



BerAKHLAK
BerAKHLAK adalah komitmen setiap pejabat dan pegawai untuk berperilaku jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan berintegritas.

#bangga
melayani
bangsa

AMN
ADMINISTRASI MUDAH BERKAWALAN

#KOLABORASI
BANGUN
NEGERI

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

(AKIP)

PERANGKAT DAERAH KOTA PEKANBARU

TAHUN 2026

KECAMATAN SUKAJADI

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/34/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil Evaluasi AKIP Kecamatan Sukajadi Tahun 2026

Yth. Camat Sukajadi Kota Pekanbaru
di
Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan evaluasi AKIP tahun 2026 pada Kecamatan Sukajadi 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 Perintah Tugas Inspektur Inspektorat nomor : B.700/INSP-UMUM/55/2026 tanggal 06 April Tahun 2026 perihal melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) perangkat daerah 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 AKIP Tahun Sebelumnya.

Berdasarkan hasil monitoring terhadap tindak lanjut rekomendasi LHE AKIP Tahun 2025, Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, dengan rincian sebagai berikut;

- a. Jumlah rekomendasi tahun sebelumnya adalah 11
- b. Jumlah rekomendasi yang ditindak lanjuti adalah 4
- c. Jumlah rekomendasi tindak lanjut yang berstatus “Sudah Sesuai Rekomendasi (SSR)” adalah 4 dari 11 yang ditindak lanjuti

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Kecamatan Sukajadi 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	10,05
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	11,75
Nilai Hasil Evaluasi		100	65,00

Sumber : Kertas Kerja Evaluasi AKIP 2026

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Renstra disajikan masih cenderung bersifat deskriptif dan umum, serta belum sepenuhnya didukung oleh analisis yang mendalam dan berbasis data kinerja;
- b. Penyajian redaksi indicator pada PK eselon harus selaras;
- c. Renstra tidak dapat memberikan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja;
- d. Rencana aksi sebaiknya dilengkapi dengan jadwal dan penanggungjawab pencapaian aksi-aksi yang disusun;
- e. Belum semua indikator kinerja sasaran serta targetnya tertuang pada indikator kinerja individu pada SKP

2. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pengukuran kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Tidak terdapat SOP dalam mengukur kinerja;
- b. Belum terdapat pedoman reward dan punishmen berdasarkan pencapaian kinerja.

3. Evaluasi terhadap pelaporan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pelaporan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Belum terdapat laporan kinerja berkala;
- b. LKjIP belum dilaporkan tepat waktu;

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

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa nilai sebesar **65,00** dengan predikat **"B"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"Baik"**, yaitu implementasi AKIP sudah baik pada sepertiga unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu sedikit adanya perbaikan pada unit kerja dan komitmen dalam manajemen kinerjanya. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level pimpinan tertinggi.

b. Rekomendasi.

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

1. Perencanaan kinerja
 - Penyajian Renstra disajikan harus deskriptif dan umum, serta sepenuhnya didukung oleh analisis yang mendalam dan berbasis data kinerja;
 - Penyajian redaksi indicator pada PK eselon harus selaras;
 - Renstra sebaiknya dapat memberikan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja;
 - Rencana aksi sebaiknya dilengkapi dengan jadwal dan penanggungjawab pencapaian aksi-aksi yang disusun;

- Sebaiknya semua indikator kinerja sasaran serta targetnya tertuang pada indikator kinerja individu pada SKP
2. Pengukuran kinerja
 - a. Menyusun mekanisme/ SOP pengumpulan dan pengukuran kinerja;
 - b. Menjadikan Pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan yang ditetapkan melalui keputusan pimpinan organisasi.
 3. Pelaporan kinerja
 - a. Menyusun laporan kinerja 3 bulanan secara berkala.
 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.

Demikianlah disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP dilingkungan **Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru**. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami menghargai agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

PEKANBARU, 20 April 2026
INSPEKTUR DAERAH
KOTA PEKANBARU



Dr. Tr. H. ZULHELMI ARIFIN, S. STP., M.Si
NIP. 19810719 199912 1 001