



BerAKHLAK
Loka Berakhlak Petanahan Berakhlak Berakhlak
Berakhlak Berakhlak Berakhlak Berakhlak

**#bangga
melayani
bangsa**

AMN
KEMENTERIAN DALAM NEGERI

**#KOLABORASI
BANGUN
NEGERI**

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

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/11/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil evaluasi AKIP tahun 2026

Yth. Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan evaluasi AKIP tahun 2026 pada Dinas
Perdagangan dan Perindustrian 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 : 3 dari 8
- b. Pengukuran : 2 dari 4
- c. Pelaporan : 3 dari 6
- d. Evaluasi internal : 0 dari 1

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Dinas Perdagangan dan Perindustrian 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	18,90
2	Pengukuran Kinerja	30	24,90
3	Pelaporan Kinerja	15	8,40
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	11,75
	Nilai Hasil Evaluasi	100	63,95

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Dokumen perencanaan belum diformalkan;
- Dokumen perencanaan belum dipublikasikan;
- Target indikator kinerja sasaran strategis renstra tidak realistis, dan menantang;
- Renstra belum memberikan gambaran penjenjangan/cascading kinerja;
- Renstra tidak dapat memberikan informasi adanya kolaborasi/crosscutting kinerja;
- 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:

- Belum ada mekanisme/SOP dalam mengumpulkan dan mengukur kinerja;
- Belum ada pengukuran kinerja secara berkala;
- Belum semua unit kerja melakukan pengukuran kinerja 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. BAB 3 LKjIP tahun 2025 tidak memuat informasi perbandingan antara target kinerja dengan realisasi kinerja;
- e. BAB 3 LKjIP tahun 2025 tidak memuat informasi perbandingan antara realisasi kinerja tahun pelaporan dengan target akhir renstra;

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 Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **63,95** yang berarti berpredikat **"B" atau Baik**. Hal ini menginformasikan bahwa penerapan AKIP yang baik, namun masih perlu perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru.

b. Saran/ rekomendasi.

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

1. Perencanaan kinerja

- a. Memformalkan (menandatangani dan memberikan stempel) dokumen perencanaan;
- b. Mempublikasikan dokumen perencanaan di situs perangkat daerah;
- c. Memperbaiki renstra dengan cara merencanakan target indikator kinerja sasaran yang realistis sekaligus menantang, yaitu target yang didasarkan pada capaian masa lalu, besaran anggaran, SDM;
- d. Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi penjenjangan/ cascading kinerja pada BAB 4;
- e. Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja pada BAB 4;
- f. Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan perubahan target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran;
- g. Memperbaiki dokumen rencana aksi (RA) kinerja dengan cara merubah aktifitas yang tidak relevan dalam mendukung capaian kinerja dengan aktifitas yang relevan;
- h. 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 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;

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 1 Maret 2027;
- c. Menginformasikan perbandingan antara target indikator kinerja sasaran dengan realisasinya di BAB 3 LKjIP tahun 2026;
- d. Menginformasikan perbandingan antara capaian target kinerja tahun 2026 dengan target akhir Renstra tahun 2025 – 2029 di BAB 3 LKjIP;
- e. Menginformasikan perbandingan antara capaian target kinerja tahun 2026 dengan capaian target kinerja tahun 2024 dan 2025 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 tahunan 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.