



BerAKHLAK
BerAKHLAK adalah komitmen seluruh aparatur sipil negara untuk meningkatkan integritas dan kinerja pelayanan publik.

**#bangga
melayani
bangsa**

AMN
AMN adalah komitmen seluruh aparatur sipil negara untuk meningkatkan integritas dan kinerja pelayanan publik.

**#KOLABORASI
BANGUN
NEGERI**

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)

PERANGKAT DAERAH KOTA PEKANBARU TAHUN 2026

DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

**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/33/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil evaluasi AKIP tahun 2026

Yth. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru
di

Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan evaluasi AKIP tahun 2026 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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;

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 : 7 dari 9
- b. Pengukuran : 2 dari 2
- c. Pelaporan : -
- d. Evaluasi internal : 0 dari 1

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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	24,60
2	Pengukuran Kinerja	30	15,90
3	Pelaporan Kinerja	15	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	21,75
	Nilai Hasil Evaluasi	100	73,05

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Renstra tidak 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:

- Tidak ada mekanisme/SOP dalam 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:

- Tidak ada laporan kinerja berkala;
- BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum sepenuhnya memuat informasi efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

4. Evaluasi terhadap pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

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

- Masih ada rekomendasi evaluasi AKIP tahun 2025 yang belum ditindaklanjuti.

III. Penutup

a. Simpulan

Penerapan AKIP di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **73,05** yang berarti berpredikat **“BB” atau Sangat Baik**. Hal ini menginformasikan bahwa penerapan AKIP sudah Sangat Baik pada unit kerja, namun masih perlu ada perbaikan serta komitmen dalam manajemen kinerja.

b. Saran/ rekomendasi.

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

1. Perencanaan kinerja
 - a. Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja pada BAB 4;
 - b. Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan perubahan target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran.
2. Pengukuran kinerja
 - a. Menyusun mekanisme/ SOP pengukuran kinerja;
 - b. 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 RB;
 - b. Menginformasikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di BAB 3 LKjIP tahun 2026.
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 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.