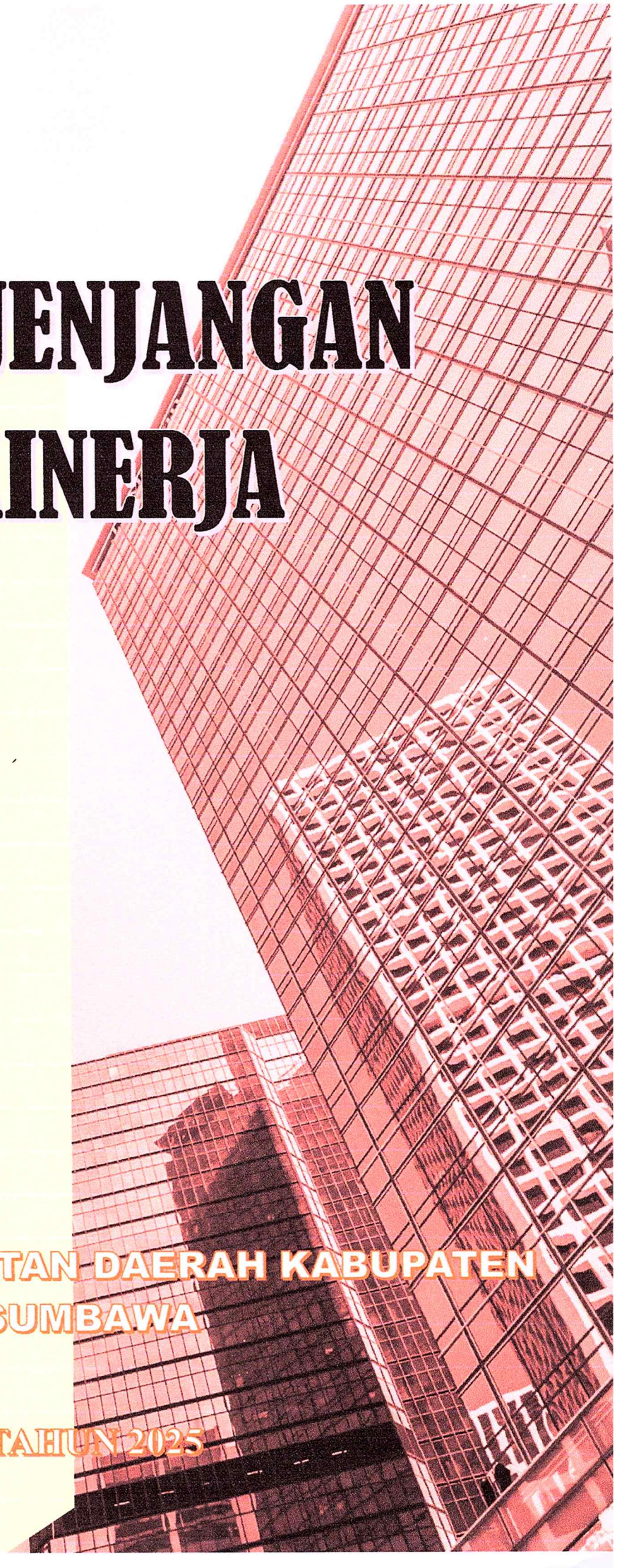
PENJENJANGAN KINERJA



BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SUMBAWA

TAHUN 2025

DAFTAR ISI

Lembar Sampul
Kata Pengantar

Bab I Pendahuluan
Bab II Pohon Kinerja dan Model Logis
Bab III Tahapan Penjenjangan Kinerja
Tahap I: Penentuan Hasil (*outcome*)
Tahap II: Penentuan Faktor Kunci Keberhasilan/ *Critical Success Factor* (*CSF*)
Tahap III: Penguraian Kunci Keberhasilan/ *Critical Success Factor* (*CSF*)
Tahap IV: Perumusan Indikator Kinerja dan Penyusunan Pohon Kinerja
Tahap V: Penerjemahan Pohon Kinerja ke dalam komponen perencanaan dan Kinerja
Jabatan
a. Mengklasifikasikan Level Kinerja Perangkat Daerah:
strategic objectives (*ultimate outcome*);
tactical objectives (*intermediate outcome*); dan
operational objectives (*output/ activity accomplishment*)
b. Menuangkan Pohon Kinerja ke Komponen Perencanaan dan Kinerja Tiap Jabatan Perangkat Daerah
Bab V Penutup

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah *subhaanahuu wata'aala*, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Dokumen Penjenjangan Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa ini dapat tersusun sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dokumen penjenjangan kinerja ini merupakan rangkaian upaya penyelarasan kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa yang merupakan isu penting terutama yang terkait dengan keberhasilan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan di daerah dalam sub urusan Pendapatan terutama terkait berkaitan dengan ukuran ketepatan pemenuhan target kinerja dalam pelaksanaan program, kegiatan dan subkegiatan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa. Secara tidak langsung, dokumen ini akan berkaitan erat dengan seluruh dokumen perencanaan di daerah, baik yang tertuang dalam RPJMD, Renstra-PD, RKPD, maupun Renja-PD. Pencapaian sasaran pembangunan melalui capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan menjadi suatu bentuk akuntabilitas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa atas penggunaan dana publik sesuai dengan kewenangan dalam penyelenggaraan urusan kewenangan Badan Pendapatan Daerah.

Berbagai rencana dan ekspektasi kinerja dalam dokumen penjenjangan kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa dapat terwujud sepenuhnya, sesuai dengan prioritas dan arah kebijakan pembangunan di Kabupaten Sumbawa sebagai ikhtiar dalam mensukseskan pencapaian visi daerah "Sumbawa Gemilang yang Berkeadaban". Semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk, hidayah serta perlindungan bagi kita semua.

Sumbawa Besar, 2 Maret 2025

Kepala Badan Pendapatan Daerah
Kabupaten Sumbawa,

AGUS MUSTAMIN,S.SOS, M.Si
Pembina Utama Muda / IV.c
NIP. 19700823 199211 1 001

BAB I
PENDAHULUAN

Penjenjangan dan Penyelarasan Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa menjadi salah satu isu penting terutama yang terkait dengan keberhasilan penyelenggaran pemerintahan di daerah. Beberapa isu strategis terkait penjenjangan dan penyelarasan kinerja perangkat daerah secara umum, antara lain:

a. Sebagian Indikator pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tidak dilaporkan instansi pemerintah terkait;
b. Program/kegiatan belum dapat mengungkit capaian kinerja instansi pemerintah dan kinerja pembangunan *Collaborative Working* dan pengelolaan kinerja yang bersifat lintas sektor tidak terdesain sejak perencanaan;
c. Capaian kinerja pembangunan instansi pemerintah relatif stagnan, bahkan turun, namun Nilai Kinerja Individu (SKP) tinggi; dan
d. Ukuran kinerja tingkat instansi pemerintah dan unit kerja masih ada yang berorientasi pada proses dan *output* saja.

Sebelum diundangkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, terhadap penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2021-2026, penjenjangan dan penyelarasan kinerja telah menggunakan metode *Cascading* dan *Alignment* mengadopsi sistem pengelolaan kinerja pada Kementerian Keuangan sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Menteri keuangan Nomor 467/KMK.01/2014. *Cascading* atau Penurunan, yang merupakan proses penjabaran dan penyelarasan Sasaran Strategis (SS), Indikator Kinerja Utama (IKU), dan/atau target IKU secara vertical dari level unit/pegawai yang lebih tinggi ke level unit/pegawai yang lebih rendah. Sementara itu, Penyelarasan Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa sebelumnya menggunakan metode *alignment* atau penyelarasan yaitu sebuah proses penyelarasan SS, IKU, dan/atau target IKU secara horizontal antar unit/pegawai yang selevel.

Pengelolaan kinerja yang telah dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa sebagaimana dimaksud di atas, merupakan upaya mengefektifkan strategi yang telah ditentukan. Implementasi strategi akan lebih efektif apabila seluruh perangkat daerah melakukan penyelarasan sasaran strategis, indicator kinerja utama dan target dengan strategi organisasi baik secara vertical maupun horizontal. Hal tersebut sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah yang

mendefinisikan Penjenjangan Kinerja sebagai suatu proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.

Penjenjangan Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa ini selanjutnya digunakan sebagai pedoman bagi seluruh ASN pada unit-unit organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa dalam menyusun Penjenjangan Kinerja guna mendukung pencapaian Kinerja organisasi. Tahapan dari Penjenjangan Kinerja, sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, terdiri atas 5 (lima) tahapan, yaitu: menentukan Hasil (*outcome*) yang akan dijabarkan dalam penjenjangan Kinerja; menentukan faktor kunci keberhasilan/ *critical success factor* (*CSF*); menguraikan CSF kepada kondisi antara sampai kondisi paling operasional; merumuskan Indikator Kinerja; dan menerjemahkan pohon Kinerja ke dalam komponen perencanaan dan Kinerja jabatan.

Dokumen Penjenjangan Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa ini disusun dengan beberapa tujuan, yaitu: untuk mampu menyelaraskan kinerja organisasi kepada kinerja unit dan individu Dengan baik; Memiliki acuan dalam menilai kinerja organisasi, unit kerja, dan individu; Mampu menetapkan program, kegiatan secara fokus dan tepat, Mampu menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Berdasarkan tujuan tersebut, maka hasil yang diharapkan dari penjenjangan kinerja yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah adalah dapat digunakan untuk:

a. menyelaraskan Kinerja organisasi kepada Kinerja unit dan Kinerja individu; penilaian Kinerja organisasi, unit kerja, dan individu;
b. penetapan program dan kegiatan secara fokus dan tepat; penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien; dan
c. penataan struktur organisasi.

BAB II
POHON KINERJA DAN MODEL LOGIS

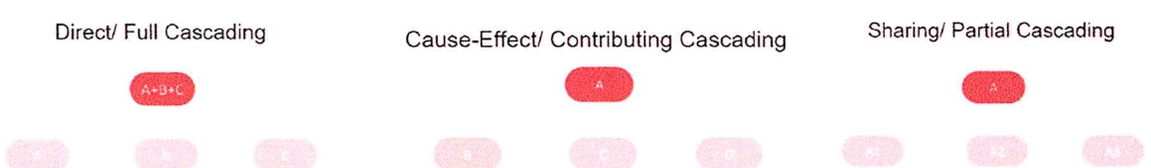
Pohon Kinerja atau *cascading* adalah penjabaran kinerja dan indikator kinerja yang lebih terperinci atau kondisi-kondisi yang mempengaruhinya dengan menggunakan kerangka logis. Pada dasarnya, *cascading* sasaran strategis maupun IKU harus dilakukan secara hierarkis sesuai dengan level pengelolaan kinerja di suatu organisasi, namun, *cascading* dapat dilakukan tidak secara hierarkis karena struktur organisasi. *Cascading* sasaran strategis maupun IKU harus memperhatikan level wewenang dan tanggung jawab sehingga sasaran strategis dan IKU tidak selalu di-*cascade* (diturunkan) hingga ke level unit kerja. Penyusunan Pohon Kinerja dilakukan dengan memperhatikan beberapa prinsip, yaitu:

a. Logis (hubungan logika sebab akibat/ jika-maka);
b. Empiris (berdasarkan kondisi/ isu yang ada);
c. Antisipatif (berdasarkan hipotesa karena bukan untuk dipakai secara *short term*);
d. Dinamis (mengikuti perubahan lingkungan);
e. Wholistic (termasuk *crosscutting* dengan *outcome* antara yang di organisasi lain);
f. *Out of the box* (untuk mendapatkan yang terbaik dan tidak untuk mempertahankan kondisi eksisting); dan
g. Materialisme (penting, bobot tinggi, strategis)

Selain prinsip-prinsip di atas, dalam penyusunan pohon kinerja terdapat hierarki sasaran yang menjadi perhatian atau panduan khususnya dalam menentukan level kinerja, yaitu:

1. *Objectives* (berupa hasil/ *result* yang harus diwujudkan oleh sebuah organisasi yang biasanya *statement*-nya menggambarkan perubahan kondisi suatu masyarakat menjadi lebih baik;
2. *Tactical Objectives* (biasanya berupa efektivitas/ hasil dari sebuah program); dan
3. *Operational Objectives* (berisi *accomplishment* atau prestasi atas suatu pencapaian atau penyelesaian suatu kegiatan/ aktivitas).

Terdapat 3 (tiga) model logis sebagai pilihan dalam menjenjangkan kinerja organisasi untuk mendapatkan kinerja yang lebih operasional hingga mendapatkan proses/ aktivitas yang tepat dan berdampak bagi kinerja organisasi, yaitu: *Direct/ Full Cascading*, *Sharing/ Partial Cascading*, dan *Cause-Effect/ Contributing Cascading*, dengan skema dalam gambar di bawah ini:



Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penyusunan pohon kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa mengkombinasikan penggunaan ketiga model logis cascading di atas sesuai dengan karakter dari indikator kinerja yang ditentukan.

BAB III
TAHAPAN PENJENJANGAN KINERJA

Berdasarkan PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, penjenjangan kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa ini disusun atas 5 (lima) tahapan, dimana 4 (empat) tahapan awal merupakan bagian dari penyusunan pohon kinerja diikuti dengan bagian akhir yaitu penerjemahan pohon Kinerja ke dalam komponen perencanaan dan Kinerja jabatan. Adapun 5 (lima) tahapan dimaksud adalah:

1. Penentuan Hasil (*outcome*) yang akan dijabarkan dalam penjenjangan kinerja, berdasarkan isu/permasalahan strategis; struktur, organisasi, tugas dan kedudukan; ekspektasi masyarakat/stakeholder.
2. Penentuan faktor kunci keberhasilan/ *critical success factor* (CSF), yang merupakan area atau aspek-aspek kunci dan kritis yang berpengaruh dalam mewujudkan kinerja organisasi. Apabila CSF tercapai, maka *outcome*/ hasil berpotensi besar untuk tercapai. CSF ditentukan dengan pertimbangan:
   a. Tetapkan CSF yang menggambarkan isu/permasalahan yang benar-benar terjadi (*factual problem*);
   b. Tetapkan CSF yang juga menggambarkan kebutuhan mencapai *outcome*/ kinerja di masa yang akan datang (antisipatif);
   c. Tetapkan CSF dengan mempertimbangkan perubahan lingkungan;
   d. Identifikasi CSF harus dilakukan secara holistic, tidak tersekat urusan;
   e. Pastikan CSF merupakan "sebab" atau "cara" dan kinerja/ *outcome* adalah "akibat" atau "hasil" nya

   Terdapat 2 (dua) metode dalam mencari atau mengidentifikasi CSF atau faktor penyebab dan kondisi yang diperlukan, yaitu:

   Metode 1:

      a. dengan mencari faktor pembentuk, mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian Outcome, dengan menjawab:
         - Apa saja yang harus ada/diperlukan agar outcome/kinerja tercapai?
         - Bagaimana agar kinerja/outcome terwujud?
         - Apa kondisi/ prasyarat yang harus ada agar outcome terealisasi?
      b. bisa menggunakan perspektif manajemen lainnya dalam mencari faktor pembentuk, missal: Balanced scorecard, proses bisnis, dll.

   Metode 2:

   Mencari CSF dengan mengurai masalah/ penyebab dengan mengidentifikasi factor-faktor penyebab terjadinya isu/ permasalahan strategis, dan kondisi yang diperlukan untuk mengatasi penyebab isu/ permasalahan. Untuk

mendapatkan CSF dapat diperoleh melalui diskusi, brainstorming, meminta pendapat para ahli, serta mengambil teori-teori yang relevan.

3. Penguraian CSF kepada kondisi antara sampai kondisi paling operasional
4. Perumusan Indikator Kinerja, dengan prinsip, yaitu:
   a. tidak dihubungkan dulu dengan komponen perencanaan (tidak dari awal sudah diberi nama visi, misi, tujuan, sasaran, program, sasaran program, kegiatan, dan/atau sasaran kegiatan)
   b. tidak dihubungkan dulu dengan hierarki organisasi (tidak dari awal sudah diatribusikan untuk pejabat manajerial)
   c. tidak dihubungkan dulu dengan eksisting struktur organisasi (tidak dari awal diarahkan kepada unit kerja yang ada)
   d. tidak dihubungkan dulu dengan eksisting program/kegiatan (tidak dari awal diarahkan kepada program/kegiatan yang ada)
   e. tidak dihubungkan dulu dengan nomenklatur program/kegiatan (tidak dari awal sudah menggunakan nomenklatur program/kegiatan yang ditetapkan oleh sistem/aplikasi SIPD); dan
   f. tidak dihubungkan dulu dengan eksisting anggaran (tidak dari awal sudah dicocokkan dengan anggaran yang tersedia dalam DPA.
5. Penerjemahan pohon Kinerja ke dalam komponen perencanaan dan Kinerja jabatan

Hasil Penjenjangan Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa

Seluruh uraian proses dan hasil dari Penjenjangan Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa, sebagai berikut:

Tahap I Penentuan Hasil (*outcome*)

Kategori	Uraian Masalah	Sasaran Kinerja (Outcome)
Isu Strategis	Potensi Pendapatan Asli Daerah Rendah	Meningkatnya pendapatan Asli Daerah
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Bapenda
Mandat	Tatakelola Pendapatan Daerah dan pelayanan publik belum maksimal	Meningkatnya jumlah pendapatan asli daerah dan pelayanan publik yang prima
Harapan Masyarakat atau Stakeholder	Pendapatan Asli daerah meningkat	Meningkatnya jumlah Subjek dan Obyek Pajak Daerah

Tahap II Penentuan Faktor Kunci Keberhasilan/ *Critical Success Factor* (CSF)

Outcome		Faktor Kunci Keberhasilan/ *Critical Success Factor* (CSF)	
1	Meningkatnya pendapatan Asli Daerah		Pembaharuan database pajak secara real time
			Ekstensifikasi dan intensifikasi pajak dan retribusi daerah
			Optimalisasi System dan Teknologi Informasi
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Bapenda		Kualitas layanan pajak dan retribusi Daerah
			Kualitas Sumber Daya Manusia

Tahap III Penguraian Faktor Kunci Keberhasilan/ *Critical Success Factor* (CSF)

No	*Outcome*	Kunci Keberhasilan/ Critical Success Factor (CSF)	Kondisi yang diperlukan
1	Meningkatnya pendapatan Asli Daerah	Pembaharuan database pajak secara real time	Penetapan target pendapatan berdasarkan potensi
		Ekstensifikasi dan intensifikasi pajak dan retribusi daerah	Pemetaan terhadap potensi pendapatan Pajak Daerah dan retribusi daerah
		Optimalisasi System dan Teknologi Informasi	Pemanfaatan Teknologi Informasi
		Refocusing kebijakan ekonomi daerah untuk mendukung sektor penyumbang PAD	Koordinasi dengan stakeholder terkait
		Penguatan sosialisasi secara luas dan kreatif	Validasi data potensi Penerimaan Pendapatan Asli daerah
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Bapenda	Kualitas layanan pajak dan retribusi Daerah	Pengendalian dan pembinaan wajib pajak
		Kualitas Sumber Daya Manusia	Bimbingan teknis kompetensi layanan perpajakan

Tahap IV Perumusan Indikator Kinerja

No	*Outcome*	Kunci Keberhasilan/ Critical Success Factor (CSF)	Indikator Kinerja
1	**Meningkatnya pendapatan Asli Daerah**		
		Pembaharuan database pajak secara real time	Jumlah Objek pajak yang sesuai dengan NJOPnya
		Ekstensifikasi dan intensifikasi pajak dan retribusi daerah	Jumlah dokumen ketetapan pajak daerah

			Optimalisasi System dan Teknologi Informasi	Laporan hasil pengelolaan, pemeliharaan dan pelaporan basis data pajak daerah
			Refocusing kebijakan ekonomi daerah untuk mendukung sektor penyumbang PAD	Hasil analisa, pengembanghan dan kebijakan pajak daerah
			Penguatan sosialisasi secara luas dan kreatif	Pelaksanaan penyuluhan dan penyebarluasan kebijakan pajak daerah
2	**Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Bapenda**			
			Kualitas layanan pajak dan retribusi Daerah	Penerapan Teknologi Informasi dalam memberikan pelayanan
			Kualitas Sumber Daya Manusia	Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik
				Informasi tentang pelayanan mudah di akses melalui berbagai media

Berdasarkan uraian 4 (empat) tahapan di atas, maka berikut disajikan pohon kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa:

Tahap V Penerjemahan pohon Kinerja ke dalam komponen perencanaan dan Kinerja jabatan

a. Mengklasifikasikan Level Kinerja *Strategic objectives* (*ultimate outcome*)

Kinerja Strategis PD (Ultimate Outcome)
Meningkatnya Pendapatan Asli Daerah
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Bapenda

Tactical objectives (*intermediate outcome*)

Kinerja Taktikal (Intermediate Outcome)	Kinerja Taktikal (Immediate Outcome)
Terlaksananya Pendataan, Pendaftaran dan Penetapan OP/SP/WP Pajak Daerah	Tersusunnya Dokumen pendataan, pendaftaran dan penetapan OP/SP/WP Pajak Daerah
Terlaksananya penyelenggaraan pengelolaan Pendapatan Daerah	Tersusunnya Dokumen Pembinaan, Pemeriksaan dan Penagihan PAD
Terlaksananya Analis kebijakan pengelolaan dan pengawasan obyek Retribusi, pajak daerah dan Ttransfer antar daerah	Tersusunnya Dokumen Analis kebijakan pengelolaan dan pengawasan obyek Retribusi, pajak daerah dan Ttransfer antar daerah
Meningkatnya nilai AKIP Bapenda	Tersedianya Dokumen Laporan Pelaksanaan Penyediaan Layanan Perencanaan , pengganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah
	Tersusunnya Dokumen Laporan Pelaksanaan Penyediaan pelayanan administrasi keuangan perangkat daerah
	Tersusunnya Dokumen Laporan Pelaksanaan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
	Tersusunnya Dokumen Laporan Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
	Tersusunnya Dokumen Laporan Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah
	Tersusunnya Dokumen Laporan Pelaksanaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
	Tersusunnya Dokumen Laporan Pelaksanaan Pemeliharaan dan Penyusunan Dokumen BMD Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Operational objectives (output/ activity accomplishment)

Kinerja Operasional
tersedianya sarana dan prasarana pengelolaan pajak daerah
tersedianya data objek pajak, subjek pajak dan wajib pajak daerah
terlaksananya pengolahan, pemeliharaan dan pelaporan basis data pajak daerah
terpenuhinya jumlah objek pajak yang disesuaikan NJOPnya
tersedianya dokumen ketetapan pajak daerah

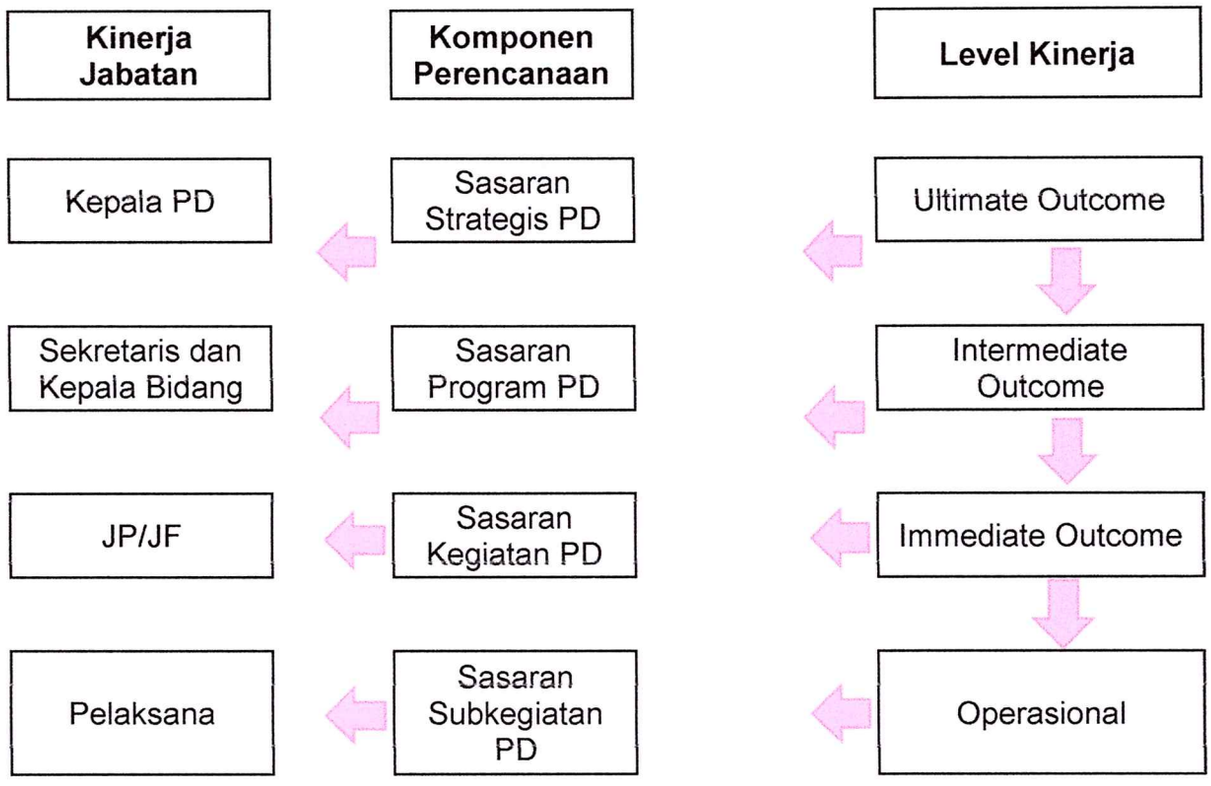
Kinerja Operasional
terlaksananya penyuluhan dan penyebarluasan kebijakan pajak daerah
tersedianya layanan dan konsultasi pajak daerah
terlaksananya penagihan pajak daerah
terlaksananya penyelesaiaan keberatan pajak daerah
terlaksananya pemeriksaan serta pengendalian dan pengawasan pajak daerah

Kinerja Operasional
tersedianya rencana pengelolaan pajak daerah
tersedianya hasil Analisa Pajak Daerah serta terlaksananya Pengembangan Pajak Daerah dan kebijakan Pajak daerah
terlaksananya Penelitian dan Verifikasi Data Pelaporan Pajak Daerah
Terlaksananya pembinaan dan pengawasan pengelolaan retribusi dearah
terlaksananya upaya mengubah transaksi tunai menjadi non tunai

Kinerja Operasional
Tersusunnya dokumen perencanaan perangkat daerah
Tersediannya Dokumen RKA SKPD dan Laaporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
Tersediannya DokumenPerubahan RKA SKPD dan Laaporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
Tersediannya Dokumen DPA SKPD dan Laaporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
Tersediannya Dokumen Perubahan DPA SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD
Tersedianya laporan capaian kinerja dan iktisar realisasi kinerja SKPD dan Laporan hasil koordinasi penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi capaian kinerja SKPD
terlaksananya evaluasi kinerja perangkat daerah
tersedianya gaji dan tunjangna ASN
tersedianya administrasi pelaksanaan tugas ASN
terlaksananya penatausaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD
terlaksananya koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD
Tersedianya laporan keuangan akhir tahun SKPD dan Laporan hasil koordinasi penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD
Tersedianya dokuman bahan tanggapan pemeriksaan dan tindak lanjut pemeriksaan

tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan laporan koordinasi penyusunan laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD
Tersedianya dokumen pelaporan dan analisis prognosis realisasai anggaran
Tersedianya Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD
Terlaksanya Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD
Terlaksananya Pelaksanaan Pengelolaan Retribusi Daerah
Terlaksananya pendataan dan pengelolaan administrasi kepegawaian
Terlaksananya monitoring , Evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai
Tersediannya komponen instalasi listrik / Penerangan Bangunan Kantor
tersediannya peralatan dan perlengkapan kantor
terlaksananya fasilitasi kunjungan tamu
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
Terlaksananya penatausahaan arsip dinamis pada SKPD
Terlaksananya penyediaan jasa surat menyurat
tersedianya jasa komunikasi sumberdaya air dan listrik
Tersediannya jasa peralatan dan perlengkapan kantor
tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan
terlaksananya Pemeliharaan /Rehabilitasi saranan dan Prasarana gedung kantor atau bangunana Lainnya

b. Menuangkan Pohon Kinerja ke Komponen Perencanaan dan Kinerja Tiap Jabatan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa, dilakukan dengan skema sebagai berikut:


Kinerja Jabatan
Komponen Perencanaan
Level Kinerja
Kepala PD
Sasaran Strategis PD
Ultimate Outcome
Sekretaris dan Kepala Bidang
Sasaran Program PD
Intermediate Outcome
JP/JF
Sasaran Kegiatan PD
Immediate Outcome
Pelaksana
Sasaran Subkegiatan PD
Operasional

BAB IV
PENUTUP

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah merupakan pedoman atau rujukan utama dalam pelaksanaan otonomi daerah. Pelaksanaan tugas urusan pemerintahan daerah Badan Pendapatan Daerah dapat dinyatakan baik dan tepat jika Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa telah mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, baik dari sisi cakupan maupun mutu layanan untuk berkontribusi menciptakan pemerintahan daerah yang bersih, bertanggungjawab, mampu menjawab tuntutan perubahan secara efektif serta efisien sesuai dengan prinsip tata Kelola pemerintahan yang baik. Untuk itu, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa menyusun dokumen penjenjangan kinerja ini sebagai salah satu kewajiban sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penjenjangan kinerja ini merupakan gambaran system dan hubungan kerja antar tiap unit kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa. Pilihan nomenklatur tujuan, sasaran, program serta kegiatan dan subkegiatan direncanakan untuk berkontribusi terhadap tujuan dan sasaran pembangunan daerah sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menegah Daerah Kabupaten Sumbawa (RPJMD) Tahun 2021-2026, Penjenjangan Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa ini selanjutnya menjadi pedoman untuk penyusunan Perjanjian kinerja seluruh ASN di internal Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumbawa.

Sumbawa Besar, 2 Maret 2025

Kepala Badan Pendapatan Daerah
Kabupaten Sumbawa,

AGUS MUSTAMIN,S.SOS, M.Si
Pembina Utama Muda / IV.c
NIP. 19700823 199211 1 001