



BerAKHLAK
BerAKHLAK BerAKHLAK BerAKHLAK

**#bangga
melayani
bangsa**

AMN
ADMINISTRASI MASYARAKAT - BERAKHLAK

**#KOLABORASI
BANGUN
NEGERI**

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)

PERANGKAT DAERAH KOTA PEKANBARU TAHUN 2026

KECAMATAN TUAH MADANI

**INSPEKTORAT DAERAH
KOTA PEKANBARU
TAHUN 2026**



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Abdul Rahman Hamid - Tenayan Raya Gedung Lontiok. Lt. 3
Pekanbaru Riau, 28292 Laman : Inspektorat.pekanbaru.go.id

Pekanbaru, 20 April 2026

Nomor : B.700/INSP-IRBAN II/39/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil evaluasi AKIP tahun 2026

Yth. Camat Tuah Madani Kota Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan evaluasi AKIP tahun 2026 pada Kecamatan Tuah Madani 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 : 4 dari 8
- b. Pengukuran : 2 dari 4
- c. Pelaporan : 5 dari 7
- d. Evaluasi internal : - dari 1

Berdasarkan hasil penelusuran dokumen, tidak ditemukan bukti yang memadai atas pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya.

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Kecamatan Tuah Madani 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	13,50
3	Pelaporan Kinerja	15	10,35
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	11,75
	Nilai Hasil Evaluasi	100	57,80

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Dokumen perencanaan belum diformalkan;
- Dokumen perencanaan belum dipublikasikan;
- Renstra tidak dapat memberikan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja;
- Capaian target kinerja masih belum sesuai harapan;

2. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pengukuran kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Tidak ada definisi operasional yang jelas atas kinerja di dokumen perencanaan;
- Tidak ada mekanisme/ SOP dalam mengukur kinerja;
- Belum ada pemberian penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment berdasarkan capaian kinerja;
- Belum terdapat informasi efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja didalam dokumen LKjIP.

3. Evaluasi terhadap pelaporan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pelaporan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Tidak ada laporan kinerja berkala;
- b. BAB 3 LkjlP tahun 2025 tidak memuat informasi perbandingan antara realisasi kinerja tahun pelaporan dengan target akhir renstra;

4. Evaluasi terhadap pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Dari evaluasi diketahui bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja memiliki kelemahan antara lain: Masih ada rekomendasi evaluasi AKIP tahun 2025 yang belum ditindaklanjuti.

III. Penutup

a. Simpulan

Penerapan AKIP di Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **57,80** yang berarti berpredikat **“CC” atau Cukup (Memadai)**. Hal ini menginformasikan bahwa terdapat gambaran AKIP **cukup baik**. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

b. Saran/ rekomendasi.

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

1. Perencanaan kinerja

- a. Memformalkan (menandatangani dan memberikan stempel) dokumen perencanaan antara lain Renja 2025, perubahan renja 2025, RKT 2025, RKT perubahan 2025 dan PK 2026.
- b. Mempublikasikan dokumen perencanaan antara lain Renja 2025, perubahan renja 2025, Renja 2026, RKT 2025, RKT perubahan 2025 di situs perangkat daerah, atau e-SR Kemenpan; atau gerai SAKIP Pemko;
- c. Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja pada BAB 4;
- d. Melakukan upaya yang maksimal dalam mencapai target kinerja dengan cara:

- ✓ melakukan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali;
- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ kalau hasil analisa menyimpulkan bahwa hasil aktifitas-aktifitas tidak memadai untuk mencapai target kinerja, maka harus dilakukan perbaikan berupa:
 - menambah aktifitas; atau
 - menambah target hasil aktifitas; atau
 - mengurangi target kinerja dan target hasil aktifitas.

2. Pengukuran kinerja

- a. Menyajikan definisi operasional yang jelas atas kinerja di dokumen perencanaan.
- b. Menyusun mekanisme/ SOP pengukuran kinerja;
- c. Memberikan penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment kepada seluruh PNS berdasarkan capaian kinerja 3 bulanan;
- d. Menyajikan informasi efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja didalam dokumen LKjIP.

3. Pelaporan kinerja

- a. Menyusun laporan kinerja 3 bulanan dan menyampaikannya di situs perangkat daerah, gerai SAKIP Pemko Pekanbaru, dan e-SR Kemenpan;
- b. Menginformasikan perbandingan antara capaian target kinerja tahun 2026 dengan target akhir Renstra tahun 2025 – 2029 di BAB 3 LKjIP;

Kami sebagai evaluator selalu mendorong seluruh perangkat daerah meningkat implementasi akuntabilitas kinerja. 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.