



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

KECAMATAN RUMBAI

**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/42/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2026

Yth. Camat Rumbai Kota Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan Evaluasi AKIP tahun 2026 pada Kecamatan Rumbai 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 5
- b. Pengukuran : 2 dari 2
- c. Pelaporan : 0 dari 2
- d. Evaluasi internal : 0 dari 1

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Kecamatan Rumbai 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	21,30
2	Pengukuran Kinerja	30	21,90
3	Pelaporan Kinerja	15	5,10
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,25
	Nilai Hasil Evaluasi	100	67,55
Kategori		B (Baik)	

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Camat Tahun 2026 belum dilampirkan dan dipublikasikan;
- Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Camat belum sepenuhnya sesuai dan selaras dengan SKP dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2026 (masih ada indikator sasaran dan target belum diterjemahkan ke SKP);
- 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 PNS diukur kinerjanya secara berkala.
- Belum ada pemberian penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment berdasarkan pencapaian 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. Daftar Isi LKjIP belum sesuai dengan Penjelasan LKjIP dan Sistematika LKjIP tahun 2025 masih belum sepenuhnya sesuai PERMENPAN RB Nomor 53 Tahun 2014;
 - d. BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum memuat informasi perbandingan antara realisasi kinerja tahun pelaporan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - e. BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum memuat informasi faktor penyebab keberhasilan dan faktor penyebab kegagalan capaian realisasi kinerja;
 - f. BAB 3 LKjIP tahun 2025 sudah memuat informasi efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja tapi belum sesuai rekomendasi LHE sebelumnya;
 - g. BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum memuat informasi upaya perbaikan dalam memperbaiki capaian kinerja di masa mendatang;
 - h. 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 Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **67,55** yang berarti berpredikat **"B" atau Baik**. Hal ini menginformasikan bahwa penerapan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sudah baik pada unit kerja. Perlu perbaikan pada dokumen perencanaan, unit kerja, dokumen pelaporan serta komitmen pimpinan dalam manajemen kinerjanya. Dokumen pelaporan yang telah disampaikan masih ada beberapa tabel rincian penting yang disajikan belum sesuai rekomendasi LHE sebelumnya.

b. Saran/ rekomendasi.

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

- 1. Perencanaan kinerja
 - a. Melampirkan dan Mempublikasikan Perjanjian Kinerja Camat Rumbai Tahun 2026 dan 2027;

- b. Memperbaiki Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Camat Tahun 2027 yang disusun selaras dan sesuai dengan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2027 yang telah ditetapkan;
- c. Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan perubahan target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran;

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;

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 31 Maret 2027;
- c. Menyusun Daftar Isi LKjIP sesuai Penjelasan LKjIP dan Rincian Sistematika LKjIP tahun 2026 sepenuhnya sesuai dengan sistematika di PERMENPAN RB Nomor 53 Tahun 2014;
- d. Menginformasikan perbandingan antara capaian target kinerja tahun 2026 dengan capaian target kinerja tahun 2023, 2024 dan 2025 di BAB 3 LKjIP tahun 2026;
- e. Menginformasikan faktor penyebab keberhasilan dan faktor penyebab kegagalan pencapaian kinerja tahun 2026 di BAB 3 LKjIP tahun 2026;
- f. Menginformasikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di BAB 3 LKjIP tahun 2026 sesuai tabel rekomendasi LHE Tahun 2025;
- g. Menginformasikan upaya-upaya perbaikan yang akan dilakukan dalam mencapai target kinerja tahun 2027 di BAB 3 dan BAB 4 LKjIP;

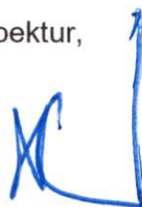
4. Evaluasi internal

- a. Menyusun rencana tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP), termasuk rekomendasi evaluasi tahunan sebelumnya yang masih belum tuntas ditindaklanjuti, dan melaksanakannya.

Kami sebagai evaluator selalu mendorong seluruh perangkat daerah meningkatkan implementasi akuntabilitas kerjanya. 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.