



BerAKHLAK
BerAKHLAK adalah komitmen seluruh aparatur sipil negara untuk berprestasi dengan integritas dan akhlak mulia.

**#bangga
melayani
bangsa**

AMN
ADMINISTRASI MUDAH LAYAN ITAMAN

**#KOLABORASI
BANGUN
NEGERI**

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)

PERANGKAT DAERAH KOTA PEKANBARU TAHUN 2026

KECAMATAN TENAYAN RAYA

**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/38/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2026

Yth. Camat Tenayan Raya
Di Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2026 pada Kecamatan Tenayan Raya 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 Wali Kota Pekanbaru Nomor 280 Tahun 2026 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Tahun 2026;
- c. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kota Pekanbaru Nomor: B.700/INSP-UMUM/55/2026, tanggal 6 April 2026 untuk Melaksanakan Evaluasi AKIP Perangkat Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2025.

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 7
- b. Pengukuran : 0 dari 5
- c. Pelaporan : 0 dari 3
- d. Evaluasi internal : 0 dari 1

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Kecamatan Tenayan Raya 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	10,50
3	Pelaporan Kinerja	15	7,20
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	11,75
	Nilai Hasil Evaluasi	100	48,35

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Dokumen perencanaan belum diformalkan;
- b. Dokumen perencanaan belum dipublikasikan;
- c. Indikator kinerja utama (IKU) di renstra tidak konsisten;
- d. Renstra belum memberikan gambaran penjenjangan/ cascading kinerja;
- e. Renstra tidak dapat memberikan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja;
- f. Belum semua PNS menyusun dokumen perencanaan individu berupa SKP;
- g. Anggaran masih belum berbasis kinerja;
- h. Aktifitas masih/ tidak mendukung kinerja yang ingin dicapai;
- i. Belum semua PNS memahami perencanaan kinerja yang benar.

2. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pengukuran kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Tidak ada mekanisme/ SOP dalam mengumpulkan dan mengukur kinerja;
- b. Tidak ada pengukuran kinerja secara berkala;

- c. Belum semua level organisasi melakukan pengukuran kinerja;
 - d. Belum ada pemberian penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment berdasarkan capaian kinerja;
 - e. Tidak terdapat informasi efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
 - f. Belum semua unit kerja melakukan pengukuran kinerja berkala;
 - g. Belum semua PNS diukur kinerjanya secara 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 dipublikasikan;
 - c. LKjIP tidak memuat informasi upaya perbaikan dalam memperbaiki capaian kinerja di masa mendatang.
 - d. 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

1. Simpulan

Penerapan AKIP di Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **48,35** yang berarti berpredikat **“C”** atau **Kurang**. Hal ini menginformasikan bahwa penerapan AKIP sudah baik pada unit kerja, namun masih perlu ada perbaikan serta komitmen dalam manajemen kinerja.

2. Saran/ rekomendasi.

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

a. Perencanaan kinerja

- 1) Memformalkan (menandatangani dan memberikan stempel) dokumen perencanaan;
- 2) Mempublikasikan dokumen perencanaan di portal online;
- 3) Memperbaiki renstra dengan cara memformulasikan indikator kinerja utama (IKU) yang konsisten (tidak diubah) dalam periode RPJMD;
- 4) Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi penjenjangan/ cascading kinerja;
- 5) Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja;
- 6) Memastikan seluruh PNS menyusun dokumen sasaran kinerja PNS (SKP) yang selaras dengan SKP dan perjanjian kinerja (PK) atasan langsung mereka;
- 7) Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan perubahan target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran;
- 8) Memperbaiki dokumen rencana aksi (RA) kinerja dengan cara merubah aktifitas yang tidak relevan dalam mendukung capaian kinerja dengan aktifitas yang relevan;

b. Pengukuran kinerja

- 1) Menyusun mekanisme/ SOP pengumpulan dan pengukuran kinerja;
- 2) Melakukan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali;
- 3) Memastikan seluruh unit kerja dan seluruh level di bawahnya melakukan pengumpulan dan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali;

- 4) Memberikan penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment kepada seluruh PNS berdasarkan capaian kinerja 3 bulanan;
- 5) Menyusun informasi efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

c. Pelaporan kinerja

- 1) Menyusun laporan kinerja 3 bulanan dan menyampaikannya di situs perangkat daerah, gerai SAKIP Pemko Pekanbaru, dan e-SR Kemenpan;
- 2) Menyampaikan dan mempublikasikan LKjIP di situs perangkat daerah e-SR Kemenpan, gerai SAKIP Pemko Pekanbaru sebelum tanggal 1 Maret 2026;
- 3) Menginformasikan upaya-upaya perbaikan yang akan dilakukan dalam mencapai target kinerja di masa mendatang;

d. Evaluasi internal

- 1) 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 meningkatkan 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 DAERAH
KOTA PEKANBARU



Dr. Tr. H. Zulhelmi Arifin, S. STP., M. Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19810719 199912 1 001

Tembusan disampaikan kepada yth:

1. Wali Kota Pekanbaru.