



BerAKHLAK
Beri Simbol Perilaku, Berakhlak dan Berprestasi

**#bangga
melayani
bangsa**

AMN
ADMINISTRASI MUDAH - BERKUALITAS

**#KOLABORASI
BANGUN
NEGERI**

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)

PERANGKAT DAERAH KOTA PEKANBARU TAHUN 2026

DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG

**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/1/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Hasil evaluasi AKIP tahun 2026

Yth. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru

Berikut ini adalah informasi pelaksanaan evaluasi AKIP tahun 2026 pada
Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang 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 : dari
- b. Pengukuran : dari
- c. Pelaporan : dari
- d. Evaluasi internal : dari

II. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang 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	16,80
2	Pengukuran Kinerja	30	11,40
3	Pelaporan Kinerja	15	9,90
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	11,75
	Nilai Hasil Evaluasi	100	49,85

Hal tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa perencanaan kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- Dokumen perencanaan belum dipublikasikan di website OPD;
- Sasaran strategis belum sesuai dengan lingkup tujuan OPD;
- Indikator kinerja sasaran strategis di renstra belum SMART, karena belum relevan dengan kinerja yang akan dicapai;
- Masih terdapat target indikator kinerja sasaran strategis renstra yang tidak realistis, dan menantang;
- Renstra belum memberikan gambaran adanya penjenjangan/ cascading kinerja;
- Renstra tidak dapat memberikan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja;
- Belum semua PNS memahami perencanaan kinerja yang benar, sehingga mereka masih menyusun dokumen perencanaan individu berupa SKP dengan benar, yaitu tidak sinkron dengan SKP dan PK atasan langsungnya;
- Anggaran masih belum berbasis kinerja;
- Aktifitas masih/ tidak mendukung kinerja yang ingin dicapai;
- Capaian target kinerja masih belum sesuai harapan;

2. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja.

Dari evaluasi diketahui bahwa pengukuran kinerja memiliki kelemahan antara lain:

- a. Tidak ada definisi operasional dan formulasi/ cara menghitung/ mengukur kinerja di dokumen perencanaan;
- b. Mekanisme/ SOP dalam mengumpulkan dan mengukur kinerja belum tepat secara substansi;
- c. Belum semua level organisasi diukur kinerjanya;
- d. Belum ada pemberian penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment berdasarkan capaian kinerja;
- e. Belum semua unit kerja melakukan pengukuran kinerja berkala;
- f. 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 di website OPD;
- c. Sistematika dan substansi LKjIP tahun 2025 masih belum sesuai Permenpan 53/ 2014;
- d. BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum memuat informasi perbandingan antara realisasi kinerja tahun pelaporan dengan target akhir jangka menengah/ Renstra secara benar;
- e. BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum memuat informasi faktor penyebab keberhasilan dan faktor penyebab kegagalan capaian realisasi kinerja secara benar, yaitu critical success factor(CSF)/ kinerja bawahan yang tidak tercapai;
- f. BAB 3 LKjIP tahun 2025 belum memuat informasi efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja secara benar;
- g. BAB 3 dan 4 LKjIP tahun 2025 tidak memuat informasi upaya perbaikan dalam memperbaiki capaian kinerja di masa mendatang;

4. Evaluasi terhadap pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

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

Masih banyak rekomendasi evaluasi AKIP tahun 2025 yang belum ditindaklanjuti.

III. Penutup

a. Simpulan

Penerapan AKIP di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar **49,85** yang berarti berpredikat **“C” atau kurang**. Hal ini menginformasikan bahwa penerapan AKIP cukup baik, namun masih perlu banyak perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.

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 merubah redaksi sasaran strategis di BAB 3 sehingga sesuai dengan lingkup tujuan, yaitu: meningkatnya pemerataan infrastruktur dan meningkatnya kualitas infrastruktur;
- b. Memperbaiki renstra dengan cara merubah indikator kinerja sasaran strategis sehingga relevan dengan kinerjanya yang sesuai dengan tujuan;
- c. Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi penjenjangan/ cascading/ pohon kinerja pada BAB 3;
- d. Memperbaiki renstra dengan cara menambahkan/ menampilkan informasi adanya kolaborasi/ crosscutting kinerja pada BAB 3;
- e. Memastikan seluruh PNS menyusun dokumen sasaran kinerja PNS (SKP) dengan benar, yaitu selaras dengan SKP dan perjanjian kinerja (PK) atasan langsung mereka;
- f. Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan cara melakukan perubahan target output sub kegiatan yang mengalami perubahan anggaran pada dokumen rencana kerja perangkat daerah;
- g. Memperbaiki dokumen rencana aksi (RA) kinerja dengan cara merubah aktifitas yang tidak relevan dalam mendukung capaian kinerja dengan aktifitas yang relevan;

- h. 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.
- i. Memperbaiki renstra dengan cara memberikan informasi definisi operasional indikator kinerja sasaran, cara menghitung/ mengukur indikator kinerja (formulasi), data serta dasar hukum indikator kinerja (kalau ada) pada BAB 3;

2. Pengukuran kinerja

- a. Menyusun mekanisme/ SOP pengumpulan dan SOP pengukuran kinerja yang sesuai dengan kondisi sebetulnya;
- b. Melakukan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali;
- c. Memastikan seluruh unit kerja dan seluruh level di bawahnya melakukan pengumpulan dan pengukuran kinerja minimal 3 bulan sekali;
- d. Memberikan penghargaan/ reward dan hukuman/ punishment kepada seluruh PNS berdasarkan capaian kinerja 3 bulanan.

3. Pelaporan kinerja

- a. Menyusun laporan kinerja 3 bulanan 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. Menyusun LKjIP tahun 2026 sesuai dengan sistematika dan substansi di Permenpan 53/ 2014;
- d. Menginformasikan perbandingan realisasi kinerja tahun 2026 dengan target akhir jangka menengah/ akhir tahun Renstra pada LKjIP tahun 2026;
- e. Menginformasikan faktor penyebab keberhasilan dan faktor penyebab kegagalan pencapaian kinerja tahun 2026 di BAB 3 LKjIP tahun 2026, yaitu dengan menginformasikan kinerja bawahan yang gagal dicapai targetnya disertai informasi aksi/ aktifitas apa yang gagal dicapai targetnya, ataupun sebaliknya, kinerja bawahan mana yang pencapaiannya melebihi target;
- f. Menginformasikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja di BAB 3 LKjIP tahun 2026 dengan benar, yaitu nilai efisiensi didapatkan dari pengurangan capaian rata-rata kinerja dengan capaian penggunaan anggaran;
- g. Menginformasikan upaya-upaya perbaikan yang akan dilakukan dalam mencapai target kinerja tahun 2027 di BAB 3 dan BAB 4 LKjIP;

4. Evaluasi internal

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 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,



Dr Tr. H. Zulhelmi Arifin, S.STP., M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19810719 199912 1 00100

Tembusan disampaikan kepada yth:
Wali Kota Pekanbaru.