



BerAKHLAK
BerAKHLAK adalah komitmen pemerintah Kota Pekanbaru untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, efektif, melayani, dan akuntabel.

**#bangga
melayani
bangsa**

AMN
ADMINISTRASI MUDAH BERKUALITAS

**#KOLABORASI
BANGUN
NEGERI**

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)

PERANGKAT DAERAH KOTA PEKANBARU TAHUN 2026

DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA

**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/29/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2026

Yth. Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru
Di Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2026 pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana 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 Wali Kota Pekanbaru Nomor 280 Tahun 2026 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Tahun 2026;
- c. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kota Pekanbaru Nomor: B.700/INSP-UMUM/55/2026, tanggal 6 April 2026 untuk melaksanakan Evaluasi AKIP Perangkat Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2025.

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 7
- b. Pengukuran : 3 dari 4
- c. Pelaporan : 1 dari 6
- d. Evaluasi internal : 1 dari 1

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana 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	19,50
2	Pengukuran Kinerja	30	15,90
3	Pelaporan Kinerja	15	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	21,75
	Nilai Hasil Evaluasi	100	67,95

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Renstra tidak dapat memberikan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja;
- b. Tidak terdapat dokumen untuk memeriksa perubahan anggaran diikuti dengan perubahan target output;
- c. Target yang ditetapkan di dalam dokumen perencanaan kinerja belum dicapai dengan baik;
- d. Belum tersedia sample yang memadai untuk mengukur kesesuaian dan keselarasan Perjanjian Kinerja pejabat struktural dengan SKP bawahan langsung.

2. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pengukuran kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Tidak terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- b. Belum ada pemberian penghargaan/reward dan hukuman/punishment berdasarkan capaian kinerja;

- c. Tidak terdapat informasi efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai 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. BAB 3 LKjIP tahun 2025 tidak 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:

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

III. Penutup

1. Simpulan

Penerapan AKIP di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **67,95** yang berarti berpredikat **“B” atau Baik** . Hal ini menginformasikan bahwa penerapan AKIP sudah baik pada unit kerja, namun masih perlu ada perbaikan serta komitmen dalam manajemen kinerja.

2. Saran/ rekomendasi.

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

a. Perencanaan kinerja

- 1) Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja;

- 2) Memperbaiki renstra dengan cara merencanakan target indikator kinerja sasaran yang realistis sekaligus menantang, yaitu target yang didasarkan pada capaian masa lalu, besaran anggaran dan SDM, agar capaian kinerja dapat dicapai sesuai dengan harapan;
- 3) Memastikan seluruh PNS menyusun dokumen sasaran kinerja PNS (SKP) yang selaras dengan SKP dan perjanjian kinerja (PK) atasan langsung mereka;
- 4) Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan perubahan target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran;
- 5) 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.

b. Pengukuran kinerja

- 1) Menyusun informasi definisi operasional indikator kinerja sasaran, cara menghitung/mengukur indikator kinerja (formulasi);
- 2) Memberikan penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment kepada seluruh PNS berdasarkan capaian kinerja 3 bulanan;
- 3) Menyusun informasi efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

c. Pelaporan kinerja

- 1) Menyusun laporan kinerja 3 bulanan dan menyampaikannya di situs perangkat daerah, gerai SAKIP Pemko Pekanbaru, dan e-SR Kemenpan;
- 2) Menyampaikan dan mempublikasikan LKjIP tahun 2026 di situs perangkat daerah e-SR Kemenpan, gerai SAKIP Pemko Pekanbaru sebelum tanggal 1 Maret 2027;
- 3) Menginformasikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di BAB 3 LKjIP tahun 2025;

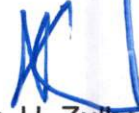
d. Evaluasi internal

- 1) Menyusun rencana tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) dan menuntaskan rekomendasi evaluasi tahun-tahun sebelumnya yang masih belum tuntas ditindaklanjuti.

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 DAERAH
KOTA PEKANBARU



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

Tembusan disampaikan kepada yth:

1. Wali Kota Pekanbaru.