

LAPORAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2019

NAMA : GALIB
NIP : 19670721 200701 1 012
PANGKAT / GOL : Pengatur Muda (II/a)
JABATAN : Juru Pungut Retribusi II
Triwulan : III Tahun 2019

BAB I

PENDAHULUAN

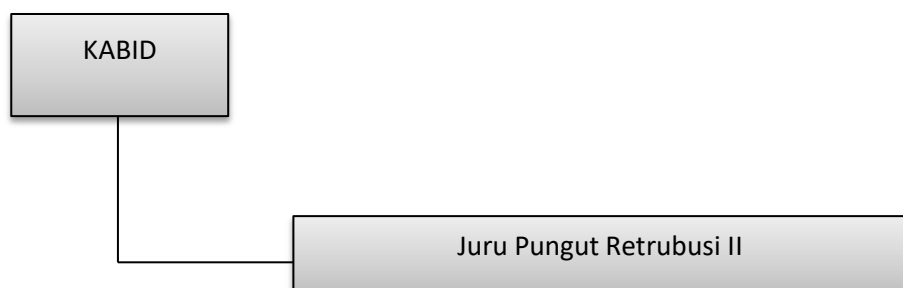
A. Uraian Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 69 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan, bawah tugas Sub. Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi adalah sebagai berikut :

- a. Juru Pungut Retribusi II
Surat Tagihan/Teguran Pajak Daerah dan Retribusi Daerah;
- b. Juru Pungut Retribusi II
Pengadministrasian/Input Data Tagihan Pajak dan Retribusi Daerah;
- c. Juru Pungut Retribusi I
Laporan

Untuk melaksanakan tugas diatas Sub. Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi mempunyai fungsi :

B. Struktur Jabatan (peta jabatan)



BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA

Kata akuntabilitas berasal dari bahasa Inggris *accountability* yang berarti keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Itulah sebabnya, akuntabilitas menggambarkan suatu keadaan atau kondisi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Definisi lain menurut Tim Study Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BPKP, akuntabilitas adalah perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan atas pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban secara periodik.

Sedangkan kinerja menurut Sri Ningsih (2002) kinerja mungkin berfokus pada input, misalnya uang, staf/karyawan, wewenang yang legal, dukungan politik atau birokratis. Kinerja mungkin juga berfokus pada aktivitas atau proses yang mengubah input menjadi output dan kemudian menjadi outcome, misalnya : kesesuaian program atau aktivitas dengan hukum, peraturan, dan pedoman yang berlaku atau standar proses yang ditetapkan. Kinerja mungkin juga berfokus pada jumlah output suatu program atau kegiatan, misalnya jumlah produk atau jasa yang telah diberikan atau disediakan bagi kolega, klien dan publik atau masyarakat

Khusus dalam laporan ini yang dibahas adalah akuntabilitas kinerja individu yang menggambarkan kinerja jabatan Sekretaris Badan Keuangan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada triwulan I Tahun 2019 yang terdiri dari perjanjian kinerja, capaian kinerja serta evaluasi dan analisis kinerja yang akan diuraikan dihalaman berikut ini

KINERJA JABATAN

A. PERJANJIAN Kinerja : Triwulan : III

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Target	Program	Kegiatan	Pagu Anggaran
1	Terbitnya Surat Tagihan/Teguran Pajak Daerah dan Retribusi Daerah	Jumlah dokumen Surat Tagihan/Teguran Pajak Daerah dan Retribusi Daerah	buah	41			
2	Terlaksananya Pengadministrasian/Input Data Tagihan Pajak dan Retribusi Daerah	Jumlah Pengadministrasian/Input Data Tagihan Pajak dan Retribusi Daerah	buah	41			
3	Terlaksananya laporan Tagihan/Teguran Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, Pengadministrasian/Input Data Tagihan Pajak dan Retribusi Daerah	Jumlah dokumen Surat Tagihan/Teguran Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, Pengadministrasian/Input Data Tagihan Pajak dan Retribusi Daerah	Dokumen	1			

B. Capaian Kinerja 2017
Triwulan : III

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian kinerja (%)	Program	Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Serapan Anggaran (%)
1	Tersusunnya Surat Tagihan/Teguran Pajak Daerah dan Retribusi Daerah	Jumlah dokumen Penerimaan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dan Surat Tagihan/Teguran Pajak Daerah dan Retribusi Daerah	Buah	41	41	100					
2.	Terlaksananya Pengadministrasian/Input Data Tagihan Pajak dan Retribusi Daerah	Jumlah Pengadministrasian/Input Data Tagihan Pajak dan Retribusi Daerah	Buah	41	41	100					
2.	Terlaksananya Surat Tagihan/Teguran Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, Pengadministrasian/Input Data Tagihan Pajak dan Retribusi Daerah	Jumlah dokumen Surat Tagihan/Teguran Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, Pengadministrasian/Input Data Tagihan Pajak dan Retribusi Daerah	Dokumen	1	1	100					
<i>Rata-rata Capaian Kinerja Triwulan IV Tahun 2019</i>						100					

C. Evaluasi dan Analisis Kinerja

Metode penyimpulan capaian kinerja sbb:

No	Capaian	Interprestasi
1	>100%	Melebihi Target
2	= 100%	Mencapai Target
3	< 100%	Tidak Mencapai Target

Berdasarkan tabel capaian kinerja Triwulan III 2017 di atas rata-rata capaian kinerja Juru Pungut Retribusi I dari 3 (tiga) Sasaran dan 41 (empat puluh satu) indikator sasaran dapat mencapai 100% dengan capaian kinerja sebagai berikut:

1. Sasaran : Tersusunnya surat tagihan/teguran pajak dan retribusi daerah, capaian kinerja 100%.

Indikator Kinerja :

- Jumlah 41 buah surat tagihan/teguran pajak dan retribusi daerah yang disusun, tercapai (100%)

2. Sasaran : Terlaksananya administrasi/input data tagihan pajak dan retribusi daerah, capaian kinerja 100%

Indikator Kinerja:

- Jumlah 41 administrasi dan input data tagihan pajak dan retribusi daerah, tercapai kinerja 100%

3. Sasaran : Terlaksananya laporan administrasi/input data tagihan pajak dan retribusi daerah, capaian kinerja 100%

Indikator kinerja :

- Jumlah 1 dokumen administrasi/input data tagihan pajak dan retribusi daerah, tercapai (100 %)

D. Rencana Tindaklanjut

Langkah-langkah atau tindaklanjut untuk mengatasi sasaran dan indikator sasaran dan indikator sasaran yang tidak tercapai diatas adalah sebagai berikut:

Sasaran yang tidak tercapai adalah : Tersusunnya surat tagihan/teguran pajak dan retribusi daerah, dengan indikator kinerja yang tidak tercapai adalah jumlah wajib pajak dan retribusi daerah tidak tepat waktu, dikarenakan ada beberapa faktor yang budaya wajib pajak dan wajib pajak kurang sadar.

E. . Tanggapan Atasan Langsung

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Laporan kurang baik |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Laporan sudah baik |
| <input type="checkbox"/> | Laporan diperbaiki |
| <input type="checkbox"/> | Realisasi diteliti ulang |
| <input type="checkbox"/> | Capaian diteliti ulang |
| <input type="checkbox"/> | Lain-lain..... (ditulis tangan bila ada). |

Jumlah dan nama pilihan disposisi dapat diisi sesuai kebutuhan yang diperlukan dengan mencentang (√).

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan :

Pada tahun III tahun 2018 rata-rata capaian kinerja sasaran 100% (mencapai target) yang telah ditetapkan.

B. Permasalahan :

Permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian sasaran dan target indikator kinerja, antara lain:

1. Budaya kerja pegawai pada SKPD belum optimal
2. Sistem pengolahan data kinerja pada SKPD belum berjalan dengan baik.
3. Wajib pajak dan retribusi kurang sadar bayar pajak dan retribusi daerah

C. Saran/masukan

1. Mendorong keterlibatan pimpinan SKPD dalam menggerakkan budaya kerja PNS di SKPDnya masing-masing;

Tanggal, Mei 2019

Mengetahui,
Atasan Langsung
Kasubbid Penagihan dan Pelaporan

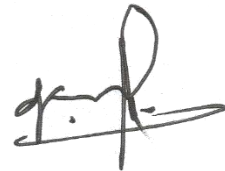


AHMAD MUJAHID,SH

Penata (IIIc)

NIP. 19800712 201001 1 014

Juru Pungut Retribusi II



GALIB

Pengatur Muda

NIP. 19670721 200701 1 012