



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

BADAN PENDAPATAN DAERAH

Jalan POM IX Kampus Palembang, Provinsi Sumatera Selatan
Telepon : (0711) 310633 Faksimile : (0711) 319819 Kode Pos 30137
Website : <https://bapenda.sumselprov.go.id>

Palembang, 28 Januari 2026

Nomor : 050/I/ 050210 /Penda/2026
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Hasil Evaluasi Penilaian Mandiri
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Kepada

- Yth. 1. Sekretaris Badan
2. Para Kepala Bidang
3. Kepala UPTB Puslia

di

Palembang

Menindaklanjuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebelum dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah oleh instansi eksternal, perlu dilakukan evaluasi internal secara mandiri terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (terlampir).

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, diminta kepada Saudara untuk menindaklanjuti hasil evaluasi penilaian mandiri dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja. Perbaikan sebagaimana dimaksud, agar disampaikan ke Sekretaris Badan melalui Subbag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan paling lambat tanggal 02 Februari 2026.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



KEPALA BADAN PENDAPATAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Dr. H. ACHMAD RIZWAN, S. STP., M.M

PEMIMPIN UTAMA MADYA (IV/d)
NIP. 19810923 200012 1 001

Tembusan Yth:

1. Gubernur Sumatera Selatan di Palembang (sebagai laporan);
2. Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Selatan di Palembang;
3. Inspektur Daerah Provinsi Sumatera Selatan di Palembang.

**CATATAN EVALUASI HASIL PENILAIAN MANDIRI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2025
BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

NO.	KOMPONEN	SUB KOMPONEN		KRITERIA		Catatan Hasil Evaluasi PM		PENANGGUNGJAWAB
1.	Perencanaan Kinerja	1.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia	1.	Terdapat Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja	1.	Pedoman teknis perencanaan kinerja Bidang Pajak disesuaikan kembali sesuai dengan target dalam UU 1/2022 tentang HKPD	Bidang Pajak
						2.	Pedoman teknis perencanaan kinerja Bidang P2PATDA disesuaikan kembali sesuai dengan target dalam PP 35/2023 tentang Ketentuan Umum Pajak Daerah dan Retribusi Daerah	Bidang P2PATDA
						3.	Pedoman teknis perencanaan kinerja Bidang PDLL disesuaikan kembali sesuai dengan target dalam Perda 3/2023 tentang Ketentuan Umum Pajak Daerah dan Retribusi Daerah	Bidang PDLL
						4.	Pedoman teknis perencanaan kinerja Bidang Wasbin disesuaikan kembali sesuai dengan <i>cascading</i> dan cross-cutting internal dan eksternal	Bidang Wasbin
						5.	Pedoman teknis perencanaan kinerja Sekretariat disesuaikan kembali sesuai dengan hasil penilaian <i>e-kinerja</i> individu pegawai	Sekretariat
						6.	Pedoman teknis perencanaan kinerja UPTB Puslia disesuaikan kembali sesuai dengan hasil pelaksanaan elektronifikasi pemerintah daerah	UPTB Puslia
				2.	Terdapat Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja Jangka Panjang	1.	Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka panjang Bidang Pajak disesuaikan kembali sesuai dengan target dan indicator yang tertuang di dalam dokumen RPJPD 2005 – 2025	Bidang Pajak
						2.	Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka panjang Bidang P2PATDA disesuaikan kembali sesuai dengan target dan indicator yang tertuang di dalam dokumen RPJPD 2005 – 2025	Bidang P2PATDA
						3.	Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka panjang Bidang PDLL disesuaikan kembali sesuai dengan target dan	Bidang PDLL

						indicator yang tertuang di dalam dokumen RPJPD 2005 – 2025	
						4. Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka panjang Bidang Wasbin disesuaikan kembali sesuai dengan target dan indicator yang tertuang di dalam dokumen RPJPD 2005 – 2025	Bidang Wasbin
						5. Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka panjang Sekretariat disesuaikan kembali sesuai dengan target dan indicator yang tertuang di dalam dokumen RPJPD 2005 – 2025	Sekretariat
						6. Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka panjang UPTB Puslia disesuaikan kembali sesuai dengan target dan indicator yang tertuang di dalam dokumen RPJPD 2005 – 2025	UPTB Puslia
				3.	Terdapat Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja Jangka Menengah	1. Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka menengah Bidang Pajak seharusnya merupakan cascading level di bawah perencanaan kinerja jangka panjang sehingga terlihat penjenjangan kinerja dalam skala 5 tahunan	Bidang Pajak
						2. Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka menengah Bidang P2PATDA seharusnya merupakan cascading level di bawah perencanaan kinerja jangka panjang sehingga terlihat penjenjangan kinerja dalam skala 5 tahunan	Bidang P2PATDA
						3. Perbaikan indicator kinerja Bidang PDLL diselaraskan dengan penjenjangan kinerja dari perencanaan kinerja jangka panjang	Bidang PDLL
						4. Perbaikan indicator kinerja Bidang Wasbin diselaraskan dengan penjenjangan kinerja dari perencanaan kinerja jangka panjang	Bidang Wasbin
						5. Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka menengah Sekretariat seharusnya merupakan cascading level di bawah perencanaan kinerja jangka panjang sehingga terlihat penjenjangan kinerja dalam skala 5 tahunan	Sekretariat
						6. Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka menengah UPTB Puslia seharusnya merupakan cascading level di bawah perencanaan kinerja jangka	UPTB Puslia

						panjang sehingga terlihat penjenjangan kinerja dalam skala 5 tahunan	
				4.	Terdapat Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja Jangka Pendek	1. Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek Bidang Pajak ditambahkan dukungan anggaran yang mendukung kinerja	Bidang Pajak
						2. Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek Bidang P2PATDA disesuaikan dengan hasil evaluasi baseline realisasi tahun sebelumnya	Bidang P2PATDA
						3. Tambahkan definisi operasional perhitungan indicator Bidang PDLL pada pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek	Bidang PDLL
						4. Tambahkan hasil evaluasi SPIP BPKP sebagai rekomendasi perbaikan indicator kinerja Bidang Wasbin	Bidang Wasbin
						5. Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek Sekretariat disesuaikan dengan hasil evaluasi baseline realisasi tahun sebelumnya	Sekretariat
						6. Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek UPTB Puslia ditambahkan dukungan anggaran yang mendukung kinerja	UPTB Puslia
				5.	Terdapat Dokumen Perencanaan Aktivitas yang mendukung kinerja	1. Tambahkan penjelasan cross-cutting aktivitas Bidang Pajak dengan stakeholder eksternal	Bidang Pajak
						2. Target perencanaan kinerja Bidang P2PATDA dibuat per triwulan	Bidang P2PATDA
						3. Tambahkan target waktu pelaksanaan aktivitas Bidang PDLL yang mendukung kinerja	Bidang PDLL
						4. Tambahkan efisiensi penggunaan sumber daya Bidang Wasbin terhadap aktivitas mendukung kinerja	Bidang Wasbin
						5. Tambahkan kekuatan human capital internal yang mendukung aktivitas kinerja Sekretariat	Sekretariat
						6. Tambahkan dukungan anggaran per triwulan rencana penarikan dana mendukung aktivitas kinerja UPTB Puslia	UPTB Puslia
				6.	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja	1. Perbaiki tabel perbandingan perencanaan anggaran dengan anggaran yang tersedia dalam RKA/DPA Bidang Pajak	Bidang Pajak
						2. Perbaiki tabel perbandingan	Bidang P2PATDA

							perencanaan anggaran dengan anggaran yang tersedia dalam RKA/DPA Bidang P2PATDA	
						3.	Perbaikan tabel perbandingan perencanaan anggaran dengan anggaran yang tersedia dalam RKA/DPA Bidang PDLL	Bidang PDLL
						4.	Perbaikan tabel perbandingan perencanaan anggaran dengan anggaran yang tersedia dalam RKA/DPA Bidang Wasbin	Bidang Wasbin
						5.	Perbaikan tabel perbandingan perencanaan anggaran dengan anggaran yang tersedia dalam RKA/DPA Sekretariat	Sekretariat
						6.	Perbaikan tabel perbandingan perencanaan anggaran dengan anggaran yang tersedia dalam RKA/DPA UPTB Puslia	UPTB Puslia
				7.	Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	1.	Rumusan dan penetapan perencanaan kinerja telah sesuai dan diformalkan	
		2.	Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART menggunakan penyalarsan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>cross-cutting</i>)	1.	Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan	1.	Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan	
				2.	Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	1.	Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan di web bapenda prov sumsel	
				3.	Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	1.	Perbaikan kinerja Bidang Pajak sesuai dengan hasil analisis eviws terkait indikator pencapaian tujuan dan sasaran OPD	Bidang Pajak
						2.	Perbaikan kinerja Bidang P2PATDA sesuai dengan hasil analisis eviws	Bidang P2PATDA

							terkait indikator pencapaian tujuan dan sasaran OPD	
						3.	Perbaikan kinerja Bidang PDLL sesuai dengan hasil analisis eviws terkait indikator pencapaian tujuan dan sasaran OPD	Bidang PDLL
						4.	Perbaikan kinerja Bidang Wasbin sesuai dengan hasil analisis eviws terkait indikator pencapaian tujuan dan sasaran OPD	Bidang Wasbin
						5.	Perbaikan kinerja Sekretariat sesuai dengan hasil analisis eviws terkait indikator pencapaian tujuan dan sasaran OPD	Sekretariat
						6.	Perbaikan kinerja UPTB Puslia sesuai dengan hasil analisis eviws terkait indikator pencapaian tujuan dan sasaran OPD	UPTB Puslia
				4.	Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai	1.	Perumusan indikator Bidang Pajak disesuaikan kembali sesuai dengan hasil analisis eviws, menggambarkan bahwa indikator tersebut sebagai <i>critical success factor</i> pada sasaran strategis tingkat intermediate outcomes level	Bidang Pajak
						2.	Perumusan indikator Bidang P2PATDA disesuaikan kembali sesuai dengan hasil analisis eviws, menggambarkan bahwa indikator tersebut sebagai <i>critical success factor</i> pada sasaran strategis tingkat intermediate outcomes level	Bidang P2PATDA
						3.	Perumusan indikator Bidang PDLL disesuaikan kembali sesuai dengan hasil analisis eviws, menggambarkan bahwa indikator tersebut sebagai <i>critical success factor</i> pada sasaran strategis tingkat intermediate outcomes level	Bidang PDLL
						4.	Perumusan indikator Bidang Wasbin disesuaikan kembali sesuai dengan hasil analisis eviws, menggambarkan bahwa indikator tersebut sebagai <i>critical success factor</i> pada sasaran strategis tingkat intermediate outcomes level	Bidang Wasbin
						5.	Perumusan indikator Sekretariat disesuaikan kembali sesuai dengan hasil analisis eviws, menggambarkan bahwa indikator tersebut sebagai <i>critical success factor</i> pada sasaran strategis tingkat	Sekretariat

						intermediate outcomes level	
						6. Perumusan indikator UPTB Puslia disesuaikan kembali sesuai dengan hasil analisis eviews, menggambarkan bahwa indikator tersebut sebagai <i>critical success factor</i> pada sasaran strategis tingkat intermediate outcomes level	UPTB Puslia
				5.	Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART	1. Indikator kinerja Bidang Pajak belum spesifik mengarahkan pada tujuan dan sasaran OPD	Bidang Pajak
						2. Indikator kinerja Bidang P2PATDA belum menggambarkan indikator yang jelas dan dapat dihitung dengan definisi operasional yang baku	Bidang P2PATDA
						3. Indikator kinerja Bidang PDLL belum menggambarkan indikator yang dapat dicapai	Bidang PDLL
						4. Indikator kinerja Bidang Wasbin harus relevant dengan pelaksanaan tugas dan fungsi	Bidang Wasbin
						5. Indikator kinerja Sekretariat harus berbasis waktu kondisi saat ini	Sekretariat
						6. Indikator kinerja UPTB Puslia belum jelas menggambarkan target yang dapat diukur	UPTB Puslia
				6.	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable, tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis)	1. IKU telah sesuai dengan indikator RPJMD dan telah sustainable	
				7.	Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (achievable), menantang dan realistik	1. Target kinerja Bidang Pajak belum menggambarkan kinerja yang realistis untuk dicapai	Bidang Pajak
						2. Target kinerja Bidang P2PATDA belum menggambarkan kinerja yang realistis untuk dicapai	Bidang P2PATDA
						3. Target kinerja Bidang PDLL belum menggambarkan kinerja yang realistis untuk dicapai	Bidang PDLL
						4. Target kinerja Bidang Wasbin belum menggambarkan kinerja yang realistis untuk dicapai	Bidang Wasbin

					5.	Target kinerja Sekretariat belum menggambarkan kinerja yang realistis untuk dicapai	Sekretariat
					6.	Target kinerja UPTB Puslia belum menggambarkan kinerja yang realistis untuk dicapai	UPTB Puslia
			8.	Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>cascading</i>)	1.	Perencanaan kinerja Bidang Pajak belum menggambarkan <i>cross-cutting</i> eksternal	Bidang Pajak
					2.	Perencanaan kinerja Bidang P2PATDA disesuaikan kembali sesuai dengan hasil <i>cascading</i> tujuan dan sasaran OPD	Bidang P2PATDA
					3.	Perencanaan kinerja Bidang PDLL disesuaikan kembali sesuai dengan hasil <i>cascading</i> tujuan dan sasaran OPD	Bidang PDLL
					4.	Perencanaan kinerja Bidang Wasbin disesuaikan kembali sesuai dengan hasil <i>cascading</i> tujuan dan sasaran OPD	Bidang Wasbin
					5.	Perencanaan kinerja Sekretariat disesuaikan kembali sesuai dengan hasil <i>cascading</i> tujuan dan sasaran OPD	Sekretariat
					6.	Perencanaan kinerja UPTB Puslia belum menggambarkan <i>cross-cutting</i> eksternal	UPTB Puslia
			9.	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>cross-cutting</i>)	1.	Tambahkan strategi yang akan dilaksanakan Bidang Pajak sehubungan dengan <i>cross-cutting</i> eksternal	Bidang Pajak
					2.	Tambahkan kebijakan yang akan dilaksanakan Bidang P2PATDA sehubungan dengan <i>cross-cutting</i> baik internal dan eksternal	Bidang P2PATDA
					3.	Tambahkan penjelasan hubungan tata kerja Bidang PDLL dengan OPD Pemungut Retribusi sehingga terjadi <i>cross-cutting</i> eksternal	Bidang PDLL
					4.	Tambahkan penjelasan hubungan tata kerja Bidang Wasbin dengan bidang sehingga terjadi <i>cross-cutting</i> internal	Bidang Wasbin

					5.	Tambahkan penjelasan hubungan tata kerja Sekretariat dengan bidang sehingga terjadi cross-cutting internal	Sekretariat
					6.	Tambahkan penjelasan hubungan tata kerja UPTB Puslia dengan bidang sehingga terjadi cross-cutting internal	UPTB Puslia
				10.	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	1.	Seluruh pegawai telah membuat perjanjian kinerja terintegrasi dengan e-kinerja
		3.	Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang bersinambungan	1.	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai		
				2.	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai		
				3.	Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the track	1.	Percepatan pelaksanaan program/kegiatan/sub kegiatan pada Bidang Pajak karena hal ini sebagai alat untuk mencapai target tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
						2.	Percepatan pelaksanaan program/kegiatan/sub kegiatan pada Bidang P2PATDA karena hal ini sebagai alat untuk mencapai target tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
						3.	Percepatan pelaksanaan program/kegiatan/sub kegiatan pada Bidang PDLL karena hal ini sebagai alat untuk mencapai target tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
						4.	Percepatan pelaksanaan program/kegiatan/sub kegiatan pada Bidang Wasbin karena hal ini sebagai alat untuk mencapai target tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
						5.	Percepatan pelaksanaan program/kegiatan/sub kegiatan pada Sekretariat karena hal ini sebagai alat untuk mencapai target tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
						6.	Percepatan pelaksanaan program/kegiatan/sub kegiatan pada UPTB Puslia karena hal ini sebagai alat untuk mencapai target tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan

				4.	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala	1.	Pemantauan dan evaluasi secara berkala waktu telah dilaksanakan baik per triwulan dan per bulan	
				5.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya	1.	Catatan rekomendasi kinerja rendah pada periode sebelumnya untuk upaya perbaikan di masa mendatang agar dilihat kembali	Semua Bidang dan UPTB Puslia
				6.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik	1.	Catatan rekomendasi kinerja rendah pada periode sebelumnya untuk upaya perbaikan di masa mendatang agar dilihat kembali	Semua Bidang dan UPTB Puslia
				7.	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	1.	Unit/satuan kerja telah memahami untuk berkomitmen mencapai kinerja lebih baik sesuai dengan hasil rapat optimasi bersama Ka. Bapenda	Semua Bidang dan UPTB Puslia
				8.	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	1.	Unit/satuan kerja telah memahami untuk berkomitmen mencapai kinerja lebih baik sesuai dengan hasil rapat optimasi bersama Ka. Bapenda	Semua Bidang dan UPTB Puslia
2.	Pengukuran kinerja	1.	Pengukuran kinerja telah dilakukan	1.	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	1.	Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja telah ada dan sudah ada SOP nya	
				2.	Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja	1.	Defisini operasional Bidang Pajak belum jelas, ditambahkan perhitungan yang realistis	Bidang Pajak
						2.	Defisini operasional Bidang P2PATDA belum jelas, ditambahkan perhitungan yang realistis	Bidang P2PATDA
						3.	Defisini operasional Bidang PDLL belum jelas, ditambahkan perhitungan yang realistis	Bidang PDLL
						4.	Defisini operasional Bidang Wasbin belum jelas, ditambahkan perhitungan yang realistis	Bidang Wasbin
						5.	Defisini operasional Sekretariat belum jelas, ditambahkan perhitungan yang realistis	Sekretariat
						6.	Defisini operasional UPTB Puslia belum jelas, ditambahkan perhitungan yang	UPTB Puslia

						realistis	
				3.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan	1. SOP mengenai mekanisme pengumpulan data kinerja telah ada	
		2.	Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	1.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja	1. Pimpinan telah memberikan arahan terkait dengan kinerja dalam bentuk rapat koordinasi optimasi	
				2.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan	1. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan dengan indikator yang ingin dicapai	
				3.	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan	1. Tambahkan data BPS sebagai pembandingan data kinerja Bapenda	Semua Bidang dan UPTB Puslia
				4.	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala	1. Melalui dokumen Kinerja dan Fakta Bapenda (KITAB) pengukuran kinerja telah dilaksanakan secara berkala waktu	
				5.	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang	1. Pemantauan atas pengukuran kinerja Bidang Pajak belum seluruhnya sampai ke level operasional	Bidang Pajak
						2. Pemantauan atas pengukuran kinerja Bidang P2PATDA belum seluruhnya sampai ke level operasional	Bidang P2PATDA
						3. Pemantauan atas pengukuran kinerja Bidang PDLL belum seluruhnya sampai ke level operasional	Bidang PDLL
						4. Pemantauan atas pengukuran kinerja Bidang Wasbin belum seluruhnya sampai ke level operasional	Bidang Wasbin
						5. Pemantauan atas pengukuran kinerja Sekretariat belum seluruhnya sampai ke level operasional	Sekretariat
						6. Pemantauan atas pengukuran kinerja UPTB Puslia belum seluruhnya sampai ke level operasional	UPTB Puslia
				6.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi	1. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan alat analisis eviws dengan Sistem Informasi Kendali Kinerja	

					(aplikasi)		(SI KEN KIN)	
				7.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi)	1.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan alat analisis eviws dengan Sistem Informasi Kendali Kinerja (SI KEN KIN)	
		3.	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	1.	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	1.	Hasil pengukuran kinerja telah dijadikan dasar pembayaran tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) berdasarkan prestasi kerja	
				2.	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik structural maupun fungsional			
				3.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi			
				4.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja	1.	Pengukuran kinerja Bidang Pajak belum sepenuhnya mempengaruhi strategi pelaksanaan tugas dan fungsi	Bidang Pajak
						2.	Pengukuran kinerja Bidang P2PATDA belum sepenuhnya mempengaruhi strategi pelaksanaan tugas dan fungsi	Bidang P2PATDA
						3.	Pengukuran kinerja Bidang PDLL belum sepenuhnya mempengaruhi strategi pelaksanaan tugas dan fungsi	Bidang PDLL
						4.	Pengukuran kinerja Bidang Wasbin belum sepenuhnya mempengaruhi strategi pelaksanaan tugas dan fungsi	Bidang Wasbin
						5.	Pengukuran kinerja Sekretariat belum sepenuhnya mempengaruhi strategi pelaksanaan tugas dan fungsi	Sekretariat
						6.	Pengukuran kinerja UPTB Puslia belum sepenuhnya mempengaruhi strategi pelaksanaan tugas dan fungsi	UPTB Puslia
				5.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja	1.	Pengukuran kinerja Bidang Pajak belum sepenuhnya mempengaruhi kebijakan pelaksanaan tugas dan fungsi	Bidang Pajak
						2.	Pengukuran kinerja Bidang P2PATDA belum sepenuhnya mempengaruhi kebijakan pelaksanaan tugas dan fungsi	Bidang P2PATDA

						3.	Pengukuran kinerja Bidang PDLL belum sepenuhnya mempengaruhi kebijakan pelaksanaan tugas dan fungsi	Bidang PDLL
						4.	Pengukuran kinerja Bidang Wasbin belum sepenuhnya mempengaruhi kebijakan pelaksanaan tugas dan fungsi	Bidang Wasbin
						5.	Pengukuran kinerja Sekretariat belum sepenuhnya mempengaruhi kebijakan pelaksanaan tugas dan fungsi	Sekretariat
						6.	Pengukuran kinerja UPTB Puslia belum sepenuhnya mempengaruhi kebijakan pelaksanaan tugas dan fungsi	UPTB Puslia
				6.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja	1.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi aktivitas kinerja bidang	
				7.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja	1.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi proporsional anggaran	
				8.	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja	1.	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam efisiensi anggaran	
				9.	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	1.	Unit atau satuan kerja mulai memahami dan peduli pentingnya pengukuran kinerja	
				10.	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	1.	Unit atau satuan kerja mulai memahami dan peduli pentingnya pengukuran kinerja	
3.	Pelaporan Kinerja	1.	Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja	1.	Dokumen laporan kinerja telah disusun	1.	Dokumen laporan kinerja telah disusun	
				2.	Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala	1.	Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala per triwulan per bulan	
				3.	Dokumen laporan kinerja telah diformalkan	1.	Dokumen laporan kinerja telah diformalkan	
				4.	Dokumen laporan kinerja telah direviu	1.	Dokumen laporan kinerja Bidang Pajak sebagian baru dilakukan reviu	Bidang Pajak
						2.	Dokumen laporan kinerja Bidang P2PATDA sebagian baru dilakukan reviu	Bidang P2PATDA
						3.	Dokumen laporan kinerja Bidang PDLL sebagian baru dilakukan reviu	Bidang PDLL
						4.	Dokumen laporan kinerja Bidang Wasbin sebagian baru dilakukan reviu	Bidang Wasbin
						5.	Dokumen laporan kinerja Sekretariat sebagian baru dilakukan reviu	Sekretariat

					6.	Dokumen laporan kinerja UPTB Puslia sebagian baru dilakukan reuiu	UPTB Puslia
				5.	Dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan	1.	Dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan
				6.	Dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu	1.	Dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu

Palembang, 28 Januari 2026



KEPALA BADAN PENDAPATAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Dr. H. ACHMAD RIZWAN, S.STP., M.M

PEMBINA UTAMA MADYA (IV/d)
NIP. 19810923 200012 1 001