



BerAKHLAK
BerAKHLAK adalah komitmen pemerintah Kalimantan Barat untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan melayani masyarakat.

**#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 TIMUR

**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/ 37 /2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
Tahun 2026

Yth. Camat Rumbai Timur Kota Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan evaluasi AKIP tahun 2026 pada
Kecamatan Rumbai Timur 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 Berbasis Resiko 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 : - dari -
- b. Pengukuran : - dari -
- c. Pelaporan : - dari -
- d. Evaluasi internal : - dari -

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Kecamatan Rumbai Timur 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	23,7
2	Pengukuran Kinerja	30	11,4
3	Pelaporan Kinerja	15	9,6
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	11,8
	Nilai Hasil Evaluasi	100	56,5

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Setiap dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, selaras antara setiap kondisi/ hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading).
- Perencanaan kinerja belum dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting).
- Rencana Aksi belum didukung dengan aktivitas yang memadai dalam mencapai kinerja.
- Setiap PNS belum merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.
- Setiap PNS belum memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

2. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pengukuran kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Belum terdapat mekanisme Pengukuran/ Pemantuan Data Kinerja
- Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala.
- Setiap level organisasi belum melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang

- d. Belum terdapat pengukuran/ pemantauan kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan kinerja/ penghasilan.
 - e. Belum terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
 - f. Setiap unit/ satuan kerja belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
 - g. Setiap PNS belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja..
3. Evaluasi terhadap pelaporan kinerja.
- Dari evaluasi diketahui bahwa pelaporan kinerja memiliki kelemahan antara lain:
- a. Dokumen laporan kinerja belum disusun secara berkala (Laporan Kinerja 3 bulan atau 1 bulan).
 - b. Dokumen laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
 - c. Dokumen laporan kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
4. Evaluasi terhadap pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- Dari evaluasi diketahui bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja memiliki kelemahan antara lain:
- a. Rekomendasi hasil evaluasi AKIP internal tahun sebelumnya belum ditindaklanjuti (matrik tindak lanjut evaluasi AKIP belum ditemukan).

III. Penutup

a. Simpulan

Penerapan AKIP di Kecamatan Rumbai Timur Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **56,5** yang berarti berpredikat **“CC”** atau **Cukup** Hal ini menginformasikan bahwa penerapan 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. Menyusun dokumen Cascading yang menggambarkan hubungan berkesinambungan, selaras antara setiap kondisi/ hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan.
- b. Menyusun dokumen Crosscutting yang memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.
- c. Menyusun Rencana Aksi yang memuat aktivitas dalam mencapai kinerja. Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan perubahan target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran pada rencana perubahan.
- d. Menyusun SKP dan target kinerja yang berjenjang dari tingkat eselon II, III/disetarakan, IV/disetarakan dan staf.

2. Pengukuran kinerja

- a. Menyusun mekanisme / SOP pengukuran kinerja;
- b. Menyusun pengukuran SKP yang berjenjang dari tingkat eselon II, III/disetarakan, IV/disetarakan dan staf secara berkala minimal per triwulan.
- c. Menyusun Pedoman Umum memberikan penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment kepada seluruh PNS berdasarkan capaian kinerja 3 bulanan;
- d. Menyusun efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

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 2025 dengan target akhir kinerja RPD tahun 2023 – 2026 di BAB 3 LKJIP;

- c. Menginformasikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di BAB 3 LKjIP tahun 2025;

4. Evaluasi internal

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

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 Daerah
Kota Pekanbaru



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.

- c. Menginformasikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di BAB 3 LKjIP tahun 2025;

4. Evaluasi internal

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

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 Daerah
Kota Pekanbaru 


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.