



BerAKHLAK
Berakhlak dan Berprestasi

**#bangga
melayani
bangsa**

AMN
AMN
KEMENTERIAN KEMUKHYATAN DAN KESELAMATAN

**#KOLABORASI
BANGUN
NEGERI**

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

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/20/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2026

Yth. Dinas Ketahanan Pangan Kota Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan Evaluasi AKIP tahun 2026 pada Dinas Ketahanan Pangan 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 Inspektorat Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2026;
- c. Surat Tugas Inspektur Daerah Kota Pekanbaru nomor B.700/INSP-UMUM/55/2026 tentang Pendampingan Evaluasi AKIP Perangkat 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 : 5 dari 7
- b. Pengukuran : 0 dari 1
- c. Pelaporan : 1 dari 5
- d. Evaluasi internal : 0 dari 1

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Dinas Ketahanan Pangan 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	21,90
2	Pengukuran Kinerja	30	15,90
3	Pelaporan Kinerja	15	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,25
	Nilai Hasil Evaluasi	100	67,55
	Kategori		B (Baik)

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tahun 2026 belum diformalkan (belum ditandatangani dan diberi stempel Walikota);
- Dokumen perencanaan belum seluruhnya dipublikasikan;
- RENSTRA belum dapat memberikan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja;
- Anggaran masih belum berbasis kinerja;

2. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pengukuran kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Belum ada definisi operasional dan formulasi/ cara menghitung/ mengukur kinerja di dokumen RENSTRA, Surat Keputusan Indikator Kinerja Utama (SK IKU);
- Belum ada mekanisme/ SOP dalam mengumpulkan dan mengukur kinerja;
- Belum ada pemberian penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment berdasarkan pencapaian kinerja;

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. Sistematika LKjIP tahun 2025 masih belum sesuai PERMENPAN RI Nomor 53 Tahun 2014;
- d. BAB 3 LKjIP tahun 2025 sudah memuat informasi realisasi tahun-tahun sebelumnya tapi belum membandingkan antara realisasi
- e. BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum memuat informasi faktor penyebab keberhasilan dan faktor penyebab kegagalan capaian realisasi kinerja selain faktor kekurangan anggaran;
- f. BAB 3 LKjIP tahun 2025 sudah memuat informasi efisiensi penggunaan sumber daya dalam pemakaian anggaran tapi belum membandingkan dengan capaian kinerja;
- g. 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 2025 yang belum ditindaklanjuti.

III. Penutup

a. Simpulan

Penerapan AKIP di Dinas Ketahanan Pangan Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **67,55** yang berarti berpredikat **"B" atau Baik**. Hal ini menginformasikan bahwa penerapan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sudah baik. Perbaikan diperlukan agar selaras dan sesuai mulai dokumen perencanaan, pengukuran hingga pelaporan, serta perlunya komitmen pimpinan dalam manajemen kinerja dalam pemenuhan dokumen, menjaga kualitas dan implementasi setiap tahapannya.

b. Saran/ rekomendasi.

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

1. Perencanaan kinerja

- a. Melampirkan semua Dokumen Perencanaan yang sudah diformalkan (terutama Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Dinas Tahun 2026, PK Perubahan 2026, PK Tahun 2027);
- b. Memperbaiki RENSTRA dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja;
- c. Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan perubahan target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran;
- d. Memperbaiki RENSTRA dengan cara memberikan informasi definisi operasional indikator kinerja sasaran, cara menghitung/ mengukur indikator kinerja (formulasi), serta dasar hukum indikator kinerja (kalau ada);

2. Pengukuran kinerja

- a. Memperbaiki RENSTRA dan Surat Keputusan Indikator Kinerja Utama (SK IKU) dengan cara memberikan informasi definisi operasional indikator kinerja sasaran, cara menghitung/mengukur indikator kinerja (kalau ada);
- b. Menyusun mekanisme SOP pengumpulan dan pengukuran kinerja;
- c. Memberikan penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment kepada seluruh PNS berdasarkan capaian kinerja 3 bulanan, dengan melampirkan Surat Keputusan (berisi point dan tata cara penilaian), Laporan dan dokumentasi kegiatan Pemberian Penghargaan atau Hukuman;

3. Pelaporan kinerja

- a. Menyampaikan dan mempublikasikan LKjIP tahun 2026 di situs perangkat daerah e-SR Kemenpan, gerai SAKIP Pemko Pekanbaru sebelum tanggal 31 Maret 2027;
- b. Menyusun LKjIP tahun 2026 sepenuhnya sesuai dengan rincian sistematika di PERMENPAN RB Nomor 53 Tahun 2014;

- c. Menginformasikan perbandingan antara capaian target kinerja tahun 2026 dengan capaian target kinerja tahun 2024 dan 2025 di BAB 3 LKjIP tahun 2026;
 - d. Menginformasikan faktor penyebab keberhasilan dan faktor penyebab kegagalan pencapaian kinerja tahun 2026 di BAB 3 LKjIP tahun 2026;
 - e. Menginformasikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di BAB 3 LKjIP tahun 2026 (menyajikan perbandingan antara target, realisasi dan persentase capaian antara Kinerja dan Anggaran, rata-rata capaian, tingkat Efisiensi dan Tingkat Efektifitas);
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.

Kami sebagai evaluator selalu mendorong seluruh perangkat daerah meningkatkan 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.