



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/48/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil Evaluasi AKIP tahun 2026

Yth. Kepala Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan evaluasi AKIP tahun 2026 pada Dinas Kesehatan 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 | : | 0 dari 10 rekomendasi |
| b. Pengukuran | : | 0 dari 3 rekomendasi |
| c. Pelaporan | : | 0 dari 8 rekomendasi |
| d. Evaluasi internal | : | 0 dari 1 rekomendasi |

Seluruh rekomendasi di LHE AKIP tahun sebelumnya belum ditindaklanjuti, dikarenakan tidak diperoleh tabel matriks tindak lanjut laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tahun 2025 sampai dengan berakhirnya batas waktu penugasan.

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Dinas Kesehatan 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	13,20
3	Pelaporan Kinerja	15	9,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	11,75
	Nilai Hasil Evaluasi	100	56,15

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Renstra belum memberikan gambaran penjenjangan/cascading kinerja;
- Renstra tidak dapat memberikan informasi adanya kolaborasi kinerja unit kerja/crosscutting kinerja;
- Belum semua PNS menyusun dokumen perencanaan individu berupa SKP;
- Anggaran masih belum berbasis kinerja;
- Belum semua PNS 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:

- Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala
- Setiap level organisasi belum melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang
- Belum ada pemberian penghargaan/reward dan hukuman/ punishment berdasarkan capaian kinerja;
- Belum ada terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- 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. Belum ada laporan kinerja berkala;
- b. LKjIP belum dipublikasikan;
- c. BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.

4. Evaluasi terhadap pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Dari evaluasi diketahui bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Tindak lanjut rekomendasi evaluasi AKIP tahun 2025 masih belum sesuai rekomendasi.

III. Penutup

a. Simpulan

Penerapan AKIP di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **56,15** yang berarti berpredikat **“CC” atau cukup**. Hal ini menginformasikan bahwa terdapat penerapan AKIP yang masih kurang, sehingga masih perlu perbaikan.

b. Saran/ rekomendasi.

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

1. Perencanaan kinerja

- a. Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi penjenjangan/cascading kinerja pada BAB 3;
- b. Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi adanya kolaborasi/crosscutting kinerja pada BAB 3;
- c. Memastikan seluruh PNS menyusun dokumen sasaran kinerja PNS (SKP) yang selaras dengan SKP dan perjanjian kinerja (PK) atasan langsung mereka;
- d. Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan penyesuaian target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran pada dokumen renja;
- e. 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. Memastikan pengukuran kinerja dilakukan secara berkala;
- b. Memastikan setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang;
- c. Memberikan penghargaan/reward dan hukuman/punishment kepada PNS berdasarkan capaian kinerja 3 bulanan;
- d. Menerapkan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- e. Memastikan setiap PNS memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan kinerja

- a. Menyusun laporan kinerja 3 bulanan atau berkala 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 1 Maret 2027;
- c. Menginformasikan perbandingan antara capaian target kinerja tahun 2026 dengan target akhir kinerja jangka menengah di BAB 3 LKjIP;

4. Evaluasi internal

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

Kami sebagai evaluator selalu mendorong seluruh Perangkat Daerah untuk meningkatkan 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 menawarkan kolaborasi tersebut kepada Bapak/Ibu.

Demikian laporan pelaksanaan evaluasi yang kami lakukan. Terima kasih atas perhatian dan kerja sama 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.

Kami sebagai evaluator selalu mendorong seluruh Perangkat Daerah untuk meningkatkan 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 menawarkan kolaborasi tersebut kepada Bapak/Ibu.

Demikian laporan pelaksanaan evaluasi yang kami lakukan. Terima kasih atas perhatian dan kerja sama 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.