



BerAKHLAK
Berakhlak, Berprestasi, Berkeadilan

**#bangga
melayani
bangsa**

AMN
AMN (Aman, Melayani, Negeri)

**#KOLABORASI
BANGUN
NEGERI**

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)

PERANGKAT DAERAH KOTA PEKANBARU TAHUN 2026

BADAN PENANGGULANAN BENCANA DAERAH

**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/21/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2026

Yth. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan Evaluasi AKIP Tahun 2026 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah 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 : 3 dari 4
- b. Pengukuran : 1 dari 2
- c. Pelaporan : 1 dari 2
- d. Evaluasi internal : 0 dari 1

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Badan Penanggulangan Bencana Daerah 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	22,20
2	Pengukuran Kinerja	30	22,20
3	Pelaporan Kinerja	15	10,20
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	21,75
Nilai Hasil Evaluasi		100	76,35
Kategori		BB (Sangat Baik)	

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Belum semua PNS melampirkan dokumen perencanaan individu berupa SKP yang Rencana Hasil Kerja (RTH) dan Perjanjian Kinerja (PK) sesuai serta selaras dengan atasan langsungnya;
- Anggaran masih belum berbasis kinerja;
- Aktifitas masih belum 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 semua level organisasi melakukan pengukuran kinerja;
- Belum ada pemberian penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment berdasarkan capaian kinerja;
- Belum semua PNS diukur kinerjanya secara berkala.

3. Evaluasi terhadap pelaporan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pelaporan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- LKjIP belum dilaporkan tepat waktu;

- b. Sistematika LKjIP tahun 2025 masih belum sesuai PERMENPAN RB Nomor 53 Tahun 2014;
 - c. BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum memuat informasi perbandingan antara realisasi kinerja tahun pelaporan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - d. BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum memuat informasi atau tabel 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 Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **76,35** yang berarti berpredikat **“BB” atau Sangat Baik**. Hal ini menginformasikan bahwa penerapan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon III atau koordinator.

b. Saran/ rekomendasi.

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

- 1. Perencanaan kinerja
 - a. Melampirkan dan Memastikan seluruh PNS menyusun dokumen sasaran kinerja PNS (SKP) yang selaras dengan SKP dan perjanjian kinerja (PK) atasan langsung mereka;
 - 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;

d. Melakukan upaya yang maksimal dalam mencapai target kinerja dengan cara:

- 1.) melakukan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali;
- 2.) 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;
- 3.) 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;
- 4.) kalau hasil analisa menyimpulkan bahwa hasil aktifitas-aktifitas tidak memadai untuk mencapai target kinerja;

2. Pengukuran kinerja

- a. Memperbaiki RENSTRA dengan cara memberikan informasi definisi operasional indikator kinerja sasaran, cara menghitung/ mengukur indikator kinerja (formulasi), serta dasar hukum indikator kinerja (kalau ada) pada BAB 4.
- b. Melakukan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali;
- c. Memberikan penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment kepada seluruh PNS berdasarkan capaian kinerja 3 bulanan disertai cara penilaian kinerja, informasi dan foto kegiatan pemberian penghargaan;
- d. Memastikan seluruh unit kerja dan seluruh level di bawahnya melakukan pengumpulan dan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali;

3. Pelaporan kinerja

- a. Menyampaikan dan mempublikasikan LKjIP tahun 2026 di situs perangkat daerah e-SR Kemenpan, gerai SAKIP Pemko Pekanbaru sebelum tanggal 31 Maret 2027;
- b. Menyusun LKjIP tahun 2026 sepenuhnya sesuai dengan sistematika di PERMENPAN RB Nomor 53 Tahun 2014;

- c. Menginformasikan perbandingan antara capaian target kinerja tahun 2026 dengan capaian target kinerja tahun 2023, 2024 dan 2025 di BAB 3 LKjIP tahun 2026;
 - d. Menginformasikan berupa tabel efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di 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.