



BerAKHLAK
Seri berakhlak, berprestasi, berkeadilan, berkeadilan

**#bangga
melayani
bangsa**

AMN
KEMENTERIAN KEMERDEKAAN, KEMERDEKAAN, KEMERDEKAAN

**#KOLABORASI
BANGUN
NEGERI**

LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP)
PERANGKAT DAERAH KOTA PEKANBARU
TAHUN 2026
DINAS TENAGA KERJA

INSPEKTORAT DAERAH
KOTA PEKANBARU
TAHUN 2026



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Abdul Rahman Hamid Kel. Tuah Negeri Kec. Tenayan Raya Gedung Lontiok. Lt. 3
Pekanbaru Riau, 28292 Laman : inspektorat.pekanbaru.go.id

Pekanbaru, 20 April 2026

Nomor : B.700/INSP-IRBAN II/ 14 /2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil evaluasi AKIP tahun 2026

Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan evaluasi AKIP tahun 2026 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru:

I. Pendahuluan

1. Dasar Hukum:

- a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP);
- b. Keputusan Walikota Pekanbaru nomor 280 tahun 2026 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Resiko Inspektorat Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2026;

2. Tujuan:

- a. Informasi pelaksanaan AKIP dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada instansi pemerintah;
- b. Informasi implementasi AKIP;
- c. Nilai implementasi AKIP;
- d. Nilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- e. Saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
- f. Monitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya

3. Ruang lingkup:

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta Upaya perbaikan/penyempurnaan yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan Implementasi AKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja dan
- e. Penilaian capaian kinerja atau output ataupun outcome serta kinerja lainnya.

4. Metodologi:

Evaluasi AKIP menggunakan metodologi kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan, kemanfaatan, tujuan evaluasi, waktu penugasan, serta kendala yang ada, dan memadukannya dengan metodologi kualitatif berdasarkan professional judgement evaluator.

5. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Rekomendasi hasil evaluasi tahun kemarin yang sudah dilaksanakan:

- a. Perencanaan : 1 dari 7
- b. Pengukuran : 0 dari 4
- c. Pelaporan : 2 dari 5
- d. Evaluasi internal : 0 dari 1

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru diberikan nilai seperti tertuang pada tabel di bawah ini:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1	2	3	4
1	Perencanaan Kinerja	30	22,8
2	Pengukuran Kinerja	30	11,4
3	Pelaporan Kinerja	15	7,2
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,3
	Nilai Hasil Evaluasi	100	60,7

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Dokumen perencanaan belum dipublikasikan;
- Renstra belum memberikan gambaran penjenjangan/ cascading kinerja;
- Renstra tidak dapat memberikan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja;
- Belum semua PNS menyusun dokumen perencanaan individu berupa SKP;
- Anggaran masih belum berbasis kinerja;
- Aktifitas masih/ tidak mendukung kinerja yang ingin dicapai;
- Capaian target kinerja masih belum sesuai harapan;
- Belum semua PNS memahami perencanaan kinerja yang benar;

2. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pengukuran kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Tidak ada mekanisme/ SOP dalam mengukur kinerja;
- Tidak ada pengukuran kinerja secara berkala;
- Belum semua level organisasi melakukan pengukuran kinerja;
- Belum ada pemberian penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment berdasarkan capaian kinerja;
- Belum semua unit kerja melakukan pengukuran kinerja berkala;
- Belum semua PNS diukur kinerjanya secara berkala.

3. Evaluasi terhadap pelaporan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pelaporan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Tidak ada laporan kinerja berkala;
- b. LKjIP belum dilaporkan tepat waktu;
- c. LKjIP belum dipublikasikan;
- d. Belum ada perubahan budaya kinerja.

4. Evaluasi terhadap pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Dari evaluasi diketahui bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Masih ada rekomendasi evaluasi AKIP tahun 2024 yang belum ditindaklanjuti dan / sesuai rekomendasi;

III. Penutup

a. Simpulan

Penerapan AKIP di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **60,7** yang berarti berpredikat **"B" atau baik**. Hal ini menginformasikan bahwa penerapan AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.

b. Saran/ rekomendasi.

Berdasarkan kondisi dan simpulan di atas, maka dengan ini kami sarankan kepada Bapak untuk:

1. Perencanaan kinerja

- a. Mempublikasikan renstra di situs perangkat daerah;
- b. Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi penjenjangan/ cascading kinerja pada BAB 4;
- c. Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja pada BAB 4;
- d. Memastikan seluruh PNS menyusun dokumen sasaran kinerja PNS (SKP) yang selaras dengan SKP dan perjanjian kinerja (PK) atasan langsung mereka;
- e. Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan perubahan target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran pada renja perubahan.
- f. Memperbaiki dokumen rencana aksi (RA) kinerja dengan cara merubah aktifitas yang tidak relevan dalam mendukung capaian kinerja dengan aktifitas yang relevan;
- g. Melakukan upaya yang maksimal dalam mencapai target kinerja dengan cara:
 - ✓ melakukan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali;
 - ✓ hasil pengukuran kinerja dijadikan bahan analisa apakah hasil aktifitas-aktifitas yang direncanakan sudah memadai untuk mencapai target kinerja operasional, target kinerja taktis, dan target kinerja strategis atau tidak;

- ✓ kalau hasil analisa menyimpulkan bahwa hasil aktifitas-aktifitas masih memadai untuk mencapai target kinerja, maka pengukuran kinerja tiap 3 bulan terus dilakukan untuk mengawal capaian kinerja;
- ✓ kalau hasil analisa menyimpulkan bahwa hasil aktifitas-aktifitas tidak memadai untuk mencapai target kinerja, maka harus dilakukan perbaikan berupa:
 - menambah aktifitas; atau
 - menambah target hasil aktifitas; atau
 - mengurangi target kinerja dan target hasil aktifitas.

2. Pengukuran kinerja

- a. Menyusun mekanisme/ SOP pengukuran kinerja;
- b. Melakukan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali;
- c. Memastikan seluruh unit kerja dan seluruh level di bawahnya melakukan pengumpulan dan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali;
- d. Memberikan penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment kepada seluruh PNS berdasarkan capaian kinerja 3 bulanan;

3. Pelaporan kinerja

- a. Menyusun laporan kinerja 3 bulanan dan menyampaikannya di situs perangkat daerah, gerai SAKIP Pemko Pekanbaru, dan e-SR Kemenpan;
- b. Menyampaikan dan mempublikasikan LKjIP tahun 2026 di situs perangkat daerah e-SR Kemenpan, gerai SAKIP Pemko Pekanbaru sebelum tanggal 31 Maret 2027;
- c. Menginformasikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di BAB 3 LKjIP tahun 2026;
- a. Menginformasikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di BAB 3 LKjIP tahun 2025;

4. Evaluasi internal

- a. Menyusun rencana tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP), termasuk rekomendasi evaluasi tahun-tahun sebelumnya yang masih belum tuntas ditindaklanjuti, dan melaksanakannya sesuai rekomendasi.

Kami sebagai evaluator selalu mendorong seluruh perangkat daerah meningkat implementasi akuntabilitas kinerjanya. Caranya dengan komitmen mendampingi perangkat daerah melakukan upaya peningkatan akuntabilitas kinerja. Akan tetapi, hal itu hanya bisa bermanfaat bila dikolaborasikan dengan komitmen dan usaha seluruh pemangku kepentingan perangkat daerah tersebut. Untuk itu, melalui laporan ini kami juga melakukan pendampingan serta kolaborasi terhadap Bapak/ Ibu Kepala Perangkat Daerah.

Demikian laporan pelaksanaan evaluasi yang kami lakukan. Terima kasih atas perhatian dan kerja samanya selama pelaksanaan evaluasi.

Inspektur,



Dr Tr. H. Zulhelmi Arifin, S.STP., M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19810719 199912 1 001

Tembusan disampaikan kepada yth:

1. Wali Kota Pekanbaru.