

LAPORAN KINERJA



DIREKTORAT
PEMBINAAN PENGELOLAAN KEUANGAN
BADAN LAYANAN UMUM

PERIODE TAHUN 2021



PENGANTAR

Dalam rangka mewujudkan akuntabilitas yang merupakan salah satu azas penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, yang mengamanatkan bahwa seluruh kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pemberi mandat, maka setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk membuat Laporan Kinerja (LAKIN) sebagai bentuk transparansi pertanggungjawaban atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, penggunaan alokasi anggaran, dan pencapaian tujuan/sasaran strategis instansi.

Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Direktorat Pembinaan PK BLU) sebagai salah satu unit Eselon II dibawah Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan, mempunyai kewajiban untuk menyusun laporan pertanggungjawaban atas kinerja yang telah dilaksanakan selama tahun 2021, sehingga pihak yang berkepentingan dapat mengetahui kegiatan dan capaian kinerja Direktorat Pembinaan PK BLU. Penyusunan LAKIN diharapkan dapat memberikan transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Direktorat Pembinaan PK BLU, sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan, yaitu tugas melaksanakan penyiapan peraturan dan standar teknis Badan Layanan Umum, dan melaksanakan penelitian dan pengembangan Badan Layanan Umum.

LAKIN Direktorat Pembinaan PK BLU tahun 2021 ini diharapkan dapat digunakan sebagai media pertanggungjawaban kinerja kepada pihak-pihak yang berkepentingan sekaligus merupakan salah satu alat untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja seluruh jajaran pegawai Direktorat Pembinaan PK BLU, seiring dengan semakin berkembangnya peran Badan Layanan Umum sebagai wakil Pemerintah dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

Jakarta, Januari 2021
Direktur,

Ditandatangani secara
elektronik
Agung Yulianta

IKHTISAR EKSEKUTIF

Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum adalah unit organisasi Eselon II Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan Badan Layanan Umum. Dalam menjalankan peran strategis tersebut, pelaksanaannya dilakukan antara lain melalui perumusan kebijakan di bidang pembinaan Badan Layanan Umum, pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan Badan Layanan Umum, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan Badan Layanan Umum, pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan Badan Layanan Umum, pelaksanaan dan analisis data Badan Layanan Umum, dan pelaksanaan urusan tata usaha Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Secara rinci peran strategis dimaksud dapat dilihat dalam Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Tahun 2021, sebagaimana yang akan diuraikan dalam Bab III tentang Akuntabilitas Kerja yang terdiri dari Capaian Kinerja Organisasi, Realisasi Anggaran dan Kinerja Lainnya. Dimana pada tahun 2021 telah ditetapkan sebanyak 9 (sembilan) Sasaran Strategis dengan 17 (tujuh belas) IKU. Sembilan Sasaran Strategis tersebut dan tingkat capaiannya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis (SS) 1 adalah Pengelolaan keuangan BLU secara efektif dan efisien

Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) IKU, yaitu:

- a. Persentase BLU yang kinerjanya baik, dengan target 94% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 96,90% sehingga diperoleh capaian 105,49%.
- b. Persentase BLU yang mengimplementasikan *Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation*, dengan target 100% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 117,5%

2. Sasaran Strategis (SS) 2 adalah Birokrasi dan layanan public yang agile, efektif, dan efisien

Sasaran ini didukung oleh 3 (tiga) IKU, yaitu:

- a. Indeks kepuasan publik atas layanan Dit. PPK BLU, dengan target 4,64 (skala 5) dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 5 sehingga diperoleh capaian 107,76%.
- b. Indeks efektivitas implementasi layanan pengguna HAI DJPb pada Direktorat Pembinaan PK BLU, dengan target 3 (skala 4) dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 3,89 sehingga diperoleh capaian 120%.

- c. Persentase BLU yang menyampaikan laporan keuangan sesuai ketentuan, dengan target 96% dan memiliki realisasi sebesar 100% sehingga diperoleh capaian 104,17%.

3. Sasaran Strategis (SS) 3 adalah Perumusan kebijakan yang optimal

Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) IKU, yaitu:

Indeks penyelesaian regulasi prioritas, dengan target 100% dan memiliki realisasi 112,9% sehingga diperoleh capaian 112,9%.

4. Sasaran Strategis (SS) 4 adalah Komunikasi, Edukasi dan Standardisasi yang berkesinambungan

Sasaran ini didukung oleh 4 (dua) IKU, yaitu:

- a. Indeks efektivitas edukasi dan komunikasi, dengan target 87,5 dan memiliki realisasi 89,86 sehingga diperoleh capaian 101,39%.
- b. Indeks kepuasan publik atas layanan BLU, dengan target 4,05 dan memiliki capaian 4,25 sehingga diperoleh capaian 104,94%
- c. Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU, dengan target 90% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 112,47% sehingga diperoleh capaian 120%.
- d. Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU, dengan target 77% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 82,53% sehingga diperoleh capaian 117,18%

5. Sasaran Strategis (SS) 5 adalah Pengelolaan Pendapatan BLU secara optimal

Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) IKU, yaitu:

Persentase pencapaian target pendapatan BLU, dengan target 100% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 214,35% sehingga diperoleh capaian 120%.

6. Sasaran Strategis (SS) 6 adalah Pertanggungjawaban keuangan BLU yang transparan dan akuntabel

Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) IKU, yaitu:

Persentase rekomendasi BPK atas LKPP dan LK BUN yang telah ditindaklanjuti, dengan target 89,5% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 100% sehingga diperoleh capaian 111,73%.

7. Sasaran Strategis (SS) 7 adalah Organisasi dan SDM yang optimal

Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) IKU, yaitu:

- a. Nilai rata-rata *hard competency* pegawai, dengan target 78 dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 92,57 sehingga diperoleh capaian 118,68%

- b. Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal, dengan target 83 dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 83 dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 92,24 sehingga diperoleh capaian 111,13%.
- c. Nilai kualitas pengelolaan kinerja berbasis *Strategi Focused Organization*, dengan target 84 dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 91,04 sehingga diperoleh capaian 108,38%.

8. Sasaran Strategis (SS) 8 adalah Pengelolaan keuangan yang optimal

Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) IKU, yaitu:

Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Dit PPK BLU, dengan target 95,5% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 97,05% sehingga diperoleh capaian 101,62%.

9. Sasaran Strategis (SS) 11 adalah Komunikasi publik yang efektif dan sistem informasi yang andal

Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) IKU, yaitu:

Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS, dengan target 85,5% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 90,56% sehingga diperoleh capaian 105,92%.

Selain 17 (lima belas) IKU dalam 9 (sembilan) Sasaran Strategis tersebut, Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum juga telah menyampaikan 2 (dua) Inisiatif Strategis untuk mendukung ketercapaian IKU yaitu:

1. Persentase BLU yang berkinerja baik: Pengukuran maturitas BLU dalam rangka peningkatan kinerja layanan dan keuangan BLU.
2. Persentase BLU yang berkinerja baik: Penguatan sinergi pengelolaan BLUD dengan Kemendagri dan Pemda
3. Persentase tingkat implementasi BIOS: BLU *Integrated Online System 2.2*
4. SS Organisasi dan SDM yang Optimal dan Berkinerja Tinggi: Tingkat Implementasi Learning Organization pada Unit Kerja

DAFTAR ISI

PENGANTAR	1
IKHTISAR EKSEKUTIF	3
DAFTAR ISI	5
BAB I PENDAHULUAN	6
Latar Belakang	6
Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	6
Peran Strategis	10
Sistematika Laporan	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA	15
Rencana Strategis	15
Penetapan/Perjanjian Kinerja	26
BAB III AKUNTABILITAS KERJA	32
Capaian Kinerja Organisasi	32
Realisasi Anggaran	76
Kinerja Lainnya	77
BAB IV PENUTUP	90
LAMPIRAN	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu azas penyelenggaraan *good governance* yang tercantum dalam UU No 28 Tahun 1999 adalah azas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Bentuk Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN).

LAKIN Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam melaksanakan tugas dan fungsi pada tahun 2021 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, sekaligus sebagai alat kendali dan pemicu peningkatan kinerja setiap subdirektorat pada Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Selain untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, LAKIN juga merupakan amanat peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Kinerja dan Keuangan Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja instansi Pemerintah.

B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum adalah unit organisasi Eselon II Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan Badan Layanan Umum sesuai sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan. Pada Pasal 1132 disebutkan dalam melaksanakan tugasnya, Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang pembinaan dan pengelolaan Badan Layanan Umum;
2. penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan dan pengelolaan Badan Layanan Umum;

3. penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan dan pengelolaan Badan Layanan Umum;
4. penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi dibidang pembinaan dan pengelolaan Badan Layanan Umum;
5. pelaksanaan pengelolaan dan analisis data Badan Layanan Umum; dan
6. pelaksanaan urusan tata usaha Direktorat Pembinaan Pengelolaan Badan Layanan Umum.

Tujuan Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layan Umum tahun 2020-2024 difokuskan untuk menciptakan tata kelola investasi dan tata kelola keuangan BLU yang inovatif dan modern yang mengarah pada pencapaian tujuan BLU.

Sebagai sebuah organisasi yang melaksanakan reformasi birokrasi, Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum diharapkan mampu menjadi sebuah organisasi yang modern, ramping, efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, serta senantiasa mampu mengantisipasi perubahan. Dalam rangka melaksanakan fungsi tersebut, Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum kemudian membentuk unit-unit Eselon III yang terdiri dari 5 (lima) Subdirektorat serta 1 (satu) Subbagian Tata Usaha, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Unit-unit tersebut dirancang sesuai dengan tuntutan reformasi birokrasi yang berbasis pada pelayanan yang efisien, efektif dan fokus.

Struktur organisasi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan terdiri dari beberapa unit-unit yang memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Tugas dan Fungsi Subdirektorat Peraturan dan Standardisasi Teknis Badan Layanan Umum

Subdirektorat Peraturan dan Standardisasi Teknis Badan Layanan Umum mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan penyempurnaan peraturan dan standardisasi teknis, penelitian dan pengembangan Badan Layanan Umum, serta melaksanakan asistensi teknis Badan Layanan Umum Daerah.

Fungsi Subdirektorat Peraturan dan Standardisasi Teknis Badan Layanan Umum:

- a. penyusunan dan penyempurnaan peraturan di bidang Badan Layanan Umum;
- b. pelaksanaan peraturan di bidang Badan Layanan Umum;
- c. penyusunan dan penyempurnaan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang Badan Layanan Umum;
- d. pelaksanaan penelitian dan pengembangan Badan Layanan Umum;
- e. pelaksanaan asistensi terhadap Badan Layanan Umum Daerah; dan

- f. perumusan program dan pelaksanaan kerja sama kelembagaan lingkup tugas Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

2. Tugas dan Fungsi Subdirektorat Tarif, Remunerasi, dan Informasi Badan Layanan Umum

Subdirektorat Tarif, Remunerasi, dan Informasi Badan Layanan Umum mempunyai tugas melaksanakan penelaahan tarif dan remunerasi Badan Layanan Umum, memproses penetapan tarif dan remunerasi pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, pelaksanaan analisis, perancangan, implementasi, evaluasi, dan pemeliharaan sistem pengelolaan data pengelolaan keuangan BLU, dan penyajian informasi Badan Layanan Umum.

Fungsi Subdirektorat Tarif, Remunerasi, dan Informasi Badan Layanan Umum

- a. penelaahan tarif dan remunerasi Badan Layanan Umum;
- b. pemrosesan penetapan tarif dan remunerasi Badan Layanan Umum;
- c. analisis, perancangan, implementasi, evaluasi, dan pemeliharaan sistem pengelolaan data pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum; dan
- d. penyajian informasi Badan Layanan Umum.

3. Tugas dan Fungsi Subdirektorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum I/II/III

Subdirektorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum I/II/III mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pedoman bimbingan teknis, penyuluhan, monitoring dan evaluasi, dan melaksanakan bimbingan teknis, sosialisasi, monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran BLU, kinerja BLU, pengelolaan pendapatan, belanja, kas, piutang, utang, investasi, akuntansi, serta pelaporan dan pertanggungjawaban BLU, melaksanakan proses penelaahan persyaratan, penetapan, dan pencabutan instansi BLU serta peningkatan status kelembagaan BLU, memproses persetujuan Dewan Pengawas BLU, menyusun ikhtisar laporan keuangan BLU, serta menyusun laporan bimbingan teknis serta monitoring dan evaluasi, yang pembagian tugasnya diatur lebih lanjut oleh Direktur Jenderal.

Fungsi Subdirektorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum I/II/III adalah sebagai berikut:

- a. pelaksanaan penelaahan persyaratan instansi pemerintah yang akan menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
- b. pelaksanaan penetapan, pencabutan, dan peningkatan status instansi pengelola keuangan Badan Layanan Umum;

- c. pelaksanaan koordinasi dan analisis atas laporan/rekomendasi Dewan Pengawas Badan Layanan Umum;
- d. penyiapan bahan dan pedoman bimbingan teknis serta monitoring dan evaluasi Badan Layanan Umum;
- e. pelaksanaan bimbingan teknis Badan Layanan Umum;
- f. pelaksanaan monitoring dan evaluasi Badan Layanan Umum; dan;
- g. penyusunan ikhtisar laporan keuangan Badan Layanan Umum.

Sumber Daya Manusia

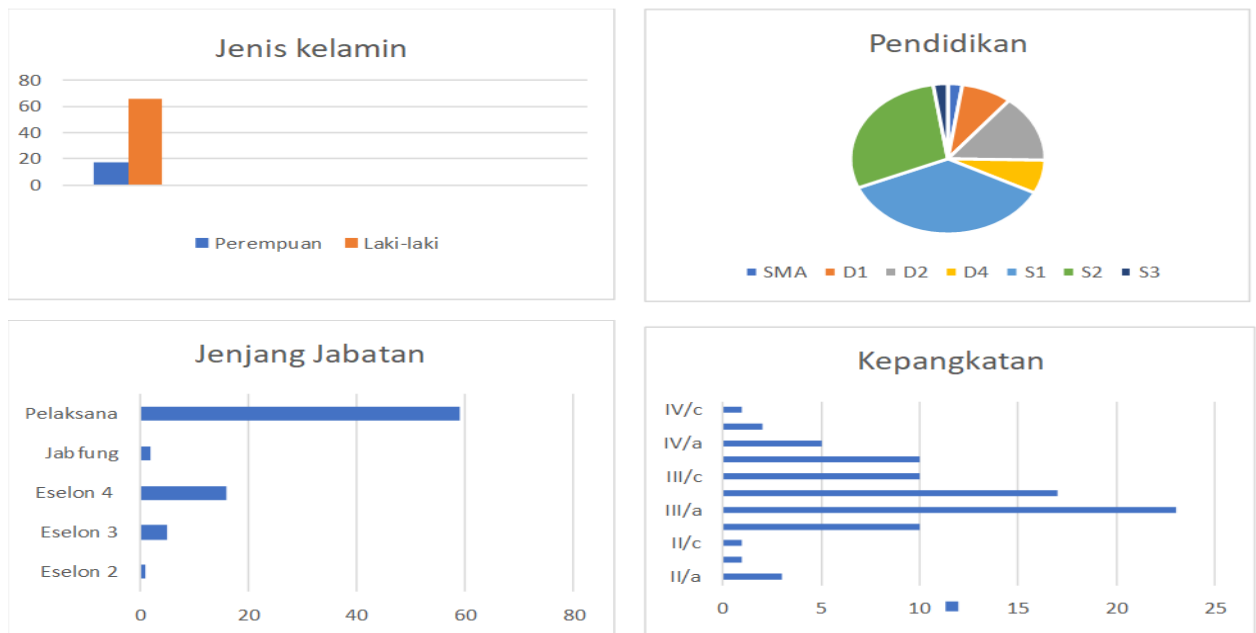
Pegawai merupakan salah satu aset organisasi yang paling penting. Oleh karena itu, pengelolaan yang tepat akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perubahan struktur organisasi tanpa didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai tentu saja tidak akan membawa Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum ke arah pencapaian misi yang dicita-citakan.

Jumlah pegawai Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum per 31 Desember 2021 adalah sebanyak 85 pegawai. Berdasarkan Pendidikan yaitu:

- Strata III (Doktoral) adalah sebanyak 3 pegawai;
- Strata II (Megister) adalah sebanyak 25 pegawai;
- Strata I (Sarjana)/DIV adalah sebanyak 30 pegawai;
- Diploma III adalah sebanyak 12 pegawai;
- Diploma I adalah sebanyak 7 pegawai;
- SMA/SMU sebanyak 2 pegawai.

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah pegawai dengan gender perempuan adalah sebanyak 17 pegawai dan jumlah pegawai dengan gender lelaki sebanyak 68 pegawai, maka dengan banyaknya jumlah pegawai laki-laki diharapkan dapat mencapai tujuan strategis Badan Layanan Umum mudah dicapai dengan banyaknya SDM yang memiliki pendidikan yang tinggi.

Jumlah pegawai: 85 orang



Gambar 1 Informasi SDM

C. Peran Strategis

Tujuan Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Direktorat Pembinaan PK BLU) tahun 2020-2024 difokuskan untuk 'Menciptakan tata kelola investasi dan tata kelola keuangan Badan Layanan Umum yang inovatif dan modern yang mengarah pada pencapaian tujuan Badan Layanan Umum'. Untuk mendukung pencapaian tujuan sebagaimana di atas, Direktorat Pembinaan PK BLU telah menetapkan beberapa sasaran strategis yang ingin dicapai pada tahun 2020 sampai dengan 2024.

Dalam rangka peningkatan kualitas fungsi pembinaan pengelolaan keuangan dan penerapan tata kelola Badan Layanan Umum (BLU) yang lebih baik, kebijakan pembinaan pengelolaan keuangan BLU diarahkan pada redefinisi konsep BLU, regulasi, dan tata kelola yang modern serta peningkatan kinerja keuangan dan pelayanan sesuai dengan prinsip dan standar internasional (*international best practices*). Melalui agenda pembangunan nasional dalam memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan dengan arah kebijakan penguatan pilar pertumbuhan dan daya saing ekonomi maka strategi yang dilakukan Direktorat Pembinaan PK BLU adalah Reformasi Fiskal melalui Penyempurnaan Regulasi PNPB, Peningkatan Kepatuhan dan Intensifikasi Pegawai PNPB, Peningkatan PNPB dari Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), dan kinerja Badan Layanan Umum (BLU), serta pengembangan layanan berbasis digital untuk meningkatkan PNPB, meliputi:

1. Penyempurnaan kebijakan pengelolaan keuangan BLU, khususnya tata kelola BLU
2. Penajaman fungsi pembinaan melalui monitoring, evaluasi, dan penilaian kinerja BLU berbasis Information Communication Technology (ICT)
3. Penguatan dan perluasan sinergi dengan stakeholders BLU (antara lain pembina teknis, BPJS, BLUD, Kemendagri, Pemda, asosiasi industri, penerima layanan, pemeriksa internal, pemeriksa eksternal dan aparat penegak hukum).

Arah kebijakan Kementerian Keuangan untuk Pengelolaan Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Pembiayaan yang Akuntabel dan Produktif dengan resiko yang terkendali memiliki beberapa strategi, yaitu:

1. Penyusunan kebijakan, mengawal perencanaan, proses bisnis, dan evaluasi untuk meningkatkan kualitas layanan Badan Layanan Umum kepada masyarakat, terdiri dari:
 - a. Penyempurnaan standardisasi bimbingan teknis/penguatan kompetensi, penyusunan kontrak kinerja, dan pengkajian RBA
 - b. Simplifikasi dan penyempurnaan kebijakan terkait pengelolaan keuangan BLU dengan meredefinisi konsep BLU dan kelembagaan pelayanan publik
 - c. Penyempurnaan *Information Communication Technology* (ICT) Pengelolaan BLU (perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pertanggungjawaban)
 - d. Penyusunan dan penetapan regulasi kolektif tentang tarif, remunerasi, penetapan, dan pencabutan BLU
2. Perumusan *impact assessment finansial* dan layanan pada Badan Layanan Umum dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, terdiri dari:
 - a. Pengukuran maturitas BLU dalam rangka peningkatan kinerja layanan dan keuangan BLU
 - b. Penyusunan kajian pengelolaan keuangan BLU, yang meliputi penganggaran dan tarif, SDM, remunerasi, PNBP, belanja/beban, pengelolaan kas, investasi, dan aset, serta dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.

Salah satu tujuan dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan adalah Tata Kelola Investasi Pemerintah dan Tata Kelola Keuangan BLU yang inovatif dan modern, maka Direktorat Pembinaan PK BLU memiliki sasaran strategis berupa Peningkatan Produktivitas dan Pelayanan BLU kepada Masyarakat, yaitu:

1. Penyempurnaan kebijakan pelaksanaan terkait pengelolaan keuangan BLU
 - a. Penyusunan Peraturan tentang Penyusunan Laporan Pelaksanaan Tata Kelola BLU
 - b. Penyusunan Peraturan tentang Penilaian Penerapan Tata Kelola BLU
 - c. Penyusunan Peraturan tentang Penyusunan Kontrak Kinerja BLU
 - d. Penyusunan Peraturan tentang Transfer Kas Antar BLU
 - e. Inisiasi Penghimpunan *Endowment Fund* untuk mendukung pendanaan PTN BLU Berkualitas Global
2. Penguatan sinergi, strategi komunikasi, dan publikasi BLU
 - a. Penguatan sinergi pengelolaan BLUD dengan Kemendagri dan Pemda
 - b. Penguatan sinergi pengelolaan BLU dengan *Stakeholder*
 - c. Penguatan Sarana Pembelajaran *Online* BLU
 - d. *Rebranding* BLU dan Direktorat PPKBLU
 - e. Peningkatan konektivitas antar BLU, pembina teknis dan pembina keuangan berbasis IT
 - f. Penguatan sinergi dan kolaborasi antar BLU dalam bentuk sharing sumber daya untuk mencapai pelayanan yang lebih baik.
3. *Reengineering* Proses Bisnis penganggaran, pelayanan pembinaan, monitoring, evaluasi, dan penilaian kinerja BLU
 - a. *Reengineering* proses bisnis monitoring dan evaluasi BLU oleh Kantor Pusat dan Kanwil DJPb
 - b. Penguatan peran dalam Pengelolaan, Efektivitas, Efisiensi dan Produktivitas Pemanfaatan SDM BLU
 - c. Penguatan peran dalam Pengelolaan Kas BLU
 - d. Penguatan Pengawasan Capaian PNBPN BLU
 - e. Sinergi Antara Dewas, SPI dengan Pengelola Keuangan BLU (*three line of Defense*) melalui penyusunan regulasi dan perbaikan proses bisnis
 - f. Penguatan Pembinaan Dewan Pengawas BLU
 - g. Implementasi reward and punishment bagi Satker BLU dalam pencapaian peningkatan PNBPN dan peningkatan layanan
 - h. Pembangunan sistem pembinaan terintegrasi BLU dan BLU-D
 - i. Penyusunan Program Sertifikasi Konsultan Keuangan BLU
 - j. *Reengineering* penyusunan kontrak kinerja BLU
 - k. *Reengineering* Bimbingan Teknis secara online melalui BIOS
 - l. *Reengineering* sistem penganggaran BLU (institusionalisasi review RBA, penerapan PBB, realokasi anggaran antar BLU)
 - m. *Reengineering* Layanan BLU berbasis IT
4. Perumusan dan pemanfaatan kajian dalam rangka penguatan kebijakan Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU

- a. Penyusunan Kajian tema Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU
- b. Pemantauan pemanfaatan kajian melalui pelaksanaan monitoring dan evaluasi tindak lanjut rekomendasi hasil kajian tema pembinaan pengelolaan keuangan BLU

D. Sistematika Laporan

Sistematika Penyusunan LAKIN Tahun 2021 ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum pendahuluan yang memuat tentang tugas, fungsi, struktur organisasi, sumber daya manusia dan peran strategis Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

BAB II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun bersangkutan yang dimulai dengan penjelasan Renstra Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Tahun 2020-2024 khususnya untuk tahun 2020, dilanjutkan dengan penjelasan penetapan/perjanjian kinerja tahun 2020 antara Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dan Direktur Jenderal Perbendaharaan.

BAB III Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja serta perbandingannya dengan realisasi anggaran tahun-tahun sebelumnya.

C. Kinerja Lain – Lain

Pada sub bab ini diuraikan kinerja lainnya Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum pada tahun yang bersangkutan meliputi kinerja dalam inovasi manajemen/pelayanan, inisiatif pemberantasan korupsi, penghargaan, dan capaian lainnya.

BAB IV Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Lampiran

Lampiran LAKIN Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Tahun 2021 meliputi Rencana Kerja Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Tahun 2021, BLU dan isu strategis pada tahun 2021, Laporan *Quickwin* Bios 2.2 *Next Gen: Maturity Rating*, dan Pedoman *Charter* Dewas.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis Direktorat Pembinaan PK BLU memuat arah pelaksanaan dan pencapaian kebijakan strategis organisasi dengan mempertimbangkan dinamika organisasi, berkembangnya peran, jumlah, dan jenis layanan BLU serta bertambahnya satker yang melaksanakan pola pengelolaan keuangan BLU.

Kebijakan strategis Direktorat Pembinaan PK BLU disusun secara sistematis, berkelanjutan, bersinergi secara internal dan eksternal dalam hal ini bersinergi dengan unit-unit terkait lingkup Kementerian Keuangan, Kementerian/Lembaga yang membawahi BLU dan dengan BLU yang sampai akhir tahun 2021 berjumlah 252 BLU.

Rencana strategis Direktorat Pembinaan PK BLU tahun 2020 – 2024 adalah sebagai berikut:

- Pengelolaan Keuangan BLU secara efektif dan efisien
- Pelayanan Publik yang prima
- Kepatuhan atas pengelolaan keuangan BLU yang tinggi
- Formulasi kebijakan pengelolaan keuangan BLU yang berkualitas
- Pembinaan kinerja BLU yang berkesinambungan
- Sistem Informasi PK BLU yang andal dan modern

Rencana strategis tersebut selanjutnya dijabarkan menjadi Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja sebagaimana tabel berikut. Dalam pelaksanaannya terdapat penyesuaian yang dilakukan mengikuti kebutuhan dan dinamika organisasi.

Nomenklatur	Uraian	Target Kinerja			
		2021	2022	2023	2024
Direktorat Pembinaan PK BLU					
Program	Pengelolaan Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko				
Kegiatan	Perumusan Kebijakan dan Keputusan Administratif				
Sasaran Kegiatan	Kebijakan dan Keputusan Administratif Bidang Pengelolaan Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko yang kredibel				
Indikator Kegiatan	Persentase penyelesaian RPMK/RKMK secara tepat waktu	71%	72%	74%	75%
	Penyusunan kebijakan, mengawal perencanaan, proses bisnis, dan				

Nomenklatur	Uraian	Target Kinerja			
		2021	2022	2023	2024
Inisiatif Strategis	<i>evaluasi untuk meningkatkan kualitas layanan Badan Layanan Umum kepada masyarakat</i>				
	<i>Penyempurnaan kebijakan pelaksanaan terkait pengelolaan keuangan BLU</i>				
Kegiatan	Komunikasi, Edukasi, dan Standardisasi				
Sasaran Kegiatan	Persepsi Positif Publik dan Standardisasi Kebijakan yang Berkualitas di Bidang Pengelolaan Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko				
Indikator Kegiatan	<i>Indeks efektivitas edukasi dan komunikasi</i>	87,5	88	88,5	89
Inisiatif Strategis	<i>Penguatan sinergi, strategi komunikasi, dan publikasi BLU</i>				
	<i>Penguatan sinergi pengelolaan BLUD dengan Kemendagri dan Pemda</i>				
Kegiatan	Monev Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko				
Sasaran Kegiatan	Rekomendasi Kebijakan yang Kredibel untuk Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko				
Indikator Kegiatan	<i>Persentase pencapaian target pendapatan BLU</i>	100%	100%	100%	100%
	<i>Persentase BLU yang kinerjanya baik</i>	94%	95%	96%	97%
Inisiatif Strategis	<i>Perumusan impact assessment finansial dan layanan pada Badan Layanan Umum dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi nasional</i>				
Program	Dukungan Manajemen				
Kegiatan	Pengelolaan Organisasi dan SDM				
Sasaran Kegiatan	Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berkinerja Tinggi				
Indikator Kegiatan	<i>Indeks kepuasan pengguna Layanan</i>	4,05 (skala 5)	4,10 (skala 5)	4,15 (skala 5)	4,20 (skala 5)
Inisiatif Strategis	<i>Reengineering Proses Bisnis penganggaran, pelayanan pembinaan, monitoring, evaluasi, dan penilaian kinerja BLU</i>				
Kegiatan	Pengelolaan Sistem informasi dan teknologi				
Sasaran Kegiatan	Sistem Informasi dan Teknologi yang Andal				
Indikator Kegiatan	<i>Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS</i>	85,5%	86%	86%	86,5%
Inisiatif Strategis	<i>BLU Integrated Online System</i>				

1. Visi Kementerian Keuangan

Kementerian Keuangan sebagai institusi pemerintah, untuk tahun Tahun 2020-2024 mempunyai visi, yaitu Menjadi Pengelola Keuangan Negara untuk Mewujudkan Perekonomian Indonesia yang Produktif, Kompetitif, Inklusif, dan Berkeadilan untuk Mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong".

2. Misi Kementerian Keuangan

Kementerian Keuangan melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden nomor 2 (Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing) dan nomor 3 (Pembangunan yang merata dan berkeadilan), dengan upaya:

- 1) Menerapkan kebijakan yang dan berkelanjutan.
- 2) Mencapai tingkat pendapatan negara yang tinggi melalui pelayanan prima serta pengawasan dan penegakan hukum yang efektif.
- 3) Memastikan belanja negara yang berkeadilan, efektif, efisien, dan produktif.
- 4) Mengelola neraca keuangan pusat yang inovatif dengan risiko minimum.
- 5) Mengembangkan proses bisnis inti berbasis digital dan pengelolaan sumber Daya Manusia yang adaptif sesuai kemajuan teknologi.

3. Visi Direktorat Jenderal Perbendaharaan

Visi DJPb Tahun 2020-2024 adalah "Menjadi Pengelola Perbendaharaan Negara yang Unggul di Tingkat Dunia untuk mendukung visi dan misi Kementerian Keuangan: "Pengelola Keuangan Negara untuk Mewujudkan Perekonomian Indonesia yang Produktif, Kompetitif, Inklusif, dan Berkeadilan".

4. Misi Direktorat Jenderal Perbendaharaan

DJPb mendukung misi Kementerian Keuangan nomor 3 (Memastikan belanja negara yang berkeadilan, efektif, efisien, dan produktif) dan nomor 4 (Mengelola neraca keuangan pusat yang inovatif dengan risiko minimum) melalui:

- 1) Mewujudkan pengelolaan kas negara yang pruden, efisien, dan optimal;
- 2) Mendukung kinerja pelaksanaan APBN yang efisien, efektif, dan akuntabel;
- 3) Mewujudkan akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah yang akuntabel, transparan, andal, dan tepat waktu;

- 4) Mewujudkan tata kelola investasi pemerintah yang modern, inklusif, dan berkelanjutan;
- 5) Mewujudkan layanan dan tata kelola keuangan Badan Layanan Umum yang inovatif dan modern;
- 6) Mewujudkan tata kelola sumber daya, proses bisnis, dan sistem teknologi informasi perbendaharaan yang modern, efektif, dan adaptif.

5. Visi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Melalui diskusi secara intensif dengan seluruh elemen Direktorat Pembinaan PK BLU dan organisasi DJPb, tidak hanya di tingkat pusat, tetapi juga di kantor dan BLU, dapat diidentifikasi berbagai potensi dan tantangan yang telah dan akan dihadapi organisasi di masa mendatang, kemudian disusun sebuah visi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, yaitu:

“Mewujudkan pembinaan pengelolaan keuangan BLU yang efektif dan efisien dalam rangka mendukung peningkatan pelayanan kepada masyarakat / *To be professional public service agencies supervisor for promoting good governance and service*”.

Pembina BLU artinya Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan kebijakan dan standardisasi BLU berupa penyusunan norma, aturan, bimbingan teknis, monitoring dan evaluasi terhadap BLU.

Profesional artinya memiliki kompetensi yang terstandar dalam melakukan pembinaan BLU dengan berpegang teguh terhadap aturan, norma dan nilai – nilai yang berlaku dalam organisasi.

Pelayanan dan tata kelola BLU yang baik artinya BLU yang memberikan pelayanan dengan efisien dan produktivitas dalam cara dan prinsip yang sesuai aturan yang berlaku (*comply with the rule*), sesuai dengan etika profesi dan norma masyarakat.

Visi ini disusun untuk memberi arah yang akan ditempuh oleh Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dan dapat mengartikulasikan sosok organisasi secara utuh mencakup seluruh fungsi *treasury* yang ada dan dapat diterjemahkan dan dipahami oleh seluruh elemen dengan mudah sekaligus menginspirasi sehingga mampu direalisasikan dengan baik menuju peningkatan kualitas pelayanan publik dan *good governance*.

6. Misi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Untuk mewujudkan visinya, Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menjalankan misi yang sejalan dengan tugas dan fungsi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dan Misi Direktorat Pembinaan PK BLU yang telah ditetapkan tersebut masih relevan dengan kondisi terkini sebagai langkah strategis dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat melalui fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, yaitu:

➤ **Mendorong penerapan norma, aturan dan standardisasi pengelolaan BLU**

Terkait dengan fungsi pengelolaan keuangan BLU, kinerja akan difokuskan untuk menciptakan mekanisme pengelolaan BLU yang fleksibel, efektif dan efektif melalui penguatan regulasi, tata kelola BLU yang tegas untuk dapat mendorong peningkatan kinerja Satker BLU, dalam rangka mendukung:

- a. Peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
- b. Peningkatan kesehatan kinerja keuangan satker BLU; dan
- c. Peningkatan kompetensi pengelola BLU.

➤ **Memberikan kepastian hukum atas tarif yang dibebankan kepada masyarakat**

Pada Subdirektorat Tarif, Remunerasi dan Informasi akan melakukan penelaahan tarif dengan mekanisme penelaahan dan proses penetapan tarif yang difungsikan untuk memberikan nilai kepastian hukum untuk tarif yang sesuai dibebankan kepada masyarakat.

➤ **Memberikan kepastian hukum atas remunerasi yang sesuai dengan aturan yang berlaku**

Subdirektorat Tarif, Remunerasi dan Informasi akan melakukan penelaahan remunerasi yang disampaikan oleh BLU dengan mekanisme penelaahan dan proses penetapan remunerasi yang difungsikan untuk memberikan nilai kepastian hukum untuk remunerasi yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

➤ **Mendorong peningkatan kinerja dan kualitas layanan BLU**

Mewujudkan peningkatan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip

ekonomi dan produktivitas serta penerapan praktek bisnis yang segat yang berguna untuk mendorong peningkatan kinerja dan kulaitas layanan BLU yang semakin baik untuk masa kini dan di masa mendatang.

Dalam rangka pencapaian misi-misi tersebut di atas perlu ada langkah-langkah strategis yang dapat ditempuh Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dengan melakukan harmonisasi dan integrasi misi-misi yang telah dirumuskan ke dalam sebuah rumusan strategis yang memberikan gambaran yang jelas sehingga seluruh komponen Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dapat berkontribusi secara proaktif sesuai dengan fungsinya masing-masing.

Sebagai bagian dalam melakukan penyempurnaan proses bisnis dan kualitas layanan, Direktorat Pembinaan PKBLU berupaya untuk terus melakukan penajaman fungsi-fungsi yang menjadi domain dan tanggung jawabnya secara berkelanjutan. Keseluruhan fungsi tersebut ditopang oleh semangat reformasi birokrasi untuk senantiasa melakukan penyempurnaan organisasi, tata kelola keorganisasian dan manajemen SDM yang bentuk dan kebijakannya senantiasa disesuaikan dengan perubahan, kebutuhan organisasi, dan para pemangku kepentingan. Berkaitan dengan telah diimplementasikannya alat bantu proses pengelolaan kinerja berbasis *Balance Scorecard* dalam memetakan strategi, target, dan penilaian pencapaian kinerja, Rencana Strategis Direktorat Pembinaan PK BLU dalam lima tahun ini pada prinsipnya bergerak paralel dan diselaraskan dengan Peta Strategi, sebagai produk dari pengelolaan kinerja berbasis *Balance Scorecard*.

7. Nilai-nilai Kementerian Keuangan

Direktorat Pembinaan PK BLU sebagai unit dibawah Direktorat Jenderal Perbendaharaan menjalankan nilai-nilai Kementerian Keuangan dalam rangka mewujudkan Kementerian Keuangan sebagai institusi pemerintahan yang terbaik, berkualitas, bermartabat, terpercaya, dan dihormati. Nilai-nilai ini menjadi dasar dan pondasi bagi pimpinan dan seluruh pegawai Kementerian Keuangan dalam mengabdikan, bekerja, dan bersikap untuk mendukung peningkatan kinerja institusi. Nilai-nilai Kementerian Keuangan dimaksud ditetapkan dalam Keputusan Kementerian Keuangan Nomor 312/KMK.01/2011 tanggal 12 September 2011 tentang Nilai-Nilai Kementerian Keuangan, yang secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Integritas

Dalam integritas terkandung makna bahwa dalam berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak, Pimpinan dan seluruh PNS di lingkungan Kementerian Keuangan melakukannya dengan baik dan benar serta selalu memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral.

Pelaksanaan nilai-nilai Kementerian Keuangan diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku utama integritas sebagai berikut:

- 1) Bersikap jujur, tulus, dan dapat dipercaya;
- 2) Menjaga martabat dan tidak melakukan hal-hal tercela.

b. Profesionalisme

Dalam profesionalisme terkandung makna bahwa dalam bekerja, Pimpinan dan seluruh PNS di lingkungan Kementerian Keuangan melakukannya dengan- tuntas dan akurat berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi.

Pelaksanaan nilai-nilai Kementerian Keuangan diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku utama profesionalisme sebagai berikut:

- 1) Memiliki keahlian dan pengetahuan yang luas;
- 2) Bekerja dengan hati.

c. Sinergi

Dalam sinergi terkandung makna bahwa Pimpinan dan seluruh PNS di lingkungan Kementerian Keuangan memiliki komitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerja sama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan, untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas.

Pelaksanaan nilai-nilai Kementerian Keuangan diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku utama sinergi sebagai berikut:

- 1) Memiliki sangka baik, saling percaya, dan menghormati;
- 2) Menemukan dan melaksanakan solusi terbaik.

d. Pelayanan

Dalam pelayanan terkandung makna bahwa dalam memberikan pelayanan, Pimpinan dan seluruh PNS di lingkungan Kementerian Keuangan melakukannya untuk memenuhi kepuasan pemangku kepentingan dan dilaksanakan dengan sepenuh hati, transparan, cepat, akurat, dan aman. Pelaksanaan nilai-nilai Kementerian Keuangan diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku utama pelayanan sebagai berikut:

- 1) Melayani dengan berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan;
- 2) Bersikap proaktif dan cepat tanggap.

e. Kesempurnaan

Dalam kesempurnaan terkandung makna bahwa Pimpinan dan seluruh PNS di lingkungan Kementerian Keuangan senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik. Pelaksanaan nilai-nilai Kementerian Keuangan diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku utama kesempurnaan sebagai berikut:

- 1) Melakukan perbaikan terus menerus;
- 2) Mengembangkan inovasi dan kreativitas

8. Sasaran Strategis Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Strategi Direktorat Pembinaan Pengelolaan PK BLU untuk mendukung pencapaian 9 (sembilan) sasaran strategis sebagaimana telah disampaikan di atas, adalah sebagai berikut:

a. *Stakeholder Perspective* terdiri atas 1 (satu) sasaran strategis, yaitu:
Pengelolaan keuangan BLU secara efektif dan efisien

Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan penerapan pengelolaan keuangan oleh BLU untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan profesional sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas pelayanannya kepada masyarakat.

b. *Customers Perspective* terdiri dari 1 (satu) sasaran strategis, yaitu:
Birokrasi dan layanan publik yang *agile*, efektif dan efisien

Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan proses monitoring dan evaluasi kinerja BLU berdasarkan hasil survei kepuasan kepada pengguna layanan BLU. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan proses monitoring dan evaluasi kinerja BLU berdasarkan dokumen yang disampaikan sesuai ketentuan.

c. *Internal Process Perspective* terdiri dari 4 (empat) sasaran strategis, yaitu:

1) *Perumusan kebijakan bidang pengelolaan perbendaharaan yang kredibel*

Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan tersedianya kajian dan regulasi mengenai pengelolaan keuangan BLU yang berkualitas.

2) *Komunikasi, edukasi, dan standardisasi yang berkesinambungan*

Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan tata kelola BLU yang efisien dan produktif adalah penyelenggaraan fungsi

organisasi berdasarkan kaidah-kaidah manajemen yang baik dalam rangka pemberian layanan yang bermutu dan berkelanjutan. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan dalam upaya memperkuat implementasi kebijakan di bidang keuangan dan kekayaan negara, maka perlu ada upaya peningkatan pemahaman baik bagi pihak internal maupun eksternal BLU terhadap fungsi kemenkeu sebagai pengelola keuangan dan kekayaan negara. untuk mewujudkan proses monitoring dan evaluasi kinerja satker BLU berdasarkan dokumen berupa laporan yang disampaikan secara tepat sasaran dan sesuai ketentuan.

3) **Pengelolaan pendapatan BLU secara optimal**

Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk pengelolaan pendapatan BLU secara optimal sebagai bentuk pencapaian pendapatan BLU atas peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

4) **Akuntansi dan pelaporan keuangan negara yang akuntabel, transparan dan tepat waktu**

Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan akuntabilitas pertanggungjawaban pengelolaan keuangan negara diwujudkan dengan penyusunan laporan keuangan oleh Pemerintah Pusat. Penyusunan laporan keuangan Pemerintah harus disusun secara profesional dan modern. Kualitas laporan keuangan Pemerintah dapat diidentifikasi dari ketepatan waktu penyelesaian LKPP, ketepatan waktu penyelesaian UU PP APBN, serta opini audit yang baik dari BPK.

d. ***Learning and Growth Perspective*** terdiri dari 3 (tiga) sasaran strategis, yaitu:

1) **Organisasi dan SDM yang optimal dan berkinerja tinggi**

Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan SDM yang Kompeten adalah SDM yang memiliki kepemimpinan yang tepat, mengetahui apa yang akan dilakukan untuk semua informasi yang diterima dan kompetensi yang dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan Organisasi *Fit for Purpose* yang kondusif tercermin dengan adanya perilaku anggota organisasi yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi, hubungan yang harmonis di antara setiap anggota organisasi, serta motivasi dan etos kerja yang tinggi. Organisasi kondusif dapat tercipta jika beberapa faktor berikut dapat berjalan dengan baik antara lain pola komunikasi dan hubungan-hubungan

dalam interaksi antarpersonal yang mempengaruhi suasana kerja; program pengembangan SDM dan kualitas kerja; alur dan prosedur pelaksanaan kegiatan, model jalur koordinasi dan konsultasi dalam pelaksanaan kerja; mekanisme penyampaian pendapat dan tingkat kebebasan dalam menyampaikan pendapat; serta program peningkatan kesejahteraan (termasuk pola jenjang karir). Dengan organisasi yang kondusif, pencapaian tujuan organisasi akan berjalan dengan baik.

2) **Pengelolaan keuangan dan BMN yang efisien, efektif, dan akuntabel**

Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan dana yang tersedia dalam dokumen pelaksanaan anggaran (DIPA), harus dikelola sesuai rencana yang telah ditetapkan dan dapat dipertanggungjawabkan. Pelaksanaan anggaran menggunakan prinsip hemat, efisien, dan tidak mewah dengan tetap memenuhi output sebagaimana telah direncanakan dalam DIPA.

3) **Sistem Informasi dan teknologi yang andal dan terintegrasi**

Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan dalam upaya memperkuat implementasi kebijakan di bidang keuangan dan kekayaan negara, maka perlu ada upaya peningkatan pemahaman baik bagi pihak internal maupun eksternal BLU sehingga diperlukan sistem Informasi teknologi yang dapat memudahkan *stakeholder* untuk mendapatkan informasi secara cepat dan akurat.

9. Arah Kebijakan dan Strategis

a. Arah Kebijakan dan Strategi Direktorat Pembinaan PK BLU

Dalam rangka peningkatan kualitas fungsi pembinaan pengelolaan keuangan dan penerapan tata kelola BLU yang lebih baik, kebijakan pembinaan pengelolaan keuangan BLU diarahkan pada redefinisi konsep BLU regulasi dan tata kelola yang modern serta peningkatan kinerja keuangan dan pelayanan sesuai dengan prinsip dan standar internasional (*international best practices*). Kebijakan tersebut dilakukan dengan strategi sebagai berikut:

- 1) Penyempurnaan regulasi terkait pengelolaan keuangan BLU khususnya meredefinisi dan merancang kembali konsep BLU dalam rangkaian sistem dan kelembagaan pelayanan publik di Indonesia;

- 2) Penajaman fungsi pembinaan, monitoring, evaluasi, dan penilaian kinerja Satker BLU;
- 3) Penyempurnaan Standardisasi Bimbingan Teknis;
- 4) Penyempurnaan Standardisasi penyusunan Kontrak Kinerja;
- 5) Penyempurnaan Standardisasi penelaahan/pengkajian RBA (Rencana Bisnis Anggaran).

b. Kerangka Regulasi

Rancangan PP Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 (PP 23/2005) memuat ekspektasi perbaikan regulasi BLU sesuai dengan perkembangan dan kompleksitas dalam pengelolaan BLU. Tiga aspek yang menjadi titik tolak RPP Perubahan PP 23/2005 adalah asas, orientasi, dan *outcome*.

Pertama, asas baru yang diharapkan dapat mengemuka dalam RPP Perubahan PP 23/2005 adalah asas efisiensi dan kualitas di samping asas akuntabilitas dan produktivitas yang telah tertuang dalam PP 23/2005.

Kedua, orientasi yang diharapkan dalam RPP Perubahan tersebut adalah beralih dari produktivitas layanan dan akuntabilitas pengelolaan keuangan menjadi peningkatan produktivitas dan efisiensi, serta akuntabilitas kinerja keuangan dan layanan guna meningkatkan mutu layanan.

Ketiga, *outcome* yang diharapkan dari RPP Perubahan PP 23/2005 adalah peningkatan pertumbuhan BLU, peningkatan kemandirian fiskal BLU yang semakin baik, dan penguatan misi sosial BLU sehingga masyarakat berpenghasilan rendah dapat mengakses serta memperoleh layanan berkualitas dari BLU.

RPP Perubahan PP 23/2005 memuat lima pokok perubahan, yaitu:

- 1) penguatan landasan hukum;
- 2) harmonisasi dengan pengaturan lain;
- 3) penyederhanaan penetapan BLU;
- 4) pengaturan SDM; dan
- 5) penguatan kelembagaan BLU.

Semakin meningkatnya jumlah dan jenis layanan BLU mengakibatkan perlu adanya pengaturan yang mudah dipahami oleh BLU. Selama ini pengaturan BLU ditetapkan dalam berbagai peraturan Menteri Keuangan, sehingga tidak jarang menimbulkan ketidakpahaman BLU dengan keterkaitan satu peraturan dengan peraturan lainnya. Hal ini

mengakibatkan perlu dilakukannya simplifikasi peraturan yang ada agar mudah dipahami secara keseluruhan oleh seluruh BLU.

Pada tahun 2020 telah ditetapkan Regulasi BLU yaitu Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum tanggal 18 September 2020 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1046) sebagai bentuk simplifikasi dari peraturan-peraturan mengenai pengelolaan BLU. Selain sebagai simplifikasi PMK tersebut memberikan pengaturan yang di PMK sebelumnya belum diatur seperti dewan pengawas dapat membentuk komite audit jika diperlukan, menunjuk KAP untuk melakukan audit, menunjuk penilai *independen* dalam penerapan GCG BLU, dan menunjuk sekretaris Dewas. PMK 129/PMK.05/2020 disebut juga sebagai BLU Simpel. Regulasi BLU yang simpel artinya penyederhanaan proses bisnis dan administratif BLU dengan mendorong pemanfaatan teknologi informasi. Di satu sisi, teknologi informasi dapat membantu proses administratif dalam pembinaan BLU seperti pengajuan usulan penetapan, usulan tarif layanan, dan remunerasi, melalui BLU *Integrated Online System* (BIOS). Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi pada proses bisnis operasional BLU dapat mendorong efisiensi sehingga menghasilkan layanan yang lebih baik.

B. Penetapan/Perjanjian Kinerja

Penetapan Kinerja tahun 2021 dilakukan dengan penandatanganan Kontrak Kinerja Direktur Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dengan Direktur Jenderal Perbendaharaan yang terjabarkan dalam 9 Sasaran Strategis dan 17 Indikator Kinerja Utama. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama tersebut terangkum dalam Peta Strategi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.



Gambar 2 peta strategi

Sasaran strategis Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum untuk mendukung pencapaian sebelas tujuan seperti telah disebutkan di atas adalah sebagai berikut:

1. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan penerapan pengelolaan keuangan oleh BLU untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan profesional sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas pelayanannya kepada masyarakat.
2. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan proses birokrasi dan layanan publik yang *agile*, efektif dan efisien berdasarkan hasil survei kepuasan layanan Direktorat Pembinaan PK BLU dan penyampaian laporan keuangan sesuai ketentuan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan BLU atas pelayanan kepada masyarakat.
3. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan perumusan kebijakan yang optimal dengan penyelesaian regulasi RPMK/RKMK secara tepat waktu untuk memberikan tata kelola BLU yang baik.
4. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk komunikasi, edukasi dan standardisasi yang berkesinambungan adalah pelaksanaan edukasi serta pelaksanaan pencapaian kontrak kinerja untuk penyelenggaraan fungsi organisasi berdasarkan kaidah-kaidah manajemen yang baik dalam rangka pemberian layanan monitoring dan evaluasi yang bermutu dan berkesinambungan.

5. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk pengelolaan pendapatan BLU secara optimal sebagai bentuk pencapaian pendapatan BLU atas peningkatan pelayanan kepada masyarakat.
6. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan akuntabilitas pertanggungjawaban pengelolaan keuangan negara diwujudkan dengan penyusunan laporan keuangan oleh Pemerintah Pusat. Penyusunan laporan keuangan Pemerintah harus disusun secara profesional dan modern. Kualitas laporan keuangan Pemerintah dapat diidentifikasi dari ketepatan waktu penyelesaian LKPP, ketepatan waktu penyelesaian UU PP APBN, serta opini audit yang baik dari BPK.
7. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan organisasi dan SDM yang optimal adalah SDM yang memiliki kepemimpinan yang tepat, mengetahui apa yang akan dilakukan untuk semua informasi yang diterima dan kompetensi yang dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi. Organisasi *Fit for Purpose* yang kondusif tercermin dengan adanya perilaku anggota organisasi yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi, hubungan yang harmonis di antara setiap anggota organisasi, serta motivasi dan etos kerja yang tinggi. Organisasi kondusif dapat tercipta jika beberapa faktor berikut dapat berjalan dengan baik antara lain pola komunikasi dan hubungan-hubungan dalam interaksi antarpersonal yang mempengaruhi suasana kerja; program pengembangan SDM dan kualitas kerja; alur dan prosedur pelaksanaan kegiatan, model jalur koordinasi dan konsultasi dalam pelaksanaan kerja; mekanisme penyampaian pendapat dan tingkat kebebasan dalam menyampaikan pendapat; serta program peningkatan kesejahteraan (termasuk pola jenjang karir). Dengan organisasi yang kondusif, pencapaian tujuan organisasi akan berjalan dengan baik.
8. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan dana yang tersedia dalam dokumen pelaksanaan anggaran (DIPA), harus dikelola sesuai rencana yang telah ditetapkan dan dapat dipertanggungjawabkan. Pelaksanaan anggaran menggunakan prinsip hemat, efisien, dan tidak mewah dengan tetap memenuhi output sebagaimana telah direncanakan dalam DIPA.
9. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan upaya memperkuat implementasi kebijakan di bidang keuangan dan kekayaan negara, maka perlu ada upaya peningkatan pemahaman baik bagi pihak internal maupun eksternal BLU sehingga diperlukan sistem Informasi teknologi yang dapat memudahkan *stakeholder* untuk mendapatkan informasi secara cepat dan akurat.

Penyusunan Kontrak Kinerja Direktur Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Tahun 2021 dimulai sejak bulan November 2020. Sekretariat Ditjen Perbendaharaan c.q. Bagian Organisasi dan Tata Laksana secara intensif melakukan asistensi *refinement* Kontrak Kinerja. Inisiasi *refinement* Kontrak Kinerja dilakukan dengan berpedoman pada Nota Dinas Sekretaris Ditjen Perbendaharaan Nomor ND-3703/PB.1/2020 tanggal 26 November 2020 tentang *Refinement* Kontrak Kinerja Kemenkeu-One-Two DJPB Tahun 2021. Selanjutnya Direktur Pembinaan PK BLU membuat Konsep Kontrak Kinerja Kemenkeu-Two Direktorat Pembinaan PK BLU menyampaikan hasil *refinement* Kontrak Kinerja kepada Sekretaris Ditjen Perbendaharaan dengan ND-633/PB.5/2019 tanggal 20 November 2019.

Pada tanggal 1 Desember 2020 melalui Undangan Direktur Pembinaan PK BLU Nomor UND-346/PB.1/2020 hal *Refinement* Kontrak Kinerja Kemenkeu-One-Two Tahun 2021, diadakan rapat pembahasan bersama para eselon 3 dengan agenda *Refinement* IKU Kemenkeu-One-Two Ditjen Perbendaharaan tahun 2021 terdapat beberapa penyesuaian IKU maupun penyesuaian target (dinaikkan) dengan mengacu pada dokumen Renstra Direktorat Pembinaan PK BLU. Berdasarkan hasil rapat tersebut kemudian disusun masukan kepada Sekretariat Direktorat Jenderal melalui ND-684/PB.5/2020 tanggal 2 Desember 2020 hal Masukan Hasil Reviu Konsep Peta Strategi dan IKU Kemenkeu-One DJPb Tahun 2021.

Kemudian Sekretaris Direktorat Jenderal melalui nota dinas Nomor ND-64/PB.1/2021 tanggal 6 Januari 2021 hal Pembahasan *Refinement* Kontrak Kinerja Kemenkeu-One-Two-Three Lingkup DJPb tahun 2021 dilakukan konsolidasi penyusunan draft Kontrak Kinerja Kemenkeu-One-Two-Three Tahun 2021.

Setelah melalui beberapa kali proses pembahasan, penandatanganan Kontrak Kinerja Kemenkeu-Two dilaksanakan secara daring yang dilaksanakan pada tanggal 29 Januari 2021.

Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan pada Kontrak Kinerja Kemenkeu-Two tahun 2021 terdiri dari 17 IKU, sebagai berikut:

1. Persentase BLU yang kinerjanya baik, dengan target 94%
2. Persentase BLU yang mengimplementasikan *Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation*, dengan target 100%
3. Indeks kepuasan publik atas layanan Dit PPK BLU, dengan target 4,64 (skala 5)
4. Indeks efektivitas implementasi layanan pengguna HAI DJPb pada Direktorat Pembinaan PK BLU, dengan target 3,2 (skala 4)

5. Persentase BLU yang menyampaikan laporan keuangan sesuai ketentuan, dengan target 96%
6. Indeks penyelesaian kebijakan/regulasi prioritas, dengan target 100%
7. Indeks efektifitas edukasi dan komunikasi, dengan target 87,5
8. Indeks kepuasan publik atas layanan BLU, dengan target 4,05 (skala 5)
9. Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU, dengan target 90%
10. Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU, dengan target 77%
11. Persentase pencapaian target pendapatan BLU, dengan target 100%
12. Persentase rekomendasi BPK atas LKPP dan LK BUN yang telah ditindaklanjuti, dengan target 89,5%
13. Nilai rata-rata *hard competency* pegawai, dengan target 78
14. Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal, dengan target 83
15. Nilai kualitas pengelolaan kinerja berbasis *Strategy Focused Organization*, dengan target 84
16. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Dit. PPK BLU, dengan target 95,5%
17. Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS, dengan target 85,5%

Disamping penetapan 17 IKU tersebut, juga ditetapkan 4 Inisiatif Strategis (IS), sebagai berikut:

1. IKU : Persentase BLU yang Kinerjanya baik
 IS : Pengukuran maturitas BLU dalam rangka peningkatan kinerja layanan dan keuangan BLU
Output/Outcome : Implementasi Pengukuran Maturity Rating BLU secara bertahap dalam rangka meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan profesional untuk mendorong peningkatan pelayanan kepada masyarakat
2. IKU : Persentase BLU yang Kinerjanya baik
 IS : Penguatan sinergi pengelolaan BLUD dengan Kemendagri dan Pemda
Output/Outcome : Kajian sinergi dalam penguatan pengelolaan kinerja layanan dan keuangan BLUD dengan Kemendagri dan Pemda
3. IKU : Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS
 IS : BLU *Integrated Online System 2.2*
Output/Outcome : Pengembangan Modul BIOS 2.2 merupakan penyempurnaan dari Modul BIOS 2.1

4. SS : Organisasi dan SDM yang optimal dan berkinerja tinggi
- IS : Tingkat implementasi *Learning Organization* pada Unit Kerja
- Output/Outcome* : Pemenuhan indikator-indikator pengukuran tingkat implementasi *Learning Organization* dengan metode self assessment
Target: Pemenuhan minimal masing-masing indikator self assessment 80%

Adapun pendanaan untuk kegiatan selama 2021 adalah sebesar RP9.136.557.00,00.

BAB III

AKUNTABILITAS KERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran capaian kerja Direktorat Pembinaan PK BLU tahun 2021 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dan realisasi Indikator Kinerja Utama pada setiap perspektif. Dari hasil pengukuran kinerja tersebut, diperoleh capaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum tahun 2021 sebesar 110,53. Nilai tersebut berasal dari capaian kinerja pada setiap perspektif sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

<i>PERSPECTIVE</i>	BOBOT	NILAI
STAKEHOLDER	25%	111,39
CUSTOMER	15%	111,45
INTERNAL PROCESS	30%	113,10
LEARNING AND GROWTH	30%	106,75
NILAI KINERJA ORGANISASI		110,53

Tabel 1 NKO

Perbandingan NKO pada beberapa tahun:

Tahun	NKO
2018	110,72
2019	108,95
2020	110,37
2021	110,53

Tabel 2 Perbandingan NKO

Selama tahun 2021, dari 17 IKU Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum 17 IKU telah berstatus memenuhi target. Capaian 17 IKU tersebut dapat dilihat pada data yang tersaji sebagai berikut:

Kode SS/IKU	SasaranStrategis/Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Nilai
Stakeholder Perspective				
1.	Pengelolaan keuangan BLU secara efektif dan efisien			
1a-CP	Persentase BLU yang kinerjanya baik	94%	96,90%	103,09%
1b-N	Persentase BLU yang mengimplementasikan <i>Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation</i>	100%	100%	117,50%
Customer Perspective				
2.	Birokrasi dan layanan publik yang <i>agile</i>, efektif, dan efisien			
2a-N	Indeks kepuasan publik atas layanan Dit. PPKBLU	4,64	5	107,76%
2b-N	Indeks implementasi layanan HAI DJPB secara berkualitas dan tepat waktu	3,2	3,89	120,00%
2c-N	Persentase BLU yang menyampaikan laporan keuangan sesuai ketentuan	96%	100%	104,17%
Internal Process Perspective				
3.	Perumusan kebijakan bidang pengelolaan perbendaharaan yang kredibel			
4a – N	Indeks penyelesaian kebijakan/regulasi prioritas	100	115,55	112,90%
Internal Process Perspective				
4.	Komunikasi, Edukasi dan Standardisasi yang berkesinambungan			
4a-CP	Indeks Efektifitas Edukasi dan Komunikasi	87,5	89,86	101,39%
4b - N	Indeks kepuasan publik atas layanan BLU	4,05	4,25	104,94%
4c - N	Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU	90%	112,47	120,00%
4d - N	Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU	77%	82,53%	107,18%
5.	Pengelolaan Pendapatan BLU secara optimal			
5a - CP	Persentase pencapaian target pendapatan BLU	100%	214,35%	120%
6.	Akuntansi dan pelaporan keuangan negara yang akuntabel, transparan dan tepat waktu			
6a - CP	Persentase rekomendasi BPK atas LKPP dan LK BUN yang telah ditindaklanjuti	89,5%	100%	111,73
Learning and Growth Perspective				
7.	Organisasi dan SDM yang optimal dan berkinerja tinggi			
7a – N	Nilai rata-rata <i>hard competency</i> pegawai	78	92,57	118,68%
7b - N	Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal	83	92,24	111,13%
7c - N	Nilai kualitas pengelolaan kinerja berbasis <i>Strategy Focused Organization</i>	84	91,04	108,83%

8.	Pengelolaan Keuangan dan BMN yang efisien, efektif, dan akuntabel			
8a - CP	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Dit. PPK BLU	95,5%	97,05	101,62%
9.	Sistem Informasi dan teknologi yang andal dan terintegrasi			
9a - N	Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS	85,5%	90,56	105,92%
NILAI KERJA ORGANISASI			110,53	

Tabel 3 Perhitungan NKO

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas realisasi 17 IKU Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum telah mencapai target yang telah ditentukan. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis disajikan pada penjelasan di bawah ini:

1. Sasaran Strategis (SS) 1:

Pengelolaan keuangan BLU secara efektif dan efisien

- **Indikator Kinerja Utama (IKU):**
- **Persentase BLU yang kinerjanya baik**

BLU yang berkinerja baik adalah BLU yang mendapatkan hasil penilaian kinerja "BAIK" (TS>68) dengan ketentuan hasil penilaian aspek keuangan tidak boleh kurang dari 50%. BLU yang dinilai adalah BLU yang ditetapkan sampai dengan triwulan I tahun 2020. Total Skor (TS) adalah penjumlahan dari hasil penilaian aspek keuangan dan hasil penilaian aspek pelayanan, yang merupakan hasil perhitungan kinerja layanan dan kinerja keuangan BLU.

IKU Persentase BLU yang kinerjanya baik memiliki tujuan mewujudkan penerapan pengelolaan keuangan dan layanan yang efektif melalui peningkatan kinerja keuangan dan kinerja layanan oleh BLU dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

IKU ini merupakan IKU Cascading Peta, dengan polarisasi: maximize, tingkat kendali: moderate, validitas: proxy, dan jenis konsolidasi periode *take last known*, dan periode pelaporan tahunan. Pada tahun 2021 IKU ini memiliki target tahunan sebesar 94% dengan realisasi sebesar 96,90%, sehingga memiliki capaian sebesar 103,09%.

Isu utama:

- BLU yang berkinerja baik diharapkan sudah menggambarkan penerapan tata kelola yang baik pada BLU
- Penilaian BLU saat ini dilakukan dengan berbasis hasil, dalam hal ini kinerja keuangan dan kinerja layanan, diharapkan ada penyempurnaan dalam penilaian yang tidak hanya berbasis hasil namun juga berbasis proses

- Pandemi COVID-19 yang masih berlangsung menyebabkan beberapa BLU masih mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja layanan dan keuangan, akibat adanya kebijakan pemerintah untuk penanganan pandemi covid;

Implikasi:

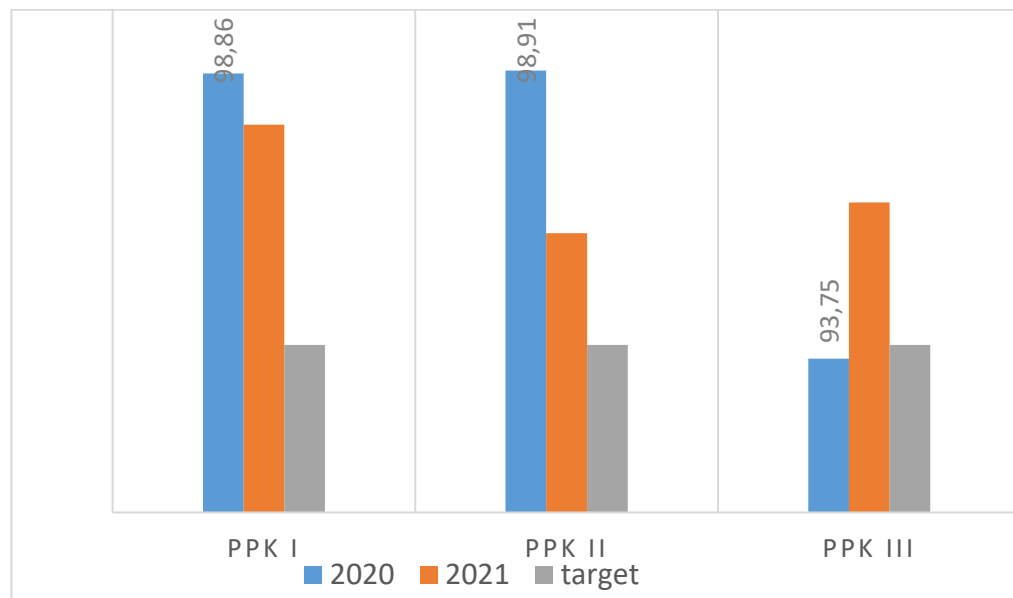
- Beberapa BLU mengalami penurunan kinerja pada aspek kinerja keuangan;
- Target kinerja keuangan dan kinerja layanan cenderung statis sehingga ada potensi tidak selaras dengan target pada KPI BLU.

Akar masalah:

- Penilaian kinerja BLU yang berjalan dilakukan dengan berbasis hasil pada kinerja keuangan dan kinerja layanan
- Pandemi covid yang masih berlanjut sampai akhir tahun 2021 masih mempengaruhi kinerja BLU;

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Telah ditetapkan suatu pedoman penilaian baru dalam PER-11/PB/2021 tentang Pedoman Penilaian Tata Kelola dan Kinerja (Tingkat Maturitas) Badan Layanan Umum
- Implementasi penilaian Maturity Rating sudah diujicobakan kepada BLU yang dipilih untuk piloting
- Melakukan monitoring dan evaluasi BLU secara *on desk* atau *on the spot*
- Melakukan koordinasi dan komunikasi intens dari setiap pembina pada setiap rumpun.
- Membuka jalur diskusi BLU pada sosial media sebagai wadah diskusi, konsultasi dan sharing pengalaman
- Melakukan penyesuaian dan revisi KPI terhadap BLU yang paling berdampak, seperti pada BLU Pengelola kawasan.
- Pelaksanaan penyempurnaan BIOS secara berkelanjutan untuk memfasilitasi BLU dalam penyampaian capaian kinerja BLU.



Grafik 1 perbandingan realisasi kinerja BLU

Perhitungan persentase BLU yang kinerjanya baik dapat diukur melalui Total Skor (TS) adalah penjumlahan dari hasil penilaian aspek keuangan dan hasil penilaian aspek pelayanan, yang merupakan hasil perhitungan kinerja layanan dan kinerja keuangan BLU yang disampaikan melalui aplikasi BIOS, yang dimiliki oleh Subdit Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU I, II dan III dengan formula perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Formula} = \frac{\sum \text{BLU yang berkinerja baik}}{\sum \text{BLU yang kinerjanya dinilai}} \times 100\%$$

dengan rincian sebanyak 219 BLU berkinerja baik dari 226 BLU yang kinerjanya dinilai

- **Indikator Kinerja Utama (IKU):**
- **Persentase BLU mengimplementasikan *Maturity Rating and Evaluation Tools***

Implementasi Pengukuran *Maturity Rating* BLU secara bertahap dalam rangka meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan professional untuk mendorong peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kriteria yang harus dipenuhi adalah BLU yang telah ditetapkan telah lebih dari 3 tahun (khusus BLU yang ditetapkan sejak tahun 2017)

IKU Persentase BLU yang mengimplementasikan *Maturity Rating and Evaluation Tools* bertujuan untuk mewujudkan penerapan pengelolaan keuangan dan layanan yang efektif melalui peningkatan kinerja keuangan dan kinerja layanan oleh BLU dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

IKU ini merupakan IKU baru pada tahun 2021 dengan polarisasi: maximize, tingkat kendali: low, validitas: proxy, dan jenis konsolidasi periode *take last known* dan periode pelaporan: tahunan. Pada tahun 2021 IKU ini memiliki target tahunan sebesar 100% dan realisasi implementasi dapat dilakukan terhadap 47 BLU sehingga capaian sebesar 117,5% yang berarti telah tercapai dari target yang telah ditentukan.

Isu utama:

BLU memiliki rumpun pelayan yang yang berbeda-beda sehingga perlu dilakukan penyesuaian indikator pengukuran kinerja yang *general*, sesuai dengan *best practice* dan dapat diukur dengan baik.

Implikasi:

- Pembuatan standar penilaian kinerja dengan standar yang jelas
- Pembuatan pemahaman manual penilaian yang mudah dipahami
- Pemeringkatan penilaian BLU agar terukur dengan pasti

Akar Masalah:

BLU memiliki beragam kompleksitas dari segi layanan maupun kemampuan untuk memahami konsep *maturity rating* serta penentuan indikator yang sesuai (terutama untuk aspek layanan)

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Sudah dilakukan implementasi *Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation* kepada BLU melalui kegiatan monev *Maturity Rating* secara *on site* kepada BLU *piloting*
- Penetapan PER-11/PB.5/2021 tentang Pedoman Penilaian Tingkat Maturitas Badan Layanan Umum
- Melakukan pendampingan penggunaan kertas kerja BLU maturity rating dengan pelaksanaan Monev, baik secara daring maupun luring.
- Membuat forum internal Dit. PPK BLU untuk menampung masukan dan kendala dalam penerapan *self-assessment* BLU *maturity rating*

$$\text{Formula} = \frac{\sum \text{BLU menggunakan tools maturity BLU}}{\sum \text{target BLU tahun 2021}} \times 100\%$$

Keterangan: target pencapaian 40 satker BLU pada tahun 2021

Subdit	Target	Realisasi	Capaian
PPK I	15	20	133%
PPK II	15	15	100%
PPK III	10	12	120%

Tabel 4. BLU yang mengimplementasikan *maturity rating*

Pengelolaan keuangan BLU secara efektif dan efisien

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2017 s.d. 2021 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2017	KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021
IKU				
<i>Persentase BLU yang kinerjanya baik</i>				
Target: 92%	Target: 93%	Target: 93%	Target: 93%	Target: 94%
Realisasi: 95,54%	Realisasi: 96,65%	Realisasi: 97,18%	Realisasi: 98,11%	Realisasi: 96,90%
Nilai: 103,85	Nilai: 103,92	Nilai: 104	Nilai: 105,49	Nilai: 103,09
IKU				
<i>Persentase BLU yang mengimplementasikan Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation</i>				
				Target: 100%
				Realisasi: 117,5%
				Nilai: 117,5%
Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = 120 x 50% + 103,85x 50% = 111,93	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = 120 x 50% + 103,92 x 50% = 111,96	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = 102 x 50% + 104 x 50% = 103%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 105,49 x 100% = 105,49%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = 103,9 x 50% + 117,5 x 50% = 110,7%

2. Sasaran Strategis (SS) 2:

Birokrasi dan layanan publik yang *agile*, efektif dan efisien

- **Indikator Kinerja Utama (IKU) 1:**
- **Indeks kepuasan publik atas layanan Dit. PPK BLU**

Indeks kepuasan pengguna layanan adalah laporan hasil survey terhadap seluruh customer pengguna layanan BLU. Survey ini dilaksanakan untuk memperoleh mengukur dan gambaran mengenai kinerja pelayanan BLU, sebagai bahan perbaikan dan strategi pembinaan BLU dimasa mendatang. Laporan indeks

kepuasan pengguna layanan dimaksud dilaksanakan pada triwulan akhir tahun 2021.

Tujuan yang ditentukan adalah terjadinya peningkatan kinerja BLU yang semakin baik karena adanya layanan dari Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum yang memberikan layanan sesuai dengan kebutuhan BLU. Meskipun memiliki kondisi geografis letak seluruh satker BLU di seluruh Indonesia dan memiliki cakupan dengan banyaknya jenis layanan BLU yang berbeda-beda tetapi dapat memberikan layanan.

IKU ini merupakan IKU noncascading, mempunyai tingkat kendali: moderate, tingkat validitas: *exact*, jenis konsolidasi periode *take last known* dan polarisasi: *maximize*. Tahun 2021 mempunyai target tahunan yaitu sebesar 4,64 dan terealisasi dengan indeks 5 sehingga capaian adalah sebesar 107,76%. Capaian ini turun dibanding tahun 2020 karena ada kenaikan target dari 4,64 pada tahun 2021. Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum memiliki tindakan yang telah dilaksanakan berupa selalu memonitoring dan menanggapi pertanyaan dan konsultasi dari BLU.

Isu utama:

- Banyaknya variasi rumpun BLU layanan pada Direktorat Pembinaan PK BLU
- Luasnya kondisi geografis letak BLU di seluruh Indonesia
- *Stakeholder* Direktorat Pembinaan PK BLU yang beragam

Implikasi:

- Perlu dibuatkan layanan satu pintu untuk memudahkan pelayanan kepada *stakeholder*
- Dibutuhkan *channel* layanan konsultasi yang terintegrasi dengan berbagai media komunikasi DJPb
- Meningkatkan layanan sosial media Direktorat Pembinaan PK BLU

Akar masalah:

- Media pelayanan pertanyaan Direktorat Pembinaan PK BLU belum dilaksanakan secara terintegrasi
- Belum maksimalnya pelayanan satu pintu pada Direktorat Pembinaan PK BLU

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Survei kepuasan layanan Dit PPK BLU telah dilakukan dengan melibatkan 292 orang responden dari BLU.
- Melayani pertanyaan dan konsultasi BLU baik melalui surat resmi, email, helpdesk PPK BLU dan HAI DJPb
- Melakukan monitoring dan menanggapi pertanyaan dan konsultasi dari BLU

- Melakukan koordinasi dengan Direktorat atau unit Eselon I lain apabila permasalahan menyangkut pihak lain
- Memaksimalkan penggunaan aplikasi meeting secara daring (WAG, Zoom, Google meet, dll) dalam proses koordinasi, rekonsiliasi dan sosialisasi
- Memaksimalkan media sosial Direktorat Pembinaan PK BLU dan BLU sebagai sarana komunikasi dan informasi
- Meningkatkan kompetensi teknis pegawai Direktorat Pembinaan PK BLU agar dapat memberikan layanan prima

Hasil dari perhitungan capaian 2021 sebagai berikut:

Kriteria pembobotan (indeks) merujuk pada KMK nomor 1392/KMK/2016 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik:

- Untuk capaian hasil survei 0% s.d 34% = angka indeks 1
- Untuk capaian hasil survei 35% s.d 50% = angka indeks 2
- Untuk capaian hasil survei 51% s.d 65% = angka indeks 3
- Untuk capaian hasil survei 66% s.d 80% = angka indeks 4
- Untuk capaian hasil survei 81% s.d 100% = angka indeks 5

Pada tahun 2021 survey kepuasan dilakukan terhadap layanan Tarif, Remunerasi dan Informasi BLU dengan UIC Subdirektorat Tarif, Remunerasi dan Informasi Badan Layanan Umum. Dari indeks yang telah ditentukan memiliki capaian sebagai berikut:

1. Layanan Tarif sebesar 81%
2. Layanan Remunerasi sebesar 81%
3. Layanan Informasi sebesar 81%

➤ **Indikator Kinerja Utama (IKU) 2:**
Indeks efektivitas implementasi layanan pengguna HAI DJPb pada Direktorat Pembinaan PK BLU

Dasar hukum operasionalisasi HAI-DJPb yaitu PER 8/PB/2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Layanan *Help, Answer, Improve* Direktorat Jenderal Perbendaharaan melayani penerimaan dan penyampaian informasi serta permasalahan terkait tugas pokok dan fungsi Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

Efektivitas implementasi layanan pengguna melalui HAI DJPb digunakan untuk mengukur kepuasan pengguna layanan atas implementasi layanan *Contact Center* HAI DJPb pada setiap departemen layanan yang dimiliki oleh unit eselon 2 pada lingkup kantor pusat Ditjen Perbendaharaan. Indeks

Efektivitas diukur berdasarkan parameter indeks kualitas layanan dan ketepatan waktu layanan yang dilakukan oleh masing masing departemen layanan yang dimiliki oleh unit eselon 2 lingkup kantor pusat Ditjen Perbendaharaan.

Kualitas layanan adalah tingkat kepuasan dari Pengguna terhadap layanan konsultasi HAI-DJPb yang dapat diukur dan selanjutnya dapat dijadikan bahan kajian untuk dilakukan perbaikan atau penyempurnaan terhadap layanan yang diberikan. Indeks kualitas layanan diukur berdasarkan Survey kepuasan pengguna layanan HAI DJPb terhadap setiap departemen layanan yang dimiliki oleh unit eselon 2 lingkup kantor pusat Ditjen Perbendaharaan. Untuk pelaksanaan survey akan dilakukan secara tahunan dan memiliki bobot 40%.

Acuan pengukuran ketepatan waktu berdasarkan Keputusan Dirjen Perbendaharaan Nomor KEP-272/PB/2017 tentang Katalog Layanan Helpdesk Terintegrasi HAI DJPB dan Service Level Agreement (SLA) yang telah diubah menjadi PER 8/PB/2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Layanan Help, Answer, Improve Direktorat Jenderal Perbendaharaan yaitu sebagai berikut:

- a) Layanan Kategori P1 : SLA: 1 hari kerja (8 jam kerja layanan)
- b) Layanan Kategori P2 : SLA: 2 hari kerja (16 jam kerja layanan)
- c) Layanan Kategori P3 : SLA: 3 hari kerja (24 jam kerja layanan)
- d) Layanan Kategori P4 : SLA: 4 hari kerja (32 jam kerja layanan)
- e) Layanan Kategori P5 : SLA: 5 hari kerja (40 jam kerja layanan)
- f) Jam kerja layanan adalah hari kerja antara pkl. 08.00 sd 16.00 waktu setempat

Indeks ketepatan waktu penyelesaian tiket diukur dengan berdasarkan persentase tiket yang diselesaikan tepat SLA dibandingkan dengan seluruh tiket yang masuk dan memiliki bobot perhitungan sebesar 60%. Dengan range indeks sebagai berikut:

- a) Indeks 1 : $\leq 75\%$ diselesaikan secara tepat waktu
- b) Indeks 2 : $75\% \leq x \leq 85\%$ diselesaikan secara tepat waktu
- c) Indeks 3 : $85\% \leq x \leq 95\%$ diselesaikan secara tepat waktu
- d) Indeks 4 : $95\% \leq x \leq 100\%$ diselesaikan secara tepat waktu

Untuk IKU Kemenkeu-Two merupakan perhitungan berdasarkan indeks kualitas dan indeks ketepatan waktu layanan yang diberikan kepada pengguna untuk seluruh departemen layanan HAI yang berada dibawah direktoratnya.

Tujuan IKU adalah untuk menyempurnakan dan mengembangkan produk dan layanan Perbendaharaan berdasarkan masukan/ usulan dari stakeholder, serta mendorong Direktorat agar dapat menyampaikan jawaban secara tepat waktu tidak melewati batas ketentuan SLA serta untuk memastikan jawaban dapat memberikan kepuasan Pengguna secara maksimal. Selain itu

diharapkan dengan tercapainya efektivitas implementasi layanan pengguna melalui HAI DJPb maka dapat dicapai peningkatan kepercayaan dan kepuasan dari stakeholder.

IKU ini merupakan IKU *non cascading*, dengan polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, validitas: *exact*, dan jenis konsolidasi periode *take last known*. Pada tahun 2021 IKU ini memiliki target tahunan yang telah ditentukan indeks sebesar 3,2 dan realisasi sebesar 3,89, sehingga memiliki capaian sebesar 120% pencapaian target ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan berupa menyelesaikan seluruh tiket yang masuk secara tepat waktu dan selalu berkoordinasi dengan SITP jika mengalami kendala dalam HAI DJPb.

Isu utama:

- Nota Dinas Direktur SITP nomor ND-197/PB.8/2021 tanggal 10 Februari 2021 hal penyampaian Manual IKU Mandatory HAI DJPb, yang menjadikan perubahan formula dan periode IKU menjadi tahunan.
- Media pelayanan konsultasi Direktorat Pembinaan PK BLU belum dilaksanakan secara terintegrasi

Implikasi:

- Melakukan perubahan target untuk 2021 dari 3 menjadi 3,2 pada tahun 2021
- Perubahan formula perhitungan pada IKU perlu dilakukan penyesuaian agar memastikan pelaksanaan survey dan ketepatan waktu penyelesaian pertanyaan dapat dilaksanakan secara tepat waktu.

Akar masalah:

- Belum maksimalnya koordinasi antar layer di Direktorat Pembinaan PK BLU sehingga masih adanya keterlambatan dalam merespon pertanyaan yang telah disampaikan

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Melakukan koordinasi secara intensif dengan Direktorat SITP, seperti untuk perubahan user HAI DJPB di Direktorat PPK BLU
- Menyesuaikan formula IKU Direktur, sesuai dengan ND Direktur SITP nomor ND-197/PB.8/2021 tanggal 10 Februari 2021
- Pengembangan pelaksanaan terintegrasi pencatatan pertanyaan pada aplikasi BIOS
- Menyelesaikan dan melakukan monitoring tiket yang masuk dan melakukan koordinasi pada masing-masing layer
- Melakukan koordinasi dengan SITP dalam pelaksanaan survei

- Melakukan koordinasi dengan unit terkait apabila ada permasalahan yang penyelesaiannya berkaitan dengan unit lain

Dengan formula perhitungan:

Capaian Indeks Efektivitas Implementasi layanan pengguna melalui HAI DJPb =

$$(\sum((\text{Indeks hasil survey} \times \text{Bobot})) + (\text{Indeks Ketepatan waktu} \times \text{Bobot}))$$

Berdasarkan nota dinas Direktur Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan nomor ND-61/PB.8/2022 tanggal 11 Januari 2022, capaian Direktorat PPK BLU adalah:

Direktorat	Survey Kepuasan Pengguna		Ketepatan Waktu		Capaian IKU
	Indeks	Nilai	Indeks	Nilai	
Direktorat PPK BLU	3.72	1.49	4	2.4	3.89

Tabel 5. Capaian 2021

- **Indikator Kinerja Utama (IKU) 3:**
- **Persentase BLU yang menyampaikan laporan keuangan sesuai ketentuan**

Laporan Keuangan sesuai ketentuan adalah laporan keuangan berdasarkan PSAP Nomor 13 yang terdiri dari neraca, laporan operasinal, laporan realisasi anggaran, laporan arus kas, laporan perubahan ekuitas, laporan perubahan SAL dan CaLK. Laporan keuangan dimaksud meliputi laporan keuangan semester II tahun 2020 dan laporan keuangan semester I tahun 2021, dengan tujuan peningkatan kinerja BLU atas pembuatan Laporan Keuangan sesuai dengan ketentuan.

Ketercapaian IKU dilakukan dengan beberapa tindakan yang dilaksanakan melalui kerjasama dengan Direktorat Akuntansi dan Pelaporan Keuangan untuk menyelenggarakan sosialisasi PMK nomor 217/PMK.05/2015 tentang PSAP berbasis akrual nomor 13 tentang penyajian Laporan Keuangan BLU dan PMK Nomor 220/PMK.05/2018 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan keuangann BLU, juga menyampaikan surat peringatan secara formal dengan memberikan informasi kepada BLU terkait pemenuhan kewajiban penyempurnaan Laporan Keuangan, untuk meningkatkan SDM BLU maka dilakukan Bimbingan teknis bagi Kanwil Ditjen

Perbendaharaan agar dapat memberikan bimbingan kepada BLU disekitar Kanwil Ditjen Perbendaharaan.

IKU ini merupakan IKU non cascading, dengan polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, validitas: *proxy*, dan jenis konsolidasi periode *average*. Pada tahun 2021 IKU ini memiliki target semesteran sebesar 96% dan realisasi sebesar 100% sehingga capaiannya adalah sebesar 104,71%.

Isu utama:

- Beberapa BLU belum memiliki sumber daya yang memahami peraturan mengenai pelaporan keuangan BLU

Implikasi:

- Pelaksanaan analisa terhadap laporan keuangan BLU menjadi terlambat
- Pelaksanaan koordinasi secara intensif dengan BLU agar mengirimkan laporan keuangan secara tepat waktu melalui BIOS menghasilkan pencapaian target yang telah ditentukan

Akar masalah:

- Terbatasnya SDM yang dimiliki beberapa BLU terutama dengan latar belakang akuntansi/keuangan
- Beberapa BLU yang besar dan memiliki unit pelaporan yang harus dikonsolidasikan dalam penyusunan dan pelaporan keuangan yang membutuhkan waktu yang relatif lama

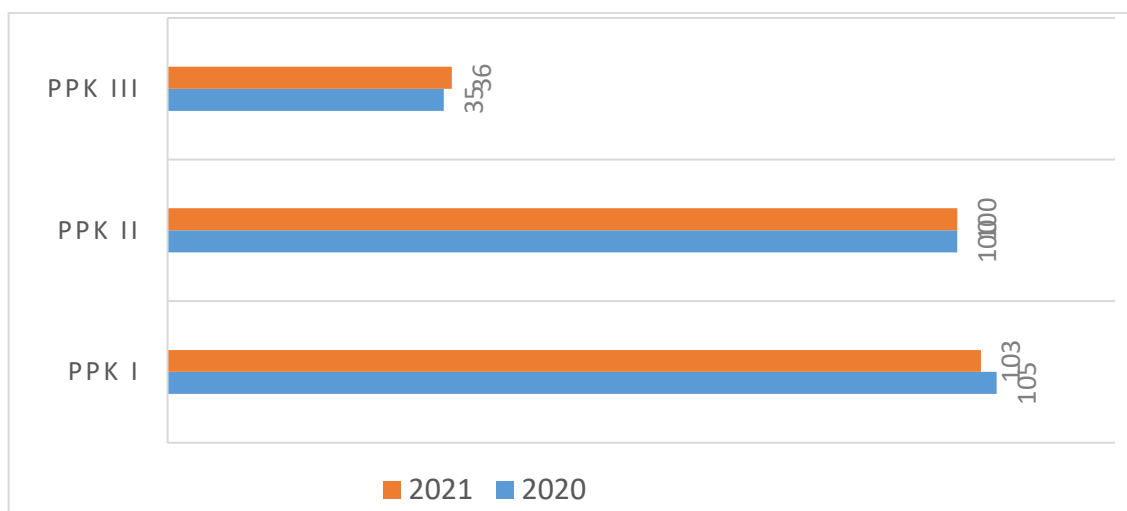
Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Kerjasama dengan Direktorat APK untuk menyelenggarakan sosialisasi Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.05/2015 tentang PSAP Berbasis Akrua Nomor 13 tentang Penyajian Laporan Keuangan BLU dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 220/PMK.05/2018 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan BLU
- Menyampaikan surat peringatan secara formal dan informal kepada BLU terkait pemenuhan kewajiban penyampaian Laporan Keuangan
- Pelaksanaan Bimbingan Teknis BIOS bagi Kanwil Ditjen Perbendaharaan untuk pembekalan pembinaan
- Koordinasi penyampaian laporan keuangan melalui sarana tercepat baik email dan aplikasi BIOS
- Penyampaian surat kewajiban penyampaian laporan keuangan
- Secara intensif dan periodik mengingatkan BLU yang belum memenuhi kewajiban penyampaian LK

$$\text{Formula} = \frac{\sum \text{Laporan Keuangan yang diterima}}{\sum \text{Laporan Keuangan yang seharusnya diterima}} \times 100\%$$

Subdit	LK yang diterima	LK yang harus diterima	Persentase
Subdit PPK I	103	103	100%
Subdit PPK II	100	100	100%
Subdit PPK III	36	36	100%
			100%

Tabel 6. perhitungan penyampaian laporan keuangan



Grafik 4 perhitungan penyampaian laporan keuangan BLU

Perhitungan penyampaian Laporan Keuangan pada Semester II dihitung atas Penyampaian LK BLU pada Semester II tahun 2020 dan laporan keuangan Semester I tahun 2021

Birokrasi dan layanan public yang agile, efektif dan efisien

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sesuai sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2017 s.d. 2021 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2017	KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021
IKU 1: <i>Indeks kepuasan pengguna layanan</i>	IKU 1 <i>Indeks kepuasan publik atas layanan Dit. PPK BLU</i>			
Target: 3	Target: 4,1	Target: 4,15	Target: 4,2	Target: 4,64
Realisasi: 4,06	Realisasi: 4,21	Realisasi: 5	Realisasi: 5	Realisasi: 5
Nilai: 120	Nilai: 102,68	Nilai: 120	Nilai: 119,05	Nilai: 107,76

IKU 2: <i>Persentase penyelesaian layanan konsultasi kepada HAI DJPBN secara tepat waktu</i>	IKU 2: <i>Persentase penyelesaian layanan konsultasi kepada HAI DJPb secara tepat waktu</i>	IKU 2: <i>Indeks efektivitas implementasi layanan pengguna HAI DJPb pada Direktorat Pembinaan PK BLU</i>		
Target: 80%	Target: 95%	Target: 3	Target: 3	Target: 3,2
Realisasi: 100%	Realisasi: 100%	Realisasi: 3,82	Realisasi: 3,87	Realisasi: 3,89
Nilai: 120	Nilai: 105,26	Nilai: 120	Nilai: 120	Nilai: 120
IKU 3: <i>Persentase BLU yang menyampaikan laporan keuangan sesuai ketentuan</i>				
Target: 90%	Target: 93%	Target: 95%	Target: 96%	Target: 96
Realisasi: 100%	Realisasi: 100%	Realisasi: 100%	Realisasi: 100%	Realisasi: 100
Nilai: 109,47	Nilai: 107,53	Nilai: 105	Nilai: 104,17	Nilai: 104,17
Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = 120 x 50% + 120 x 50% = 120%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = 102,68 x 50% + 105,26 x 50% = 103,97%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = (120 x 50%) + (120 x 50%) = 120%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = (119,05 x 28,57%) + (120 x 42,86%) + (104,17 x 28,57%) = 115,21%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = (107,76 x 28,57%) + (120 x 42,86%) + (104,17 x 28,57%) = 111,98%

3. Sasaran Strategis (SS) 3:

Perumusan kebijakan bidang pengelolaan perbendaharaan yang kredibel

- **Indikator Kinerja Utama (IKU):**
- **Indeks penyelesaian kebijakan/regulasi prioritas**

Penyelesaian regulasi prioritas adalah penyelesaian RPKM dalam tahun berkenaan yang masuk dalam program perencanaan/kumulatif terbuka/non perencanaan sesuai dengan ketentuan dan kaidah-kaidah dalam penyusunan peraturan oleh unit eselon II konseptor sampai dengan diundangkan oleh Kementerian Hukum dan HAM untuk PMK atau ditetapkan oleh Menteri Keuangan untuk KMK. Program Perencanaan RPKM/RKMK Kebijakan adalah rangkaian kegiatan perencanaan dan monitoring penyusunan RPKM/RKMK Kebijakan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun oleh unit I/II di lingkungan Kementerian Keuangan, yang dilaksanakan secara terencana, terpadu, dan sistematis serta ditetapkan dalam Keputusan Menteri Keuangan mengenai Program Perencanaan RPKM/RKMK yang Bersifat Kebijakan. Persentase Penyelesaian RPKM/RKMK Kebijakan sesuai Program Perencanaan RPKM/RKMK adalah Jumlah RPKM/RKMK Kebijakan yang tercantum dalam Keputusan Menteri Keuangan mengenai Program Perencanaan yang telah ditetapkan oleh Menteri Keuangan dibandingkan

dengan jumlah RPKM/RKMK Kebijakan yang tercantum dalam Keputusan Menteri Keuangan mengenai Program Perencanaan ditambah jumlah RPKM/RKMK Kebijakan di luar Program Perencanaan dibandingkan dengan jumlah RPKM/RKMK Kebijakan yang ditetapkan ditambah RPKM/RKMK yang telah disimplifikasi dibandingkan dengan jumlah RPKM/RKMK Kebijakan yang ditargetkan akan disimplifikasi.

Komponen perhitungan dalam IKU ini mencakup:

- RPKM/RKMK Program Perencanaan dan/atau Kumulatif Terbuka
- RPKM/RKMK di Luar Perencanaan non Kumulatif Terbuka
- Simplifikasi Regulasi

RPKM/RKMK yang diperhitungkan dalam capaian IKU ini adalah RPKM/RKMK yang bersifat kebijakan. KMK yang bersifat administratif, KMK mengenai Pembentukan Tim dan KMK yang ditandatangani Pimpinan Unit Eselon I atau Eselon di bawahnya atas nama Menteri Keuangan tidak diperhitungkan dalam capaian IKU.

Rancangan penetapan BLU adalah status usulan calon BLU yang ditetapkan/ditolak oleh Menteri Keuangan dengan merujuk norma waktu sebagaimana yang diatur dalam PP 23/2005 sebagaimana telah diubah dengan PP 74/2012 dan PMK 180/PMK.05/2017. Batas waktu yang ditetapkan adalah 3 bulan dihitung sejak usulan dari Menteri/Pimpinan Lembaga diterima secara lengkap sampai dengan rancangan tersebut disampaikan oleh Direktorat Pembinaan PK BLU kepada Menteri Keuangan.

Perumusan rancangan penetapan usulan tarif layanan BLU adalah kegiatan penyusunan Peraturan Menteri Keuangan tentang penetapan tarif layanan yang diusulkan BLU dengan mengacu kepada Peraturan menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum.

Perumusan rancangan penetapan usulan remunerasi BLU adalah kegiatan penyusunan rancangan Keputusan Menteri Keuangan tentang penetapan remunerasi yang diusulkan BLU dengan mengacu kepada Peraturan menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum

Pada tahun 2021 melaksanakan simplifikasi atas perumusan kebijakan yang optimal dengan menggabungkan seluruh produk RPKM dan RKMK menjadi satu IKU yang ada di Kemenkeu-Two dengan memperhitungkan seluruh penyelesaian RPKM/RKMK secara tepat waktu.

Tujuan IKU ini mempunyai tujuan:

- Meningkatkan kualitas perencanaan penyusunan PMK dan KMK yang bersifat kebijakan

- Menetapkan BLU secara efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- Menetapkan tarif layanan BLU dengan mempertimbangkan kontinuitas dan pengembangan layanan, daya beli masyarakat, asas keadilan dan kepatutan, dan kompetisi yang sehat
- Menetapkan remunerasi BLU sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalitasme.

IKU ini merupakan IKU non cascading, memiliki tingkat kendali: *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, jenis konsolidasi periode *take last known*. Tahun 2021 memiliki target semester I sebesar 60% dan semester II sebesar 100% dengan realisasi sebesar 112,9% sehingga memiliki capaian 112,9%.

Isu utama:

Penyusunan peraturan/regulasi terkait BLU memerlukan waktu cukup lama dan relatif sulit untuk bisa dipastikan waktu penyelesaiannya, mengingat dalam proses penyusunan peraturan/regulasi tersebut banyak melibatkan pihak-pihak eksternal Dit.Pembinaan PK BLU, baik lintas eselon II DJPBN maupun lintas eselon I Kementerian Keuangan.

Implikasi:

- Membutuhkan waktu proses yang panjang dalam penyelesaian regulasi sesuai dengan yang direncanakan.
- Pencapaian realisasi melebihi target merupakan hasil komunikasi secara intensif kepada berbagai pihak internal dan eksternal PPK BLU

Akar masalah:

- Terdapatnya beberapa perbedaan pendapat dan persepsi terkait pokok permasalahan atau isu yang menjadi materi dari peraturan/regulasi yang akan disusun.
- Pemenuhan perbaikan dokumen yang membutuhkan waktu

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Perumusan RPKM BLU
- Perumusan RPKM Penetapan BLU
- Perumusan RPKM Penetapan Tarif
- Perumusan RPKM Penetapan Remunerasi
- Melakukan pertemuan tripartit dengan Biro Hukum Setjen dan Direktorat SP terkait substansi PMK dalam rangka percepatan penetapan PMK
- Melakukan komunikasi secara intensif untuk mempermudah penyampaian perbaikan dokumen
- Simplifikasi dokumen

Formula perhitungan untuk mencapai realisasi IKU sebagai berikut:

$$\text{Formula Capaian} = \frac{\sum \text{RPMK/RKMK dalam Program Perencanaan/Kumulatif Terbuka/Non Perencanaan yang diselesaikan sesuai batas waktu}}{\sum \text{RPMK/RKMK dalam Program Perencanaan/Kumulatif Terbuka/Non Perencanaan yang diselesaikan sesuai batas waktu}}$$

Indeks Penyelesaian RPMK sebagai berikut:				
Indeks 20	=	RPMK/RKMK telah dilakukan inventarisasi muatan substansi yang akan diatur		
Indeks 40	=	RPMK/RKMK telah dilakukan <i>drafting</i>		
Indeks 60	=	RPMK/RKMK telah dilakukan pembahasan internal Dit PPK BLU		
Indeks 80	=	RPMK/RKMK telah dilakukan pembahasan antar eselon II DJPb terkait		
Indeks 100	=	RPMK/RKMK telah dilakukan pembahasan antar eselon I terkait		
Indeks 120	=	RPMK/RKMK telah dilakukan pembahsan dengan pihak terkait dan disampaikan ke DSP		
Capaian IKU = Indeks Penyelesaian RPMK/RKMK				

Tabel 7. Realisasi RPMK/RKMK

Perhitungan realisasi:

Capaian IKU = (Indeks 80 sebanyak 6 RPMK/RKMK)+(Indeks 100 sebanyak 17 RPMK/RKMK)+(Indeks 110 sebanyak 18 RPMK/RKMK) + (Indeks 120 sebanyak 66 RPMK/RKMK) / 107

$$= (480+ 1700+1980+7920)/107$$

$$= 112,9$$

Perumusan kebijakan yang optimal

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2017 s.d. 2021 dengan rincian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2017	KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021
IKU 1: <i>Pesentase penyelesaian RPMK/RKMK kebijakan sesuai program perencanaan RPMK/RKMK</i>			IKU 1: <i>Persentase penyelesaian RKMK/RKMK secara tepat waktu</i>	
Target: 65%	Target: 70%	Target: 70%	Target: 70%	
Realisasi: 100%	Realisasi: 100%	Realisasi: N/A	Realisasi: 94,68%	
Nilai: 120	Nilai: 120	Nilai: N/A	Nilai: 120	

IKU 1: <i>Indeks ketetapan waktu tindak lanjut usulan penetapan BLU</i>	IKU 1: <i>Persentase penyelesaian RKMK penetapan BLU secara tepat waktu</i>		-	IKU 1: Indeks penyelesaian kebijakan/regulasi prioritas
Target: 100%	Target: 85%	Target: 90%		Target: 100
Realisasi: 100%	Realisasi: 100%	Realisasi: 100%		Realisasi: 112,9
Nilai: 100	Nilai: 117,65	Nilai: 111		Nilai: 112,9%
IKU 2: <i>Indeks penyelesaian peraturan terkait usulan tarif layanan BLU</i>	IKU 2: <i>Persentase penyelesaian RPKM penetapan tarif layanan BLU secara tepat waktu</i>		-	
Target: 3,25	Target: 60%	Target: 80%		
Realisasi: 3,59	Realisasi: 87,5%	Realisasi: 96,8%		
Nilai: 110,46	Nilai: 120	Nilai: 120		
IKU 3: <i>Indeks penyelesaian peraturan terkait usulan remunerasi layanan BLU</i>	IKU 3: <i>Persentase penyelesaian RKMK penetapan remunerasi BLU secara tepat waktu</i>		-	
Target: 76%	Target: 3	Target: 60%		
Realisasi: 86,6%	Realisasi: 3,78	Realisasi: 82,35%		
Nilai: 113,95	Nilai: 120	Nilai: 120		
Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 120 x 33% + 110,46 x 33% + 120 x 33% = 116,82%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 117,65 x 33% + 120 x 33% + 120 x 33% = 119,22%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 111 x 33% + 120 x 33% + 102 x 33% = 111%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 120 x 100% = 120%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 112,9 x 100% = 112,9%

4. Sasaran Strategis (SS) 4:

Komunikasi, edukasi dan standardisasi yang berkesinambungan

- **Indikator Kinerja Utama (IKU) 1:**
- **Indeks efektivitas edukasi dan komunikasi**

Tingkat pemahaman stakeholders merupakan tingkat daya tangkap peserta (stakeholders) terhadap segala materi yang diberikan pada pelatihan teknis (bimtek atau yang dipersamakan dengan itu). Tolok ukur hasil pelatihan teknis didasarkan pada peningkatan pemahaman peserta atas materi yang diberikan dalam pelatihan untuk satu periode. Untuk bimtek diukur dengan post test sedangkan untuk sosialisasi diukur dengan kuesioner. Jika pada satu periode pelaporan (satu triwulan) terdapat kegiatan bimtek dan kegiatan sosialisasi, maka total nilai efektivitas edukasi dan komunikasi pada triwulan tersebut dibobot sebagai berikut: hasil pos test 60% sedangkan hasil kuesioner 40%.

Dengan tujuan untuk mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan pembinaan teknis perbendaharaan.

IKU ini merupakan IKU non cascading, memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, jenis konsolidasi periode: *average*, dan periode pelaporan semesteran. Tahun 2021 memiliki target yang ditentukan sebesar 87,5 dan terealisasi sebesar 89,86 sehingga memiliki capaian sebesar 101,39%. Ketercapaian IKU ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan konsep edukasi dan komunikasi berupa *training for trainers* dan menyeleksi calon peserta agar peserta yang mengikuti kegiatan ini merupakan SDM terbaik yang sanggup melakukan *transfer of knowledge* kepada koleganya setelah mengikuti kegiatan ini.

Isu utama:

- Kurang optimalnya proses pelaksanaan bimtek menggunakan media streaming akibat pandemi covid-19
- Operator dan *Approval* BIOS BLU yang masih belum familiar aplikasi BIOS

Implikasi:

- Kesulitan dalam memonitoring pelaksanaan praktek penggunaan Aplikasi BIOS pada pelaksanaan bimtek melalui media *streaming*
- Pelaksanaan kegiatan edukasi dan komunikasi membutuhkan waktu yang lama

Akar masalah:

- Pergantian Operator dan *Approval* aplikasi BIOS yang sering terjadi pada BLU
- Seiring dengan perkembangan aplikasi BIOS perlu dilaksanakan bimtek secara terus menerus
- Materi bimtek/sosialisasi yang sulit dipahami oleh peserta

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Publikasi informasi secara lengkap dan mutakhir terkait pengelolaan keuangan BLU melalui *website* blu.djpbk.kemenkeu.go.id dan ruang BLU aplikasi berbasis android
- Penyempurnaan aplikasi BIOS sebagai sarana peningkatan pemahaman mengenai pengelolaan keuangan BLU
- Membatasi dan memfokuskan materi bimtek agar peserta dapat memahami materi secara komprehensif dalam waktu yang tersedia
- Pelaksanaan Bimtek aplikasi BIOS kepada BLU
- Menyampaikan update perkembangan aplikasi BIOS

Indeks efektivitas edukasi dan komunikasi didapatkan dari rata-rata tingkat efektivitas setiap kegiatan pelatihan/sosialisasi/workshop, yang berasal dari nilai kuesioner/pre/post-test kepada peserta.

$$\text{Formula} = \frac{\text{Rata-Rata nilai Pre-test} + \text{Rata-Rata nilai Post-test}}{\text{Nilai maksimal Pre-test} + \text{Post-test}}$$

Semester I Pelaksanaan Bimtek pada 6 April 2021 di ikuti oleh 46 peserta dengan hasil perhitungan rata-rata pre/post-test sebagai berikut:

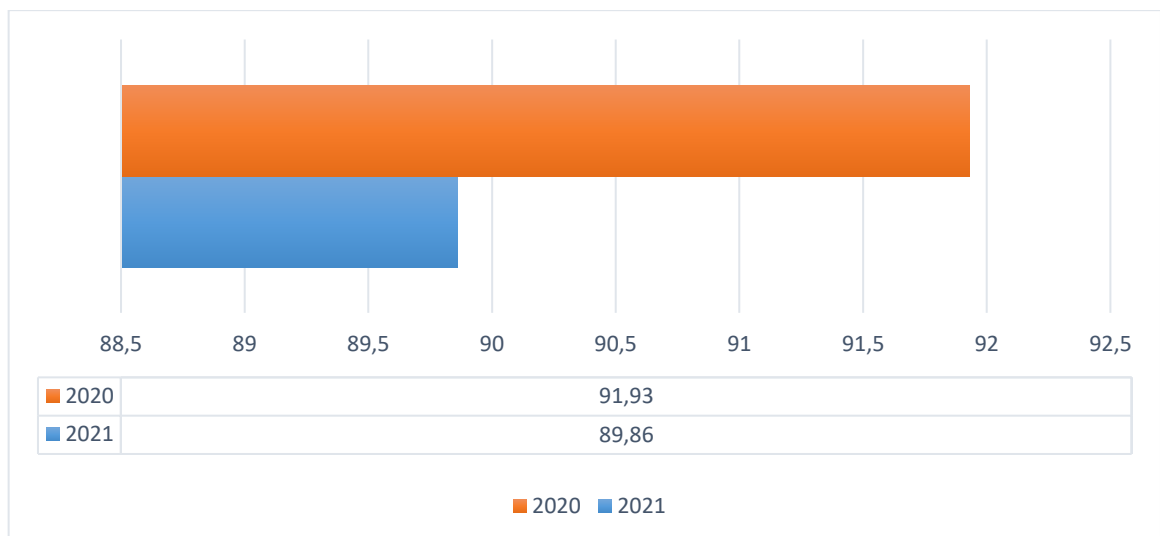
$$= (91,95 / 105) \times \text{konversi } 100$$

$$= \mathbf{87,57}$$

Semester II Pelaksanaan Bimtek pada 21 s.d 23 Desember 2021 di ikuti oleh peserta dari 252 BLU dengan hasil perhitungan rata-rata pre/post-test sebagai berikut:

$$= (89,66 / 100) \times \text{konversi } 100$$

$$= \mathbf{89,66}$$



Grafik 5. Perhitungan perbandingan realisasi efektivitas edukasi

- **Indikator Kinerja Utama (IKU) 2:**
- **Indeks kepuasan publik atas layanan BLU**

Indeks kepuasan pengguna layanan adalah laporan hasil survei terhadap seluruh *customer* pengguna layanan BLU. Survei ini dilaksanakan untuk memperoleh mengukur dan gambaran mengenai kinerja pelayanan BLU, sebagai bahan perbaikan dan strategi pembinaan BLU dimasa mendatang. Laporan indeks kepuasan pengguna layanan dimaksud dilaksanakan pada tahun 2021.

Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja BLU dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

Survey dilakukan oleh pihak ketiga dan tahun 2021 dilakukan oleh Universitas Padjajaran Bandung,

IKU ini merupakan IKU baru pada tahun 2021 dan *non cascading*. Mempunyai polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *low*, tingkat validitas: *exact*, jenis konsolidasi periode *take last known*. Tahun 2021 mempunyai target tahunan indeks sebesar 4,05 (skala 5) dengan realisasi sebesar 4,25 sehingga memiliki capaian 104,94%.

Isu utama:

- Minimnya Informasi terhadap pengguna layanan BLU;
- Luasnya cakupan jenis layanan BLU;
- Luasnya kondisi geografis letak satker BLU di seluruh Indonesia

Implikasi:

- Untuk mendapatkan hasil survey yang obyektif diperlukan jumlah SDM yang besar serta jangka waktu yang banyak;
- Biaya Operasional pelaksanaan survei yang besar.

Akar masalah:

Keterbatasan kapasitas SDM Direktorat PPK BLU untuk melaksanakan survei kepuasan pelanggan BLU, sehingga harus menggunakan pihak ketiga

Tindakan yang telah dilaksanakan:

Survei lapangan telah dilakukan bekerjasama dengan Universitas Padjajaran agar dapat menghasilkan hasil survey yang valid dan dapat dipercaya

- **Indikator Kinerja Utama (IKU) 3:**
- **Persentase pencapaian target kontrak kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU**

Persentase satker yang memenuhi Kontrak Kinerja BLU merupakan pengukuran capaian kinerja BLU berdasarkan target Kontrak Kinerja dengan indikator kinerja yang telah dituangkan dalam kontrak kinerja antara pemimpin BLU dengan Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perbendaharaan. Dengan tujuan mengetahui pencapaian kinerja BLU, sekaligus sebagai komponen dalam penghitungan remunerasi BLU.

IKU ini merupakan IKU *non cascading*, memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, dan jenis konsolidasi periode *take last known*. Tahun 2021 IKU ini memiliki target tahunan yang ditentukan sebesar 90% dengan realisasi sebesar 112,47%, sehingga memiliki capaian sebesar 120%. Ketercapaian IKU ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan penandatanganan kontrak kinerja pada bulan Februari 2021 dan memonitoring pencapaian target pada kontrak kinerja.

Isu utama:

- Pandemi covid yang masih berlangsung mempunyai dampak terhadap capaian KPI BLU
- Turunnya beberapa indikator KPI karena adanya kebijakan pemerintah membatasi aktifitas seperti PPKM
- Terdapat BLU dengan pencapaian Kontrak Kinerja dimulai Semesteran

Implikasi:

- Perlu reviu dan penyesuaian Kontrak kinerja (KPI) Pimpinan BLU dengan Dirjen Perbendaharaan
- Proses pelaksanaan pencapaian Kontrak Kinerja tidak terekam dengan baik
- Pelaksanaan revisi Kontrak Kinerja untuk menyesuaikan besarnya dampak dari pandemi covid

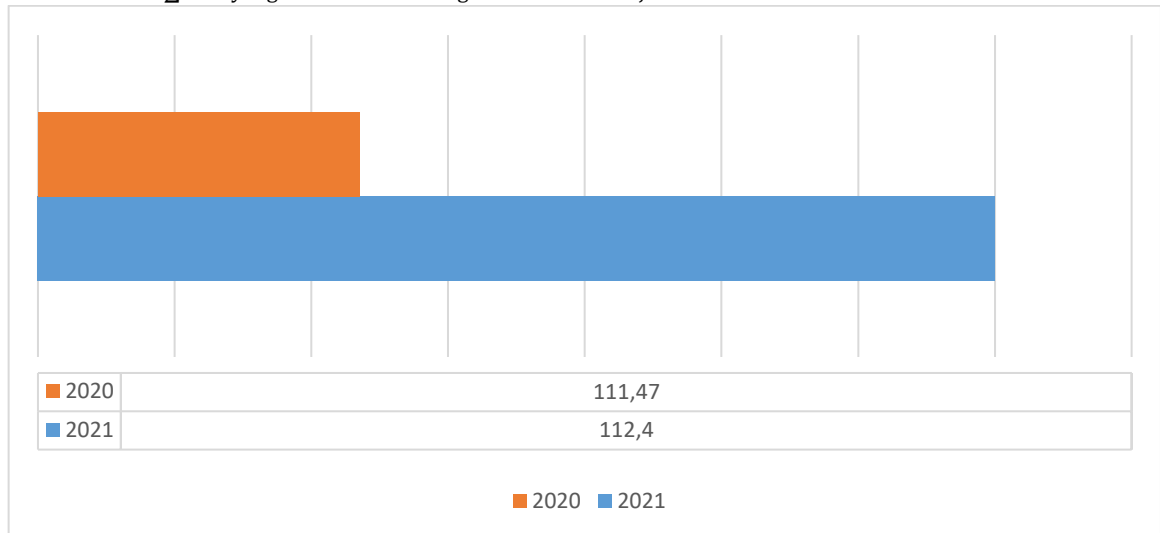
Akar masalah:

- Membutuhkan waktu dan proses untuk membahas penyesuaian KPI secara *one on one* dengan masing-masing BLU
- Pencapaian Kontrak Kinerja tidak dapat dirumuskan, karena memiliki perhitungan rumpun BLU yang berbeda-beda
- Kesiapan BLU berbeda-beda dalam menghadapi pandemi COVID yang berdampak terhadap kinerjanya

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Perumusan kontrak kinerja bersama antara Dit. PPK BLU dan satker BLU
- Menyusun kertas kerja laporan secara triwulan
- Penandatanganan Kontrak Kinerja antara Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU
- Melakukan review ulang dan pembahasan kontrak kinerja bersama antara Dit. PPK BLU dan satker BLU
- Untuk BLU yang paling terdampak, dilakukan revisi KPI menyesuaikan dengan target yang optimis
- Monitoring pencapaian target pada Kontrak Kinerja, secara bulanan oleh masing-masing subdit Pembina

$$\text{Formula} = \frac{\sum \text{Capaian Kontrak Kinerja Pimpinan BLU}}{\sum \text{BLU yang telah menandatangani Kontrak kinerja}} \times 100\%$$



Grafik 6 perhitungan perbandingan realisasi KPI BLU

- **Indikator Kinerja Utama (IKU) 3:**
- **Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU**

Direktorat Jenderal Perbendaharaan secara berkala melakukan monitoring dan evaluasi atas pengelolaan keuangan BLU dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan BLU kepada pengguna layanan. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi tersebut, Direktorat Jenderal Perbendaharaan memberikan rekomendasi beserta batas waktu penyelesaiannya untuk ditindaklanjuti oleh BLU. Selanjutnya dilakukan monitoring yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh rekomendasi telah ditindaklanjuti secara memadai dan tepat waktu. IKU ini ditetapkan untuk mengukur persentase penyelesaian tindak lanjut oleh BLU atas hasil monitoring dan evaluasi yang telah mencapai batas waktu.

Tujuan IKU adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja BLU secara berkesinambungan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

IKU ini merupakan IKU *non cascading* dengan memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, jenis konsolidasi periode *take last known*. Tahun 2021 memiliki target sebesar 77% dengan realisasi sebesar 82,53%, sehingga memiliki capaian sebesar 107,18%. Ketercapaian IKU ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan

menyusun matriks tindak lanjut sebagai alat untuk memastikan seluruh rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi ditindaklanjuti BLU secara tepat waktu.

Meskipun target tahun 2021 tercapai, tetapi mengalami penurunan disbanding tahun 2020. Hal ini disebabkan untuk tahun 2021 terdapat beberapa rekomendasi untuk beberapa BLU terkait revisi tarif dan revisi remunerasi yang penyelesaiannya membutuhkan waktu yang cukup lama.

Isu utama:

- Beberapa BLU dalam penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi memerlukan waktu yang panjang
- Terdapat BLU yang belum menyampaikan progress penyelesaian tindak lanjut hasil monitoring

Implikasi:

- Penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi dimungkinkan terdapat perubahan target-target yang telah ditentukan
- Belum dapat disusun hasil analisis yang komprehensif terkait rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi

Akar masalah:

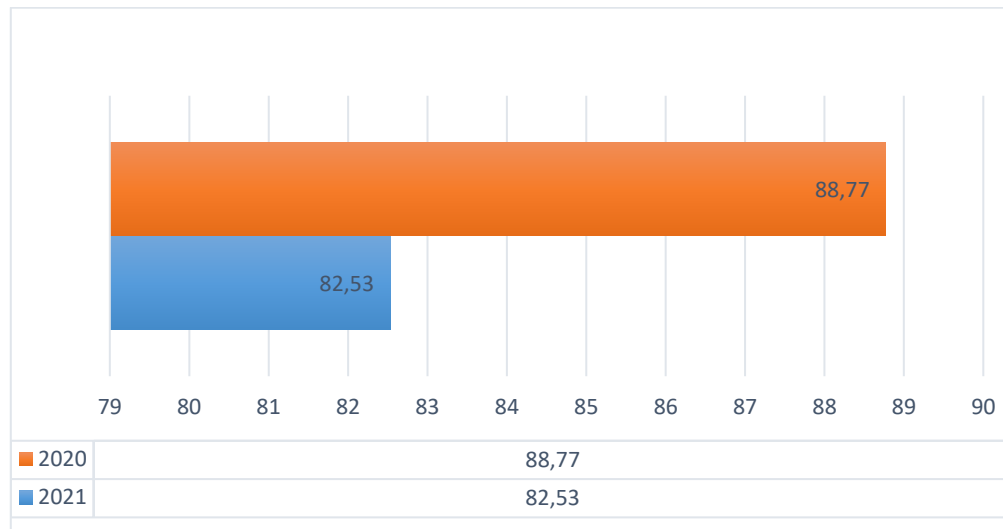
- Penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi memiliki jangka waktu yang harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Menyusun matriks tindak lanjut sebagai alat untuk memastikan seluruh rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi ditindaklanjuti BLU secara tepat waktu
- Koordinasi percepatan penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi BLU dengan K/L induk BLU
- Mengintensifkan pelaksanaan Monitoring dan evaluasi secara on the desk
- Mengintensifkan pelaksanaan Monitoring dan evaluasi secara on line
- Memaksimalkan peran SPI dan Dewas

$$\text{Formula} = \frac{\sum \text{hasil rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU}}{\sum \text{rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang mencapai batas waktu}} \times 100\%$$

Hasil monitoring dan evaluasi sebanyak 727 dan telah ditindaklanjuti hasil monev tersebut sebanyak 600 dengan hasil realisasi 82,53%.



Grafik 7 perhitungan perbandingan realisasi hasil monev BLU

Peningkatan kapasitas pengelola BLU yang berkesinambungan

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2017 s.d. 2021 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2017	KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021
Target: 85	Target: 86	Target: 86	Target: 87	Target: 87
Realisasi: 86	Realisasi: 87,07	Realisasi: 87,07	Realisasi: 89,72	Realisasi: 89,72
Nilai: 101,18	Nilai: 101	Nilai: 101	Nilai: 103,12	Nilai: 103,12
IKU 2: Persentase satker BLU yang memenuhi capaian Key Performance Indicator	IKU 2: Persentase satker BLU yang memenuhi capaian Key Performance Indicator BLU	IKU 2: Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU -		
Target: 90%	Target: 90%	Target: 90%	Target: 90%	Target: 90%
Realisasi: 92,7%	Realisasi: 81,71%	Realisasi: 90,56%	Realisasi: 111,4%	Realisasi: 111,4%
Nilai: 103	Nilai: 90,79	Nilai: 101	Nilai: 120	Nilai: 120
IKU 3: Persentase Kanwil yang menyampaikan laporan pembinaan BLU secara tepat waktu sesuai ketentuan	IKU 3: Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU			
Target: 80%	Target: 65%	Target: 75%	Target: 77%	Target: 77%
Realisasi: 93,94%	Realisasi: 82,14%	Realisasi: 85,46%	Realisasi: 88,77%	Realisasi: 88,77%
Nilai: 120	Nilai: 120	Nilai: 114	Nilai: 115,29	Nilai: 115,29
Nilai SS:	Nilai SS:	Nilai SS:	Nilai SS:	Nilai SS:

Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = $108,81 \times 33,33\%$ $+ 103 \times 33,33\% +$ $120 \times 33,33\% =$ 110,60%	Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = $101 \times 33,33\% +$ $90,79 \times 33,33\% +$ $120 \times 33,33\% =$ 103,93%	Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = $101 \times 33,33\% +$ $101 \times 33,33\% +$ $114 \times 33,33\% =$ 105,33%	Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = $103,12 \times 33,33\%$ $+ 120 \times 33,33\% +$ $115,29 \times 33,33\%$ $= 112,79\%$	Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = $103,12 \times 33,33\%$ $+ 120 \times 33,33\% +$ $115,29 \times 33,33\%$ $= 112,79\%$
--	---	---	--	--

5. Sasaran Strategis (SS) 5:

Pengelolaan pendapatan BLU secara optimal

- Indikator Kinerja Utama (IKU):
- Persentase pencapaian target pendapatan BLU

Pencapaian target pendapatan BLU adalah Persentase Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang diperoleh BLU dari jasa layanan yang diberikan kepada masyarakat, hibah terikat/tidak terikat, dan hasil kerjasama BLU dengan pihak lain dan/atau hasil usaha lainnya, yang tercapai sesuai dengan target dalam UU APBN tahun 2021.

Tujuan dari IKU adalah untuk mengetahui sejauh mana BLU dapat melakukan optimalisasi terhadap sumber daya yang dimiliki dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/jasa dengan tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas serta praktik bisnis yang sehat.

IKU ini merupakan IKU *cascading peta*, memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *low*, tingkat validitas: *exact*, jenis konsolidasi periode: *take last known*. Target pendapatan pada 2021 adalah sebesar Rp58,790,14M dengan realisasi Rp216,016,176M, sehingga memiliki capaian sebesar 214,35%.

Isu utama:

- Kebijakan *refocusing* kegiatan K/L untuk percepatan penanganan pandemi covid-19
- Pada beberapa BLU memiliki sumber pendapatan di luar layanan utama relatif tidak signifikan

Implikasi:

- Pendapatan BLU pada rumpun pengelola barang/jasa, pendidikan tidak dapat diperoleh secara maksimal dengan adanya batasan akibat pandemi covid-19
- Pendapatan BLU sangat bergantung pada layanan utama berupa penyediaan barang/jasa

Akar masalah:

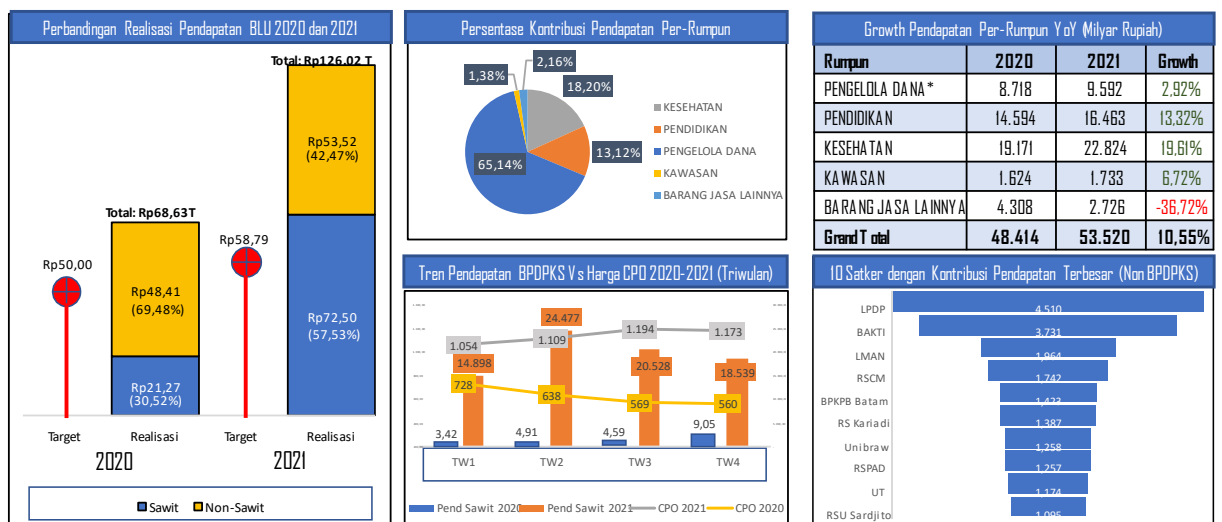
- Dampak dari pandemi covid-19 mempengaruhi pelayanan BLU dalam memaksimalkan layanan BLU
- Beberapa kebijakan pemerintah baik dari K/L dan BLU seperti pelaksanaan *refocusing* anggaran
- Kesiapan BLU merespon dampak pandemi covid-19 yang berbeda-beda

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Membuat laporan *flash report* harian dan prediksi penerimaan secara mingguan
- Koordinasi secara *intens* dengan pembina teknis dalam capaian realisasi penerimaan
- Melakukan analisis prediksi Pendapatan Operasional dan Belanja Operasional (POBO) dan pembina selalu mengingatkan BLU untuk tidak menunda pengesahan ke KPPN
- Melakukan mitigasi resiko pada BLU yang terdampak terhadap pendapatan layanan dan pendapatan pendukung

Kinerja Pendapatan BLU s.d. 31 Desember 2021

"Pendapatan Layanan BLU secara Kumulatif s.d. 31 Desember 2021 mencapai **Rp126.016,176M** atau **214,35%** dari target,



*Minus Realisasi BDPKS

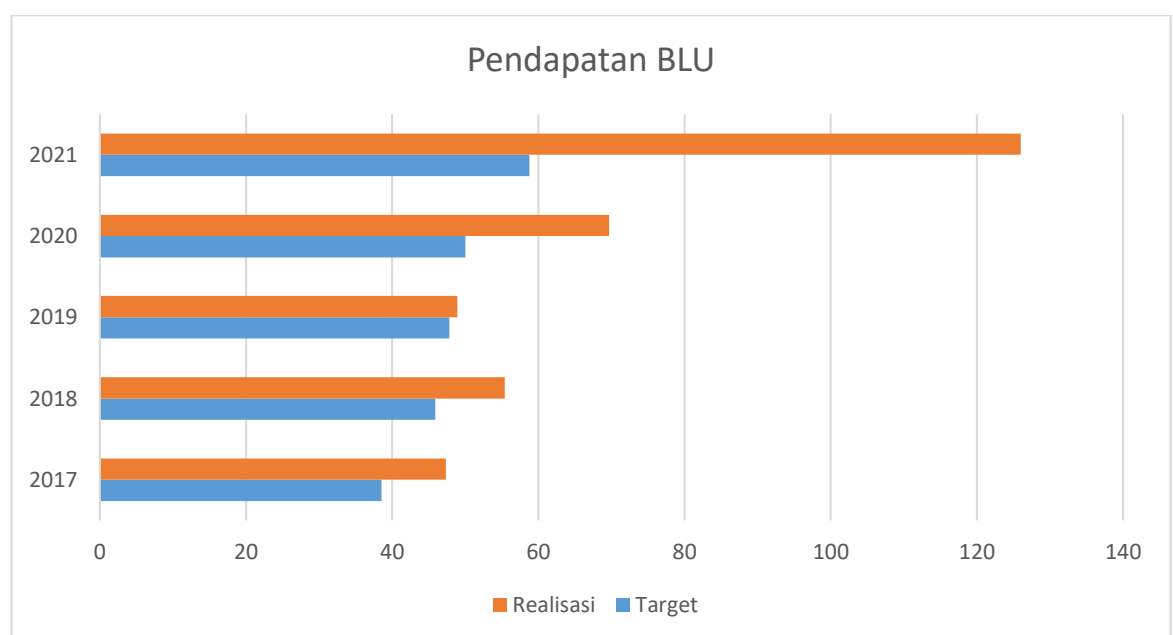
Rumpun	Pendapatan
Kesehatan	22.930.224.980.946
Pendidikan	16.538.063.747.871
Pengelola Dana	82.088.385.862.844
Pengelola Kawasan	1.733.466.955.336
Barang/Jasa Lainnya	2.726.033.974.649
Total	126.016.175.521.646
Target	58.790.144.843.000
Persentase capaian	214,35%

Tabel 8 Perhitungan Pendapatan BLU

Tahun	Target	Realisasi
2017	38,54	47,33
2018	45,9	55,42
2019	47,8	48,9
2020	50	69,68
2021	58,79	126,01

Keterangan: dalam triliun rupiah

Tabel 9 Perbandingan Pendapatan BLU



Grafik 9 pendapatan BLU (dalam triliun rupiah)

Pengelolaan pendapatan BLU secara optimal

Terjadi perubahan Sasaran Strategis pada tahun 2021 semula Pengelolaan keuangan BLU secara efektif dan efisien menjadi Pengelolaan pendapatan BLU secara optimal

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2017 s.d. 2021 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2017	KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021
IKU 1: <i>Persentase pencapaian target pendapatan BLU</i>				
Target: 100%	Target: 100%	Target: 100%	Target: 100%	Target: 100%
Realisasi: 123,27%	Realisasi: 124,9%	Realisasi: 102%	Realisasi: 139,36%	Realisasi: 214,35%
Nilai: 120	Nilai: 120	Nilai: 102	Nilai: 120	Nilai: 120
Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 120 x 100% = 120%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 120 x 100% = 111,96%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 102 x 100% = 102%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 120 x 100% = 120%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 120 x 100% = 120%

6. Sasaran Strategis (SS) 6:

Akuntansi dan pelaporan keuangan negara yang akuntabel, transparan, dan tepat waktu

- **Indikator Kinerja Utama (IKU):**
- **Persentase rekomendasi BPK atas LKPP dan LK BUN yang telah ditindaklanjuti**

Tindak lanjut Pemerintah terhadap rekomendasi BPK pada LHP atas LKPP dan LK BUN perlu diselesaikan sebagaimana yang direkomendasikan oleh BPK. Sesuai dengan pasal 20 UU Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, Pejabat wajib menindaklanjuti rekomendasi dalam laporan hasil pemeriksaan dan memberikan jawaban atau penjelasan kepada BPK tentang tindak lanjut atas rekomendasi dalam laporan hasil pemeriksaan selambat-lambatnya 60 (enam puluh) hari setelah laporan hasil pemeriksaan diterima. BPK memantau pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan, dan memberitahukan hasil pemantauan tindak lanjut dalam hasil pemeriksaan semester. Pemerintah tetap harus menyelesaikan tindak lanjut rekomendasi BPK sampai tindak lanjut tersebut dinyatakan sesuai oleh BPK.

Kementerian Keuangan dan BPK telah mempunyai agenda rutin pembahasan tindak lanjut rekomendasi BPK pada semua LHP yang diterbitkan termasuk didalamnya LHP atas LKPP dan LKBUN. Pembahasan dilakukan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu bulan Januari dan Juli. Hasil

pembahasan (setelah disetujui pimpinan BPK) akan menjadi isi PTL. PTL disampaikan bulan Maret dan September.

Pengukuran penyelesaian tindak lanjut Pemerintah terhadap rekomendasi BPK adalah rekomendasi atas temuan BPK pada LKPP dan LKBUN berdasarkan LHP yang telah selesai ditindaklanjuti oleh Pemerintah sebagaimana action plan dengan timeframe yang ditetapkan dengan menggunakan dua kriteria, yaitu:

- rekomendasi yang sesuai merupakan rekomendasi yang dinyatakan sesuai tuntas oleh BPK dan tercantum dalam PTL LHP;
- rekomendasi yang diusulkan sesuai merupakan rekomendasi yang diusulkan sesuai pada forum pembahasan bersama DJPb, Unit Eselon I, BA BUN terkait dan Itjen.

Tujuan IKU adalah untuk menjamin akuntabilitas dan transparansi pertanggungjawaban keuangan negara.

IKU ini merupakan cascading peta, dengan memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, jenis konsolidasi periode: *take last known*. Pada tahun 2021 memiliki target yang ditentukan sebesar 89,5% dan terealisasi sebesar 100%, sehingga memiliki capaian sebesar 111,73%. Ketercapaian IKU ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan penyampaian masukan tanggapan terhadap rekomendasi BPK yang disampaikan kepada Direktorat APK selaku UIC atas rekomendasi BPK atas temuan pemeriksaan LKPP dan LKBUN secara tepat waktu dan melakukan koordinasi dengan Direktorat APK untuk memastikan bahwa seluruh tindak lanjut dapat disepakati oleh BPK.

Isu utama:

- Terdapat rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas hasil pemeriksaan LKPP dan LKBUN yang merupakan rekomendasi yang terkait dengan tugas dan fungsi unit eselon I/II lain di lingkup Kemenkeu.

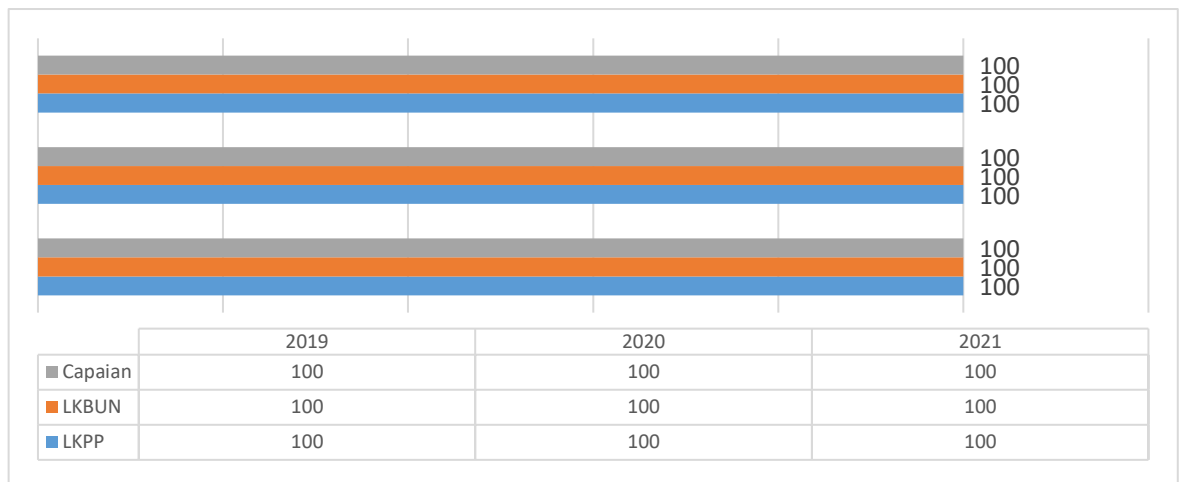
Implikasi:

- Dit. PPK BLU dalam menyelesaikan tindak lanjut atas rekomendasi BPK, harus melakukan koordinasi dengan unit eselon I/II yang belum menyelesaikan rekomendasi yang terkait dengan tugas dan fungsinya masing-masing
- Pencapaian realisasi diatas target dikarenakan komunikasi secara intensif dengan Dit. APK, Unit Eselon I/II lain dan BLU terkait, agar melakukan menindaklanjuti rekomendasi BPK secara tepat waktu.

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Komunikasi seluruh pihak yang terlibat dalam rekomendasi bersama

- Menunjuk PIC pada subdit PIC yang memonitoring dan mengumpulkan kebutuhan data sebagai dasar penyelesaian tindaklanjut BPK
- Melakukan koordinasi dengan BLU terkait, dan Direktorat APK untuk memastikan bahwa seluruh tindak lanjut dapat disepakati selesai oleh BPK.



Grafik 10 penyelesaian rekomendasi yang ditindaklanjuti

Pertanggungjawaban keuangan BLU yang transparan dan akuntabel

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2017 s.d. 2021 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2017	KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2020
IKU 1: <i>Persentase penyelesaian rekomendasi BPK dan hasil pengawasan itjen yang telah ditindaklanjuti</i>	IKU 1: <i>Persentase rekomendasi BPK atas LKPP dan LK BUN yang telah ditindaklanjuti</i>			
Target: 75%	Target: 89%	Target: 89%	Target: 89%	Target: 89%
Realisasi: 85,52%	Realisasi: 95%	Realisasi: 100%	Realisasi: 100%	Realisasi: 100%
Nilai: 114,16	Nilai: 106,74	Nilai: 112	Nilai: 112,36	Nilai: 112,36
Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 114,16 x 100% = 114,16%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 106,74 x 100% = 106,74%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 112 x 100% = 112%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 112,36 x 100% = 112,36%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 112,36 x 100% = 112,36%

7. Sasaran Strategis (SS) 7:

Organisasi dan SDM yang optimal dan berkinerja tinggi

- Indikator Kinerja Utama (IKU) 1:
- Nilai rata – rata *hard competency* pegawai

IKU ini digunakan untuk mengukur tingkat pemahaman para pegawai Direktorat Pembinaan PK BLU terhadap tugas dan fungsi yang mereka jalankan, sehingga outputnya dapat dijadikan sebagai pemetaan *hard competency* pegawai. Teknisnya, para pegawai akan mendapat tes secara *online* yang terdiri dari beberapa soal untuk diselesaikan, yaitu 70% tes eselon IV yang bersangkutan + 30% tes/pengetahuan lainnya.

Pimpinan unit dan atasan langsung agar memberikan bimbingan dan tutorial kepada para pegawai di lingkungan masing-masing. Bagi para pegawai yang berkewajiban mengikuti tes *hard competency* namun berhalangan karena alasan tertentu, maka harus dibuktikan dengan surat keterangan dari pejabat eselon II masing-masing unit, dan capaian IKU pegawai bersangkutan adalah N/A (Not Available). Namun jika tidak disertai surat keterangan, maka capaian IKU bagi pegawai bersangkutan adalah 0 (nol). Pegawai yang tidak mengikuti tes, tidak dimasukkan dalam penghitungan capaian IKU atasan.

Tujuan IKU ini adalah untuk mendorong para pejabat sebagai atasan untuk dapat memetakan dan melakukan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kompetensi para pegawai.

IKU ini merupakan IKU *non cascading*, memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, jenis konsolidasi periode *take last known* dan periode pelaporan tahunan. Pada tahun 2021 memiliki target yang ditentukan sebesar 78 dengan realisasi sebesar 92,57 sehingga memiliki capaian sebesar 118,68%, ketercapaian IKU ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan pelaksanaan GKM secara berkala guna peningkatan atas peraturan-peraturan baru kepada para pegawai dan menyusun pemutakhiran secara berkala rencana pengembangan SDM.

Isu utama:

- pemahaman pegawai terhadap tugas dan fungsi yang masih kurang

Implikasi:

- *Output* dan/atau *outcome* yang dihasilkan dari pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang/tidak maksimal
- Dibutuhkan pengawasan dari atasan langsung untuk pelaksanaan pelatihan baik secara *daring* maupun *luring*

Tindakan yang telah dilaksanakan:

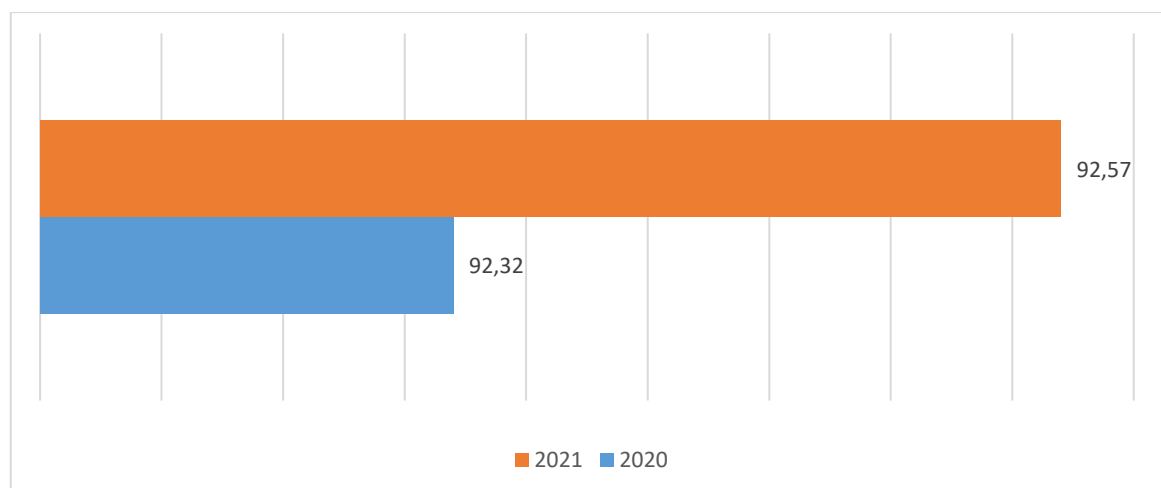
- Mengusulkan minat diklat melalui Aplikasi *Training*
- Menyusun dan melakukan pemutakhiran secara berkala rencana pengembangan SDM
- Pelaksanaan sosialisasi dan GKM secara reguler terhadap peraturan-peraturan baru kepada seluruh pegawai
- *Capacity Building* dilaksanakan melalui daring
- Pelaksanaan kegiatan forum diskusi internal masing-masing Subdit

Formula IKU adalah Nilai rata-rata *hard competency* pegawai

$$\frac{\text{Jumlah nilai } \textit{hard competency} \text{ pegawai Direktorat Pembinaan PK BLU}}{\text{Jumlah pegawai Direktorat Pembinaan PK BLU yang mengikuti tes } \textit{hard competency}}$$

Subdit	Pegawai	Total Nilai	Rata-Rata
Subdit PST	14	1.290	92,14
Subdit TRI	9	824	91,56
Subdit PPK I	10	944	94,40
Subdit PPK II	10	900	90,00
Subdit PPK III	13	1.228	94,46
Total	56	5.184	92,57

Tabel 10. Perhitungan nilai *hard competency*



Grafik 11 perbandingan rata-rata nilai *hard competency*

- **Indikator Kinerja Utama (IKU) 2:**
- **Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal**

Nilai hasil evaluasi merupakan hasil penilaian terhadap pelaksanaan tugas kepatuhan internal yang diimplementasikan pada unit kerja di lingkungan Kantor Pusat, Kantor Wilayah DJPb, dan KPPN. Penilaian tersebut dilakukan oleh Sekretariat DJPb c.q. Bagian Kepatuhan Internal.

Penilaian dilaksanakan dengan berpedoman pada Kepdirjen Perbendaharaan Nomor KEP-239/PB/2020 tentang Pedoman Penilaian Pelaksanaan Tugas Kepatuhan Internal di Lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

Unsur-unsur penilaian pelaksanaan tugas kepatuhan internal pada Direktorat di Kantor Pusat DJPb, terdiri atas:

- Penerapan manajemen risiko (bobot: 35%)
- Pelaksanaan pengendalian intern dan penerapan kode etik/disiplin (bobot: 55%)
- Rekomendasi Laporan Hasil Audit (LHA) Aparat Pengawas Fungsional (bobot: 10%)

Tujuan IKU ini adalah untuk mendukung peningkatan pelaksanaan tugas kepatuhan internal di lingkungan Direktorat Pembinaan PK BLU

IKU ini merupakan IKU non cascading dengan memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, jenis konsolidasi periode *take last known* dan periode pelaporan tahunan. Tahun 2021 memiliki target yang ditentukan sebesar 83 dengan realisasi sebesar 92,24, sehingga memiliki capaian sebesar 111,13%. Ketercapaian IKU ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan melakukan pemantauan atas unsur-unsur kepatuhan internal, terdiri atas:

- Pemantauan pengendalian intern;
- Pengelolaan penerapan manajemen risiko;
- Pemantauan kode etik dan disiplin pegawai;
- Rapat Evaluasi Manajemen Risiko secara berkala bersamaan dengan Dialog Kinerja Organisasi;
- Penyampaian Laporan Manajemen Risiko secara tepat waktu.

Isu utama:

Belum meratanya pemahaman pentingnya pengendalian intern, khususnya manajemen risiko

Implikasi:

- Potensi terdapatnya penanganan risiko yang tidak tepat sehingga menghambat capaian kinerja organisasi.
- Dibutuhkan Kelengkapan dokumen dalam rangka pemantauan kepatuhan internal

Akar masalah:

- Koordinasi pengumpulan dokumen yang memerlukan waktu terkait dokumen BLU
- Dokumen penetapan BLU dan Penetapan tarif layanan membutuhkan periode waktu triwulanan yang berbeda
- Kurangnya sosialisasi manajemen risiko kepada seluruh pegawai secara berkala

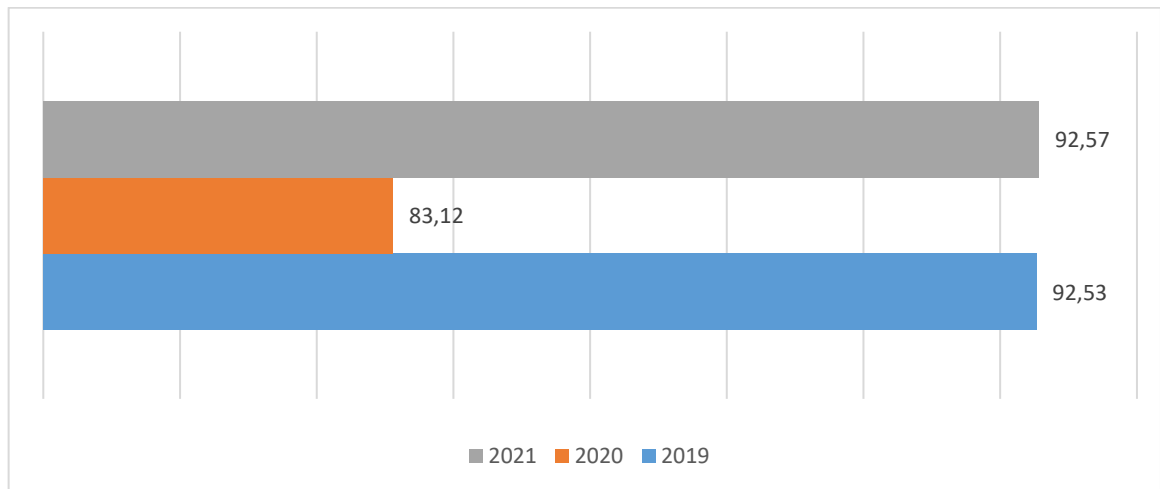
Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Rapat Evaluasi Manajemen Risiko secara berkala bersamaan dengan Dialog Kinerja Organisasi
- Penyampaian Laporan Manajemen Risiko secara tepat waktu

Sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor KEP-324/PB/2021, capaian Direktorat Pembinaan PK BLU adalah:

Komponen Penilaian			Total Nilai
Penerapan Manajemen Risiko	Pelaksanaan Pengendalian ltern dan Penerapan Kode Etik/Disiplin Pegawai	Rekomendasi Laporan Hasil Audit (LHA) Aparat Pengawas Fungsional	
29,57	52,67	10	92,24

Tabel 11. Nilai Kepatuhan Internal



Grafik 12 perbandingan nilai KI

- **Indikator Kinerja Utama (IKU) 3:**
- **Nilai kualitas pengelolaan kinerja berbasis *Strategy Focused Organization***

Dalam rangka mendorong komitmen pimpinan dan seluruh pegawai terhadap pelaksanaan pengelolaan kinerja di masing-masing unit lingkup Ditjen Perbendaharaan, telah disampaikan matriks langkah-langkah peningkatan kualitas pengelolaan kinerja. Langkah-langkah peningkatan kualitas pengelolaan kinerja dimaksud merupakan panduan bagi unit kerja lingkup Ditjen Perbendaharaan untuk melaksanakan action plan yang implementatif berdasarkan prinsip-prinsip *Strategy Focused Organization* (SFO). Sebagai bentuk apresiasi terhadap upaya-upaya peningkatan kualitas pengelolaan kinerja di lingkungan Ditjen Perbendaharaan, Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan pengelolaan kinerja di unit masing-masing.

Penilaian dimaksud dilaksanakan berdasarkan parameter sebagai berikut:

- Nilai Kuantitatif pemenuhan unsur-unsur peningkatan kualitas pengelolaan kinerja periode sampai dengan triwulan III 2021 (60%);
- Nilai NKO Unit periode tahunan 2020 (40%).

Tujuan IKU adalah untuk meningkatkan pelaksanaan pengelolaan kinerja di setiap unit lingkup Ditjen Perbendaharaan.

IKU ini memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: moderate, tingkat validitas: proxy, jenis konsolidasi periode take last known, dan periode laporan: tahunan. Pada tahun 2021 IKU ini memiliki target yang ditentukan sebesar 84 dan terealisasi sebesar 91,04 sehingga memiliki capaian sebesar 108,38%, ketercapaian IKU ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan, yaitu:

- Koordinasi secara intensif dengan Bagian OTL, Setditjen Perbendaharaan;
- Mengikuti seluruh rapat pengelolaan kinerja dengan Setditjen Perbendaharaan;
- Dialog Kinerja Organisasi secara berkala bersamaan dengan Rapat Evaluasi Manajemen Risiko;
- Penyampaian Laporan Capaian IKU secara tepat waktu;
- Penyampaian Laporan Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja secara tepat waktu;
- *Capacity Building* dengan tema peningkatan kinerja.

Isu utama:

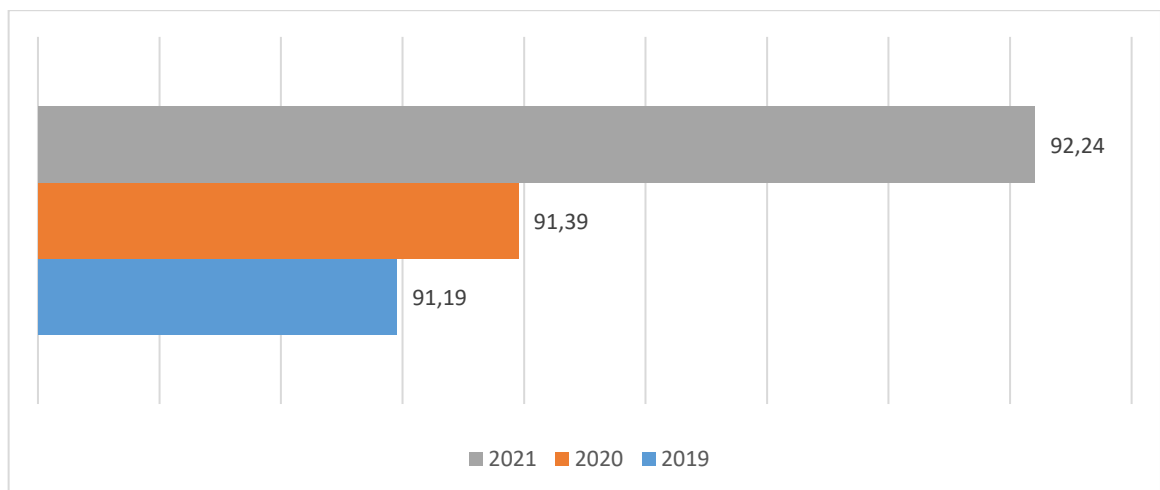
Belum meratanya pemahaman pentingnya pengelolaan kinerja

Implikasi:

Potensi terdapatnya langkah-langkah peningkatan pengelolaan kinerja yang tidak dilaksanakan

Akar masalah:

Kurangnya minat pegawai untuk mempelajari dan melaksanakan langkah-langkah pengelolaan kinerja



Grafik 13 perbandingan nilai SFO

SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2017 s.d. 2021 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2017	KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2020
IKU 1: <i>Nilai rata – rata hard competency pegawai</i>				
Target: 75	Target: 77	Target: 77	Target: 77	Target: 78
Realisasi: 93,27	Realisasi: 94,78	Realisasi: 94,58	Realisasi: 92,32	Realisasi: 92,57
Nilai: 120	Nilai: 120	Nilai: 120	Nilai: 119,20	Nilai: 118,68
IKU 2: <i>Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal</i>				
Target: 77	Target: 78	Target: 83	Target: 83	Target: 83
Realisasi: 91,29	Realisasi: 91,98	Realisasi: 92,53	Realisasi: 83,12	Realisasi: 92,24
Nilai: 118,56	Nilai: 117,92	Nilai: 111	Nilai: 100,14	Nilai: 111,13
IKU 3: <i>Persentase implementasi inisiatif RBTK</i>				
Target: 90%	Target: 81	Target: 83	Target: 83	Target: 84
Realisasi: 100%	Realisasi: 89,07	Realisasi: 91,19	Realisasi: 91,39	Realisasi: 91,04
Nilai: 111,11	Nilai: 109,96	Nilai: 110	Nilai: 110,1	Nilai: 108,38
Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 120 x 33,33% + 111,1 x 33,33% + 118,75 x 33,33% = 116,58%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 120 x 33,33% + 117,9 x 33,33% + 109,96 x 33,33% = 115,95%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 120 x 33,33% + 111 x 33,33% + 110 x 33,33% = 113,66%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 119,9 x 33,33% + 100,1 x 33,33% + 110,1 x 33,33% = 110,04%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 118,68 x 33,33% + 111,13 x 33,33% + 108,38 x 33,33% = 113,32%

8. Sasaran Strategis (SS) 8:

Pengelolaan keuangan dan BMN yang efisien, efektif, dan akuntabel

- **Indikator Kinerja Utama (IKU):**
- **Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Dit. PPK BLU**

Dana yang tersedia dalam dokumen pelaksanaan anggaran (DIPA), harus dikelola sesuai rencana yang telah ditetapkan dan dapat dipertanggungjawabkan. Pelaksanaan anggaran menggunakan prinsip hemat, efisien, dan tidak mewah dengan tetap memenuhi output sebagaimana telah direncanakan dalam DIPA.

Perhitungan IKU "Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran" pada level Direktorat lingkup Kantor Pusat DJPb mengacu pada Surat Edaran

Nomor 8/MK.1/2020 tanggal 23 Maret 2020 tentang Tata Cara Penghitungan Indikator Kinerja Utama Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran di Lingkungan Kemenkeu.

Ruang lingkup perhitungan IKU "Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran" mencakup aspek kualitas serta aspek tata kelola dan administratif yang ada pada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Keuangan. Aspek kualitas didapat atas capaian Output. Aspek tata kelola dan administratif didapat atas capaian kualitas pelaksanaan anggaran pada komponen Realisasi anggaran, Halaman III DIPA, Revisi DIPA, Penyelesaian Tagihan, dan Data Kontrak. Formula perhitungan capaian dan bobot atas komponen-komponen tersebut mengacu pada peraturan tentang Petunjuk Teknis penilaian IKPA kementerian/Lembaga yang berlaku

Tujuan IKU ini adalah untuk mengukur kualitas pelaksanaan anggaran sesuai ketentuan IKPA dan meningkatkan kualitas pengelolaan anggaran.

IKU ini merupakan IKU cascading peta dengan memiliki polarisasi: maximize, tingkat kendali: moderate, tingkat validitas: proxy, jenis konsolidasi periode: take last known dan periode pelaporan triwulanan. Tahun 2021 memiliki target yang ditentukan sebesar 95,5% dengan realisasi sebesar 97,05%, sehingga memiliki capaian sebesar 101,62%.

Isu utama:

- Pandemi Covid dan perpanjangan PPKM menyebabkan adanya pergeseran jadwal kegiatan yang telah direncanakan
- Mundurnya waktu proses pengadaan barang dan jasa
- Diselenggarakannya BLU Expo pada triwulan IV

Implikasi:

- IKU persentase kualitas pelaksanaan anggaran pada Direktorat Pembinaan PK BLU tidak tercapai sesuai dengan target yang ditentukan pada TW III, namun dapat dicapai pada TW IV (IKU tahunan)

Akar masalah:

- Masih berlangsungnya pandemi menjadi kendala dan membuat seluruh jadwal kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan normal serta ada efisiensi dana yang digunakan untuk membiayai BLU expo.
- Beberapa kegiatan yang telah direncanakan sempat mengalami perubahan pola pelaksanaan, seperti monev *on site* menjadi *online*

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Pemantauan secara terus menerus terkait realisasi penyerapan anggaran dan pencapaian output.

- Melakukan koordinasi dengan masing-masing pengelola kegiatan untuk memastikan bahwa seluruh anggaran dapat terserap dan output kegiatan dapat tercapai.
- Mengoptimalkan kegiatan dan realisasi anggaran sesuai dengan rencana
- Adanya kebijakan PPKM, mekanisme pembinaan untuk Satker BLU disesuaikan, yang semula dilakukan secara *onsite* menjadi *online*.
- Monitoring dari Kasubdit atas pelaksanaan seluruh kegiatan oleh PIC Kegiatan sesuai dengan RPD

INDIKATOR REALISASI ANGGARAN

	Trajecory	Pagu	Realisasi s.d. Q-4 (kumulatif)	% Realisasi terhadap Pagu	Capaian Penyerapan
1	2	2	3	4=3/2*100%	3=4/2
Penyerapan Anggaran sd. Q-1	15%	6,292,879,000	386,785,824	6.15%	40.98%
Penyerapan Anggaran sd. Q-2	40%	6,292,879,000	1,237,791,564	19.67%	49.17%
Penyerapan Anggaran sd. Q-3	70%	4,473,069,000	3,302,306,252	73.83%	100.00%
Penyerapan Anggaran sd. Q-4	90%	5,814,396,000	5,806,255,101	99.86%	100.00%
Nilai Indikator Penyerapan Anggaran s.d. Triwulan IV					72.54%

Capaian IKU Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Tahun 2021

INDIKATOR IKU		BOBOT	NILAI	HASIL
1	Realisasi anggaran	15%	72,54%	10,88%
2	Halaman III DIPA	5%	74,90%	3,75%
3	Revisi DIPA	5%	100,00%	5,00%
4	Penyelesaian Tagihan	10%	100,00%	10,00%
5	Data kontrak	10%	100,00%	10,00%
6	Capaian Output	17%	120,00%	20,40%
7	Pagu Minus	5%	100,00%	5,00%
TOTAL		67,00%		65,03%
NILAI CAPAIAN IKU PKPA Q4 (TAHUNAN)		97,05%		

Table 12. Data Kualitas Pelaksanaan Anggaran

Pengelolaan keuangan yang optimal

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2017 s/d 2021 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2017	KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2020
Target: 95%	Target: 95%	Target: 95%	Target: 95%	Target: 95%
Realisasi: 101,1%	Realisasi: 98,47%	Realisasi: 93,26%	Realisasi: 100%	Realisasi: 97,05%
Nilai: 106,36	Nilai: 103,66	Nilai: 98,16	Nilai: 105%	Nilai: 105%
Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 106,36 x 100% = 106,36%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 103,66 x 100% = 103,66%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 98,16 x 100% = 98,16%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 105 x 100% = 105%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 105 x 97,05 = 101,62%

9. Sasaran Strategis (SS) 9:

Sistem informasi dan teknologi yang andal dan terintegrasi

- **Indikator Kinerja Utama (IKU) 1:**
- **Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS**

Implementasi BIOS sesuai dengan ketentuan pada perdirjen penggunaan BIOS mengamanatkan BLU untuk secara aktif menggunakan Modul-modul yang telah tersedia pada BIOS. Kepatuhan dan keaktifan BLU menggunakan BIOS diukur dari jumlah ketersediaan data pada BIOS yang diinput/transfer oleh BLU dibandingkan dengan data yang semestinya disampaikan. Data yang digunakan sebagai perhitungan adalah kelompok data umum dan khusus.

Tujuan IKU adalah untuk mewujudkan ketersediaan data maupun informasi pada BIOS sesuai dengan ketentuan dalam rangka pengelolaan BLU yang lebih efektif, efisien dan produktif.

IKU ini merupakan IKU *non cascading*, memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, jenis konsolidasi periode: *take last known*, dan periode laporan semesteran. Tahun 2021 memiliki target yang ditentukan sebesar 985,5% dengan realisasi sebesar 90,56% sehingga memiliki capaian sebesar 105,92%.

Isu utama:

- Tingkat pemahaman terkait implementasi Aplikasi BIOS pada level satker
- Kelengkapan data BLU pada aplikasi BIOS

Implikasi:

- Data yang seharusnya diinput pada Aplikasi BIOS tidak dilengkapi sebagaimana mestinya

Akar masalah:

- Adanya pergantian operator dikarenakan mutasi pegawai
- Kurang pemahaman akan aplikasi BIOS sebagai sarana dalam pengelolaan keuangan dan layanan bagi BLU
- Kurangnya koordinasi internal dalam manajemen data pada Satker BLU

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Telah disampaikan dokumen kebutuhan pengguna modul Maturity Rating BLU
- Pelaksanaan pembahasan dokumen kebutuhan pengguna dengan tim pengembang
- Menggali permasalahan yang ada pada Satker BLU terkait dengan kelengkapan data Aplikasi BIOS
- Pelaksanaan Bimtek Aplikasi BIOS
- Melayani konsultasi Aplikasi BIOS dalam berbagai media yang telah disiapkan oleh Dit PPK BLU
- Penyediaan sarana komunikasi melalui WA group, Helpdesk, email, dll.
- Monitoring kelengkapan data pada Aplikasi BIOS
- Koordinasi dengan Subdit Pembina BLU, terkait kendala dan hambatan Implementasi Aplikasi BIOS

Terdapat 252 satker BLU, dengan rincian data sebagai berikut:

Menu	Target	Realisasi	Persentase
Kelengkapan Profil	252	239	94,86%
Kelengkapan Data Pembinaan	65	65	100%
Kelengkapan Data Keuangan	252	175	69,44%
Kelengkapan Data Kontrak Kinerja	252	223	88,49%
Dokumentasi	252	252	100%
Rata-rata			90,56%

Tabel 13. Perhitungan implementasi aplikasi BIOS

Komunikasi publik yang efektif dan sistem informasi yang andal

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2017 s/d 2021 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2017	KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021
IKU 1: <i>indeks tingkat implementasi aplikasi BIOS</i>		IKU 1: <i>Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS</i>		
Target: 3	Target: 3,25	Target: 85%	Target: 85%	Target: 85%
Realisasi: 4	Realisasi: 4	Realisasi: 100	Realisasi: 87,55%	Realisasi: 87,55%
Nilai: 120	Nilai: 120	Nilai: 118	Nilai: 103	Nilai: 103
Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 120 x 100% = 120%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 120 x 100% = 120%	Nilai SS: Nilai IKU x bobot = 118 x 100% = 118%	Nilai SS: Nilai IKU x bobot = 103 x 100% = 103%	Nilai SS: Nilai IKU x bobot = 103 x 100% = 103%

**Inisiatif Strategis Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU
Tahun 2021**

Indikator Kinerja Utama	Inisiatif Strategis	Output/ Outcome	Periode Pelaksanaan	Penanggung jawab	Status
Persentase BLU yang Kinerjanya baik	Pengukuran maturitas BLU dalam rangka peningkatan kinerja layanan dan keuangan BLU	Implementasi Pengukuran Maturity Rating BLU secara bertahap dalam rangka meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan profesional untuk mendorong peningkatan pelayanan kepada masyarakat	Bulan Januari 2021 sampai dengan Desember 2021	Subdit Peraturan dan Standardisasi Teknis BLU, Direktorat PPK BLU	Done
Persentase BLU yang Kinerjanya baik	Penguatan sinergi pengelolaan BLUD dengan Kemendagri dan Pemda	Kajian sinergi dalam penguatan pengelolaan kinerja layanan dan keuangan BLUD dengan Kemendagri dan Pemda	Bulan Januari 2021 sampai dengan Desember 2021	Subdit Peraturan dan Standardisasi Teknis BLU, Direktorat PPK BLU	Done
Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS	BLU Integrated Online System 2.2	Pengembangan Modul BIOS 2.2 merupakan penyempurnaan dari Modul BIOS 2.1	Bulan	Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS	Done

SS: Organisasi dan SDM yang optimal dan berkinerja tinggi	Tingkat Implementasi <i>Learning Organization</i> pada unit kerja	Pemenuhan indikator pengukuran tingkat implementasi LO dengan <i>self assessment</i>	SS: Organisasi dan SDM yang optimal dan berkinerja tinggi	Tingkat Implementasi <i>Learning Organization</i> pada unit kerja	Done
---	---	--	---	---	------

Tabel 13. Inisiatif Strategis

B. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPKBLU) sampai dengan 31 Desember 2021 sebesar Rp5.770.537.101 atau 97,26%. Jika dibandingkan pada tahun sebelumnya nilai pagu terjadi peningkatan sebesar Rp2.339.883.000. Kebijakan pemerintah untuk melakukan pembatasan dalam pelaksanaan kegiatan secara tatap muka, tidak mengurangi kinerja dan pelayanan Direktorat PPKBLU. Strategi penyerapan dilakukan dengan mengalokasikan sebagian besar dana yang tersedia untuk kegiatan besar expo layanan-layanan BLU seluruh Indonesia dengan pengemasan secara virtual. Secara persentase terdapat penurunan penyerapan sebesar 0,35% karena di Triwulan IV tahun 2021 terjadi lonjakan kasus Covid-19 varian delta sehingga ada beberapa jadwal kegiatan yang terpaksa dibatalkan. Untuk jenis belanja di Direktorat PPKBLU hanya terdapat jenis belanja barang (52) karena belanja pegawai (51) dan belanja modal (53) semuanya ada di Sekretariat Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Data realisasi selama 5 (lima) tahun terakhir tersaji pada table berikut:

Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum						
Tahun	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi DIPA (%)	Realisasi per Jenis Belanja		
				Pegawai (51)	Barang (52)	Modal (53)
2017	5.849.354.000	5.729.603.409	97,95%	0	5.729.603.409	0
2018	5.775.963.000	5.727.580.000	99,16%	0	5.727.580.000	0
2019	7.779.647.000	7.544.692.327	96,98%	0	7.544.692.327	0
2020	3.593.186.000	3.507.466.727	97,61%	0	3.507.466.727	0
2021	5.933.069.000	5.770.537.101	97,26%	0	5.770.537.101	0

Tabel 14. Data Pagu dan Realisasi

C. Kinerja Lainnya

Selain 9 (sembilan) Sasaran Strategis (SS) yang diterapkan oleh Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dengan capaian sebagaimana diuraikan sebelumnya, Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum juga menghasilkan kinerja lain selama tahun 2021 yang tidak masuk dalam Kontrak Kinerja Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, tetapi terkait dengan tugas dan fungsi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Kinerja lain tersebut adalah sebagai berikut:

1. Inovasi Manajemen/Pelayanan

1) BIOS 2.2

Dit PPK BLU membangun sebuah sistem informasi yang memberikan kecepatan dan kemudahan dalam menjalankan layanan kepada stakeholder dan melakukan digitalisasi proses bisnis yang sudah berjalan. Sistem tersebut adalah Aplikasi BLU *Integrated Online System* atau lebih dikenal sebagai Aplikasi BIOS. Pada tahun 2021, aplikasi BIOS telah dikembangkan menjadi BIOS 2.2 dan menjadi salah satu *quickwin* Direktorat PPK BLU tahun 2021, yaitu BIOS *NextGen: Maturity Rating* BLU.

Aplikasi BIOS 2.2 dapat di akses dan beroperasi secara penuh bagi seluruh stakeholder melalui media apa saja, baik itu PC maupun mobile device, dengan demikian Aplikasi BIOS dapat menyediakan data dengan cepat, akurat, dan handal dalam pengambilan keputusan manajerial, sarana informasi publik terkait dengan data satker BLU, dan sebagai sarana digitalisasi proses bisnis dengan lebih cepat

Aplikasi BIOS merupakan sistem informasi terintegrasi yang menghubungkan antara Satker BLU dan Direktorat PPK BLU, yang terdiri dari berbagai modul yang berfungsi untuk pengumpulan data profil satker BLU, proses pembinaan, proses pengajuan usulan maupun revisi tarif, proses usulan baru maupun revisi remunerasi, data keuangan, proses penetapan Satker BLU baru, pengelolaan kinerja, Data Dewan Pengawas dan Laporannya, Dokumentasi Satker BLU, dan Rencana Strategi Bisnis/Rencana Bisnis Anggaran. Aplikasi BIOS 2.2 merupakan pengembangan dari Aplikasi BIOS 2.1.

2) Data Analytic

Jumlah Badan Layanan Umum (BLU) saat ini sebanyak 252 BLU dan selalu bertambah dengan rata-rata penambahan mencapai 16% per tahun. Seiring dengan pertumbuhan tersebut, jumlah aset yang dikelola oleh BLU juga semakin besar hingga saat ini mencapai lebih dari 1.100 triliun. Hal ini menuntut peningkatan pengawasan dan pembinaan terhadap BLU agar dapat memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat. BLU yang tersebar di berbagai Kementerian/Lembaga memiliki jumlah transaksi yang besar setiap harinya, sehingga dapat menjadi sebuah big data yang dapat dimanfaatkan dalam menentukan kebijakan. Data yang dihasilkan oleh BLU sampai saat ini belum terkelola dengan baik. Dengan pengelolaan yang tepat terhadap data tersebut, diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi baik untuk mengetahui apa yang telah terjadi maupun memprediksi kejadian yang akan datang.

Pada berbagai kesempatan, Menteri Keuangan menyatakan bahwa BLU merupakan wajah pemerintah di mata rakyat dalam memberikan pelayanan publik. Selain itu, peran Kementerian Keuangan selaku Pembina Keuangan BLU harus dapat memastikan dan mendorong BLU untuk memberikan layanan sebaik mungkin secara efisien. Berdasarkan hal tersebut, maka pengukuran efisiensi BLU perlu dilakukan untuk menentukan area of improvement guna meningkatkan layanan publik serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh BLU.

Dari hasil pengolahan data dan hasil diskusi disepakati bahwa ukuran utama suatu RS dikatakan Efisien jika RS tersebut efisien pada semua (5 kategori efisiensi yaitu:

- 1) Efisiensi BOPO
 - i) Input: belanja
 - ii) Output: pendapatan
- 2) Efisiensi Rawat Inap
 - i) Input: sdm medis total, sdm non medis total, jumlah tempat tidur, dan belanja
 - ii) Output: pasien rawat inap, BOR, ALOS, BTO, TOI, dan pendapatan
- 3) Efisiensi Rawat Jalan
 - i) Input: sdm medis total, sdm non medis total, belanja
 - ii) Output : pasien rawat jalan, pendapatan

- 4) Efisiensi SDM
 - i) Input: sdm medis total, sdm non medis total
 - ii) Output: pasien rawat inap, pasien rawat jalan
- 5) Efisiensi Bed
 - i) Input: sdm medis total, sdm non medis total, jumlah tempat tidur
 - ii) Output: ALOS, BTO, TOI

Setelah dilakukan pengolahan data didapatkan hasil RS yang efisien pada seluruh kategori pada tahun 2020 ialah:

1. RS Umum: 415573 (1/13 RS)
2. RS Eks Khusus: 258462, 415630 (2/3 RS)
3. RS Khusus Lainnya: 257847, 415567, 548890 (3/8 RS)
4. RS Paru: 415485, 415511 (2/3 RS)
5. RS Jiwa: 415670 (1/5 RS)

Dengan catatan sebagai berikut:

- Efisiensi spesifik tetap digunakan dalam peningkatan efisiensi suatu DMU.
- Data Efisiensi historis digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melihat dampak pandemik terhadap RS, karena 80 % RS BLU merupakan RS Rujukan Covid 19.
- Terjadi *Improvement* dalam hal efisiensi pada tahun 2020 jika dibandingkan dengan hasil data efisiensi pada tahun 2019.
- Tidak terdapat RS yang sebelumnya efisien kemudian pada tahun 2020 menjadi inefisien disebabkan karena dampak pandemik.

Dari data Histori Efisiensi (2016-2020) terdapat *insight* sebagai berikut :

- a. Terdapat RS yang selama 5 tahun pada 5 kategori selalu mendapatkan nilai Efisien.
- b. Terdapat RS yang selama 5 tahun tidak pernah mencapai nilai efisien pada ke-5 kategori pada suatu tahun.

Hal ini perlu mendapatkan perhatian baik itu untuk RS yang pada 5 tahun mendapatkan nilai Efisien (**RS Soerojo Magelang**) dan juga RS yang tidak pernah mencapai nilai efisien dalam 5 tahun pada 5 kategori (**RS Husein Palembang**). Sehingga bila diketahui faktor apa yang membuat suatu RS efisien atau inefisien, nanti hal ini

dapat kami jadikan bahan saran kepada Kementerian Kesehatan agar RS yang lain juga dapat menjadi efisien atau sebaliknya mencegah suatu RS menjadi inefisien.

- c. Korelasi antar variabel yang saling berpengaruh.
Ada korelasi antara efisiensi BOPO dengan efisiensi yang lain. Dapat terlihat dari data histori efisiensi ketika BOPO Inefisiensi, terdapat juga 1 (satu) atau lebih kategori efisiensi yang lain yang juga mengalami Inefisiensi.
- d. Ukuran Efisiensi RS BLU akan dikomparasikan dengan data lain (Prospera, Kemenkes dll).
Ukuran Efisiensi RS BLU juga akan diterapkan pada RS Bhayangkara dan RS TNI.

3) **BLU Flash Report**

Untuk mengawal ketercapaian IKU Persentase Target Pendapatan BLU agar pencapaian dapat optimal maka diperlukan kegiatan *extra effort* melalui pembuatan laporan *flash report* bulanan, dan prediksi penerimaan secara mingguan, juga melakukan koordinasi intens dengan pembina teknis terkait capaian realisasi penerimaan PNBPN BLU.

4) **Strategi Komunikasi**

BLU adalah wakil pemerintah dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, namun demikian masih banyak masyarakat yang belum mengetahui dan memahami peran BLU. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Direktorat PPK BLU untuk mengenalkan BLU dan layanan apa saja yang dilakukan BLU untuk masyarakat. Sehubungan dengan hal tersebut, sejak 2019 Direktorat PPK BLU telah menyusun suatu strategi komunikasi (strakom) yang bertujuan agar masyarakat lebih mengenal BLU. Strakom merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan secara berkesinambungan. Tahun 2020, strakom mulai gencar dilakukan.

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam program strakom adalah:

a. **Rebanding BLU**

Merupakan upaya memperkuat persepsi BLU dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Upaya tersebut adalah dengan meluncurkan Logo baru untuk BLU dan Value:



Digunakan sebagai identitas instansi yang sifatnya permanen dan tidak akan diubah dalam jangka waktu cukup lama. Contohnya: Papan Nama Instansi, Identitas Gedung, Kartu Nama, dsb



SPEED merupakan singkatan dari Sinergi, Profesional, Efektif, Efisien dan Digital.

Digunakan sebagai identitas instansi yang sifatnya sebentar dan dapat diganti dengan cepat. Contohnya: Surat Dinas, Sticker, Publikasi dan Komunikasi, Pamflet, Leaflet, Media elektronik, dsb

Logo dan *Value* telah diluncurkan pada acara pembukaan BLU Expo oleh Menteri Keuangan.

b. BLU Ways

Merupakan upaya memperkenalkan BLU melalui berbagai media komunikasi, yaitu:

- Publikasi digital TV melalui program TV 251 BLU
- Publikasi digital lainnya seperti BLI movies/webseries, Podcast BLU, 1000 lebih postingan sinergi komunikasi melalui IG, Series Teaser BLU dan Influencer (merupakan strategi rangkaian BLU Expo)

c. KolaBLUrase

Merupakan sinergi antara BLU, BLUD, BUMN, Pemda serta kementerian terkait, antara lain:

- Sinergi RS Jejaring Nasional (RSJPD, 54 RSUD, Kemenkeu, Kemenkes, Kemendagri, dan Pemda)
- Sertifikasi SPI (PKN STAN, Asosiasi Auditor, dan BLU)

- Sinergi Pembinaan BLU-BLUD (Kemendagri, Kemenkeu, Kemenkes, Gubernur)
- Pemberdayaan UMKM Pariwisata (Kemenkeu, Kemensos, Kemenkop UKM, Menparekraf, Kemen BUMN)
- Indonesi *Health Tourism* (Kemenko Marves, Kemenkes, Kemenparekraf)

d. BLU Education

Merupakan upaya memberikan informasi dan edukasi pola pengelolaan BLU, melalui kegiatan:

- Internship 56 Pegawai Kemenkeu di BLU
- 5x *Capacity Building* Pegawai PPK BLU
- 2x *Capacity Building* Pegawai BLU
- 12x Webinar Kanwil DJPb
- 34x BLU *Coacing Clinic* Kemenhan-RS TNI
- 120x *Coaching Clinic* Penyusunan RBA-RSB BLU, *Maturity Rating*, dan proses Bisnis BLU
- Konten Edukasi di medsos yang sudah berjalan 3 series
- 20x *Coaching Clinic* SPI BLU
- Program “BLU Menyapa”

e. BLU Expo

BLU *Expo* diselenggarakan pada bulan November sampai dengan Desember 2021, dengan mengambil tema “BLU Berstrategi, Pulihkan Ekonomi” dan merupakan acara yang berskala nasional.

Penyelenggaraannya dilakukan secara online, yaitu:

- Virtual *Expo* selama 3 hari, tanggal 16 – 18 November 2021
- Web *Expo* selama 30 hari
- BLU *Commerce*

Tujuan diadakannya *BLU Expo* adalah sebagai berikut:

1. Mengenalkan konsep BLU kepada masyarakat dan *stakeholder*
2. Mempromosikan Produk dan Layanan BLU kepada masyarakat dan *stakeholder*
3. Mendapatkan calon mitra kerjasama BLU
4. Momen untuk merangsang adanya kerjasama antara BLU dengan BLU, Dunia Usaha, dan *Stakeholder*.

Penyelenggaraan BLU *Expo* didukung berbagai pihak dan melibatkan:

- 252 BLU

- 28 Mitra Kerja BLU
- 10 *Booth* UMKM
- 10 *Booth* BLUD

BLU *Expo* dibuka oleh Presiden Joko Widodo secara virtual dan pembukaannya dihadiri oleh Menteri Kesehatan, Menteri Komunikasi dan Informatika, Menteri Koperasi dan UKM, Menteri Keuangan, Perwakilan Kementerian Kelautan dan Perikanan, Perwakilan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Pada acara pembukaan dilakukan penandatanganan 5 MoU Sinergi yang melibatkan 15 kementerian, peluncuran Logo dan *Values* BLU sebagai rebranding kehadiran BLU. Selama *expo* dilaksanakan telah diselenggarakan 14 *talkshow*/webinar dengan berbagai topik

5) **BLU Maturity Rating**

BLU Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation adalah perangkat untuk mengukur tingkat maturitas BLU pada seluruh aspek tata Kelola organisasi secara komprehensif dan end-to-end, dimana tools ini bersifat dinamis, dapat disesuaikan dengan kondisi dan target pada tahun yang bersangkutan. Hasil akhir dari penilaian maturitas adalah rekomendasi perbaikan kinerja BLU agar pertumbuhan dan peningkatan kualitas layanan BLU dapat dilakukan secara berkelanjutan dan dimonitor secara berkala.

BLU Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation mulai diimplementasikan oleh BLU *piloting* sebanyak 47 BLU pada tahun 2021. Pada tahun 2022 diharapkan semua BLU sudah mengimplemetasikannya

2. **Inisiatif Pemberantasan Korupsi**

Direktorat PPK BLU berkomitmen membangun zona integritas yang mampu meningkatkan profesionalitas, tranparansi, akuntabilitas, serta jauh dari praktik KKN. Komitmen ini telah dilaksanakan oleh seluruh Pejabat dan Pegawai pada Direktorat PPK BLU.

Sebagai wujud dari komitmen tersebut, diantaranya dengan dilakukannya penandatanganan Pakta Integritas antara Direktur PPK BLU dengan Direktur Jenderal Perbendaharaan, Direktur PPK BLU dengan semua Pemimpin BLU dan semua pegawai dengan para atasannya. Disamping itu setiap pelaksanaan monitoring dan evaluasi juga dilakukan penandatanganan pakta integritas antara Ketua Tim monev dengan Pemimpin BLU yang dilakukan monev.

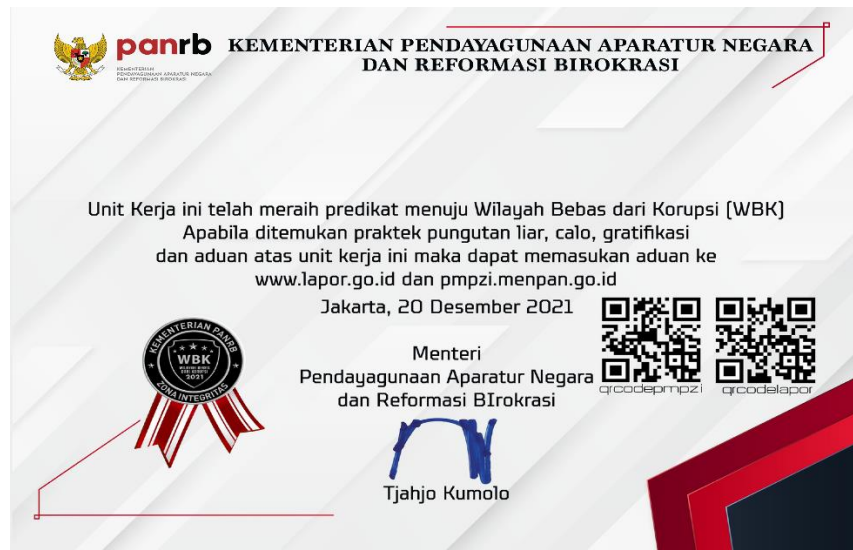
Pada tahun 2021 PPK BLU ditunjuk untuk mengikuti penilaian WBK melalui nota dinas Direktur Jenderal Perbendaharaan nomor ND-40/PB/2021 tanggal 28 Januari 2021 hal Penetapan Unit Kerja yang Mengikuti Penilaian Unit Kerja Berpredikat Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Tingkat Nasional Tahun 2021. Setelah melalui tahapan penilaian tingkat eselon I dan Kementerian Keuangan, *field evaluation* oleh Tim Penilai Nasional Kemenpan RB dilakukan pada tanggal 2 Desember 2021.

Pada tanggal 20 Desember 2021, Direktorat PPK BLU ditetapkan meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) yang diberikan sebagai hasil penilaian atas pembangunan Zona Integritas tahun 2021 oleh Kementerian PAN dan RB. Menteri PAN dan RB secara daring menyerahkan piagam dalam kegiatan Apresiasi dan Penganugerahan Zona Integritas menuju WBK/WBBM Tahun 2021.

3. Penghargaan

Penghargaan yang diterima oleh Direktorat PPK BLU pada tahun 2021, yaitu:

1. Penghargaan meraih Penyelesaian *Quickwin* Tercepat untuk *quickwin* 2021 “BLU Maturity Rating Assessment”;
2. Predikat WBK 2021 yang diberikan oleh Kementerian PAN dan RB.



4. Capaian Tahun 2021 lainnya

Beberapa capaian lain Direktorat PPK BLU disamping yang telah diuraikan di atas, antara lain:

a. Rapat Koordinasi Dewan Pengawas

Badan Layanan Umum (BLU) adalah instansi pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang/jasa yang dijual kepada masyarakat tanpa mengutamakan mencari keuntungan. Pemerintah membentuk BLU dengan konsep agensifikasi yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat dengan diberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas, dan penerapan praktik bisnis yang sehat.

Untuk menjaga nilai strategis BLU tersebut, Pemerintah sebagai pemilik BLU memberikan tugas kepada para pejabat dan profesional sebagai Dewan Pengawas (Dewas) untuk menjadi kepanjangan tangan dalam mengawasi praktik bisnis BLU. Dewas yang menjadi wakil Pemerintah tersebut memiliki peran yang sangat penting untuk mengawal dijalankannya BLU sesuai dengan prinsip-prinsip *Good BLU Governance*. Karena itu harus disadari bahwa keberadaan pejabat dan profesional yang ditugaskan oleh Kementerian Keuangan sebagai Dewas adalah sebagai penugasan dan melakukan berbagai tindakan atas nama dan mewakili Kementerian Keuangan, bukan sebagai hak atau untuk keuntungan pribadi. Dewas harus menjalankan tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan ketentuan perundang-perundangan dan regulasi. Sedangkan pada sisi yang lain, Dewas harus selalu memperhatikan dan melindungi kepentingan Pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap apa yang dilakukan oleh Pimpinan BLU.

Kegiatan Rakor Dewas dihadiri oleh Menteri Keuangan dan diikuti oleh 201 orang Dewas unsur Kementerian Keuangan.

b. Rapat Koordinasi Nasional BLU dan Penandatanganan Kontrak Kinerja Tahun 2021

Rakornas BLU dilaksanakan pada tanggal 19 Maret 2021 dengan bertema “BLU Berstrategi Pulihkan Ekonomi”. Kegiatan dilakukan secara video conference melalui aplikasi *zoom* dan disiarkan secara langsung melalui kanal Youtube Kementerian Keuangan.

Tujuan diadakannya rakornas adalah:

- Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas seluruh *stakeholder* BLU mulai dari Dewas, Pengelola BLU dan Pembina BLU untuk menjadikan BLU memiliki professional, tata Kelola dan leadership yang terus lebih baik
- BLU perlu melakukan langkah-langkah inovasi yang fundamental agar kinerja BLU menjadi efisien dan efektif dalam memberikan layananadaptif terhadap arah kebijakan domestik dan kondisi global.

Rakornas BLU dihadiri oleh:

- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan,
- Menteri Kesehatan
- Menteri Keuangan
- 19 Pejabat Eselon I Kementerian Keuangan
- 43 Pejabat Eselon II Direktorat Jenderal Perbendaharaan
- 194 Dewan Pengawas
- 244 Pimpinan BLU; dan
- 49 Perwakilan Kementerian/Lembaga selaku Pembina Teknis BLU

Pada Rakornas BLU tersebut dilakukan penandatanganan Kontrak Kinerja antara Pemimpin BLU dengan Direktur Jenderal Perbendaharaan. Dalam rangka mewujudkan layanan kepada masyarakat sesuai dengan target dan mandat yang diamanatkan oleh kementerian/Lembaga, Badan Layanan Umum menyatakan komitmen di tiap awal tahun dengan penandatanganan kontrak kinerja. Kontrak kinerja adalah dokumen yang merupakan kesepakatan antara Pemimpin BLU dan Direktur Jenderal Perbendaharaan yang memuat target kinerja yang harus dicapai Pemimpin BLU dalam periode tertentu, yang memuat indikator kinerja layanan dan keuangan.

c. **Charter Dewas**

Dewan Pengawas dalam menjalankan fungsi dan kewenangannya menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dengan memperhatikan prinsip-prinsip prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran.

Charter Dewas dibuat sebagai pedoman tata kerja tentang tugas pokok dan fungsi pengawasan Dewan Pengawas dalam meningkatkan kualitas dan efektifitas hubungan kerja guna menerapkan asas-asas Tata Kelola BLU yang baik.

Tujuannya adalah:

- 1) Standarisasi pelaksanaan pengawasan

- 2) Memberikan pedoman aktivitas dalam menjalankan fungsi pengawasan
- 3) Menciptakan hubungan yang seimbang antara Dewas BLU dalam mekanisme *check & balance* yang dinamis
- 4) Menumbuhkan dan mengembangkan tata kelola dan budaya risiko yang baik.
- 5) Mendorong terciptanya pengambilan keputusan yang etis dan bertanggungjawab
- 6) Meningkatkan kepatuhan serta *core values* BLU SPEED

Isi dari charter tersebut adalah sebagai berikut:

a. Ketentuan Umum

1. Ketentuan Dewas
 - Pembentukan Dewas
 - Keanggotaan Dewas
 - Komposisi Dewas
 - Masa jabatan Dewas
2. Persyaratan Dewas
 - Persyaratan Umum
 - Persyaratan Khusus

b. Pedoman Tata Kerja

- Tugas Dewas
- Kewajiban Dewas
- Kewenangan Dewas
- Larangan Dewas

c. Pedoman Kode Etik dan Perilaku Dewas

Dewan Pengawas BLU dalam menjalankan tugasnya mempedomani Kode Etik dan Kode Perilaku serta menghindari terjadinya benturan kepentingan.

d. Pedoman Aktivitas Pengawasan

1. Aktivitas Perencanaan
 - menyusun rencana kerja.
 - membuat pembagian tugas
2. Aktivitas Pelaksanaan
 - Rapat Dewas
 - Ketentuan Rapat
 - Pengambilan Keputusan
 - Dokumentasi Rapat

3. Aktivitas Pelaporan
 - Laporan Dewas
 - Isi Laporan Dewas
 - Batas Waktu
4. Organ Pendukung
 1. Sekretaris Dewas
 2. Komite Audit
 - Keanggotaan Komite Audit
 - Masa Jabatan Komite Audit
 - Tugas Komite Audit
5. Lain-Lain
 - Program Pengenalan
 - Joblist Dewas
 - Contoh Charter Dewas
 - Contoh Rencana Kerja Dewas
 - Format Laporan Dewas

d. Survey Kepuasan Publik atas Layanan BLU

Survei ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka menilai akuntabilitas kinerja BLU di Indonesia. Sebagai salah satu lembaga sektor publik yang penting di Indonesia, BLU diharapkan dapat berperan bagi pemenuhan barang dan jasa publik yang berkualitas. Kepuasan masyarakat dan kepuasan internal merupakan dua hal yang perlu dicapai oleh BLU untuk meningkatkan kinerja BLU. Tahun 2021 survei dilakukan terhadap BLU Kesehatan dan BLU Pendidikan di seluruh Indonesia. Kegiatan survei meliputi penyebaran kuesioner *on-line* dan *Focused Group Discussion*. Pengumpulan data dilakukan pada saat situasi negara kita sedang dilanda wabah Covid-19. Pada tahun 2021, dilakukan penguatan survey dengan memperluas unit BLU Pendidikan dan Kesehatan yang disurvei, serta dilakukan piloting survey kepuasan layanan pada BLU selain BLU Pendidikan dan BLU Kesehatan.

Pusat Studi Akuntansi merupakan salah satu Pusat Studi yang ada di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran. Pusat Studi ini telah berpengalaman selama puluhan tahun untuk melakukan pengkajian, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat bidang akuntansi. PSA telah memiliki mitra lembaga sektor privat maupun lembaga sektor publik secara lokal, nasional, maupun level internasional. PSA dalam tahun ini mengusulkan untuk dilakukan suatu kegiatan yang berjudul:

SURVEY KEPUASAN PELAYANAN BADAN LAYANAN UMUM
Pengukuran TingkatKepuasan BLU Kesehatan, BLU Pendidikan, BLU Dana,
Kawasan dan Lainnya



Tujuan survey adalah:

1. Mendeskripsikan kondisi terkini kepuasan atas layanan yang diberikan oleh BLU pada sektor pendidikan, kesehatan, dan lainnya (BLU pengelola dana, BLU pengelola kawasan, dan BLU Barang Jasa Lainnya)
2. Melakukan pengelompokkan BLU Pendidikan dan Kesehatan dalam berbagai *cluster* sesuai dengan kinerja layanan BLU.
3. Memberikan umpan balik awal (*early feedback*) atas kondisi proses bisnis organisasi BLU dalam rangka pencapaian BLU yang *mature*.
4. Mengevaluasi kinerja BLU pendidikan dan kesehatan berdasarkan perbandingan kepuasan layanan tahun ini dengan tahun sebelumnya,
5. Mendeskripsikan kondisi kinerja layanan BLU pendidikan dan kesehatan antar region dan antar instansi pembina

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja (LAKIN) Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Tahun 2021 merupakan bentuk pertanggungjawaban visi misi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum tahun anggaran 2021 dan disusun berdasarkan Rencana Kerja Tahunan yang ditetapkan pada awal tahun anggaran sekaligus sebagai perwujudan pelaksanaan Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2015 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 53 Tahun 2015 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Capaian IKU Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU telah melebihi target yang ditentukan, termasuk IKU Persentase Pencapaian Target Pendapatan BLU yang mendukung IKU Kemenkeu *One*. Namun demikian masih ada ruang untuk perbaikan dalam rangka capaian yang lebih baik lagi. Untuk tahun berikutnya akan selalu dilakukan perbaikan dalam pencapaian target yang lebih baik lagi melalui dukungan arah kebijakan dan strategi perkembangan inovasi perbaikan Aplikasi BIOS yang lebih mudah dipahami.

Maturity Rating Assessment BLU disusun untuk memenuhi kebutuhan akan penguatan tata kelola dan penilaian kinerja BLU yang bersifat komprehensif dan universal. Salah satu *milestones* dalam transformasi BLU ialah mewujudkan kapabilitas Satuan Kerja yang dapat bersaing di level internasional. Oleh sebab itu, dibutuhkan metode penilaian kinerja yang disesuaikan dengan standar global namun tetap mempertimbangkan *nature of business* masing-masing BLU. Implementasi Pengukuran *Maturity Rating Assessment* BLU dilakukan secara bertahap dalam rangka meningkatkan kinerja BLU menjadi lebih baik dan profesional yang memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Pencapaian tujuan Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dilaksanakan melalui serangkaian arah kebijakan dan strategi dengan menjunjung nilai-nilai Kementerian Keuangan dan didukung dengan kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, dan untuk mewujudkan pencapaian kinerja secara optimal dengan di dukung oleh kerangka pendanaan sebagai indikasi pembiayaan seluruh kegiatan.

Diharapkan dokumen ini dapat dijadikan sebagai pedoman segenap elemen Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dalam pengambilan kebijakan strategis untuk mewujudkan visi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Jakarta, Januari 2022
Direktur,

Ditandatangani secara elektronik
Agung Yulianta

LAMPIRAN

Kontrak Kinerja



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
DIREKTUR PEMBINAAN PENGELOLAAN KEUANGAN
BADAN LAYANAN UMUM
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
KEMENTERIAN KEUANGAN

No	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja		Target 2021
1.	Pengelolaan keuangan BLU secara efektif dan efisien	1a - CP	Persentase BLU yang kinerjanya baik	94%
		1b - N	Persentase BLU yang mengimplementasikan <i>Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation</i>	100%
2.	Birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien	2a - N	Indeks kepuasan publik atas layanan Dit PPK BLU	4,64 (skala 5)
		2b - N	Indeks efektivitas implementasi layanan pengguna HAI DJPb pada Direktorat Pembinaan PK BLU	3,2 (skala 4)
		2c - N	Persentase BLU yang menyampaikan laporan keuangan sesuai ketentuan	96%
3.	Perumusan kebijakan bidang pengelolaan perbendaharaan yang kredibel	3a - N	Indeks penyelesaian kebijakan/regulasi prioritas	100
4.	Komunikasi, edukasi dan standarisasi yang berkesinambungan	4a - CP	Indeks efektifitas edukasi dan komunikasi	87,5
		4b - N	Indeks kepuasan publik atas layanan BLU	4,05 (skala 5)
		4c - N	Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU	90%
		4d - N	Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU	77%
5.	Pengelolaan pendapatan BLU secara optimal	5a - CP	Persentase pencapaian target pendapatan BLU	100%

No	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target 2021
6.	Akuntansi dan pelaporan keuangan negara yang akuntabel, transparan dan tepat waktu	6a - CP Persentase rekomendasi BPK atas LKPP dan LK BUN yang telah ditindaklanjuti	89,5%
7.	Organisasi dan SDM yang optimal dan berkinerja tinggi	7a - N Nilai rata-rata <i>hard competency</i> pegawai	78
		7b - N Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal	83
		7c - N Nilai kualitas pengelolaan kinerja berbasis <i>Strategy Focused Organization</i>	84
8.	Pengelolaan Keuangan dan BMN yang efisien, efektif, dan akuntabel	8a - CP Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Dit. PPK BLU	95,5%
9.	Sistem informasi dan teknologi yang andal dan terintegrasi	9a - N Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS	85,5%

Kegiatan

Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Anggaran

Rp. 9.136.557.000,00

Jakarta, Januari 2021

Direktur Jenderal Perbendaharaan

Direktur Pembinaan Pengelolaan Keuangan
Badan Layanan Umum



Andin Hadiyanto
NIP 19650609 199012 1001



Ari Wahyuni
NIP 19661109 199010 2 001



KEMENTERIAN KEUANGAN RI
DITJEN PERBENDAHARAAN



BADAN LAYANAN UMUM WUJUDKAN CITA INDONESIA

Badan Layanan Umum dibentuk untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa (UU1/2004)

Ekosistem **BLU** yang terdiri dari **peran layanan dasar** (kesehatan, pendidikan, pengelolaan dana, telekomunikasi) dan **layanan strategis** (pengelolaan kaswasan/aset, pariwisata, lingkungan hidup, hubungan diplomatik, litbang, dll) membentuk efek **kolaborasi** memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

250
BLU

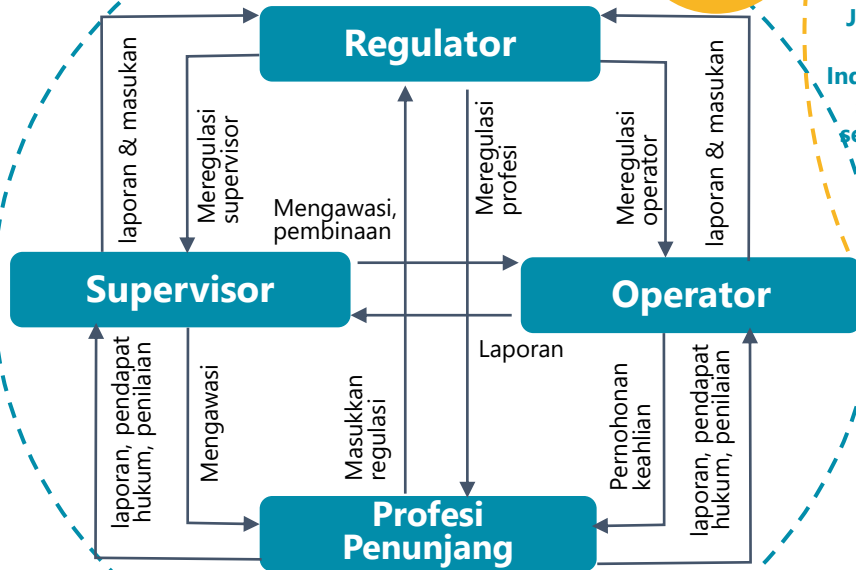
kolaBLUraasi

- Menkes – Menhan – Kapolri → Sistem Kesehatan
- Menkeu – Menko – Menkop → Menggerakkan UMKM
- Mendikbud – Dunia Usaha → *Link and Match* BLU dengan Dunia Usaha
- Menparekraf – Menkop – Menkeu – Pemda → Pengembangan Pariwisata
- LMAN – RS → Optimalisasi Aset
- BP Toba – PIP/UMKM → Pengembangan UMKM mendukung Pariwisata
- Kemnkeu – Mendagri - Pemda → Kerjasama Pembinaan BLUD
- dll

INDONESIA
MAJU, SEJAHTERA,
& CERDAS

21
K/L

clear mandate +
no overlapping



Meskipun jumlahnya hanya 1,78%, namun dapat mendidik 18% dari jumlah mahasiswa di Indonesia (8,04 juta).

Jumlah RS BLU 3,4% dari total RS di Indonesia berkontribusi sebesar 13,6% dari seluruh layanan RS di Indonesia.



PERAN BLU DALAM PANDEMI COVID-19

Kebijakan BLU dalam PEN

- ✓ Fokus Kebijakan Layanan Kesehatan;
- ✓ *Social Safety Net*; dan
- ✓ Mempermudah jalannya bisnis usaha.



- **82 RS** BLU rujukan Covid (rawat **32%** dari total pasien covid)
- **4 RS BLU** → RS khusus Covid
- Sediakan **5.968 TT**
(tambahan relokasi fungsi layanan covid sebesar 30-60% dari layanan umum)



- Kuliah daring & bantuan pulsa
- Relaksasi tarif
 - ✓ BLU PTN **496 M** → pembebasan tarif 110,4M, 50% tarif 155,48M, dan penurunan tarif 230,08M),
 - ✓ BLU Vokasi **243M** → pembebasan uang makan dan asrama +/- 1 juta/bulan)
- **6 RS PTN** rujukan Covid-19
- **14 BLU Poltekkes** kirim **2.357** relawan ke **36 faskes**
- **7 RS UIN** layani pasien Covid
- Pembuatan **penunjang alKES**



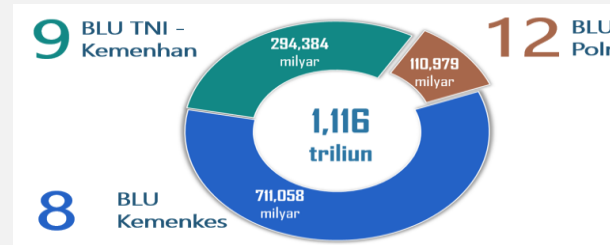
- Relaksasi & subsidi bunga.
- Perluasan akses pembiayaan.
- Relaksasi pembayaran utang untuk ultra mikro, UMKM, nelayan, petani hutan, & koperasi.

Kebijakan Transfer Kas antar BLU

Latar Belakang

- RS diwajibkan rawat Pasien Covid yang biaya perawatannya jauh lebih tinggi dari pasien biasa.
- Di sisi lain, pasien umum berkurang, sehingga terjadi kekurangan kas dan kesulitan likuiditas.
- Untuk menutupi kekurangan kas perlu bantuan kas dari BLU yang mempunyai likuiditas tinggi.

Dana dari BLU LMAN 1,116T ke 29 BLU Kesehatan.



Jenis kebutuhan :

- **Belanja Operasional:** remunerasi dan gaji non-PNS, pemeliharaan, jasa, dll
- **Belanja Alat Kesehatan:** pendukung ekspansi layanan Covid-19 (APD, ventilator, hepafilter, PCR, scan thorax)
- **Belanja Farmasi dan Bahan Medis Habis Pakai:** kefarmasian dan bahan medis untuk Covid-19 dan kasus komorbid (penyakit penyerta)
- **Belanja Gedung dan Bangunan:** ekspansi ruang layanan Covid-19 (gedung/ruang isolasi tekanan negative beserta penunjangnya, ICU/IGD Covid-19, dll)

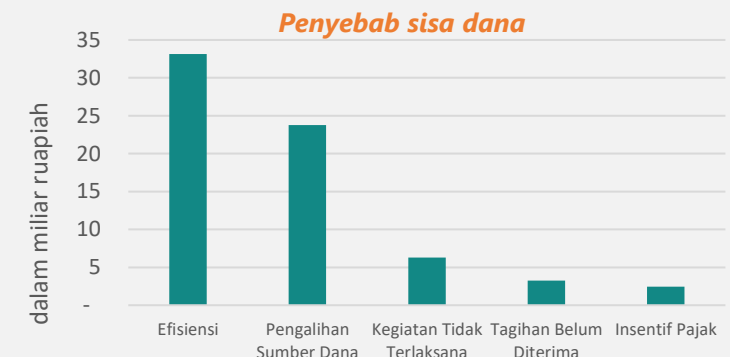
Manfaat Transfer Kas BLU

Dalam waktu cepat berhasil:

- **menyediakan penambahan kapasitas ICU**, Ruang Isolasi Tekanan Negatif, Ruang Isolasi Biasa, serta fasilitas gedung.
- **meningkatkan safety & kepercayaan diri petugas layanan** dengan penyediaan APD.
- **memangkas waktu tunggu hasil pemeriksaan SWAB PCR** dari yang semula 3-6 hari menjadi hanya 1 hari saja.
- **meningkatkan kualitas diagnosa dan kualitas pemeriksaan** bagi pasien covid dengan penyediaan alat kesehatan lebih canggih dan/atau bersifat portable.

Sisa penggunaan dana Rp68,9M atau 6,17%

(sisa dana tersebut terdapat pada 20 BLU)



SINERGI PEMBINAAN BLUD

Latar Belakang

- Tuntutan masyarakat atas peningkatan layanan BLUD.
- Semakin besarnya aset dan PNPB BLUD.
- Implementasi pengelolaan BLUD masih beragam (pemahaman & peraturan teknis).
- Pembinaan BLUD belum optimal.

Strategi

Sinergi Pembinaan

Kemenkeu + Kemendagri + Pemda

Posisi Kemenkeu:

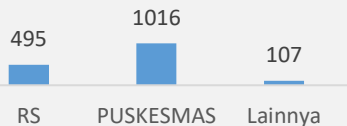
- Pembinaan/asistensi oleh Kemkeu kepada BLUD (adanya penguatan peran Kanwil).
- Inventarisasi data BLUD sebagai dasar perumusan kebijakan mengenai BLU.

Goals

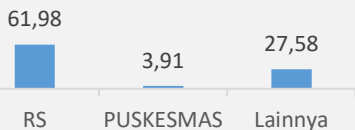
- Peningkatan kinerja layanan, keuangan, dan tata kelola BLUD
- Peningkatan pemahaman dan persepsi sehingga tepat regulasi dan supervisi terhadap BLUD.

Kajian

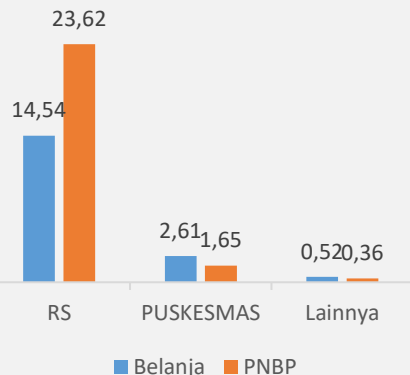
Jumlah Satker BLUD



Total Aset (dalam triliun)



Data Keuangan 2020 (dalam triliun)



- Dari sisi aturan tidak ada perbedaan signifikan antara BLU & BLUD.
- Nilai pendapatan & aset BLUD bervariasi sangat signifikan.
- Tingkat kematangan tata kelola BLUD masih bervariasi (yang diindikasikan dari skor masing-masing fleksibilitas yang beragam).

FGD dengan ARSADA, (28 April 2021)

- 90% BLUD merupakan RS dan puskesmas
- ARSADA **menyambut baik niatan Kemenkeu melakukan sinergi pembinaan.**
- Diharapkan dapat mendorong kinerja layanan seluruh BLUD RS & puskesmas secara merata.
- Diharapkan adanya penyamaan regulasi antara BLU & BLUD dan disesuaikan kondisi masing-masing BLUD
- Perlu dibentuknya tim teknis dalam membenahi regulasi BLUD (selama ini masih tumpang tindih).

What's next?

- Studi banding Pembinaan BLUD ke Kanwil DJPb serta Pemda.
- *Sharing session* antara pihak terkait (BLUD, Kanwil DJPb, Pemda, dan Kemendagri).

- **MoU Sinergi Pembinaan** Kemenkeu-Kemendagri-Pemda
- **Kerangka pembinaan BLUD** (termasuk penguatan peran Kanwil DJPb).
- **Penguatan kapasitas Kanwil DJPb** untuk melakukan pembinaan BLUD.

Data Dewas

Rumpun	Jumlah BLU	Punya Dewas
Kesehatan	111	90
Pendidikan	101	82
Peng. Dana	10	7
Peng. Kawasan	5	3
Brg/Jasa Lainnya	23	13
	250	195

Alasan belum punya Dewas:

- Belum memenuhi syarat asset dan omzet yang ditetapkan (Aset >75M dan Omzet >30M)
- Kebijakan KL Teknis
- BLU masih baru
- Pengelolaan masih bergantung pada RM

Unsur	Jumlah
Kemenkeu	213
K/L Teknis	256
Tenaga Ahli	197
	666

Sebaran Dewas Unsur Kemenkeu			
Setjen	9	DJPb	90
Itjen	8	DJKN	27
DJA	8	DJPK	4
DJP	3	DJPPR	1
DJBC	10	BKF	2
BPPK	13	Staf Ahli	3

Jabatan	Jumlah
Eselon I	10
Eselon II	90
Eselon III	73
Ditugaskan (Widyaiswara, dll.)	14
Pensiunan	26

Kebijakan

KEBIJAKAN TIM PERTIMBANGAN DEWAN PENGAWAS – BA02/TPKOMWAS/VIII/2019

PEJABAT ESELON I

Dapat menjabat Dewas dan Dekom

PEJABAT ESELON II

- Hanya menjabat 1 posisi Dekom/Dewas BUMN; atau
- Dapat menjabat lebih dari 1 Dewas BLU apabila:
 - Dalam jangkauan wilayahnya utk memudahkan pengawasan dan mengurangi cost,
 - Jabatan Dewas BLU merupakan jabatan *ex-Officio*.
 - Penetapan pergantian jabatan *ex-officio* ditetapkan Dirjen Perbendaharaan dan dilaporkan kepada Menkeu & Wamen (BA 02/TPKOMWAS/IX/2017)

PEJABAT ESELON III

- Dapat mengisi jabatan Dewas di wilayah kerjanya
- Pengoptimalan peran instansi vertikal DJPb & DJKN
 - omzet BLU relatif kecil
 - Penunjukan mempertimbangkan kapasitas dan integritas pejabat yang ditugasi.

PENSIUNAN

- DJPb & DJKN akan melakukan inventarisasi pensiunan di atas 2 tahun dan tidak memberikan *performance* yang bagus.
- Pensiun dapat dilakukan penggantian sebagai Dewas BLU setelah TMT sebagai Dewas BLU berakhir.

Dewas Unsur Tenaga Ahli yang berasal dari Kementerian Keuangan merupakan jabatan individual yang penugasannya terlepas dari wakil Kemenkeu dan diusulkan oleh KL Teknis. (saat ini ada 2)

MEKANISME

- ❖ Persetujuan atas usulan Dewas baru, ditandatangani oleh Menkeu
- ❖ Dalam hal penggantian Dewas antar waktu, dapat ditandatangani Dirjen Perbend a.n. Menkeu (sesuai BA-05/2019)
- ❖ PNBP > 1 T, lokasi BLU di Jakarta, merupakan BLU Pengelola Dana/Kawasan : usulan Dewas unsur Kemenkeu melalui **Tim Pertimbangan**
- ❖ PNBP < 1 T, lokasi BLU di luar Jakarta, BLU rumpun kesehatan/pendidikan, mutasi jabatan frekuensinya sering : Dewas unsur Kemenkeu dpt diusulkan **Dirjen Perbendaharaan**

Pengembangan Kompetensi

1. Pelatihan E-Learning Dewan Pengawas BLU

Secara daring dengan model full-elearnin KLC (sinergi dengan BPPK).

- Batch I → 26 okt-6 Nov 2020
- Batch II → 9-20 Nov 2020

2. Webinar Series BLU

Rangkaian sosialisasi PMK 129 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan BLU (PMK BLU Simpel) secara tematik.

3. Buku Saku Dewas dan Hand Book Pengelolaan BLU

<http://bit.ly/bukusakudewas>

Penguatan Peran Dewas

Sedang disusun:

Pedoman KPI dan Penilaian Kinerja Dewas

Laporan *Quickwin* Direktorat PPK BLU 2021



CONTENTS

BIOS NextGen: Maturity Rating BLU	2
Executive Summary	2
Apa itu Aplikasi BIOS Modul <i>Maturity Rating</i> BLU	3
Kenapa perlu dilakukan pengembangan aplikasi BIOS.....	3
Kapan mulai dikembangkan	3
Siapa yang mengembangkan	4
Bagaimana mekanisme pengembangannya	5

BIOS NextGen: Maturity Rating BLU

Executive Summary

Pandemi COVID-19 menghadirkan tantangan yang luar biasa bagi perekonomian nasional di tahun 2020. Di sisi penerimaan negara terjadi penurunan namun sebaliknya di sisi belanja pemerintah dituntut untuk meningkatkan pengeluaran dalam rangka penanganan krisis kesehatan, menjaga jaring pengaman nasional, serta memberikan dukungan bagi dunia usaha. Oleh karena itu pemerintah melakukan kebijakan realokasi belanja sehingga alokasi anggaran dapat menciptakan output yang lebih optimal dan berdampak serta dirasakan langsung oleh masyarakat misalnya di bidang kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur.

Badan Layanan Umum (BLU) sebagai wajah pemerintah dalam menyediakan layanan publik diharapkan memiliki kapabilitas yang mumpuni agar dapat terus memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat. COVID-19 bukan menjadi penghambat bagi BLU untuk terus menjaga kualitas dan stabilitas layanan publik. Menteri Keuangan pada Rapat Koordinasi Nasional (RAKORNAS) BLU Tahun 2019 menegaskan bahwa BLU memiliki potensi untuk terus tumbuh dan berkembang di sejumlah area, meliputi inovasi di bidang teknologi, optimalisasi aset, dan peningkatan kualitas layanan. Untuk memastikan kontinuitas dan perkembangan layanan BLU tersebut, maka dibutuhkan seperangkat *tools* yang diharapkan mampu menilai kinerja BLU secara komprehensif dan universal bagi seluruh BLU. *Tools* ini diharapkan dapat menghasilkan penilaian yang digunakan oleh Pembina Pengelola Keuangan BLU (PPKBLU), K/L teknis, maupun instansi BLU masing-masing dalam mengidentifikasi *area for improvement*.

Apa itu Aplikasi BIOS Modul *Maturity Rating* BLU

Aplikasi *BLU Integrated Online System* atau dikenal dengan Aplikasi BIOS merupakan sistem informasi terintegrasi yang menghubungkan antara Satker BLU dan Direktorat PPK BLU. Modul *Maturity Rating* sendiri merupakan perangkat bagi PPK BLU maupun BLU untuk mengukur tingkat maturitas BLU pada seluruh aspek tata kelola organisasi secara komprehensif dan *end-to-end* yang dikembangkan di dalam aplikasi BIOS.

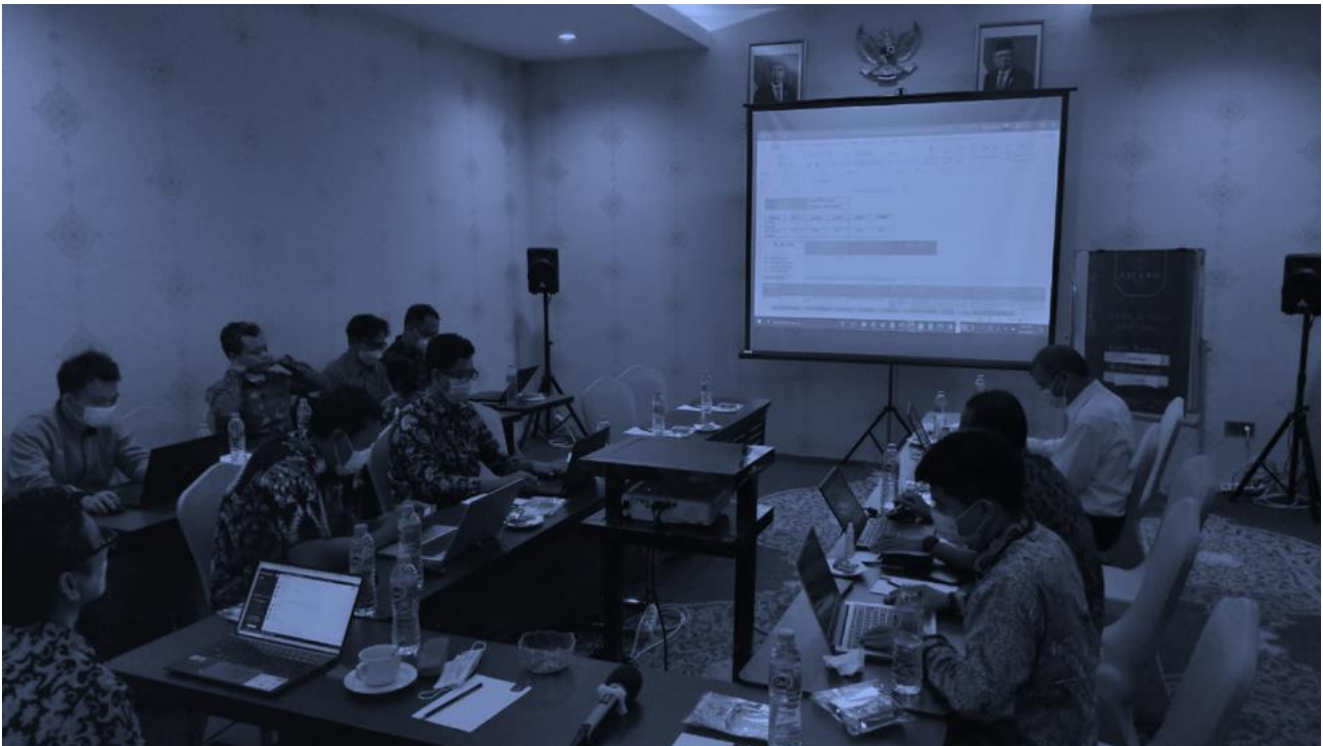
Kenapa perlu dilakukan pengembangan aplikasi BIOS

Pengembangan Aplikasi BIOS Modul *Maturity Rating* dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja BLU menjadi lebih baik dan professional yang memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan pelayanan kepada masyarakat, melalui Aplikasi BIOS.

Kapan mulai dikembangkan

Penyusunan *User Requirement* BIOS NextGen: *Maturity Rating* BLU dimulai pada awal tahun 2021 dengan internal Direktorat PPKBLU. Dokumen UR disampaikan dan dilakukan pembahasan dengan tim pengembang yaitu Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi perbendaharaan pada bulan Maret 2021. Pengembangan dilakukan melalui dua tahap yaitu tahap 1 Pengembangan SubModul Penyampaian Dokumen *Maturity Rating* BLU dan tahap 2 Pengembangan SubModul Penilaian *Maturity Rating* BLU yang dilakukan secara paralel. Selama proses pengembangan, telah dilakukan refreshment *User Requirement* pada bulan Agustus untuk pengembangan tahap 2.

Penyusunan dokumen *User Acceptance Test* (UAT) dimulai pada bulan Oktober, sedangkan kegiatan UAT sendiri untuk tahap 1 dilakukan pada bulan Oktober 2021 dan tahap 2 pada bulan November 2021. Proses *Quality Assurance* (QA) di Pusintek Kemenkeu dilaksanakan pada awal bulan Desember 2021, setelah kelengkapan dokumen QA dan UAT selesai disusun. *Hosting* modul *Maturity Rating* BLU di aplikasi BIOS dilakukan pada tanggal 10 Desember 2021.



Siapa yang mengembangkan

BIOS *NextGen: Maturity Rating* BLU dikembangkan secara *in-house* oleh tim pengembang aplikasi pada Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi perbendaharaan, unit eselon II Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang

mempunyai tugas dan fungsi sebagai pengembang aplikasi dan sistem informasi di unit Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

Bagaimana mekanisme pengembangannya

BIOS NextGen: Maturity Rating BLU mulai dikembangkan melalui proses sebagai berikut:

1. Pembahasan proses bisnis Modul *Maturity Rating* Aplikasi BIOS;
2. Penyusunan dan Pembahasan Internal Dokumen Kebutuhan Pengguna;
3. Penyampaian dan Pembahasan Dokumen Kebutuhan Pengguna dengan Tim Pengembang;
4. Tahap 1: Pengembangan SubModul Penyampaian Dokumen *Maturity Rating* BLU:
 - a. Pengembangan SubModul Penyampaian Dokumen *Maturity Rating* BLU;
 - b. Penyusunan Dokumen UAT, Dokumen Manual Aplikasi;
 - c. Kegiatan *User Acceptance Test*;
 - d. *Quality Assurance* ke Pusintek Kemenkeu; dan
 - e. Hosting.
5. Tahap 2: Pengembangan SubModul Penilaian *Maturity Rating* BLU:
 - a. Refreshment pembahasan dokumen kebutuhan pengguna;
 - b. Pengembangan SubModul Penilaian *Maturity Rating* BLU;
 - c. Penyusunan Dokumen UAT, Dokumen Manual Aplikasi;
 - d. Kegiatan *User Acceptance Test*;
 - e. *Quality Assurance* ke Pusintek Kemenkeu; dan
 - f. Hosting.



DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
KEMENTERIAN KEUANGAN RI

PEDOMAN CHARTER

DEWAN PENGAWAS BLU

*Charter of The Board of Supervisory (BoS)
Public Service Agency*

PEDOMAN *CHARTER* DEWAN PENGAWAS BLU

*Charter of The Board of Supervisory (BoS)
Public Service Agency*

SAMBUTAN

MENTERI KEUANGAN RI



Tuntutan dan harapan masyarakat atas kehadiran BLU bukan sesuatu yang berlebihan, mengingat BLU merupakan wajah Pemerintah atas layanan mendasar di bidang kesehatan, pendidikan, pengelolaan dana/kawasan/aset, telekomunikasi, dan layanan strategis lainnya. Sebagai pionir reformasi pelayanan publik modern dengan nuansa *customer oriented*-nya, BLU dibekali dengan perangkat kebijakan untuk menerapkan praktik bisnis yang sehat (fleksibel tetapi tetap akuntabel) sehingga lebih *agile* dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas layanan kepada masyarakat. Oleh karenanya, BLU harus memiliki strategi untuk semakin berinovasi, bersinergi, dan berlari cepat, tentunya dengan tetap menerapkan tata kelola yang baik.

Peran BLU dari tahun ke tahun menjadi semakin besar dan penting, seiring dengan semakin bertambahnya jumlah dan jenis BLU. Di masa pandemi saat ini, BLU dituntut mampu *leading* dan melakukan langkah-langkah terobosan dalam mendukung upaya pemerintah dalam Penanganan Covid-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional (PC-PEN). BLU bidang layanan kesehatan memiliki peran strategis dalam percepatan target vaksinasi dan kegiatan 3T (*tracking, testing, and treatment*). BLU bidang layanan pendidikan memiliki peran penting dalam upaya penyiapan dan peningkatan kualitas SDM untuk mendukung pembangunan serta menghadapi tantangan kompetisi global. BLU bidang layanan lainnya juga memiliki peran tidak kalah strategis, antara lain mendukung pembangunan kawasan ekonomi dan pariwisata, pembangunan infrastruktur dan IT, serta meningkatkan peran UMKM dalam percepatan pemulihan perekonomian.

Pentingnya peran BLU tersebut harus didukung dengan kinerja yang optimal dari para pengelola BLU beserta seluruh struktur organ BLU termasuk Dewan Pengawas BLU. Dewan Pengawas dituntut untuk mampu mempunyai pemahaman mengenai mandat dan bisnis BLU serta rasa tanggung jawab dan komitmen tinggi untuk dapat berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan kinerja BLU. Dewan Pengawas juga harus memiliki *sense of crisis* yang tajam serta mampu menjadi *ethics role model* dalam pengelolaan BLU.

Untuk semakin meningkatkan pemahaman terhadap perannya serta adanya tata tertib kerja, Dewan Pengawas perlu menyusun *charter*. Harus dimaknai bahwa penyusunan *charter* tidak hanya merupakan kelengkapan administrasi, tetapi juga harus diresapi sebagai komitmen tanggung jawab Dewan Pengawas dalam menjalankan perannya. Saya berharap agar Pedoman Penyusunan *Charter* Dewan Pengawas BLU ini dapat dimanfaatkan dengan baik.

Jakarta, Juli 2021

Sri Mulyani Indrawati
Menteri Keuangan RI



PENGANTAR *ON BOARDING*

Selamat bergabung dan bersinergi, para Dewan Pengawas Badan Layanan Umum (BLU) di seluruh Indonesia. Secara umum kita mengetahui bahwa Dewan Pengawas merupakan bagian dalam organisasi BLU. Peran Dewan Pengawas tidak hanya menjadi bagian organisasi dalam struktur organisasi, tetapi cukup sentral dalam mengawasi dan mendukung kinerja BLU yang semakin lama semakin berkembang.

Sejak mulai dicanangkan di tahun 2006, jumlah BLU terus tumbuh dan semakin berkembang di Indonesia. Jumlahnya semakin banyak dan variatif sehingga perlunya sebuah pengawasan dan regulasi yang lebih baik. Seiring dengan dinamika tersebut, di tahun 2020 BLU juga mempunyai simplifikasi peraturan untuk mendukung pergerakan sebagai instansi yang luwes, dan diharapkan mampu beradaptasi terhadap kondisi globalisasi menghadapi berbagai kondisi.

Dewan Pengawas sebagai bagian dari organ BLU, tentu mempunyai tugas yang cukup sentral dalam melakukan pengawasan sekaligus mendukung kinerja BLU. Dewan Pengawas BLU adalah orang-orang terpilih yang dipercaya untuk melakukan pengawasan dan mendukung kinerja BLU. Meski memiliki kapasitas dan pengalaman yang mumpuni, setiap Anggota Dewan Pengawas perlu mempunyai panduan agar mampu secara cepat beradaptasi dalam mengoptimalkan peran dan fungsinya kepada optimalisasi layanan BLU.

Untuk itu, panduan tertulis ini dirancang untuk memberi gambaran yang komprehensif kepada para Anggota Dewan Pengawas yang menjadi bagian dari BLU. Panduan ini diharapkan mampu memberikan pedoman kepada Dewan Pengawas sesuai dengan peraturan yang berlaku serta mampu memberikan kontribusi yang maksimal kepada BLU. Optimalnya layanan BLU diharapkan mampu menjadi katalisator dalam peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan serta pertumbuhan ekonomi Indonesia.

APA ITU BLU?

BLU dibentuk untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. BLU memberikan pelayanan tanpa mengutamakan mencari keuntungan berdasar prinsip efisiensi dan produktivitas. Kekayaannya merupakan kekayaan negara yang tidak dipisahkan serta dikelola dan dimanfaatkan sepenuhnya untuk menyelenggarakan kegiatan BLU.

Pembinaan BLU:

- Pembinaan keuangan oleh Menteri Keuangan.
- Pembinaan teknis oleh menteri teknis.

Rencana kerja dan anggaran serta laporan keuangan dan kinerja BLU disusun dan disajikan sebagai bagian tidak terpisahkan dari K/L. Pendapatan BLU dapat digunakan langsung untuk membiayai belanja BLU yang bersangkutan. Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan keuangan BLU diatur dalam peraturan pemerintah.

Pola pengelolaan keuangan BLU diberikan fleksibilitas keluasaan menerapkan praktik-praktik bisnis yang sehat sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan negara pada umumnya. Pengelolaannya ditekankan untuk menerapkan prinsip ekonomi, efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.

BLU beroperasi sebagai unit kerja K/L berdasarkan kewenangan yang didelegasikan, oleh karena itu K/L harus menjalankan peran pengawasan. Menteri/pimpinan lembaga bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan pelayanan umum dari segi manfaat layanan yang dihasilkan. Pejabat yang ditunjuk mengelola BLU bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pemberian layanan umum yang didelegasikan kepadanya.

Dalam pelaksanaan pembinaan dapat dibentuk dewan pengawas pada BLU yang memiliki realisasi nilai omzet atau nilai aset yang memenuhi syarat minimum yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan.

Dalam rangka merespon dinamika dan kebutuhan BLU serta memudahkan stakeholder memahami BLU secara utuh, telah ditetapkan PMK 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan BLU yang merupakan simplifikasi peraturan BLU (sebelumnya tersebar dalam beberapa peraturan). Beberapa langkah inovasi kebijakan yang diatur dalam PMK ini antara lain:

- Penetapan tarif layanan kolektif
- Penguatan analisis RBA
- Kewajiban dan tata kelola optimalisasi kas dan aset
- Pinjam-meminjam antar-BLU
- Transfer kas BLU
- Relaksasi penarikan dana BLU untuk buffer kas Pemerintah
- Harmonisasi investasi jangka panjang BLU dengan investasi Pemerintah
- Fleksibilitas pengadaan barang/jasa dari sumber RM dan PNPB
- Penerapan SAP (semula SAP & SAK)
- Kewajiban membuat *board manual*
- Pembentukan unit usaha
- Penguatan peran Dewan Pengawas
- Remunerasi berbasis KPI
- Penerapan tata kelola yang baik
- Penilaian tata kelola/maturitas BLU

Fleksibilitas BLU, antara lain dapat:

- Perencanaan & penganggaran berbasis kinerja.
- Pendapatannya dapat digunakan langsung (tanpa setor ke Kas Negara).
- Berbelanja secara *flexible budget* sesuai ambang batasnya.
- Tarif layanan BLU ditetapkan oleh Menkeu dan dapat didelegasikan.
- Pengelolaan kas dalam rekening BLU termasuk optimalisasinya.
- Pengelolaan investasi (jangka panjang dengan izin Menkeu sesuai kebijakan investasi pemerintah).
- Pengelolaan utang & piutang sehubungan dengan penyelenggaraan kegiatannya.
- Dikecualikan dari ketentuan pengadaan barang/jasa Pemerintah pada umumnya.
- Optimalisasi aset.
- Surplus anggaran dapat digunakan dalam tahun anggaran berikutnya.
- Penerapan sistem remunerasi.

Penguatan Peran Dewan Pengawas

- Menyusun rencana kerja Dewan Pengawas.
- Dimungkinkan keanggotaan *ex-officio*.
- Dapat membentuk Komite Audit dengan syarat tertentu.
- Rapat berkala minimal 1x/bulan dengan Pejabat Pengelola BLU.
- Adanya KPI Dewan Pengawas.
- Kewenangan menunjuk Sekretaris Dewas, Komite Audit, KAP, dan penilai independen GCG BLU.

UU 1/2004
Perbendaharaan Negara

UU 1/2004
Perbendaharaan Negara

PMK 129/PMK.05/2020
Pedoman Pengelolaan Keuangan BLU

CORE VALUES

BADAN LAYANAN UMUM



BLU diharapkan mampu beradaptasi secara cepat dengan dinamika global, sigap dalam berfikir dan bertindak, serta tangkas dalam mengambil langkah-langkah konkrit yang diperlukan, namun tetap menjaga good governance dengan baik sebagai bagian vital dalam pemerintah.

5 CORE VALUES

Sinergi

Membangun kerja sama untuk menciptakan nilai tambah

Profesional

Berkarya sesuai dengan standar hasil yang tinggi

Efektif

Usaha maksimal dalam pemberian layanan berkualitas

Efisien

Menggunakan sumber daya dengan cermat dan berdaya guna

Digital

Mampu memanfaatkan peluang transformasi digital

17 KEY BEHAVIORS

1. Aktif menggali dan mengembangkan potensi kerja sama
2. Membuka kesempatan kolaborasi kepada berbagai pihak
3. Meningkatkan kepercayaan mitra dan pengguna layanan
1. Meningkatkan kompetensi untuk menjawab tantangan yang dinamis
2. Mewujudkan kualitas tata kelola layanan yang lebih baik
3. Totalitas dalam memberikan layanan yang terbaik
4. Berkomitmen untuk mewujudkan layanan yang berkelanjutan
1. Memiliki visi misi dan tujuan yang jelas
2. Menjalankan strategi yang tepat berdasarkan skala prioritas
3. Berorientasi pada capaian kinerja dan ekspektasi layanan yang tinggi
4. Menciptakan produktivitas yang berdampak luas
1. Menggunakan sumber daya secara ekonomis
2. Simplifikasi prosedur layanan
3. Membangun suasana kerja yang kondusif dan ramah lingkungan
1. Adaptif terhadap tuntutan perubahan
2. Proaktif dalam mengembangkan inovasi layanan
3. Mengikuti perkembangan teknologi

TIMELINE

KEGIATAN TAHUNAN DEWAN PENGAWAS

JANUARI	• Rapat Berkala • Minggu Kedua (Batas Penyampaian RBA Definitif Kepada Menteri Keuangan c.q Direktur Jenderal Perbendaharaan) • Penyusunan dan Penetapan KPI Dewan Pengawas
FEBRUARI	• Rapat Berkala • 28 Februari (Batas Laporan Dewas Periodik Tahunan Untuk Periode Tahun Sebelumnya)
MARET	Rapat Berkala
APRIL	• Rapat Berkala • 30 April (Batas Pencantuman Saldo Awal BLU)
MEI	• Rapat Berkala • Laporan Hasil Audit KAP Tahun Anggaran Y-1 dengan mempertimbangkan jadwal Audit BPK
JUNI	Rapat Berkala
JULI	Rapat Berkala
AGUSTUS	• Rapat Berkala • 31 Agustus (Batas Laporan Dewas Periodik Semester I)
SEPTEMBER	• Rapat Berkala • 30 September (Batas Penetapan Kantor Akuntan Publik)
OKTOBER	Rapat Berkala
NOVEMBER	Rapat Berkala
DESEMBER	• Rapat Berkala • Akhir Desember Y-1 Penyusunan Rencana Kerja Tahunan Dewas • Akhir Desember Y-2 (2 Tahun Sebelum Pelaksanaan RBA) Batas Penyampaian RBA Kepada Menteri Keuangan c.q Direktur Jenderal Perbendaharaan Dan Menteri / Pimpinan Lembaga

Apabila diperlukan, Dewan Pengawas dapat mengadakan rapat sewaktu-waktu.

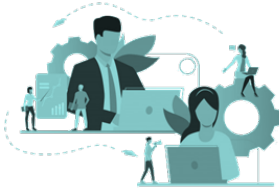
DAFTAR ISI

Sambutan Menteri Keuangan RI	i
Pengantar <i>On Boarding</i>	ii
Apa itu BLU	iii
<i>Core Values</i> BLU	iv
<i>Timeline</i> Kegiatan Tahunan Dewan Pengawas	v
Daftar Isi	vi
A. Definisi dan Tujuan <i>Charter of Board Of Supervisory</i>	1
B. Ketentuan Umum Dewan Pengawas	3
1. Ketentuan Dewan Pengawas	4
2. Persyaratan Dewan Pengawas	6
C. Pedoman Tata Kerja Dewan Pengawas	9
1. Tugas dan Kewajiban Dewan Pengawas	10
2. Kewenangan dan Larangan Dewan Pengawas	11
D. Pedoman Kode Etik dan Perilaku Dewan Pengawas	15
E. Pedoman Aktivitas Pengawasan Dewan Pengawas	19
1. Aktivitas Perencanaan	20
2. Aktivitas Pelaksanaan	20
3. Aktivitas Pelaporan	23
F. Organ Pendukung Dewan Pengawas	27
1. Sekretaris Dewan Pengawas	28
2. Komite Audit	29
G. Lain-Lain	33
1. Program Pengenalan	34
2. Remunerasi/Penghasilan	34
<i>Joblist</i> Dewan Pengawas	36
Contoh <i>Charter</i> Dewan Pengawas	38
Contoh Rencana Kerja Dewan pengawas	39
Format Laporan Periodik Dewan Pengawas	40



A

DEFINISI DAN TUJUAN
*CHARTER OF BOARD
OF SUPERVISORY*



Definisi

Charter of BoS adalah pedoman kerja tentang tugas pokok dan fungsi pengawasan Dewan Pengawas dalam meningkatkan kualitas dan efektifitas hubungan kerja guna menerapkan asas-asas Tata Kelola BLU yang baik

Tujuan

1. Standardisasi pelaksanaan pengawasan oleh Dewan Pengawas BLU dalam rangka peletakan pondasi yang kuat bagi pengelolaan dan pengawasan BLU.

2. Memberikan pedoman aktivitas Dewan Pengawas dalam menjalankan fungsi pengawasan dan penasehatan dan tidak terbatas pada penerapan manajemen risiko dan pengendalian internal, sehingga diharapkan mampu menciptakan nilai tambah melalui hubungan antarorgan yang efektif, terhindar dari benturan kepentingan.

3. Menciptakan hubungan yang seimbang antara Pejabat Pengelola BLU, Satuan Pengawas Intern, dan Dewan Pengawas BLU dalam mekanisme *check & balance* yang dinamis.

4. Menumbuhkan dan mengembangkan tata kelola dan budaya mitigasi risiko yang baik, yang didasari oleh semangat perbaikan terus menerus.

5. Mendorong terciptanya pengambilan keputusan yang etis dan bertanggung jawab untuk kepentingan BLU.

6. Meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta core values BLU *SPEED*.



B

KETENTUAN UMUM DEWAN PENGAWAS

Dewan Pengawas diangkat dan diberhentikan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga atas persetujuan Menteri Keuangan, merupakan majelis dan setiap keputusannya dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat dan bersifat kolektif dan kolegial. Dimana salah seorang dari anggota Dewan Pengawas ditetapkan menjadi Ketua Dewan Pengawas.



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 209 ayat 1

1. Ketentuan Dewan Pengawas

a. Pembentukan Dewan Pengawas

Dewan Pengawas BLU dibentuk dengan mempertimbangkan pemenuhan syarat minimum Nilai Omzet dan Nilai Aset yakni:

1. Realisasi Nilai Omzet tahunan menurut laporan realisasi anggaran tahun terakhir, minimum sebesar Rp30.000.000.000,00 (tiga puluh miliar rupiah); atau
2. Nilai Aset menurut neraca tahun terakhir, minimum sebesar Rp75.000.000.000,00 (tujuh puluh lima miliar rupiah).



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 206 ayat 4

Keterangan:

Pilih kondisi yang sesuai atau kondisi lain yang menjadi alasan dibentuk Dewas.

b. Keanggotaan Dewan Pengawas

Jumlah anggota Dewan Pengawas sebanyak 3 (tiga) orang mempertimbangkan:

1. Realisasi Nilai Omzet tahunan menurut laporan realisasi anggaran tahun terakhir, sebesar Rp30.000.000.000,00 (tiga puluh miliar rupiah) sampai dengan Rp60.000.000.000,00 (enam puluh miliar rupiah); atau
2. Nilai Aset menurut neraca tahun terakhir sebesar Rp75.000.000.000,00 (tujuh puluh lima miliar rupiah) sampai dengan Rp200.000.000.000,00 (dua ratus miliar rupiah).



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 206 ayat 3

Jumlah anggota Dewan Pengawas sebanyak 5 (lima) orang mempertimbangkan:

1. Realisasi Nilai Omzet tahunan menurut laporan realisasi anggaran tahun terakhir, lebih besar dari Rp60.000.000.000,00 (enam puluh miliar rupiah); atau
2. Nilai Aset menurut neraca tahun terakhir, lebih besar dari Rp200.000.000.000,00 (dua ratus miliar rupiah).



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 206 ayat 4

Keterangan:

Pilih kondisi yang sesuai atau kondisi lain yang menjadi alasan jumlah Dewas.

c. Komposisi Dewan Pengawas

1. Komposisi keanggotaan Dewan Pengawas terdiri atas unsur-unsur pejabat dari Kementerian Negara/Lembaga dan Kementerian Keuangan, serta unsur tenaga ahli yang sesuai dengan kebutuhan BLU.
2. Keanggotaan Dewan Pengawas dari unsur pejabat Kementerian Negara/Lembaga dan Kementerian Keuangan dapat berupa keanggotaan *ex-officio* dari jabatan tertentu pada Kementerian Negara/Lembaga dan Kementerian Keuangan.



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 207

3. Komposisi keanggotaan Dewan Pengawas berjumlah 3 (tiga) orang, terdiri atas:
 - a. 1 (satu) orang berasal dari unsur pejabat Kementerian Negara/Lembaga;
 - b. 1 (satu) orang berasal dari unsur pejabat Kementerian Keuangan; dan
 - c. 1 (satu) orang berasal dari unsur tenaga ahli.
4. Komposisi keanggotaan Dewan Pengawas berjumlah 5 (lima) orang, terdiri atas:
 - a. 2 (dua) orang berasal dari unsur pejabat Kementerian Negara/Lembaga;

- b. 2 (dua) orang berasal dari unsur pejabat Kementerian Keuangan; dan
- c. 1 (satu) orang berasal dari unsur tenaga ahli.



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 208 ayat 1 dan 2

Keterangan:

Pilih kondisi yang sesuai atau kondisi lain yang menjadi alasan komposisi Dewas.

d. Masa Jabatan

Masa jabatan Dewan Pengawas ditetapkan selama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk paling banyak 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 209 ayat 2

e. Pemberhentian Dewan Pengawas

Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan berwenang memberhentikan anggota Dewan Pengawas dari jabatannya, jika:

1. Masa jabatan berakhir;
2. Meninggal dunia;
3. Mengundurkan diri dan pengunduran dirinya disetujui; dan
4. Diganti sebelum masa jabatannya berakhir



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 225

2. Persyaratan Dewan Pengawas

1. Anggota Dewan Pengawas diangkat dari orang perseorangan yang memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus.
2. Persyaratan umum anggota Dewan Pengawas meliputi:
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. memiliki integritas, dedikasi, itikad baik, dan rasa tanggung jawab;
 - c. dapat menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya;

- d. bukan anggota atau pengurus partai politik;
- e. bukan calon anggota legislatif, dan/ atau anggota legislatif;
- f. bukan calon kepala/wakil kepala daerah atau kepala/wakil kepala daerah;
- g. bukan Pegawai pada BLU bersangkutan atau tidak sedang menjabat sebagai Pejabat Pengelola pada BLU;
- h. tidak sedang menjadi tersangka atau terdakwa dalam proses peradilan;
- i. tidak sedang menjadi terpidana sesuai dengan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
- j. cakap melakukan perbuatan hukum dan tidak pernah dinyatakan pailit atau menjadi anggota direksi/komisaris/ Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah sehingga menyebabkan suatu badan usaha pailit atau dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan Keuangan Negara; dan
- k. tidak memiliki hubungan keluarga sedarah sampai dengan derajat ketiga baik menurut garis lurus maupun garis ke samping termasuk hubungan yang timbul karena perkawinan dengan Pejabat Pengelola BLU maupun dengan anggota Dewan Pengawas lainnya.



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 209 ayat 3 dan 4

3. Persyaratan khusus anggota Dewan Pengawas meliputi:
- a. sehat jasmani dan rohani (tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai Dewan Pengawas); dan
 - b. memiliki pengetahuan dan/atau kompetensi di bidang yang berkaitan dengan kegiatan BLU.



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 209 ayat 5

4. Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada angka (2) huruf (f) dikecualikan untuk Dewan Pengawas (nama Dewan Pengawas) mempertimbangkan penjelasan/keterangan urgensi pengangkatan anggota Dewan Pengawas dimaksud yang diberikan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga.

Keterangan:

Memuat substansi ini dalam hal kondisi ini terjadi.



PEDOMAN TATA KERJA **DEWAN PENGAWAS**

1. Tugas dan Kewajiban Dewan Pengawas

a. Tugas

1. Dewan Pengawas bertugas melaksanakan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab Pejabat Pengelola BLU, serta memberikan nasihat kepada Pejabat Pengelola BLU.
2. Dewan Pengawas mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan strategis BLU.



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 216

b. Kewajiban

1. menjamin pengambilan keputusan yang efektif, tepat, dan cepat serta dapat bertindak secara independen, tidak mempunyai kepentingan yang dapat mengganggu kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara mandiri dan kritis;
2. memantau dan memastikan bahwa tata kelola telah diterapkan secara efektif dan berkelanjutan;
3. menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan Dewan Pengawas terintegrasi dengan RBA;
4. membuat/memiliki pembagian tugas, pedoman, dan tata tertib kerja yang bersifat mengikat bagi setiap anggota Dewan Pengawas;
5. memberikan pendapat dan saran secara tertulis kepada Menteri/ Pimpinan Lembaga, Menteri Keuangan, dan Pejabat Pengelola BLU mengenai, tetapi tidak terbatas pada, RSB dan RBA yang disusun oleh Pejabat Pengelola BLU;
6. melaporkan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan dalam hal terjadi gejala menurunnya kinerja BLU dan/ atau penyimpangan atas ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. menyampaikan laporan pelaksanaan tugas Dewan Pengawas yang telah dilakukan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan;

8. memastikan bahwa temuan dan rekomendasi dari satuan pemeriksaan intern, auditor intern Pemerintah, auditor ekstern, pembina BLU, dan pihak lain telah di tindaklanjuti;
9. mengungkapkan remunerasi dan fasilitas lain pada laporan pelaksanaan tata kelola;
10. menyusun pedoman tata kerja Dewan Pengawas (*Charter*), yang minimal memuat:
 - tugas, kewajiban, kewenangan dan larangan dewan pengawas
 - aktivitas pengawasan dewan pengawas
 - organ pendukung dewan pengawas yang dimiliki
 dengan contoh yang ada di huruf G Lain-lain
11. mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 217

2. Kewenangan dan Larangan Dewan Pengawas

a. Kewenangan

1. memperoleh informasi mengenai BLU secara lengkap, tepat waktu, dan terukur;
2. mendapatkan laporan berkala atas pengelolaan BLU yang paling sedikit meliputi laporan keuangan dan laporan kinerja;
3. mendapatkan laporan hasil pengawasan/pemeriksaan yang dilakukan oleh SPI BLU, auditor intern Pemerintah, auditor ekstern, dan pembina BLU;
4. mengetahui kebijakan dan tindakan yang dijalankan oleh Pejabat Pengelola BLU dalam pelaksanaan kegiatan BLU;
5. mendapatkan penjelasan dan/ atau data dari Pejabat Pengelola BLU dan/ atau Pegawai mengenai kebijakan dan pelaksanaan kegiatan BLU;
6. mengangkat dan memberhentikan Sekretaris Dewan Pengawas dan Komite Audit;

7. memberikan persetujuan atas pengangkatan kepala SPI;
 8. menghadirkan Pejabat Pengelola dalam rapat Dewan Pengawas;
 9. berkomunikasi secara langsung dengan SPI;
 10. meminta Pejabat Pengelola BLU untuk menghadirkan tenaga profesional dalam rapat Dewan Pengawas;
 11. meminta audit secara khusus kepada aparat pengawasan intern Pemerintah dan melaporkannya kepada Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan;
 12. menunjuk kantor akuntan publik;
 13. melaksanakan kewenangan lainnya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
-  **PMK 129/PMK.05/2020 pasal 218**
14. mengusulkan pengangkatan anggota sekretariat dewan pengawas kepada pengelola dalam hal diperlukan dengan mempertimbangkan kompleksitas tugas Dewan dan kemampuan keuangan BLU; dan
 15. mengangkat dan memberhentikan anggota sekretariat dewan pengawas.

b. Larangan

1. melakukan tindakan yang mempunyai benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan/atau memanfaatkan posisi sebagai Dewan Pengawas, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk kepentingan pribadi, keluarga, maupun golongan tertentu;
2. mengambil dan/atau menerima keuntungan pribadi dari BLU, selain remunerasi dan fasilitas lain yang ditetapkan berdasarkan keputusan Menteri Keuangan;
3. menduduki jabatan lain yang berakibat pada terjadinya benturan kepentingan dalam pengawasan BLU atau munculnya halangan yang mengganggu kemampuan untuk bertindak secara bebas dalam pengawasan BLU; dan

4. mengintervensi pelaksanaan dan/atau ikut serta dalam pengambilan keputusan kegiatan operasional BLU yang dilaksanakan oleh Pejabat Pengelola BLU melebihi kewenangan Dewan Pengawas kecuali hal-hal lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 219



D

PEDOMAN KODE ETIK DAN PERILAKU DEWAN PENGAWAS

Dewan Pengawas melakukan pengawasan atas kebijakan pengelolaan dan jalannya pengelolaan BLU pada umumnya dan memberi nasihat kepada pejabat pengelola. Dalam menjalankan itu, Dewan Pengawas BLU memiliki pedoman kode etik dan perilaku yang mengacu pada ketentuan yang berlaku, yaitu:

1. Dewan Pengawas BLU dalam menjalankan tugasnya mempedomani Kode Etik dan Kode Perilaku serta menghindari terjadinya benturan kepentingan
2. Benturan kepentingan sebagaimana dimaksud pada angka (1) dimaksudkan untuk menghindari kepentingan pribadi yang lebih dominan sehingga mempengaruhi pemikiran dan tindakan dalam memberikan nasehat dan pengambilan keputusan.
3. Benturan kepentingan sebagaimana dimaksud pada angka (2) tidak terbatas pada:
 - a. situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi yang tidak berhak diterima sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hadiah atas suatu keputusan/jabatan atau memberikan akses khusus/perlakuan yang tidak mengikuti prosedur kepada pihak tertentu karena adanya pengaruh dan harapan;
 - b. situasi yang menyebabkan penggunaan aset, informasi rahasia jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi, keluarga, golongan, atau pihak tertentu lainnya;
 - c. situasi yang menyebabkan adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan, atau menggunakan diskresi dengan menyalahgunakan wewenang; dan/atau
 - d. situasi lainnya sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada peraturan menteri yang membidangi urusan pendayagunaan aparatur sipil negara dan reformasi birokrasi.



KMK 85/KMK.01/2021 Diktum Kelima



4. Kondisi potensi benturan kepentingan yang perlu dihindari oleh Dewan Pengawas termasuk, namun tidak terbatas pada:
 - a. menduduki jabatan lain yang berakibat pada terjadinya benturan kepentingan dan mengganggu kemampuannya untuk melakukan fungsi pengawasan/pemberian nasihat secara obyektif, kecuali bagi jabatan yang bersifat *ex-officio*;
 - b. ikut serta dalam pengambilan keputusan operasional Badan Layanan Umum, yang bukan merupakan kewenangan anggota Dewan Pengawas;
 - c. menerima sesuatu yang berharga dan/atau keuntungan pribadi dari Badan Layanan Umum, dan/atau pihak lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung, selain remunerasi dan/atau fasilitas resmi lainnya yang ditetapkan;
 - d. memberikan sesuatu yang berharga atau memberikan keuntungan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada Badan Layanan Umum, yang tidak sesuai dengan ketentuan, dengan tujuan untuk mempengaruhi tindakan dan keputusan pihak-pihak tersebut;
 - e. memanfaatkan dan/atau menggunakan informasi yang diperoleh dari jabatannya sebagai anggota Dewan Pengawas, untuk kepentingan pribadi, keluarga, golongan, atau pihak lain yang tidak berhak, kecuali dalam rangka melaksanakan tugas jabatannya;
 - f. menjanjikan sesuatu kepada pemangku kepentingan dalam bentuk apapun, atau mengungkapkan informasi yang masih bersifat rahasia berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya yang masih dalam proses penyelesaian ataupun belum ditetapkan keputusan final atas penyelesaiannya;
 - g. membantu penyiapan dokumen/laporan atau bantuan dalam bentuk apapun termasuk bantuan jasa, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pemangku kepentingan berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi, keluarga, golongan, atau pihak tertentu lainnya; dan/atau

- h. menyalahgunakan jabatan dan/atau kewenangan yang dimiliki, termasuk menyalahgunakan pengaruh sebagai Dewan Pengawas baik dalam pelaksanaan tugas, maupun kepentingan pribadi.



KMK 85/KMK.01/2021 Diktum Keenam

- 5. Dewan Pengawas dalam menjalankan fungsi dan kewenangannya menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dengan memperhatikan prinsip-prinsip prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran.



E

PEDOMAN AKTIVITAS PENGAWASAN DEWAN PENGAWAS

1. Aktivitas Perencanaan

Dewan Pengawas menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan yang terintegrasi dengan RBA (Rencana Bisnis dan Anggaran) BLU serta membuat/memiliki pembagian tugas, pedoman dan tata kerja yang bersifat mengikat bagi setiap anggotanya.

Rencana kerja memuat kegiatan dewan pengawas yang akan dilakukan selama periode tahunan. Adapun contoh terdapat dalam huruf G Lain-lain.

2. Aktivitas Pelaksanaan

a. Rapat Dewan Pengawas

1. Rapat Dewan Pengawas diadakan secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) bulan dengan Pejabat Pengelola.
2. Bentuk rapat dapat dilakukan secara fisik atau secara daring disesuaikan dengan kebutuhan.
3. Rapat Dewan Pengawas secara fisik diadakan di tempat kedudukan BLU, tempat kegiatan usaha BLU, atau di tempat lain di wilayah Negara Republik Indonesia.
4. Dalam hal rapat Dewan Pengawas diadakan di tempat lain, rapat harus mendapatkan persetujuan Pemimpin BLU.



PMK 129/PMK.05/2020 Pasal 220

Keterangan:

Dapat ditambahkan hal-hal ketentuan rapat yang bersifat lebih detail/teknis, contoh:

- Rapat Dewan Pengawas dihadiri oleh mayoritas anggota dan dapat dilaksanakan meskipun Ketua Dewan Pengawas berhalangan hadir.
- Ketidakhadiran dalam rapat sebanyak maksimal .. kali berturut-turut dalam setahun, kecuali telah terdapat kesepakatan sebelumnya mengenai peran dan keterlibatan dalam fungsi pengawasan.
- Dewan Pengawas harus menjadwalkan rapat-rapat tahun berikutnya sebelum berakhirnya tahun anggaran.
- Pada rapat-rapat yang telah dijadwalkan, undangan dan bahan rapat disampaikan kepada anggota Dewan Pengawas paling lambat ... hari sebelum rapat diselenggarakan. Dalam hal rapat tidak dijadwalkan, bahan rapat dapat disampaikan kepada peserta rapat paling lambat sebelum rapat diselenggarakan.

b. Ketentuan Rapat Dewan Pengawas

1. Setiap rapat Dewan Pengawas harus dibuatkan risalah rapat yang memuat pendapat-pendapat yang berkembang dalam rapat, baik pendapat yang mendukung maupun yang tidak mendukung atau pendapat berbeda (*dissenting opinion*), keputusan/kesimpulan rapat, serta alasan ketidakhadiran anggota Dewan Pengawas, apabila ada.
2. Setiap anggota Dewan Pengawas berhak menerima salinan risalah rapat Dewan Pengawas, baik yang bersangkutan hadir maupun tidak hadir dalam rapat Dewan Pengawas tersebut.
3. Risalah asli dari setiap rapat Dewan Pengawas harus disimpan oleh BLU yang bersangkutan dan harus tersedia bila diminta oleh setiap anggota Dewan Pengawas dan Pejabat Pengelola.
4. Jumlah rapat Dewan Pengawas dan jumlah kehadiran masing-masing anggota Dewan Pengawas harus dimuat dalam laporan periodik Dewan Pengawas, Laporan Tahunan BLU, dan laporan penerapan Tata Kelola BLU yang Baik.

c. Pengambilan Keputusan

1. Pengambilan keputusan rapat Dewan Pengawas wajib terlebih dahulu dilakukan berdasarkan musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal tidak tercapainya mufakat, pengambilan keputusan rapat Dewan Pengawas dilakukan berdasarkan suara terbanyak.
3. Segala keputusan Dewan Pengawas bersifat mengikat bagi seluruh anggota Dewan Pengawas.



PMK 129/PMK.05/2020 Pasal 221

Keterangan:

Dapat ditambahkan hal-hal ketentuan pengambilan keputusan yang bersifat lebih detail/teknis, contoh:

- Keputusan-keputusan yang mengikat dapat juga diambil tanpa diadakan Rapat Dewan Pengawas, dengan syarat keputusan tersebut disetujui secara tertulis dan ditandatangani oleh seluruh anggota Dewan Pengawas.
- Keberatan Dewan Pengawas yang tidak menyetujui keputusan rapat Dewan BLU dicatat dalam risalah rapat sebagai beda pendapat (*dissenting opinion*).

d. Dokumentasi Rapat

Segala sesuatu yang dibicarakan dan diputuskan dalam Rapat Dewan Pengawas dituangkan dalam risalah rapat yang dilampiri dengan daftar hadir Dewan Pengawas.

Keterangan:

Dapat ditambahkan hal-hal ketentuan dokumentasi rapat yang bersifat lebih detail/ teknis, contoh:

- Risalah rapat disampaikan kepada seluruh anggota Dewan Pengawas dan Direksi BLU.
- Sekretaris Dewan Pengawas bertugas sebagai notulis.
- Dalam hal Sekretaris Dewan Pengawas berhalangan hadir, maka akan ditunjuk salah satu pejabat sebagai Notulis.
- Risalah rapat didokumentasikan oleh BLU

e. Kinerja Dewan Pengawas

1. Dewan Pengawas mengusulkan Indikator Kinerja dengan mempertimbangkan masukan dari Kementerian Keuangan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga.
2. Indikator Pencapaian Kinerja dinilai berdasarkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pengawasan dan pemberian nasihat oleh Dewan Pengawas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Laporan realisasi Pencapaian Indikator Kinerja disampaikan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan.
4. Penyampaian laporan realisasi sebagaimana dimaksud pada angka (3) dilakukan melalui sistem informasi yang dibangun oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan



PMK 129/PMK.05/2020 Pasal 223

Keterangan:

Melalui Aplikasi BIOS www.bios.kemenkeu.go.id

f. Evaluasi Kinerja Dewan Pengawas

1. Terhadap kinerja Dewan Pengawas, dilakukan evaluasi oleh Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan.

2. Evaluasi terhadap Dewan Pengawas dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.



PMK 129/PMK.05/2020 Pasal 224

Keterangan:

Evaluasi dapat dilakukan secara *self assessment*, evaluasi dari pejabat pengelola BLU dan/atau Pembina Keuangan.

- Evaluasi terhadap Dewas paling sedikit dilakukan dengan mengkaji/ meneliti laporan Dewan Pengawas, capaian Indikator Pencapaian Kinerja Dewan Pengawas, dan kepatuhan Dewan Pengawas terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Hasil evaluasi terhadap Dewan Pengawas dapat menjadi pertimbangan bagi Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan untuk melakukan penggantian atau pemberhentian anggota Dewan Pengawas.

3. Aktivitas Pelaporan

a. Laporan Dewan Pengawas

1. Dewan Pengawas menyampaikan laporan pelaksanaan tugasnya kepada:
 - a. Menteri/Pimpinan Lembaga;
 - b. Menteri Keuangan;
 - c. Direktur Jenderal Perbendaharaan.
2. Laporan sebagaimana angka (1) terdiri atas:
 - a. laporan periodik, merupakan laporan yang dibuat secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali.
 - b. laporan khusus, merupakan laporan yang dibuat sewaktu-waktu dalam hal terjadi gejala penurunan kinerja BLU dan/atau penyimpangan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Selain Laporan, Dewan Pengawas berkewajiban untuk memberikan pendapat dan saran secara tertulis kepada Menteri/Pimpinan Lembaga, Menteri Keuangan dan Pejabat Pengelola BLU.



PMK 129/PMK.05/2020 Pasal 222

b. Isi Laporan Dewan pengawas

Laporan dewan periodik paling kurang memuat:

1. Reviu RSB dan RBA

Berisi tentang penilaian RSB dan RBA, implementasi Renstra dan RBA, kendala dalam pelaksanaan renstra dan RBA, serta kesesuaian antara RSB dan RBA.

2. Reviu Kinerja Layanan dan Keuangan

Berisi tentang penilaian terhadap perkembangan capaian kinerja layanan dan keuangan selama periode pengawasan

3. Tata Kelola dan Akuntabilitas

Berisi tentang penjelasan dan reviu atas pelaksanaan tata kelola sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya (terkait layanan, remunerasi, tariff, tata kelola kas, dll), pengendalian intern, serta perbaikan proses bisnis

4. Lain-Lain

Berisi tentang permasalahan lainnya yang perlu disampaikan Contoh: Temuan aparat penegak hukm dan reviu atas temuan SPI yang mempengaruhi kinerja BLU

5. Tindak Lanjut atas Hasil Pengawasan Sebelumnya

Menguraikan mengenai tindak lanjut yang telah dan/atau seharusnya dilakukan oleh Pejabat Pengelola BLU atas nasihat, masukan, saran atau tanggapan yang disampaikan Dewan Pengawas pada periode sebelumnya.

Diinformasikan pula mengenai tindak lanjut atas pendapat dan saran yang telah disampaikan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berisikan kesimpulan dari hasil pengawasan yang dilakukan Dewan Pengawas serta saran dan rekomendasi kepada Menteri/ Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan atas hasil pengawasan terhadap kinerja Pejabat Pengelola BLU secara keseluruhan dengan disertai pencantuman batas waktu untuk ditindaklanjuti oleh BLU



Per-35/PB/2018 pasal 4

c. Batas Waktu Penyampaian Laporan Dewas

Laporan Dewas disampaikan paling lambat :

1. Tanggal 31 Agustus tahun berjalan untuk hasil pengawasan pada semester pertama.
2. Tanggal 28 Februari tahun anggaran berikutnya untuk hasil pengawasan pada semester kedua

Penyampaian Laporan Dewan Pengawas, pendapat dan saran secara tertulis, serta data dukung lainnya kepada Direktur Jenderal Perbendaharaan dilakukan melalui sistem informasi yang dibangun oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan.



Per-35/PB/2018 pasal 8

Keterangan:

Melalui Aplikasi BIOS www.bios.kemenkeu.go.id



ORGAN PENDUKUNG DEWAN PENGAWAS

Dalam rangka mendukung penyelenggaraan tugas Dewan Pengawas, diangkat seorang Sekretaris Dewan Pengawas.

1. Sekretaris Dewan Pengawas

1. Sekretaris Dewan Pengawas memiliki tugas membantu Dewan Pengawas untuk:
 - a. menyelenggarakan tugas kesekretariatan Dewan Pengawas;
 - b. membuat dan mendokumentasikan risalah rapat Dewan Pengawas, termasuk mencatat setiap keputusan yang dihasilkan dalam forum-forum pengambilan keputusan;
 - c. membantu menyusun program kerja, laporan, pendapat, kajian, dan saran Dewan Pengawas;
 - d. menyiapkan penyelenggaraan rapat Dewan Pengawas, termasuk mengkoordinasi kehadiran peserta rapat dan menyiapkan daftar hadir serta bahan-bahan rapat;
 - e. mengumpulkan data atau informasi yang relevan dengan pelaksanaan tugas Dewan Pengawas; dan
 - f. melaksanakan kegiatan-kegiatan lain yang mendukung pelaksanaan tugas Dewan Pengawas.
2. Sekretaris Dewan Pengawas diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Dewan Pengawas.
3. Berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas, Pemimpin BLU menetapkan pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Dewan Pengawas untuk keperluan pembayaran remunerasi dan hak-hak lainnya.
4. Pengangkatan Sekretaris Dewan Pengawas harus mempertimbangkan kemampuan keuangan BLU dan beban tugas Dewan Pengawas.
5. Sekretaris Dewan Pengawas dapat berasal dari Pejabat Pengelola/Pegawai, pejabat/pegawai Kementerian Negara/Lembaga, pejabat/pegawai Kementerian Keuangan, atau profesional.

6. Sekretaris Dewan Pengawas diangkat dari orang perseorangan, dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. tidak sedang menjabat sebagai anggota Dewan Pengawas BLU;
 - b. memiliki integritas, dedikasi, itikad baik, dan rasa tanggung jawab;
 - c. berpendidikan paling rendah setingkat strata 1 (satu) atau yang sederajat;
 - d. dapat menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya;
 - e. memiliki tempat kerja dekat dengan BLU berkenaan; dan
 - f. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan Keuangan Negara.
7. Untuk mendukung pelaksanaan tugas kesekretariatan pada Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas dapat dibantu oleh sekretariat Dewan Pengawas.



PMK 129/PMK.05/2020 Pasal 229

2. Komite Audit

Komite audit adalah komite yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Dewan Pengawas untuk membantu pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Pengawas, dan dibentuk oleh BLU yang telah memiliki penetapan remunerasi oleh Menteri Keuangan dengan tetap memperhatikan kemampuan keuangan BLU.

1. Dewan Pengawas dapat membentuk Komite Audit yang terdiri dari ketua dan anggota.
2. Ketua Komite Audit dipilih dari salah satu anggota Dewan Pengawas berdasarkan kesepakatan para anggota Dewan Pengawas dengan mempertimbangkan kepemimpinan, integritas, pemahaman fungsi Komite Audit, dan diutamakan berasal dari unsur tenaga ahli.

3. Anggota Komite Audit dapat berasal dari anggota Dewan Pengawas dan/atau dari luar BLU.
4. Ketua dan anggota Komite Audit diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Dewan Pengawas.
5. Khusus untuk anggota Komite Audit yang berasal dari luar BLU, berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas, Pimpinan BLU menetapkan pengangkatan dan pemberhentian anggota Komite Audit dari luar BLU untuk keperluan pembayaran remunerasi dan hak-hak lainnya.
6. Anggota Komite Audit yang merupakan anggota Dewan Pengawas berhenti dengan sendirinya apabila masa jabatannya sebagai anggota Dewan Pengawas berakhir.
7. Dalam hal terdapat anggota Dewan Pengawas yang menjabat sebagai ketua Komite Audit berhenti sebagai anggota Dewan Pengawas, maka ketua Komite Audit wajib diganti sementara oleh anggota Dewan Pengawas lainnya dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sampai dengan diangkatnya Dewan Pengawas definitif.
8. Anggota Komite Audit yang bukan merupakan anggota Dewan Pengawas, tidak boleh merangkap sebagai:
 - a. anggota Dewan Pengawas pada BLU lain;
 - b. Sekretaris Dewan Pengawas pada BLU bersangkutan atau BLU lain;
 - c. Pejabat Pengelola pada BLU lain;
 - d. anggota Komite Audit pada BLU lain; atau
 - e. Pejabat Pengelola/Pegawai pada BLU bersangkutan.



129/PMK.05/2020 pasal 231

a. Keanggotaan Komite Audit

1. Komite Audit beranggotakan paling banyak 3 (tiga) orang termasuk ketua.
2. Komite Audit bekerja secara kolektif dalam melaksanakan tugasnya membantu Dewan Pengawas.

3. Komite Audit bersifat mandiri dalam pelaksanaan tugas dan pelaporan, serta bertanggung jawab langsung kepada Dewan Pengawas.



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 232

b. Masa Jabatan Komite Audit

Masa jabatan anggota Komite Audit yang bukan merupakan anggota Dewan Pengawas paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang satu kali masa jabatan, dengan tidak mengurangi hak Dewan Pengawas untuk memberhentikannya sewaktu-waktu



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 234

c. Tugas Komite Audit

1. Komite Audit bertugas untuk:
 - a. membantu Dewan Pengawas untuk memastikan efektivitas Sistem Pengendalian Intern dan efektivitas pelaksanaan tugas auditor ekstern dan auditor intern;
 - b. menilai pelaksanaan kegiatan dan hasil audit yang dilaksanakan oleh SPI maupun auditor ekstern;
 - c. memberikan rekomendasi mengenai penyempurnaan sistem pengendalian manajemen serta pelaksanaannya;
 - d. memastikan telah terdapat prosedur evaluasi yang memuaskan terhadap segala informasi yang dikeluarkan BLU;
 - e. memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tindak lanjut oleh Pimpinan BLU atas hasil temuan SPI dan auditor ekstern;
 - f. memberikan rekomendasi penunjukan kantor akuntan publik kepada Dewan Pengawas; dan
 - g. melakukan identifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian Dewan Pengawas serta tugas-tugas Dewan Pengawas lainnya.
2. Dewan Pengawas dapat memberikan penugasan lain kepada Komite Audit yang ditetapkan dalam piagam Komite Audit.

3. Biaya yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, dan Komite Audit dibebankan kepada anggaran BLU, dan dimuat dalam RBA BLU.



PMK 129/PMK.05/2020 pasal 233



G

LAIN-LAIN

1. Program Pengenalan

1. Pemimpin BLU memfasilitasi program pengenalan BLU kepada Dewan Pengawas yang diangkat untuk pertama kalinya.
2. Program pengenalan BLU terdiri atas:
 - a. program pengenalan BLU bersangkutan; dan
 - b. program pengenalan pola pengelolaan keuangan BLU.
3. Pemimpin BLU memfasilitasi program pengembangan kapasitas secara berkelanjutan bagi Dewan Pengawas sebagai tindak lanjut program pengenalan BLU.



PMK 129/PMK.05/2020 Pasal 248

2. Remunerasi/Penghasilan

a. Remunerasi

1. Remunerasi diberikan kepada Dewan Pengawas.
2. Remunerasi dapat diberikan kepada Sekretaris Dewan Pengawas dan anggota Komite Audit.
3. Anggota Komite Audit yang berasal dari Dewan Pengawas, hanya menerima remunerasi yang berasal dari tugasnya sebagai Dewan Pengawas.
4. Remunerasi memperhatikan kemampuan keuangan BLU.

b. Komponen

1. Honorarium Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Honorarium ketua Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari Gaji Pemimpin BLU;
 - b. Honorarium anggota Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 36% (tiga puluh enam persen) dari Gaji Pemimpin BLU;

- c. Honorarium Sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 15% (lima belas persen) dari Gaji Pemimpin BLU; dan
 - d. Honorarium anggota Komite Audit ditetapkan paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari Gaji Pemimpin BLU.
2. Gaji Pemimpin BLU sebagaimana dimaksud pada angka (1) merupakan Gaji yang bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU.
3. Honorarium sebagaimana dimaksud pada angka (1) bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU.
4. Insentif Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, anggota Komite Audit diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Insentif ketua Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari Insentif kinerja yang diterima Pemimpin BLU;
 - b. Insentif anggota Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 36% (tiga puluh enam persen) dari Insentif kinerja yang diterima Pemimpin BLU;
 - c. Insentif Sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan paling tinggi 15% (lima belas persen) dari Insentif kinerja yang diterima Pemimpin BLU; dan
 - d. Insentif anggota Komite Audit ditetapkan paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari Insentif yang diterima Pemimpin BLU.
5. Besaran Insentif bagi Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas, dan anggota Komite Audit diberikan berdasarkan kinerja Dewan Pengawas.
6. Insentif sebagaimana dimaksud pada angka (4) bersumber dari penerimaan negara bukan pajak BLU.

Keterangan:

Dalam hal BLU belum menerapkan remunerasi, maka Pemimpin BLU dapat mengatur mengenai mekanisme pemberian penghasilan Dewan Pengawas dengan memperhatikan ketentuan Standar Biaya sesuai peraturan yang berlaku.

JOB LIST DEWAN PENGAWAS

1. Menandatangani RSB (termasuk RSB Revisi).
2. Menandatangani RBA, RBA Definitif (termasuk RBA Definitif Revisi).
3. Memberikan persetujuan/penolakan penghapusan piutang bersyarat untuk jumlah lebih dari Rp200.000.000 sampai dengan Rp500.000.000 perpenanggung utang.
4. Memberikan persetujuan/penolakan untuk peminjaman yang bernilai di atas 10% sampai dengan 15% dari jumlah pendapatan BLU tahun anggaran sebelumnya yang tidak bersumber dari APBN dan hibah terikat.
5. Memberikan persetujuan/penolakan pemberian pinjaman jangka pendek (pinjaman-meminjam antar BLU) untuk jumlah sampai dengan Rp200.000.000 untuk setiap BLU penanggung utang.
6. Memastikan bahwa auditor ekstern, auditor intern, pembina BLU, dan Komite Audit memiliki akses terhadap catatan akuntansi, data penunjang, dan informasi mengenai BLU, sepanjang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.
7. Melaksanakan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab Pejabat Pengelola BLU, serta memberikan nasihat kepada Pejabat Pengelola BLU. Dalam melakukan pengawasan, Dewan Pengawas mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan strategis BLU.
8. Memantau dan memastikan bahwa tata kelola telah diterapkan secara efektif dan berkelanjutan.
9. Menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan Dewan Pengawas terintegrasi dengan RBA.
10. Membuat pembagian tugas, pedoman, dan tata tertib kerja yang bersifat mengikat bagi setiap anggota Dewan Pengawas.
11. Memberikan pendapat dan saran secara tertulis kepada Menteri/Pimpinan Lembaga, Menteri Keuangan, dan Pejabat Pengelola BLU mengenai, tetapi tidak terbatas pada, RSB dan RBA yang disusun oleh Pejabat Pengelola BLU.
12. Melaporkan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan dalam hal terjadi gejala menurunnya kinerja BLU dan/atau penyimpangan atas ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas Dewan Pengawas yang telah dilakukan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan.
14. Memastikan bahwa temuan dan rekomendasi dari satuan pemeriksaan intern, auditor intern pemerintah, auditor ekstern, pembina BLU, dan pihak lain, telah ditindaklanjuti.

15. Mengungkapkan remunerasi dan fasilitas lain pada laporan pelaksanaan tata kelola.
16. Mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.
17. Mengadakan rapat secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) bulan dengan Pejabat Pengelola.
18. Membuat risalah rapat Dewan Pengawas yang memuat pendapat-pendapat yang berkembang dalam rapat, baik pendapat yang mendukung maupun yang tidak mendukung atau pendapat berbeda (*dissenting opinion*), keputusan/kesimpulan rapat, serta alasan ketidakhadiran anggota Dewan Pengawas, apabila ada.
19. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada Menteri/Pimpinan Lembaga; Menteri Keuangan dan Direktur Jenderal Perbendaharaan.
20. Mengusulkan Indikator Pencapaian Kinerja (*Key Performance Indicators*) Dewan Pengawas kepada Menteri/Pimpinan Lembaga.
21. Menyampaikan laporan realisasi Pencapaian Indikator Kinerja Dewan Pengawas kepada Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan.
22. Mengangkat/memberhentikan Sekretaris Dewan Pengawas (secara administrasi ditetapkan oleh Pemimpin BLU).
23. Mengangkat/memberhentikan ketua dan anggota Komite Audit (secara administrasi ditetapkan oleh Pemimpin BLU).
24. Membentuk sekretariat Dewan Pengawas.
25. Mengikuti program pengenalan BLU bagi Dewan Pengawas yang diangkat untuk pertama kalinya diberikan program pengenalan BLU.
26. Memberikan persetujuan/penolakan pengangkatan/pemberhentian Kepala SPI oleh pemimpin BLU.
27. Memberikan persetujuan/penolakan Piagam Pengawasan Intern.
28. Menunjuk KAP sebagai auditor ekstern (secara administratif oleh Pemimpin BLU) sesuai dengan ketentuan pengadaan barang dan jasa pada BLU.
29. Terlibat dalam penyusunan kontrak kinerja Pemimpin BLU dengan Menteri Keuangan c.q. Dirjen Perbendaharaan.
30. Memberikan persetujuan/penolakan usulan Bonus.
31. Menanggung pajak penghasilannya dari Remunerasi dari sumber PNPB.
32. Menunjuk penilai (*assessor*) independen sesuai dengan ketentuan pengadaan barang dan jasa pada BLU (secara administratif oleh Pemimpin BLU).
33. Menyampaikan laporan harta kekayaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

CONTOH *CHARTER* DEWAN PENGAWAS

Charter Dewan Pengawas BADAN LAYANAN UMUM ABCDE

Paling sedikit memuat hal-hal sebagai berikut:

- A. Ketentuan Umum
- B. Pedoman Kode Etik dan Kode Perilaku
- C. Pedoman Tata Kerja
 - 1. Tugas dan Kewajiban
 - 2. Kewenangan dan Larangan
 - 3. Tanggung Jawab
- D. Pedoman Aktivitas
 - 1. Rapat Dewan Pengawas
 - 2. Pengambilan Keputusan
 - 3. Laporan Dewan Pengawas
- E. Organ Pendukung
 - 1. Sekretaris Dewan Pengawas
 - 2. Komite Audit (jika ada)

Demikian *Charter* Dewan Pengawas ini dibuat dan ditetapkan sebagai landasan untuk dapat dilaksanakan dengan penuh komitmen dalam pelaksanaan tugas sebagai Dewan Pengawas.

DEWAN PENGAWAS BADAN LAYANAN UMUM ABCDE Ketua Dewan Pengawas

Anggota Dewan Pengawas	<u>Nama</u>	Anggota Dewan Pengawas
<u>Nama</u>		<u>Nama</u>
Anggota Dewan Pengawas		Anggota Dewan Pengawas
<u>Nama</u>		<u>Nama</u>

Charter Dewan Pengawas disusun dan ditetapkan segera setelah terbentuk Dewan Pengawas.

Dalam hal terjadi pergantian struktur keanggotaan Dewan Pengawas, maka *charter* perlu direview dan ditetapkan kembali.

CONTOH RENCANA KERJA DEWAN PENGAWAS

NO	URAIAN PEKERJAAN	JAN 2021	FEB 2021	MAR 2021	APR 2021	MEI 2021	JUN 2021	JUL 2021	AGT 2021	SEP20 21	OKT 2021	NOV 2021	DES 2021	KETERANGAN
1	Review Kinerja dan Keuangan 2020		v											Pasal 171 Ayat 5 PMK 129/2020 Laporan keuangan BLU dikonsolidasikan dengan laporan keuangan Kementerian Negara/Lembaga. Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 222/PMK.05/2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 177/PMK.05/2015 tentang Pedoman Penyusunan dan Penyampaian Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga, diatur bahwa LKKL Semester I disampaikan kepada Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perbendaharaan paling lambat tanggal 31 Juli tahun anggaran berjalan.
2	Review Kinerja dan Keuangan 2021													Pasal 172 Ayat 4 PMK 129/2020 Penyampaian lhtsair laporan kinerja operasional yang terintegrasi dengan laporan keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui sistem informasi yang dibangun Kementerian Keuangan c.q. Direktorat Jenderal Perbendaharaan.
3	Penyusunan Manual Dewas													
4	Review Board Manual													
5	Review IKT Dewas dan Direksi 2021	v												
6	Kajian Dewas													
7	Penyusunan Laporan Tahunan 2020 (Pengawasan Semester Kedua)		v											Pasal 222 Ayat 3 PMK 129/2020 Laporan periodik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, merupakan laporan yang dibuat secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali, paling lambat: a. Tanggal 31 Agustus tahun berjalan untuk hasil pengawasan semester pertama. b. Tanggal 28 Februari tahun anggaran berikutnya untuk hasil pengawasan semester kedua
8	Pembahasan topik khusus, e.g. Hasil audit													
9	Review topik khusus, e.g Tarif, Remunerasi													
10	Review RSB													
11	Sharing Knowledge Dewas													
12	Penyusunan Laporan Tahunan 2021 (Pengawasan Semester Pertama)								v					Pasal 222 Ayat 3 PMK 129/2020 Laporan periodik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, merupakan laporan yang dibuat secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali, paling lambat: a. Tanggal 31 Agustus tahun berjalan untuk hasil pengawasan semester pertama. b. Tanggal 28 Februari tahun anggaran berikutnya untuk hasil pengawasan semester kedua
13	Penunjukan KAP									v				Pasal 270 Ayat 8 PMK 129/2020 Penetapan KAP paling lambat 30 September sebelum tahun pelaporan berakhir.
14	Penyusunan Rencana Kerja 2022												v	Tidak ada ketentuan jangka waktu penyusunan rencana kerja Dewas, namun sesuai Pasal 53 PMK 129/2020 Pemimpin BLU menyampaikan RBA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) kepada Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perbendaharaan dan Menteri/Pimpinan Lembaga c.q. pejabat eselon I yang ditunjuk Menteri/Pimpinan Lembaga sebagai pembina teknis paling lambat pada akhir Desember Sebaiknya penyusunan rencana kerja dilaksanakan sebelum akhir Desember
15	Review RBA 2021											v	v	Pasal 53 PMK 129/2020 Pemimpin BLU menyampaikan RBA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) kepada Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perbendaharaan dan Menteri/Pimpinan Lembaga c.q. pejabat eselon I yang ditunjuk Menteri/Pimpinan Lembaga sebagai pembina teknis paling lambat pada akhir Desember

FORMAT LAPORAN PERIODIK DEWAN PENGAWAS

**FORMAT
LAPORAN DEWAN PENGAWAS BADAN LAYANAN UMUM
<NAMA BADAN LAYANAN UMUM>
SEMESTER TAHUN ...**

LEMBAR PERSETUJUAN

I. RINGKASAN EKSEKUTIF

II. URAIAN POKOK LAPORAN HASIL PENGAWASAN

1. Reviu RSB dan RBA
Berisikan penilaian RSB dan RBA; implementasi Renstra dan RBA; kendala dalam pelaksanaan renstra dan RBA; serta kesesuaian antara RSB dan RBA.
2. Reviu Kinerja Layanan dan Keuangan
Berisikan penilaian terhadap perkembangan capaian kinerja layanan dan keuangan selama periode pengawasan.
3. Tata Kelola dan Akuntabilitas
Berisikan penjelasan dan reviu atas pelaksanaan tata kelola sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya (terkait layanan, remunerasi, tarif, tata kelola kas, dll.), pengendalian intern, serta perbaikan proses bisnis.
4. Lain-lain
Berisikan permasalahan lainnya yang perlu disampaikan. Contoh : temuan aparat penegak hukum dan reviu atas temuan Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang mempengaruhi kinerja BLU.
5. Tindak Lanjut atas Hasil Pengawasan Sebelumnya
Menguraikan mengenai tindak lanjut yang telah dan/atau seharusnya dilakukan oleh Pejabat Pengelola BLU atas nasihat, masukan, saran, atau tanggapan yang disampaikan Dewan Pengawas pada periode sebelumnya. Diinformasikan pula mengenai tindak lanjut atas pendapat dan saran yang telah disampaikan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga.

III. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berisikan kesimpulan dari hasil pengawasan yang dilakukan Dewan Pengawas serta saran dan rekomendasi kepada Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan atas hasil pengawasan terhadap kinerja Pejabat Pengelola BLU secara keseluruhan dengan disertai pencantuman batas waktu untuk ditindaklanjuti oleh BLU.



SCAN ME

Silakan *scan* untuk mengunduh
Pedoman ***Charter*** Dewas **BLU**

DIREKTORAT **PPK BLU**
Gedung Prijadi Praptosuhardjo I lantai 5
Jl. Lapangan Banteng Timur 2-4, Jakarta Pusat
Telp. +62-21 3449230,3812767
Faks. +62-21 3812767