



BerAKHLAK
Berakhlak Politeknik dan Universitas Negeri
Surabaya

**#bangga
melayani
bangsa**



KOLABORASI
BANGUNKAN
NEGERI

LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP)
PERANGKAT DAERAH KOTA PEKANBARU
TAHUN 2026
DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA

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/22/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2026

Yth. Kepala Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan Evaluasi AKIP Tahun 2026 pada Dinas
Kepemudaan dan Olahraga 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 9
- b. Pengukuran : 0 dari 5
- c. Pelaporan : 0 dari 2
- d. Evaluasi internal : 0 dari 1

II. Hasil Evaluasi

Hasil Evaluasi AKIP di Dinas Kepemudaan dan Olahraga 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	23,10
2	Pengukuran Kinerja	30	15,90
3	Pelaporan Kinerja	15	10,05
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,25
	Nilai Hasil Evaluasi	100	68,30
	Kategori		B (Baik)

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Semua PNS belum melampirkan dokumen perencanaan individu berupa SKP;
- Perencanaan kinerja belum sepenuhnya dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antara bidang dengan tugas dan fungsi lainnya yang berkaitan (crosscutting);
- Anggaran masih belum berbasis kinerja;
- Aktivitas masih/ tidak mendukung kinerja yang ingin dicapai;
- Belum semua PNS memahami perencanaan kinerja yang benar;

2. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pengukuran kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Belum ada mekanisme/SOP dalam mengumpulkan dan mengukur kinerja;
- Belum ada pengukuran kinerja secara berkala;
- Belum semua level organisasi melakukan pengukuran kinerja;
- Belum ada pemberian penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment berdasarkan capaian kinerja;

3. Evaluasi terhadap pelaporan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pelaporan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Belum ada laporan kinerja berkala;

- b. LKjIP belum dilaporkan tepat waktu;
- c. Sistematika LKjIP tahun 2025 masih belum sepenuhnya sesuai PERMENPAN RB Nomor 53 Tahun 2014;
- d. BAB 3 LKjIP Tahun 2025 belum sepenuhnya memuat informasi efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- e. 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 Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **68,30** yang berarti berpredikat **“B” atau Baik**. Hal ini menginformasikan bahwa penerapan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sudah baik pada unit kerja utama. Perbaikan diperlukan pada unit kerja dan komitmen pimpinan dalam manajemen kinerja.

b. Saran/ Rekomendasi

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

1. Perencanaan Kinerja

- a. Perencanaan kinerja agar dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting);
- b. Memastikan seluruh PNS menyusun dokumen sasaran kinerja PNS (SKP) yang selaras dengan SKP dan perjanjian kinerja (PK) atasan langsung mereka;
- c. Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan perubahan target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran;

- d. Memperbaiki dokumen rencana aksi (RA) kinerja dengan cara merubah aktifitas yang tidak relevan dalam mendukung capaian kinerja dengan aktifitas yang relevan;
- e. 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;
 - ✓ jika 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 pengumpulan dan 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 dengan melampirkan SK, laporan/informasi tentang cara penilaian dan foto kegiatan dan penerima penghargaan atau hukuman;

3. Pelaporan kinerja

- a. Menyusun laporan kinerja 3 bulanan;

- b. Menyampaikan dan mempublikasikan LKjIP tahun 2026 di situs perangkat daerah e-SR Kemenpan, gerai SAKIP Pemko Pekanbaru sebelum tanggal 31 Maret 2027;
- c. Menyusun LKjIP Tahun 2026 sepenuhnya sesuai dengan rincian sistematika di PERMENPAN RB Nomor 53 Tahun 2014;
- d. Menginformasikan tabel efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di BAB 3 LKjIP tahun 2026;
- e. Menginformasikan upaya-upaya perbaikan yang akan dilakukan dalam mencapai target kinerja tahun 2027 di BAB 3 dan BAB 4 LKjIP;

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.