



PEMERINTAH KOTA SOLOK INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Cindua Mato No. 30 Telp./Fax (0755) 20073 Solok

LAPORAN HASIL EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

BIDANG : PEMERINTAHAN
DI : PEMERINTAH DAERAH KOTA SOLOK
NOMOR : 710/ 70/INSP-2026
TANGGAL : 29 MEI 2026
PERANGKAT DAERAH : BADAN KEUANGAN DAERAH
TAHUN ANGGARAN : 2025
TAHUN EVALUASI : 2026

BAB I PENDAHULUAN

a. Ringkasan Eksekutif

Badan Keuangan Daerah Kota Solok secara keseluruhan pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja memperoleh nilai sebesar **70,10** (Tujuh puluh koma sepuluh) dari capaian tertinggi sebesar 100 dengan kategori **SANGAT BAIK (BB)**.

lb. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. PermenpanRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Permendagri Nomor 4 Tahun 2026 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2026.
6. Peraturan Wali Kota Solok Nomor 3 Tahun 2024 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah Daerah

7. Surat Perintah Tugas Inspektur Kota Solok Nomor : B/800.1.11.1/21/INSP-2026 tanggal 6 Mei 2026 dan Surat Perintah Tugas Nomor : B/800.1.11.1/22/INSP-2026 tanggal 13 Mei 2026 tentang Melakukan Evaluasi AKIP Perangkat Daerah Tahun 2025 dengan susunan Tim Evaluasi :

1 Asfi Yeni, SH	NIP.19670708 199308 2 001	Penanggung Jawab
2 Winanda Arief, SH	NIP.19770310 200312 2 003	Wakil PJ
3 Ikhsan, SE	NIP.19740725 200604 1 007	Pengendali Teknis
4 Suherman, SE	NIP.19751027 200901 1 005	Ketua
5 Anggia Firmaya. S, SSTP	NIP.19840811 200212 2 001	Anggota
6 Rita Hartayanti, SE	NIP.19790710 200801 2 003	Anggota

c. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

d. Tujuan Evaluasi

Tujuan dilakukannya evaluasi SAKIP adalah :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

e. Ruang Lingkup Evaluasi

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi SAKIP mencakup beberapa hal yang diperlukan dalam penilaian kinerja, antara lain :

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

f. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Teknik evaluasi adalah dengan menggunakan *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi, Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana, Observasi dan Studi Dokumentasi.

g. Gambaran Umum Badan Keuangan Daerah

Badan Keuangan Daerah Kota Solok dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 2 Tahun 2021 atas perubahan Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Badan ini dipimpin oleh Kepala Badan yang bernama Novirna Hendayani, SE, M.Si, Akt dan bertanggungjawab kepada Kepala daerah melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Walikota Solok Nomor 28 Tahun 2022 Badan Keuangan Daerah Kota Solok mempunyai Tugas membantu Walikota untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Badan Keuangan Daerah Kota Solok mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang keuangan;
2. Penyelenggaraan pelayanan umum di bidang keuangan;
3. Pembinaan pelaksanaan tugas di bidang keuangan;
4. Pelaksanaan koordinasi terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi, dan;

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut diatas, berdasarkan Peraturan Walikota Solok Nomor 28 Tahun 2022 Kepala Badan dibantu oleh:

1. Sekretaris.
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - Sub Koordinator Program dan Keuangan;
2. Kepala Bidang Anggaran
 - Sub - Bidang Pengendalian dan Evaluasi Anggaran;
 - Sub - Bidang Penyusunan Anggaran;
 - Sub - Koordinator Perencanaan Anggaran
3. Kepala Bidang Perbendaharaan
 - Sub - Bidang pelayanan perbendaharaan;
 - Sub - Bidang pengendalian, evaluasi dan pembinaan penatausahaan keuangan;
 - Sub - Koordinator administrasi dan pelaporan Kas Daerah
4. Kepala Bidang Akuntansi
 - Sub - Bidang pelaporan;
 - Sub - Bidang pembinaan dan pengendalian akuntansi;
 - Sub - Koordinator Sistem Informasi Keuangan Daerah
5. Kepala Bidang Aset Daerah
 - Sub - Bidang pemanfaatan dan penghapusan BMD;
 - Sub - Bidang penatausahaan dan pelaporan BMD;
 - Sub - Koordinator perencanaan dan pengamanan BMD
6. Kepala Bidang Pendapatan Daerah
 - Sub - Bidang penagihan dan keberatan;
 - Sub - Bidang penetapan dan pelaporan;
 - Sub - Koordinator perencanaan pengembangan pendapatan
7. Kepala UPTB Fasilitasi Pembiayaan

Dimana tugas dan fungsi diatas dijabarkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) pada keputusan Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Solok Nomor: 118/TAHUN 2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Badan Keuangan Daerah Kota Solok tanggal 28 Desember 2021 sebagaimana berikut:

Sasaran Strategis	IKU	Target Sasaran 2025		Cara Pengukuran
Pengelolaan Keuangan Daerah sesuai aturan yang berlaku :	kesesuaian pengelolaan keuangan daerah dengan aturan yang berlaku	Nilai	96%	
1. Peningkatan Tertib Administrasi perencanaan dan Penganggaran	2. Indeks kesesuaian perencanaan dengan penganggaran	Persentase	95%	- Kesesuaian Dokumen KUA PPAS dengan RKPD. - Kesesuaian KUA/PPAS dengan APBD. - Ketepatan waktu persetujuan dan Penetapan Perda APBD. - Laporan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Sub Kegiatan APBD.
	3. Indeks pengalokasian belanja dalam APBD	Score	20	Tingkat alokasi belanja untuk fungsi pendidikan, kesehatan, infrastruktur dan untuk memenuhi SPM.
2. Peningkatan Penatausahaan Keuangan Daerah	1. penyerapan anggaran	score	17,14	Skor serapan anggaran belanja OPD
	2. Opini BPK atas LKPD	Nilai	WTP	Opini yang diberikan BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.
3. Peningkatan Kualitas Pelaporan Keuangan Daerah	1. Opini BPK atas LKPD	Nilai	WTP	Opini yang diberikan BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.
	2. Indeks transparansi informasi keuangan daerah	Persentase	90%	Ketepatan waktu dan keteraksesan informasi keuangan daerah
	3. Indeks Kondisi Keuangan Daerah	Persentase	90%	Persentase indeks kondisi keuangan daerah
Peningkatan Pengelolaan Pendapatan Daerah	1. Opini BPK atas LKPD	Nilai	WTP	
	2. Kesesuaian pengelolaan pendapatan daerah dengan aturan yang berlaku	Persentase	93%	
1. Pengelolaan Pendapatan daerah sesuai aturan yang berlaku	1. Peningkatan proporsi PAD terhadap pendapatan daerah	Persentase	93%	- Persentase penggalan potensi PAD - Peningkatan proporsi realisasi PAD - Kesesuaian administrasi pengelolaan pendapatan daerah dengan peraturan yang berlaku
Pengelolaan BMD sesuai aturan yang berlaku	1. Opini BPK atas LKPD	Nilai	WTP	
	2. Kesesuaian pengelolaan BMD dengan aturan yang berlaku	Persentase	98%	

Sasaran Strategis	IKU	Target Sasaran 2025		Cara Pengukuran
1. Peningkatan Tertib Administrasi Pengelolaan BMD	1. kesesuaian pelaporan BMD PD dengan fisik BMD	Persentase	98%	- Persentase pelaporan BMD PD sesuai dengan SAP - Persentase pemanfaatan BMD dibandingkan dengan BMD yang belum dimanfaatkan - Persentase SK penghapusan dibandingkan dengan usulan penghapusan - RKBMD sesuai dengan standar sarana dan prasarana, standar kebutuhan dan renja OPD - Persentase bukti kepemilikan yang sah dibandingkan dengan BMD.

Untuk mewujudkan target yang hendak dicapai Badan Keuangan Daerah Kota Solok didukung oleh anggaran sebesar Rp.26.172.102.365,-(Dua puluh enam milyar seratus tujuh puluh dua juta seratus dua ribu tiga ratus enam puluh lima rupiah)

h. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Badan Keuangan Daerah

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2024 pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok memperoleh nilai **70,90** (Tujuh puluh koma sembilan puluh) dari capaian tertinggi sebesar 100 dengan kategori **SANGAT BAIK (BB)**, yang terdiri dari jumlah total penilaian atas 4 (empat) komponen kinerja, rinciannya adalah Perencanaan Kinerja sebesar 21,00 (70,00%), Pengukuran Kinerja sebesar 21,60 (72,00%), Pelaporan Kinerja sebesar 10,8 (72,00%), Evaluasi Akuntabilitas Kinerja sebesar 17,50 (70,00%). Secara umum pelaksanaan akuntabilitas kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Solok sudah berjalan dengan sangat baik, namun perlu perbaikan yaitu:

1. Menyusun Surat Keputusan Kepala Badan terkait dengan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2. Meningkatkan sistem akuntabilitas kinerja dengan melakukan evaluasi kinerja internal dengan melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala (triwulan) dengan membentuk tim tersendiri. Hasil evaluasi agar memuat target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi. Hasil monitoring dan evaluasi didokumentasikan secara memadai dan dimanfaatkan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

i. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Hasil evaluasi Tahun 2024 yang telah ditindaklanjuti oleh Badan Keuangan Daerah adalah:

1. Sudah ditetapkan Surat Keputusan Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Solok nomor: 822.2./30/BKD/2024 tentang Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Direncanakan SK tersebut akan diperbaharui kembali.
2. Sudah ditetapkan Surat Keputusan Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Solok nomor: 900-31/BKD-2024 tentang Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Solok, namun tim yang telah dibentuk belum mendapatkan peningkatan pengetahuan terkait SAKIP sehingga belum melaksanakan tugas dan fungsinya.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (Empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dengan kategori penilaian yang sudah dikelompokkan berdasarkan capaian hasil evaluasi. Kategori Nilai Hasil Evaluasi adalah sebagai berikut:

- AA > 90 – 100 Sangat Memuaskan
- A > 80 – 90 Memuaskan
- BB > 70 – 80 Sangat Baik
- B > 60 – 70 Baik
- CC > 50 – 60 Cukup
- C > 30 – 50 Kurang
- D $\geq$ 0 – 30 Sangat Kurang

- a. Akuntabilitas Kinerja Badan Keuangan Daerah pada Tahun 2025 secara umum sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan kinerja yang sudah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dimana dalam undang-undang tersebut terdapat amanat untuk setiap daerah yang diwajibkan menyusun perencanaan pembangunan daerah jangka menengah 5 tahun dan rencana pembangunan daerah jangka pendek. Dalam hal pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal Badan Keuangan Daerah juga sudah terlaksana dengan baik, namun perlu ada perbaikan dalam pelaksanaannya agar capaian kinerja yang dilaporkan dapat lebih akuntabel.

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d 100. Badan Keuangan Daerah Kota Solok memperoleh kategori **Sangat Baik (BB)** dengan nilai capaian sebesar **70,10** (Tujuh puluh koma sepuluh). Nilai sebagaimana tersebut diatas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kota Solok.

Uraian hasil evaluasi untuk masing-masing komponen adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai capaian sebesar **21,60** dari capaian tertinggi sebesar **30,00 (72,00%)** dengan kategori **Sangat Baik (BB)**. Evaluasi ini meliputi:

1. Ketersediaan dokumen Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap Ketersediaan dokumen Perencanaan Kinerja memperoleh nilai capaian sebesar **4,80** dari capaian tertinggi sebesar **6,00**

dengan kategori **Sangat Baik (BB)**. Nilai tersebut didapatkan karena Dokumen Perencanaan Badan Keuangan Daerah Kota Solok telah dibuat mempedomani Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah namun aturan tersebut belum diturunkan dalam bentuk Peraturan Walikota Solok tentang pedoman teknis perencanaan kinerja sebagaimana yang telah diamanatkan pada Permendagri tersebut.

2. 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*).

Hasil evaluasi terhadap dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik didapatkan nilai capaian sebesar **6,30** dari capaian tertinggi sebesar **9,00** dengan kategori **Baik (B)**.

Dokumen Rencana Strategis, Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja yang dibuat sudah selaras. Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil, target sudah ditetapkan dengan baik. Dokumen Rencana strategis sudah menyajikan IKU dan mencantumkan target. Dokumen Rencana Kerja sudah dijadikan acuan dalam menyusun Perjanjian Kinerja dan menyusun anggaran. Dokumen Perjanjian Kinerja sudah dimonitor pencapaiannya secara berkala, hal ini dapat dilihat dari SKP pegawai sudah diverifikasi oleh atasan langsungnya.

Namun masih terdapat kelemahan yaitu perbedaan indikator kinerja atas sasaran Peningkatan Pengelolaan Pendapatan Daerah dimana pada dokumen Renja disajikan yaitu Peningkatan Capaian Realisasi PAD sedangkan pada dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Badan berbunyi Kesesuaian Pengelolaan Pendapatan Daerah dengan Aturan Yang Berlaku.

3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

Hasil evaluasi terhadap dokumen Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan didapatkan nilai capaian sebesar **10,50** dari capaian tertinggi sebesar **15,00** dengan kategori **Baik (B)**.

Badan Keuangan Daerah didalam mewujudkan setiap program dan kegiatan

sudah didukung dengan anggaran yang memadai. Dokumen rencana aksi sudah memuat program, kegiatan, sub kegiatan dan aktifitas yang akan dilakukan dan sudah didukung bukti yang menunjukkan evaluasi secara berkala yang dilakukan Kepala Badan melalui pelaksanaan rapat evaluasi capaian kinerja.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai capaian sebesar **22,20** dari capaian tertinggi sebesar **30 (74%)** dengan kategori **Sangat Baik (BB)**. Nilai tersebut diperoleh dari hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Hasil evaluasi terhadap pengukuran Kinerja telah dilakukan didapatkan nilai capaian sebesar **5,40** dari capaian tertinggi sebesar **6,00** dengan kategori **Memuaskan (A)**.

Hasil penilaian tersebut didapatkan karena sudah ada Surat Keputusan Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Solok nomor: 822.2./30/BKD/2024 tentang Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Solok dan SOP Evaluasi Kinerja sebagai akibat perubahan indikator kinerja.

2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan

Hasil evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan didapatkan nilai capaian sebesar **6,3** dari capaian tertinggi sebesar **9,00** dengan kategori **Baik (B)**.

Hasil penilaian ini didapatkan karena Badan Keuangan Daerah Kota Solok telah melaksanakan pengumpulan data kinerja yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang telah memanfaatkan aplikasi SIPD dalam pengukuran kinerja yang telah digunakan pada saat ini, namun evaluasi capaian kinerja belum dilakukan secara berjenjang oleh setiap level organisasi dimulai pada tingkatan Sub Bidang/ koordinator, Bidang dan Badan.

3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

Hasil evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam

mencapai kinerja yang efektif dan efisien didapatkan nilai capaian sebesar **10,50** dari capaian tertinggi sebesar **15,00** dengan kategori **Baik (B)**

Pengukuran Kinerja sudah menjadi dasar dalam penyesuaian pemberian tunjangan kinerja/tambahan penghasilan pegawai. Praktek ini terlihat dari rekapitulasi capaian kinerja pegawai secara bulanan pada aplikasi Laporan Kinerja Harian (LKH). Jika capaian kinerja pegawai tidak memenuhi target minimal dalam 1 bulan maka akan dilakukan pengurangan/pemotongan tambahan penghasilan pegawai berdasarkan besaran persentase pengurangan. Untuk perubahan anggaran yang dilakukan sudah berdasarkan RKPD perubahan atau Rencana kerja perubahan. Namun demikian masih terdapat kelemahan dalam pemanfaatan pengukuran kinerja dimana laporan hasil evaluasi capaian kinerja belum dimanfaatkan guna penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas Pelaporan Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai capaian sebesar **10,80** dari capaian tertinggi sebesar **15 (72%)** dengan kategori **Sangat Baik (BB)**. Nilai tersebut diperoleh dari hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap terdapatnya Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja didapatkan nilai capaian sebesar **2,40** dari capaian tertinggi sebesar **3,00** dengan kategori **Sangat Baik (BB)**

Hasil penilaian ini diperoleh karena Badan Keuangan Daerah telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2025 dan sudah diformalkan pada Januari 2026 sudah dipublikasikan pada portal PPID Kota Solok serta sudah direviu oleh Inspektorat Daerah Kota Solok.

2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

Hasil evaluasi terhadap Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar didapatkan nilai capaian sebesar **3,15** dari capaian tertinggi sebesar **4,50** dengan kategori **Baik (B)**.

Penilaian tersebut diperoleh karena Badan Keuangan Daerah telah menyusun Laporan kinerja berdasarkan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Reviu atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan kinerja Badan Keuangan Daerah sudah menginfokan pencapaian kinerja, perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan

target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya, upaya dalam mencapai kinerja serta hambatan serta upaya perbaikan kinerja kedepannya. Namun Laporan Kinerja masih memiliki kelemahan yaitu:

1. Penyajian informasi terkait tujuan yaitu Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Daerah dan BMD yang Tertib, Transparan dan Akuntabel dengan indikator kinerja Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah dengan target A belum disajikan dalam LKjIP 2025.
2. Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja belum disajikan atas semua indikator kinerja tujuan dan sasaran.

3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya

Hasil evaluasi terhadap dampak dari Pelaporan Kinerja didapatkan nilai capaian sebesar **5,25** dari capaian tertinggi sebesar **7,50** dengan kategori **Baik (B)**.

Nilai tersebut diperoleh karena Laporan Kinerja Badan Keuangan Daerah telah menjadi perhatian Kepala Badan karena sudah digunakan sebagai acuan untuk penyesuaian kegiatan dan penggunaan anggaran kedepannya, sudah dikomunikasikan dengan pihak-pihak yang berkepentingan. Namun masih terdapat kelemahan yakni terkait pemanfaatan informasi dalam LKjIP dalam mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi dimana paradigma pelaporan harus diubah dari "Melaporkan apa yang telah dikerjakan" menjadi "Mengevaluasi mengapa hasil kerja kita berdampak atau tidak berdampak, dan apa yang harus diubah besok.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara keseluruhan memperoleh nilai capaian sebesar **15,50** dari capaian tertinggi sebesar **25 (62%)** dengan kategori **Baik (B)**. Nilai tersebut diperoleh dari hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Hasil evaluasi terhadap Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal didapatkan nilai capaian sebesar **3,50** dari capaian tertinggi sebesar **5,00** dengan kategori **Baik (B)**. Nilai tersebut diperoleh karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sudah didukung dengan adanya Peraturan Wali Kota nomor 3 tahun 2024 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah dan setiap bidang sudah membuat Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan dan laporan tersebut sudah direkapitulasi dalam bentuk Laporan Monev Capaian

Kinerja oleh Kasubag Program (Perencana Muda) seharusnya penyusunan laporan monev tersebut disusun oleh Tim Evaluasi Internal yang sudah dibentuk dengan SK Kepala Badan. Diharapkan dengan dilakukan oleh tim hasil analisis lebih mendalam dan menyeluruh karena melibatkan berbagai kompetensi yang terlibat dan memahami teknis kegiatan.

2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

Hasil evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai didapatkan nilai capaian sebesar **4,50** dari capaian tertinggi sebesar **7,50** dengan kategori **Cukup (CC)**. Nilai tersebut diperoleh karena Badan Keuangan Daerah sudah menetapkan Surat Keputusan Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Solok nomor: 900-31/BKD-2024 tentang Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Solok, namun masih terdapat kelemahan yaitu:

1. Pelaksanaan evaluasi kinerja internal hanya dilakukan oleh Kasubag Program (Perencana Muda) karena tidak ditemukan adanya bukti kertas kerja terhadap evaluasi kinerja yang dilakukan oleh tim.
2. Tim yang dibentuk belum dilakukan upaya peningkatan kompetensi tentang tata cara pelaksanaan evaluasi baik dalam bentuk sosialisasi atau pendampingan.

3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja

Hasil evaluasi terhadap Implementasi SAKIP belum meningkat walaupun telah dilakukannya evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga belum berdampak dalam peningkatan efektifitas dan efisiensi kinerja dimana didapatkan nilai capaian sebesar **7,5** dari capaian tertinggi sebesar **12,50** dengan kategori **Cukup (CC)**. Nilai tersebut didapatkan karena rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah (AKIP) pada Badan Keuangan Daerah tahun 2024 sebanyak 2 (Dua) rekomendasi sudah seluruhnya ditindaklanjuti, namun terkait rencana perubahan Surat Keputusan Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Solok nomor: 822.2./30/BKD/2024 tentang Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Solok belum terwujud.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Dari hasil evaluasi yang telah dilaksanakan terhadap Akuntabilitas Kinerja Badan Keuangan Daerah ditemui masih adanya kelemahan yang harus ditindaklanjuti oleh Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Solok beserta jajarannya yaitu:

1. Menyelaraskan indikator kinerja atas sasaran Peningkatan Pengelolaan Pendapatan Daerah dimana pada dokumen Renja disajikan yaitu Peningkatan Capaian Realisasi PAD sedangkan pada dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Badan berbunyi Kesesuaian Pengelolaan Pendapatan Daerah dengan Aturan Yang Berlaku.
2. Melakukan evaluasi capaian kinerja secara berjenjang oleh setiap level organisasi dimulai pada tingkatan Sub Bidang/ koordinator, Bidang dan dikompilasi/ rekapitulasi menjadi laporan Badan.
3. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja dalam bentuk laporan hasil evaluasi capaian kinerja dimanfaatkan guna penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
4. Melengkapi penyajian informasi pada LKjIP terkait Penyajian informasi tujuan yaitu Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Daerah dan BMD yang Tertib, Transparan dan Akuntabel dengan indikator kinerja Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah dengan target A dan informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja belum disajikan atas semua indikator kinerja tujuan dan sasaran.
5. Melakukan upaya peningkatan kompetensi untuk Tim Evaluasi Internal yang sudah ditetapkan dengan SK Kepala Badan terkait tata cara pelaksanaan evaluasi baik dalam bentuk sosialisasi atau pendampingan berkoordinasi dengan Inspektorat Daerah.
6. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi yang disajikan dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Solok.

BAB III

PENUTUP

a. Simpulan

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d 100, Badan Keuangan Daerah Kota Solok tahun 2025 mengalami penurunan capaian dibandingkan dengan tahun 2024 dimana memperoleh predikat **Sangat BAIK (BB)** dengan nilai sebesar **70,10**.

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

SAKIP mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya peningkatan penyelenggaraan pemerintahan, yaitu sebagai alat untuk memperbaiki kebijakan, acuan dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja serta mendorong instansi pemerintah untuk melakukan inovasi, mendisain program dan kegiatan dalam pencapaian tujuan.

Dalam rangka mendorong implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang lebih baik, Badan Keuangan Daerah Kota Solok diharapkan dapat terus memperkuat komitmen seluruh jajaran organisasi terhadap penerapan manajemen kinerja yang berorientasi hasil. Implementasi SAKIP tidak hanya diarahkan pada pemenuhan dokumen administrasi, namun juga harus mampu menjadi instrumen pengendalian kinerja yang efektif dalam mendukung pencapaian sasaran strategis perangkat daerah.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Solok Tahun 2025 ini kami sampaikan sebagai bahan perbaikan untuk meningkatkan kinerja selanjutnya. Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.


INSPEKTUR
ASFI YENI, SH
NIP. 19670708 199308 2 001

LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA SOLOK
TAHUN 2025

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		21,6
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	BB	4,8
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	B	6,3
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			
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	10,5
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.			

H/17

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		22,2
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	B	6,3
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	B	10,5
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		10,8
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	BB	2,4
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 direvisi.			
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/penyempurnaan	4,50	B	3,15
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 menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			

JP/17

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
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 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	B	5,25
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		15,5
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	B	3,5
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	CC	4,5
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	CC	7,5
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.			

NILAI : 70,1
 PREDIKAT : BB
 INTERPRETASI : SANGAT BAIK

JP/17