



**BerAKHLAK** # bangga  
melayani  
bangsa

**AMN**  
AMINATUN YUDHA AMAN YAMAN

**# KOLABORASI  
BANGUN  
NEGERI**

# **LAPORAN HASIL EVALUASI**

## **AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)**

### **PERANGKAT DAERAH KOTA PEKANBARU TAHUN 2026**

#### **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**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](http://Inspektorat.pekanbaru.go.id)

Pekanbaru, 20 April 2026

Nomor : B.700/INSP-IRBAN II/18/2026  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2025

Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan evaluasi AKIP Tahun 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 : 0 dari 0
- b. Pengukuran : 1 dari 1
- c. Pelaporan : 1 dari 2
- d. Evaluasi internal : 0 dari 0

## II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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    | 21,60 |
| 2  | Pengukuran Kinerja                      | 30    | 24,60 |
| 3  | Pelaporan Kinerja                       | 15    | 12,75 |
| 4  | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25    | 11,75 |
|    | Nilai Hasil Evaluasi                    | 100   | 70,70 |

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;
- Aktifitas masih/ tidak mendukung kinerja yang ingin dicapai.

### 2. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pengukuran kinerja memiliki kelemahan antara lain:

-

### 3. Evaluasi terhadap pelaporan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pelaporan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Tidak ada laporan kinerja berkala;
- LKjIP belum dilaporkan tepat waktu;
- Sistematika LKjIP tahun 2025 masih belum sesuai Permenpan 53/ 2014;
- BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum memuat informasi efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dengan tepat.

4. Evaluasi terhadap pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Dari evaluasi diketahui bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja memiliki kelemahan yaitu masih ada rekomendasi evaluasi AKIP tahun 2025 yang belum ditindaklanjuti.

### III. Penutup

#### a. Simpulan

Penerapan AKIP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **70,70** yang berarti berpredikat **“BB” atau Sangat Baik**. Hal ini menginformasikan bahwa penerapan AKIP sudah dapat diandalkan.

#### 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 3;
- b. Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan perubahan target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran;
- c. Memperbaiki dokumen rencana aksi (RA) kinerja dengan cara merubah aktifitas yang tidak relevan dalam mendukung capaian kinerja dengan aktifitas yang relevan.

2. Pengukuran kinerja

-

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. Menyusun LKjIP tahun 2026 sesuai dengan sistematika di Permenpan 53/2014;
- d. Menginformasikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di BAB 3 LKjIP tahun 2026.

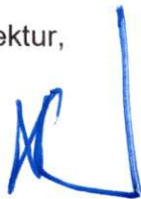
4. Evaluasi internal

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.