumpulan data kinerja.

#### b. Sub Komponen Kualitas

- Pimpinan telah terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan terkait pengukuran capaian kinerja. Reviu dan atensi terhadap dokumen rencana aksi serta bukti rapat, seperti undangan, daftar hadir, dan notulen, menunjukkan partisipasi pimpinan dalam pengambilan keputusan terkait pengukuran capaian kinerja triwulanan.
- Secara umum data yang dikumpulkan telah mencerminkan hasil yang sesuai atau relevan terhadap capaian kinerja yang telah ditetapkan dalam perencanaan kinerja.
- Data yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan serta mencerminkan kualitas data yang baik, yaitu akurat, lengkap, tepat waktu, dan konsisten.
- Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala dan telah mencerminkan capaian kinerja yang relevan dengan Rencana Aksi, dan IK yang disajikan telah selaras dengan dokumen Perjanjian Kinerja.
- Pemantauan capaian kinerja secara berjenjang telah dilaksanakan secara sistematis, terdapat pelaporan kinerja secara triwulanan, terdapat mekanisme pemantauan, verifikasi, dan validasi berjenjang atas data kinerja yang diukur pada tiap level organisasi.
- Pemerintah Kota Banjarbaru sedang mengembangkan aplikasi E-SAKIP sebagai platform pengumpulan data kinerja berbasis teknologi informasi di lingkup SKPD Pemerintah Kota Banjarbaru. Namun, aplikasi tersebut

belum selesai dan belum dapat digunakan untuk periode SAKIP Tahun 2024. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa proses pengumpulan, pengukuran dan validasi data kinerja saat ini masih dilakukan secara manual.

c. Sub Komponen Pemanfaatan

- Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam perhitungan tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan pegawai di Pemerintah Kota Banjarbaru. Besaran tunjangan dihitung berdasarkan persentase kehadiran serta capaian kinerja pegawai yang diperoleh dari SKP bulanan. Dengan demikian, tunjangan yang diterima bersifat dinamis dan berfluktuasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja individu setiap bulannya.
- Tidak terdapat perpindahan jabatan di internal OPD, baik struktural maupun fungsional, selama periode evaluasi ini. Oleh karena itu, kriteria ini dapat diabaikan karena tidak relevan dengan kondisi evaluasi.
- Tidak terdapat perubahan struktur organisasi atau penyesuaian uraian tugas jabatan dalam perangkat daerah yang dievaluasi selama periode evaluasi ini. Oleh karena itu, kriteria ini dapat diabaikan karena tidak relevan dengan kondisi evaluasi.
- Tidak ditemukan adanya perubahan atau penyesuaian strategi dalam dokumen perencanaan perangkat daerah yang dievaluasi selama periode evaluasi ini. Oleh karena itu, kriteria ini dapat diabaikan karena tidak relevan dengan kondisi evaluasi.
- Tidak terdapat perubahan atau penyesuaian kebijakan yang dimuat dalam dokumen Renja Perubahan perangkat daerah yang dievaluasi. Oleh karena itu, kriteria ini dapat diabaikan karena tidak relevan dengan kondisi evaluasi.
- Tidak terdapat perubahan atau penyesuaian aktivitas/kegiatan yang dimuat dalam dokumen Renja Perubahan perangkat daerah yang dievaluasi. Oleh karena itu, kriteria ini dapat diabaikan karena tidak relevan dengan kondisi evaluasi.

- Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian anggaran, sehingga alokasi anggaran lebih terarah dan selaras dengan pencapaian kinerja organisasi.
- Terdapat efisiensi dalam penggunaan anggaran, yang ditunjukkan dengan realisasi anggaran yang lebih rendah dari target tanpa mengurangi pencapaian output kegiatan.
- Terdapat pemahaman yang baik dari manajemen terhadap Profil Indikator Kinerja, Faktor Pendorong Kinerja, Faktor Penghambat Kinerja, dan Efisiensi Penggunaan Anggaran. Selain itu, kepedulian manajemen juga tercermin dari peran aktif mereka yang terdokumentasi dalam Nota Dinas dan Notulen Rapat yang diadakan dalam rangka pengukuran kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap unit/satuan kerja telah cukup memahami dan peduli terhadap hasil pengukuran kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Terdapat pemahaman dan kepedulian yang baik dari pegawai terhadap hasil pengukuran kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai telah memahami dan peduli terhadap hasil pengukuran kinerja dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi.

### **3. Pelaporan Kinerja**

#### **a. Sub Komponen Keberadaan**

- Laporan Kinerja telah disusun dengan sistematika yang sesuai dengan PermenPANRB 53/2014.
- Laporan Kinerja telah disusun secara berkala dan diformalkan dalam bentuk LKj Interim Triwulan 1-3.
- Laporan Kinerja telah diformalkan dengan mencantumkan nomor dan tanggal LKj, ditandatangani oleh Kepala SKPD, serta telah diberi stempel.
- Laporan Kinerja telah direviu oleh APiP, disertai dengan Surat Pernyataan Reviu dan Laporan Hasil Reviu.
- Berdasarkan hasil klarifikasi, Website SKPD saat ini mengalami kerusakan dari pusat data Nasional, dan sudah dilaporkan ke Dinas Komunikasi dan Informatika terkait permasalahan ini, mengakibatkan

akses website tidak bisa diakses, sehingga Dokumen Laporan Kinerja tidak bisa dipublikasikan melalui media resmi seperti website perangkat daerah, namun selain diunggah di website SKPD terdapat pada link google drive.

- Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu, yaitu dalam jangka waktu dua bulan setelah tahun anggaran berakhir.

b. Sub Komponen Kualitas

- Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar yang cukup baik.
- Laporan Kinerja telah memuat seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja. Informasi yang dimuat mencakup realisasi kinerja, yang meliputi sasaran, indikator kinerja, dan capaian, serta realisasi anggaran berdasarkan program/kegiatan dan jumlah realisasi.
- Laporan Kinerja telah menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.
- Laporan Kinerja telah menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.
- Laporan Kinerja telah menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.
- Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.
- Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.
- Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.

- Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.
- Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan, di mana rekomendasi perbaikan yang disampaikan relevan dengan permasalahan kinerja dan logis untuk dilaksanakan.

c. Sub Komponen Pemanfaatan

- Pimpinan dan manajemen cukup aktif terlibat memantau tindak lanjut dari saran perbaikan yang ada dalam Laporan Kinerja, dibuktikan melalui nota dinas dan notulen rapat rutin pembahasan Laporan Kinerja.
- Pegawai telah menunjukkan kepedulian dengan aktif terlibat dalam pembahasan Laporan Kinerja. Hal ini dibuktikan melalui nota dinas, notulen rapat, dan daftar kehadiran rutin pegawai dalam pembahasan tersebut.
- Laporan Kinerja Berkala telah disusun dari triwulan 1 hingga 3. Telah memuat analisis mengenai hambatan maupun optimalisasi anggaran dalam pencapaian kinerja. Sehingga, informasi yang disajikan dalam laporan telah sepenuhnya dimanfaatkan untuk menyesuaikan penggunaan anggaran guna meningkatkan pencapaian kinerja.
- Laporan Kinerja telah memuat indikator dan capaian kinerja, informasi mengenai tingkat efisiensi penggunaan anggaran, serta efektivitas program dan kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- Laporan Kinerja telah memuat strategi peningkatan kinerja di masa yang akan datang. Namun, strategi tersebut belum digunakan sebagai dasar dalam perumusan strategi pada rencana kerja tahun berikutnya, sehingga informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyesuaian perencanaan kinerja ke depan.

#### 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

##### a. Sub Komponen Keberadaan

- Telah tersedia pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang menjadi acuan bagi Tim Evaluator Internal dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Pedoman tersebut telah diformalkan melalui Peraturan Wali Kota Banjarbaru Nomor 33 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Banjarbaru.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal telah dilaksanakan secara berkala setiap tahun pada perangkat daerah oleh evaluator dari Inspektorat, dan hasil evaluasi tersebut telah dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang diterbitkan setiap tahunnya.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal saat ini masih dilaksanakan oleh evaluator tingkat kota, yaitu Inspektorat. Meskipun di tingkat perangkat daerah telah dibentuk tim evaluator internal melalui Surat Keputusan Kepala SKPD, namun tim tersebut belum melaksanakan evaluasi secara mandiri dan berjenjang, sehingga pelaksanaan evaluasi belum sepenuhnya berjalan secara berjenjang.
- Sub Komponen Kualitas
  - Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal telah dilaksanakan sesuai standar, ditunjukkan dengan adanya pemenuhan setiap kerangka logis Evaluasi SAKIP. Selain itu, masing-masing kerangka logis telah didukung oleh Kertas Kerja yang substansinya memenuhi syarat informasi yang relevan, andal, cukup, dan bermanfaat.
  - Tim Evaluator Internal SKPD telah dibentuk melalui Surat Keputusan Kepala SKPD dan terdiri dari satu orang pembina, satu orang ketua tim dan empat orang anggota. Namun, susunan tim seharusnya mencakup penanggung jawab, ketua, serta anggota yang mewakili setiap bidang di SKPD. Selain itu, tidak ditemukan bukti dukung bahwa seluruh anggota tim tersebut telah mengikuti pelatihan Evaluasi AKIP, sehingga pelaksanaan evaluasi internal SKPD belum sepenuhnya dapat berjalan optimal, mengingat keterbatasan sumber daya manusia yang belum memadai dari segi struktur dan kompetensi.

- Pemerintah Kota Banjarbaru sedang mengembangkan aplikasi E-SAKIP sebagai platform pengumpulan dan pengukuran data kinerja berbasis teknologi informasi yang direncanakan terintegrasi dengan evaluasi AKIP Internal. Namun, karena aplikasi tersebut belum selesai dan belum dapat digunakan untuk periode SAKIP Tahun 2024, maka pelaksanaan evaluasi masih dilakukan secara manual.

b. Sub Komponen Pemanfaatan

- Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP internal telah ditindaklanjuti, dimana masing-masing rekomendasi telah disusun rencana aksinya dan seluruhnya telah dilaksanakan sesuai hasil monitoring.
- Perangkat daerah telah menindaklanjuti rekomendasi tersebut secara konsisten dan digunakan untuk memperbaiki perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah cukup berkontribusi positif terhadap peningkatan implementasi SAKIP.
- Seluruh rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti oleh perangkat daerah. Namun, rencana aksi atas tindak lanjut tersebut belum sepenuhnya menggambarkan perbaikan, kebijakan, kegiatan, atau penganggaran, sehingga pemanfaatan hasil evaluasi untuk peningkatan akuntabilitas kinerja masih perlu dioptimalkan.
- Pemanfaatan rekomendasi turut mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja, yang ditunjukkan dengan konsistensi capaian kinerja sebesar 100% sebelum dan sesudah rekomendasi, serta adanya efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk mencapai kinerja yang dilaporkan.
- Pencapaian kinerja sebelum dan sesudah evaluasi menunjukkan konsistensi sebesar 100%, yang mengindikasikan bahwa hasil evaluasi telah dimanfaatkan untuk menjaga dan mempertahankan kinerja secara optimal.
- Pemerintah Kota Banjarbaru sedang mengembangkan aplikasi E-SAKIP sebagai *platform* pengumpulan dan pengukuran data kinerja berbasis

teknologi informasi yang direncanakan terintegrasi dengan evaluasi AKIP Internal. Namun, karena aplikasi tersebut belum selesai dan belum dapat digunakan untuk periode SAKIP Tahun 2024

#### **D. KESIMPULAN KELEMAHAN**

1. Saat ini belum tersedia pedoman atau petunjuk teknis (juknis) yang diformalkan untuk penyusunan Renstra dan Renja. Sementara itu, untuk penyusunan Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi telah tersedia dalam bentuk Buku Pedoman Teknis Penyusunan Dokumen SAKIP, namun pedoman tersebut belum diformalkan, sehingga keberadaan pedoman teknis perencanaan kinerja masih belum sepenuhnya memadai
2. Pada Website SKPD saat ini mengalami kerusakan dari pusat data Nasional, dan sudah dilaporkan ke Dinas Komunikasi dan Informatika terkait permasalahan ini, mengakibatkan akses website tidak bisa diakses, sehingga Dokumen perencanaan kinerja yang meliputi Renstra, Renja, Rencana Aksi, Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Perjanjian Kinerja Pimpinan Organisasi, Perjanjian Kinerja Manajemen (Administrator dan Pengawas), serta Perjanjian Kinerja Fungsional tidak bisa dipublikasikan melalui media resmi seperti website perangkat daerah.
3. Pada rumusan tujuan/sasaran yang dimuat dalam Dokumen Perencanaan Kinerja, masih terdapat Indikator Kinerja Sasaran yang belum menggambarkan *outcome*. Serta, masih ditemukan indikator kinerja sasaran strategis yang diturunkan atau berulang menjadi indikator kinerja program, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras antara kondisi atau hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*).
4. Terdapat Pedoman/Juknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data, namun dokumen yang dikumpulkan hanya berupa Peraturan SK tentang SAKIP, pada lampiran tersedia SOP Penyusunan Dokumen Pengukuran Kinerja yang memuat latar belakang, maksud, tujuan, dasar hukum, mekanisme pengumpulan data dan SOP Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja. Dokumen Proses Bisnis tersedia, terdapat SOP pada Dinas Perhubungan

yang telah disahkan secara formal melalui SK, namun belum digabung dalam buku pedoman.

5. Pemerintah Kota Banjarbaru sedang mengembangkan aplikasi E-SAKIP sebagai *platform* pengumpulan data kinerja berbasis teknologi informasi di lingkup SKPD Pemerintah Kota Banjarbaru. Namun, aplikasi tersebut belum selesai dan belum dapat digunakan untuk periode SAKIP Tahun 2024. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa proses pengumpulan, pengukuran dan validasi data kinerja saat ini masih dilakukan secara manual.
6. Laporan Kinerja telah memuat strategi peningkatan kinerja di masa yang akan datang. Namun, strategi tersebut belum digunakan sebagai dasar dalam perumusan strategi pada rencana kerja tahun berikutnya, sehingga informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyesuaian perencanaan kinerja ke depan.
7. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal saat ini masih dilaksanakan oleh evaluator tingkat kota, yaitu Inspektorat. Tim Evaluator Internal SKPD telah dibentuk melalui Surat Keputusan Kepala SKPD dan terdiri dari satu orang pembina, satu orang ketua tim dan empat orang anggota. Namun, susunan tim seharusnya mencakup penanggung jawab, ketua, serta anggota yang mewakili setiap bidang di SKPD. Selain itu, tidak ditemukan bukti dukung bahwa seluruh anggota tim tersebut telah mengikuti pelatihan Evaluasi AKIP, sehingga pelaksanaan evaluasi internal SKPD belum sepenuhnya dapat berjalan optimal, mengingat keterbatasan sumber daya manusia yang belum memadai dari segi struktur dan kompetensi.
8. Pemerintah Kota Banjarbaru sedang mengembangkan aplikasi E-SAKIP sebagai *platform* pengumpulan dan pengukuran data kinerja berbasis teknologi informasi yang direncanakan terintegrasi dengan evaluasi AKIP Internal. Namun, karena aplikasi tersebut belum selesai dan belum dapat digunakan untuk periode SAKIP Tahun 2024, maka pelaksanaan evaluasi masih dilakukan secara manual.
9. Seluruh rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti oleh perangkat daerah. Namun, rencana aksi atas tindak lanjut tersebut belum sepenuhnya menggambarkan perbaikan kebijakan, kegiatan, atau penganggaran,

sehingga pemanfaatan hasil evaluasi untuk peningkatan akuntabilitas kinerja masih perlu dioptimalkan.

## E. REKOMENDASI

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

1. Melakukan koordinasi dengan Bapperida, Bagian Organisasi, dan Tim SAKIP Inspektorat terkait ketersediaan pedoman atau petunjuk teknis (juknis) penyusunan dokumen perencanaan yang diformalkan secara resmi, sehingga seluruh perangkat daerah memiliki acuan baku dalam menyusun dokumen perencanaan kinerja secara sistematis, terstandar, dan selaras dengan kebijakan pembangunan daerah.
2. Melakukan koordinasi dengan pengelola website perangkat daerah untuk menyediakan ruang khusus publikasi dokumen perencanaan kinerja yang mudah diakses publik, serta memastikan seluruh dokumen perencanaan Tahun 2024 dan periode selanjutnya dipublikasikan secara lengkap dan tepat waktu pada website resmi perangkat daerah, segera setelah dokumen diformalkan.
3. Melakukan reformulasi Pohon Kinerja yang menggambarkan hubungan sebab-akibat antar sasaran dan indikator secara logis, sistematis, dan berjenjang, dengan mengacu pada model logis (*logical framework*) sesuai PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021. Reformulasi dilakukan dengan memastikan bahwa seluruh sasaran dan indikator kinerja pada level strategis berorientasi pada hasil (*outcome*) bukan hanya keluaran (*output*), serta memenuhi prinsip SMART dengan target yang menantang namun realistis.
4. Melakukan koordinasi dengan Bapperida, Bagian Organisasi, dan Tim SAKIP Inspektorat terkait ketersediaan pedoman atau petunjuk teknis (juknis) penyusunan dokumen pengukuran kinerja yang diformalkan secara resmi, guna memastikan keseragaman metode, indikator, dan mekanisme pengukuran kinerja di seluruh perangkat daerah.
5. Melakukan koordinasi dengan Bapperida, Bagian Organisasi, dan Tim SAKIP Inspektorat terkait ketersediaan Pedoman Teknis Penyusunan Dokumen

Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah yang memuat mekanisme dan sistematika penyusunan Laporan Kinerja Tahunan serta Laporan Kinerja Interim Triwulanan, dalam bentuk Peraturan Kepala Daerah.

6. Melakukan koordinasi dengan tim pengembang aplikasi E-SAKIP untuk mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi tersebut sebagai alat utama dalam proses pengumpulan dan pengukuran data kinerja, termasuk fungsinya sebagai mekanisme pemantauan, verifikasi, dan validasi data kinerja secara berjenjang.
7. Memanfaatkan strategi peningkatan kinerja yang terdapat pada Laporan Kinerja sebagai dasar dalam perumusan strategi pada rencana kerja (renja) tahun berikutnya, sehingga informasi dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan untuk penyesuaian perencanaan kinerja ke depan.
8. Menyusun kembali susunan tim Evaluasi Internal SKPD dengan harus mencakup penanggung jawab, ketua, serta anggota yang mewakili setiap bidang di SKPD, serta Meningkatkan kapasitas Tim Evaluator Internal SKPD dengan mengikutsertakan anggota tim secara bertahap dalam pelatihan resmi yang mencakup materi Evaluasi SAKIP dan pengenalan instrumen evaluasi, sesuai dengan pedoman dari Kementerian PANRB. Sehingga Tim Evaluator Internal SKPD mampu melaksanakan evaluasi secara mandiri dan berjenjang.
9. Melakukan koordinasi dengan tim pengembang aplikasi E-SAKIP untuk mengintegrasikan pelaksanaan evaluasi AKIP internal ke dalam sistem aplikasi E-SAKIP, sehingga proses evaluasi dapat dilakukan secara digital, efisien, terdokumentasi dengan baik.
10. Menyusun rencana kerja dan melaksanakan evaluasi kinerja secara internal dan berkala oleh Tim Evaluator Internal SKPD, dengan berkoordinasi dengan Tim SAKIP Inspektorat, guna memastikan evaluasi dapat dilakukan secara mandiri, berjenjang, dan berkesinambungan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP pada Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Pimpinan beserta seluruh jajaran

memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami sampaikan terima kasih.

Banjarbaru, 24 Juni 2025  
**Inspektur Kota Banjarbaru,**



**Drs. RAHMAT TAUFIK, M.Si, CGCAE**

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 197006151990031006