

LAPORAN KINERJA 2022

Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan
Badan Layanan Umum



PENGANTAR

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, 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. sehingga akuntabilitas yang merupakan salah satu azas penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat diwujudkan

Sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan, Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Direktorat Pembinaan PK BLU) mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan penyiapan peraturan dan standar teknis BLU, serta melaksanakan penelitian dan pengembangan BLU. Dalam rangka memenuhi tugas dan fungsi tersebut, pada Tahun 2022 Direktorat Pembinaan PK BLU telah melaksanakan semua rencana kerja sesuai kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan. Diantaranya ada 2 (dua) agenda besar pada tahun 2022 yang telah dilaksanakan, yaitu perubahan PMK Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum dan implementasi BLU *Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation* untuk seluruh BLU, sehingga mulai tahun 2022 penilaian kinerja BLU dilakukan dengan memakai BLU *Maturity Rating*.

LAKIN Direktorat Pembinaan PK BLU tahun 2022 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, 28 Januari 2023

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 2022, sebagaimana yang akan diuraikan dalam Bab III tentang Akuntabilitas Kerja yang terdiri dari Capaian Kinerja Organisasi, Realisasi Anggaran dan Kinerja Lainnya. Pada tahun 2022 Direktorat Pembinaan PKK BLU menetapkan 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 yang modern, prudent, inovatif, dan akuntabel secara integrasi

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

- a. Persentase BLU yang kinerja dan tata kelolanya baik sesuai hasil maturity rating assessment, dengan target 95% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar **98,37%** sehingga diperoleh capaian **103,55%**.
- 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 2(dua) IKU, yaitu:

- a. Indeks kepuasan publik atas layanan Dit. PPK BLU, dengan target 4,7 (skala 5) dan memiliki realisasi pencapaian sebesar **5** sehingga diperoleh capaian **106,38%**.

- b. Indeks efektivitas implementasi layanan pengguna HAI DJPb pada Direktorat Pembinaan PK BLU, dengan target 3,3 (skala 4) dan memiliki realisasi pencapaian sebesar **3,87** sehingga diperoleh capaian sebesar **117,27%**.

3. Sasaran Strategis (SS) 3 adalah Perumusan kebijakan bidang pengelolaan perbendaharaan yang kredibel dan implementatif

Sasaran ini didukung oleh 2 (dua) IKU, yaitu:

- a. Nilai kinerja regulasi, dengan target 85 dan memiliki realisasi sebesar **99,82** sehingga mempunyai capaian **117,43%**
- b. Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU, dengan target 90 dan memiliki realisasi sebesar **114,43%**, sehingga mempunyai capaian sebesar **120%**.

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

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

- a. Indeks efektivitas edukasi dan komunikasi, dengan target 88 dan memiliki realisasi **98,11** sehingga diperoleh capaian **111,49%**.
- b. Indeks kepuasan publik atas layanan BLU dalam rangka evaluasi standar layanan yang berkesinambungan, dengan target 4,05 dan memiliki capaian **4,38** sehingga diperoleh capaian **106,82%**
- c. Nilai kualitas pembinaan BLU dan BLUD, dengan target 90 dan memiliki realisasi pencapaian sebesar **98,48** sehingga diperoleh capaian **109,42%**

5. Sasaran Strategis (SS) 5 adalah Pencapaian tugas khusus (*special mission*) yang optimal

Sasaran ini didukung oleh 2 (dua) IKU, yaitu:

- a. Persentase pencapaian target pendapatan BLU, dengan target 100% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar **113,53%** sehingga diperoleh capaian **113,53%**.
- b. Persentase BLU yang mengimplementasikan Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation, dengan target 90% dan memiliki realisasi sebesar **117,94%**, sehingga diperoleh capaian sebesar **120%**.

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

Sasaran ini didukung oleh 2 (dua) IKU, yaitu:

- a. 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%**.

- b. Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU, dengan target 77% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar **92,95%** sehingga diperoleh capaian **120%**.

7. Sasaran Strategis (SS) 7 adalah Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenekeu Satu dalam ekosistem kolaboratif

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

- a. Nilai rata-rata *hard competency* pegawai, dengan target 78 dan memiliki realisasi pencapaian sebesar **95,97** sehingga diperoleh capaian **120%**
- b. Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal, dengan target 83 dan memiliki realisasi pencapaian sebesar 85 dan memiliki realisasi pencapaian sebesar **92,55** sehingga diperoleh capaian **108,89%**.
- c. Nilai kualitas pengelolaan kinerja berbasis *Strategi Focused Organization*, dengan target 84,5 dan memiliki realisasi pencapaian sebesar **92,47** sehingga diperoleh capaian **109,43%**.

8. Sasaran Strategis (SS) 8 adalah Penguatan 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 **103,07%** sehingga diperoleh capaian **107,92%**.

9. Sasaran Strategis (SS) 11 adalah Penguatan ekosistem TIK yang kolaboratif

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

Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS, dengan target 86% dan memiliki realisasi pencapaian sebesar **99,10%** sehingga diperoleh capaian **109,83%**.

Selain 17 (lima belas) IKU dalam 9 (sembilan) Sasaran Strategis tersebut, Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum juga telah menyampaikan 3 (tiga) Inisiatif Strategis untuk mendukung ketercapaian IKU yaitu:

1. Indeks Kualitas Pembinaan BLU dan BLUD: Peningkatan Kualitas dan Standarisasi Layanan BLUD Melalui Sinergi Pembinaan dengan Pemerintah Daerah.
2. Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS: BLU *Integrated Online System 2.3*
3. Persentase tingkat implementasi BIOS: Tingkat Implementasi *Learning Organization* pada unit kerja

DAFTAR ISI

PENGANTAR.....	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GRAFIK	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	1
C. Peran Strategis	5
D. Sistematika Laporan	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	10
A. Rencana Strategis	10
B. Penetapan/Perjanjian Kinerja	23
BAB III AKUNTABILITAS KERJA	29
A. Capaian Kinerja Organisasi	29
B. Realisasi Anggaran.....	74
C. Kinerja Lainnya	74
BAB IV PENUTUP	86
LAMPIRAN	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Peta Strategi	24
Gambar 3. 1 Tampilan Dashboard Flash Report	77
Gambar 3. 2 Tampilan Dashboard BLU Maturity Rating.....	77
Gambar 3. 3 Tampilan Dashboard BLUD	78
Gambar 3. 4 Pinter BLU.....	79
Gambar 3. 5 Penyerahan Wing Dokpol	80
Gambar 3. 6 Penyerahan Wings Penerbang	81
Gambar 3. 7 Rapat Koordinasi Nasional BLU.....	82
Gambar 3. 8 Rapat Koordinasi Dewan Pengawas.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 NKO 2022	29
Tabel 3. 2 Perbandingan NKO	29
Tabel 3. 3 Perhitungan NKO	31
Tabel 3. 4 BLU yang mengimplementasikan <i>maturity rating</i>	35
Tabel 3. 5 Capaian IKU 2022.....	40
Tabel 3. 6 Formula IKU Nilai kinerja regulasi	43
Tabel 3. 7 Capaian IKU.....	52
Tabel 3. 8 Pendapatan per rumpun tahun 2022	55
Tabel 3. 9 Perbandingan Pendapatan BLU	55
Tabel 3. 10 Penyelesaian rekomendasi per rumpun.....	61
Tabel 3. 11 Hasil test <i>hard competency</i> 2022.....	64
Tabel 3. 12 Nilai Kepatuhan Internal.....	66
Tabel 3. 13 Data Kualitas Pelaksanaan Anggaran	70
Tabel 3. 14 Perhitungan implementasi aplikasi BIOS	72
Tabel 3. 15 Inisiatif Strategis.....	73
Tabel 3. 16 Data Pagu dan Realisasi.....	74

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Jumlah BLU Sampai Dengan Akhir Tahun 2022.....	4
Grafik 1. 2 Informasi SDM Direktorat PPK BLU	5
Grafik 3. 1 Perbandingan Realisasi Kinerja BLU	33
Grafik 3. 2 Perbandingan Capaian IKU Persentase Pencapaian Target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan Dengan Pimpinan BLU	45
Grafik 3. 3 Perhitungan Perbandingan Realisasi Efektivitas Edukasi	48
Grafik 3. 4 Perbandingan Pendapatan BLU.....	56
Grafik 3. 5 Penyelesaian Rekomendasi Yang Ditindaklanjuti	60
Grafik 3. 6 Perhitungan Perbandingan Realisasi Hasil Monev BLU	62
Grafik 3. 7 Perbandingan Hasil Tes <i>Hard Competency</i>	64
Grafik 3. 8 Perbandingan Nilai KI.....	66
Grafik 3. 9 Perbandingan Nilai SFO.....	68

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 2022 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 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.

Mempunyai peran 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.

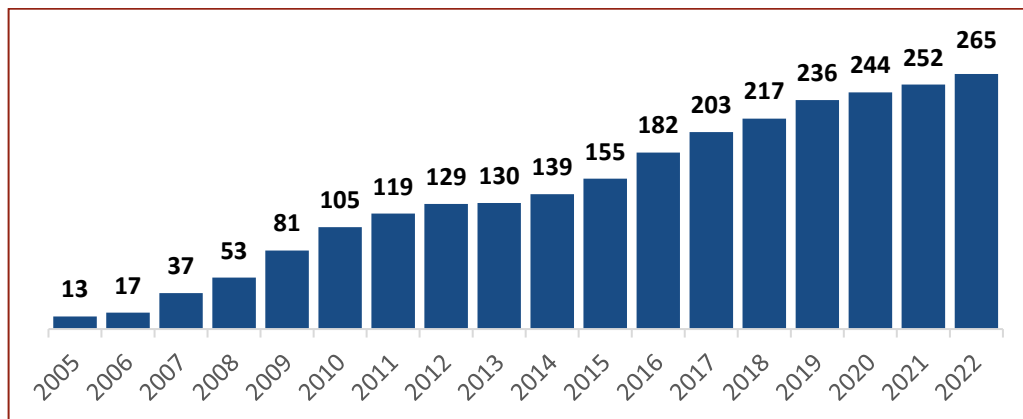
3. Tugas dan Fungsi Subdirektorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum I/II/III

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.



Grafik 1. 1 Jumlah BLU Sampai Dengan Akhir Tahun 2022



Kesehatan
106 BLU



Pendidikan
119 BLU



Pengelola Dana
8 BLU



Pengelola Kawasan
7 BLU



Pengelola Barang Jasa Lainnya
25 BLU

Sumber Daya Manusia

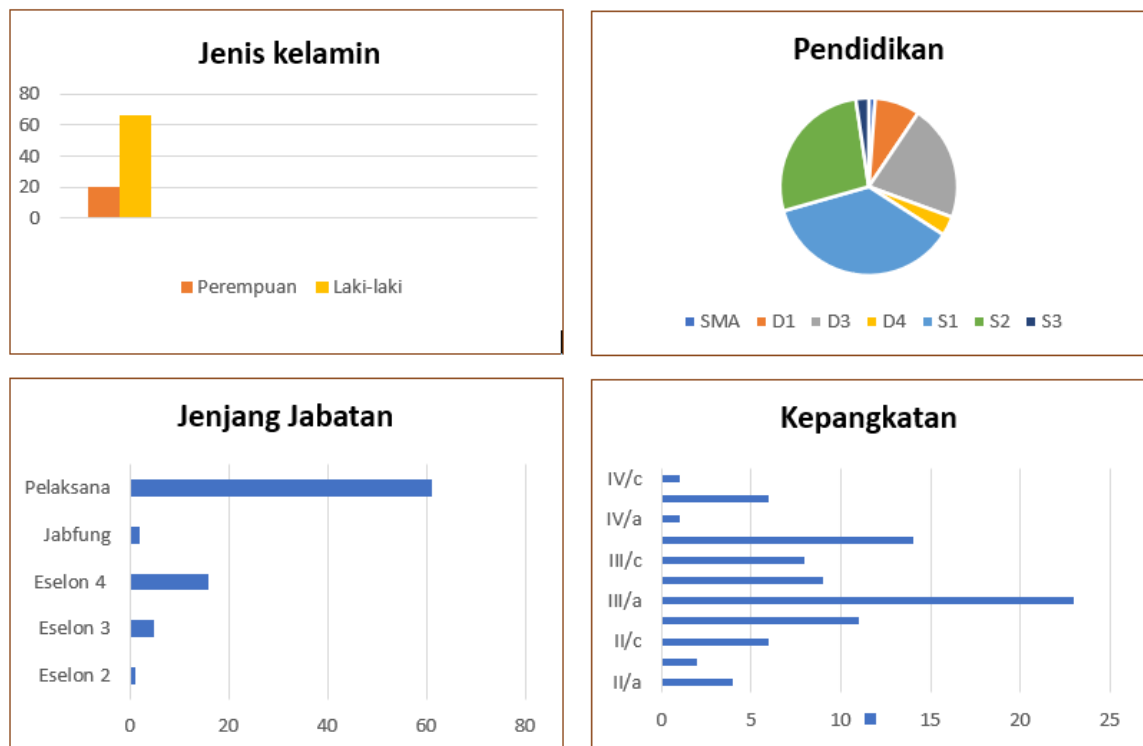
Pegawai merupakan salah satu aset organisasi yang paling penting. Oleh karena itu, pengelolaan yang tepat akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perubahan struktur organisasi tanpa didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai tentu saja tidak akan membawa Direktorat 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 2022 adalah sebanyak 85 pegawai. Berdasarkan Pendidikan yaitu:

- Strata III (Doktoral) adalah sebanyak 2 pegawai;
- Strata II (Megister) adalah sebanyak 23 pegawai;
- Strata I (Sarjana)/DIV adalah sebanyak 31 pegawai;
- Diploma III adalah sebanyak 18 pegawai;
- Diploma I adalah sebanyak 7 pegawai;
- SMA/SMU sebanyak 1 pegawai.

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah pegawai dengan gender perempuan adalah sebanyak 20 pegawai dan jumlah pegawai dengan gender lelaki sebanyak 65 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



Grafik 1. 2 Informasi SDM Direktorat PPK BLU

C. Peran Strategis

Pada periode tahun 2020-2024 tujuan Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Direktorat Pembinaan PK BLU) 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.

Arah Kebijakan Nasional

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 PNBPN, Peningkatan Kepatuhan dan Intensifikasi Pegawai PNBPN, Peningkatan PNBPN dari Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), dan kinerja Badan Layanan Umum (BLU), serta pengembangan layanan berbasis digital untuk meningkatkan PNBPN, yang 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

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, PNBPN, belanja/beban, pengelolaan kas, investasi, dan aset, serta dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.



Tujuan Direktorat Jenderal Perbendaharaan

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 rewiu 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 2022 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 2022 meliputi Rencana Kerja Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Tahun 2022, Laporan *Quickwin Maturity Rating* BLU, dan Pokok-Pokok Pengaturan PMK Nomor 202/PMK.05/2022.

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 261 (dua ratus enam puluh satu) BLU.

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

- a. Pengelolaan Keuangan BLU secara efektif dan efisien
- b. Pelayanan Publik yang prima
- c. Kepatuhan atas pengelolaan keuangan BLU yang tinggi
- d. Formulasi kebijakan pengelolaan keuangan BLU yang berkualitas
- e. Pembinaan kinerja BLU yang berkesinambungan
- f. 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	<i>Persentase penyelesaian RPKM/RKMK secara tepat waktu</i>	71%	72%	74%	75%

Nomenklatur	Uraian	Target Kinerja			
		2021	2022	2023	2024
Inisiatif Strategis	<i>Penyusunan kebijakan, mengawal perencanaan, proses bisnis, dan 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, pada 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**

Dalam rangka mendukung visi Direktorat Jenderal Perbendaharaan, "Menjadi Pengelola Perbendaharaan Negara yang Unggul di Tingkat Dunia" maka Direktorat Pembinaan PK BLU menetapkan visi, 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 Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum 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 standarisasi pengelolaan BLU**

Terkait dengan fungsi pengelolaan keuangan BLU, kinerja akan difokuskan untuk menciptakan mekanisme pengelolaan BLU yang fleksibel, efektif dan efisien 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 kualitas 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 yang modern, prudent, produktif, inovatif, dan akuntabel secara integrasi**

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) Formulasi kebijakan bidang pengelolaan perbendaharaan yang kredibel dan implementatif**

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) Pencapaian tugas khusus (*special mission*) yang optimal

Sasaran strategis yang ingin dicapai pelaksanaan *special mission* yang merupakan tugas khusus diluar *core business* di bidang pelaksanaan anggaran yang dibebankan kepada Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Dalam pelaksanaan tugas khusus tersebut Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum diharapkan dapat bekerja secara optimal.

Optimal memiliki makna bahwa Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum mampu melaksanakan tugas *special mission* tersebut sesuai peraturan yang ada serta dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

4) Pertanggungjawaban keuangan negara yang transparan dan akuntabel

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) Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenkeu Satu dalam ekosistem kolaboratif

Pemerintahan di masa depan akan dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu: *work* (proses bisnis), *workforce* (SDM), dan *workplace* (tempat bekerja). Dimana ketiga aspek tersebut akan sangat erat kaitannya

dengan pemanfaatan teknologi sebagai enabler. Untuk itu, diperlukan penguatan ketiga sumber daya tersebut secara terintegrasi melalui penguatan Budaya Kerja Kemenkeu Satu.

Kemenkeu Satu merupakan bentuk kolaborasi dari berbagai unsur dalam Kementerian Keuangan (Kemenkeu). Setiap entitas dalam Kemenkeu memiliki tugas dan fungsinya masing-masing, namun dapat berkolaborasi dan bekerja bersama untuk akhirnya tumbuh dan berkembang bersama (kolaboratif).

Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenkeu Satu dalam ekosistem kolaboratif diharapkan mampu menjadi penopang dan memudahhi serta memfasilitasi kegiatan-kegiatan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Kementerian Keuangan. Dengan demikian organisasi beserta proses bisnis di dalamnya akan bersifat dinamis dan fleksibel sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan dinamika transformasi kelembagaan Kementerian Keuangan.

2) Penguatan pengelolaan keuangan yang optimal

Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan pengelolaan keuangan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring anggaran selama satu tahun anggaran yang selanjutnya dipertanggungjawabkan kepada para *stakeholder*. Kualitas pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, tercermin dari opini yang diberikan oleh BPK.

Dana yang tersedia dalam dokumen pelaksanaan anggaran (DIPA) harus dikelola secara efektif dan efisien, sesuai rencana yang telah ditetapkan dan dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel) dalam rangka mencapai *output* yang diharapkan.

3) Penguatan ekosistem TIK yang kolaboratif

Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan Sistem Teknologi Informasi dan Komunikasi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum yang memperkuat implementasi kebijakan di bidang keuangan dan kekayaan negara. Untuk itu perlu ada upaya peningkatan pemahaman baik bagi pihak internal maupun eksternal BLU dengan menggunakan sistem Informasi teknologi yang dapat memudahkan *stakeholder* untuk mendapatkan informasi secara cepat dan akurat.

Sistem informasi ini didukung oleh teknologi informasi yang mutakhir, tepat guna, secure, terjaga tingkat operasionalnya, mudah dioperasikan dan sesuai kebutuhan pengguna berdasarkan standar dan kaidah tata kelola TIK yang baik, serta dapat memberikan nilai

tambah yang berkelanjutan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.



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.




Saat ini draft RPP ada di Kemenko Polhukam sebagai penengah dari kebuntuan pembahasan dikarenakan Kementerian PAN dan RB belum menyetujui pengaturan SDM non ASN pada BLU. Menurut Kementerian PAN dan RB tidak ada pegawai selain ASN yang bekerja di instansi Pemerintah. Sementara hal ini akan mengurangi fleksibilitas di bidang SDM yang diberikan kepada BLU.

Semakin meningkatnya jumlah dan jenis layanan BLU mengakibatkan perlu adanya pengaturan yang mudah dipahami oleh BLU. Pada tahun 2020 telah ditetapkan Regulasi BLU yaitu Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum. Seiring dengan implementasi PMK tersebut, terdapat beberapa pengaturan yang membutuhkan penyempurnaan. Untuk itu Direktorat Pembinaan PK BLU melakukan perubahan terhadap PMK-129/PMK.05/2020 tersebut dengan latar belakang sebagai berikut:

- Penguatan pengaturan sesuai karakteristik dan tuntutan, yang meliputi fleksibilitas, proses bisnis dan tata kelola, kelembagaan;
- Penyelarasan regulasi, yang meliputi PNBPN, pemanfaatan BMN dan pengelolaan piutang;
- Tindak lanjut rekomendasi BPK atas LKPP 2021; dan
- Simplifikasi peraturan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, pada tanggal 20 Desember 2022 telah ditetapkan **PMK Nomor 202/PMK.05/2022 tentang Perubahan atas PMK Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum**, dengan pokok-pokok pengaturan sebagai berikut:

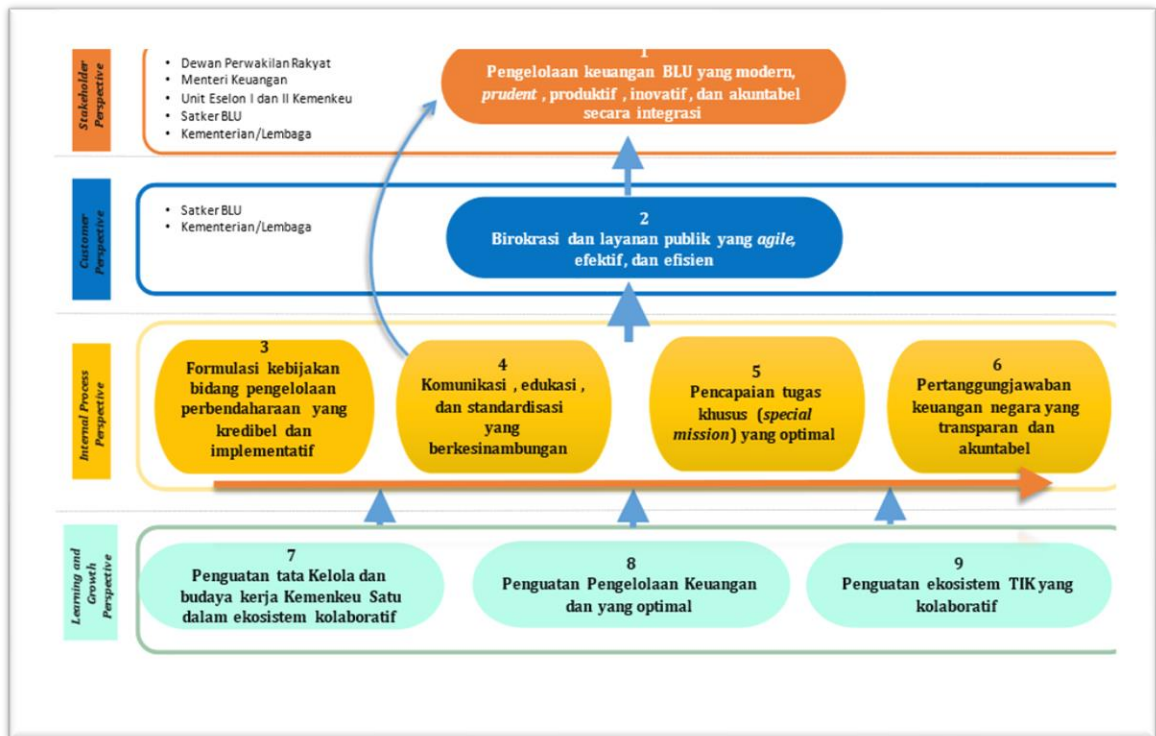
- **Pengelolaan Kas** 
 - Perluasan sistem perbankan/sistem pembayaran elektronik (QRIS, e-wallet, kartu kredit, dll).
 - Perluasan opsi instrumen investasi jangka pendek sehingga tidak terbatas pada deposito saja (antara lain: SPN, Sukuk jangka pendek, dll).
- **Remunerasi** 
 - Analisis dan evaluasi jabatan tidak terbatas pada metode 10 (sepuluh) faktor penimbang
 - Penguatan implementasi remun melalui Surat Tindak Lanjut KMK Remunerasi
 - Remunerasi Dewas memperhitungkan capaian kinerja
 - Pengaturan pemberian honorarium dan insentif bagi Sekretariat Dewas.
- **Optimalisasi surplus BLU** 
 - Optimalisasi manfaat saldo BLU melalui pemindahan Saldo antar BLU, tdk hanya pada masa darurat, dengan pengembalian atau tanpa pengembalian.
 - Pengaturan khusus terhadap dana BLU yang penggunaannya sudah dibatasi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan yang lain, tidak boleh ditarik tanpa pengembalian oleh BUN.
- **Pejabat Pengelola dan SDM** 
 - Penegasan pengangkatan pejabat pengelola non PNS oleh Menteri/Pimpinan Lembaga atau pejabat yang ditunjuk.
 - Peningkatan kompetensi Pejabat Keuangan melalui kewajiban sertifikat diklat.
 - Persetujuan Jumlah dan komposisi SDM Non-PNS mempertimbangkan kondisi keuangan dan RSB.
- **Aspek Tata Kelola dan kinerja BLU** 
 - Pengaturan kewajiban bagi seluruh BLU (tidak hanya BLU yang sudah menerapkan remunerasi) untuk menyusun Kontrak Kinerja antara Pemimpin BLU dengan Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perbendaharaan.
 - Penguatan regulasi implementasi *maturity rating* BLU.
 -

- **Kelembagaan Dewan Pengawas** 
 - Penguatan Organ Dewas melalui pengaturan Skeretariat Dewas dan Komite Audit
 - Kewajiban pengusulan Dewas bagi BLU yang sudah memenuhi syarat minimum pembentukan Dewas
 - Pengaturan threshold pembentukan Komite Audit, minimum omzet Rp. 175 M
 - Penegasan komposisi anggota Komite Audit
 - a) Anggota Dewas
 - b) Kemenkeu/KL
 - c) Tenaga Profesional
- **Pengelolaan piutang BLU** 
 - Fleksibilitas penetapan pedoman pengelolaan piutang BLU oleh Pemimpin BLU
 - Fleksibilitas penghapusan Piutang BLU melalui skema Pernyataan Piutang Negara Telah Optimal (PPNTO) oleh Menteri/Pimp Lembaga (tidak perlu ke PUPN)
 - Pengenaan sanksi dalam hal Pemimpin BLU tidak melaksanakan pengelolaan Piutang BLU
- **Pengelolaan aset BLU** 
 - Penggunaan frasa “Pemanfaatan Aset” yang selaras dengan PP 74/2012 sehingga tidak terbatas hanya dalam rangka tugas dan fungsi, tetapi juga yang terkait atau dalam rangka mendukung tugas dan fungsi BLU
 - Jangka waktu Pemanfaatan Aset dalam rangka kerja sama infrastruktur sampai dengan 50 tahun (mengikuti ketentuan PMK 115/2020)
 - Pemilihan mitra utk pemanfaatan aset yang berupa penugasan pemerintah dapat dilakukan penunjukkan langsung

B. Penetapan/Perjanjian Kinerja

Penetapan Kinerja tahun 2022 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. 1 Peta Strategi

Sasaran strategis Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum untuk mendukung pencapaian 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 tersedianya kajian dan regulasi mengenai pengelolaan keuangan BLU yang berkualitas.

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 pelaksanaan special mission yang merupakan tugas khusus diluar core business di bidang pelaksanaan anggaran yang dibebankan kepada Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Dalam pelaksanaan tugas khusus tersebut Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum diharapkan dapat bekerja secara optimal.
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 Budaya Kerja Kemenkeu Satu. Pemerintahan di masa depan akan dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu: *work* (proses bisnis), *workforce* (SDM), dan *workplace* (tempat bekerja). Dimana ketiga aspek tersebut akan sangat erat kaitannya dengan pemanfaatan teknologi sebagai *enabler*. Untuk itu, diperlukan penguatan ketiga sumber daya tersebut secara terintegrasi melalui penguatan Budaya Kerja Kemenkeu Satu.

Kemenkeu Satu merupakan bentuk kolaborasi dari berbagai unsur dalam Kementerian Keuangan (Kemenkeu). Setiap entitas dalam Kemenkeu memiliki tugas dan fungsinya masing-masing, namun dapat berkolaborasi dan bekerja bersama untuk akhirnya tumbuh dan berkembang bersama (kolaboratif).

Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenkeu Satu dalam ekosistem kolaboratif diharapkan mampu menjadi penopang dan memwadahi serta memfasilitasi kegiatan-kegiatan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Kementerian Keuangan. Dengan demikian organisasi beserta proses bisnis di dalamnya akan bersifat dinamis dan fleksibel sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan dinamika transformasi kelembagaan Kementerian Keuangan.

8. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan pengelolaan keuangan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring anggaran selama satu tahun anggaran yang selanjutnya dipertanggungjawabkan kepada para stakeholder. Kualitas pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, tercermin dari opini yang diberikan oleh BPK.
9. Sasaran strategis yang ingin dicapai untuk mewujudkan Sistem Teknologi Informasi dan Komunikasi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum yang memperkuat implementasi kebijakan di bidang keuangan dan kekayaan negara.
Sistem informasi ini didukung oleh teknologi informasi yang mutakhir, tepat guna, secure, terjaga tingkat operasionalnya, mudah dioperasikan dan sesuai kebutuhan pengguna berdasarkan standar dan kaidah tata kelola TIK yang baik, serta dapat memberikan nilai tambah yang berkelanjutan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Penyusunan Kontrak Kinerja Direktur Pembinaan PK BLU Tahun 2022 dimulai sejak bulan Oktober 2021. Sekretariat Ditjen Perbendaharaan c.q. Bagian Organisasi dan Tata Laksana secara intensif melakukan asistensi *refinement* Kontrak Kinerja. Proses *refinement* dimulai dengan dikirimkannya nota dinas Sekretaris Direktorat Jenderal nomor ND-4412.PB.1/2021 tanggal 29 Oktober 2021 hal Persiapan *Refinement* Kontrak Kinerja Kemenkeu-*Wide-One-Two* di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan Tahun 2022. Melalui nota dinas tersebut disampaikan form yang harus diisi oleh setiap unit pemegang IKU Kemenkeu-*Two*.

Selanjutnya Sekretaris Ditjen Perbendaharaan melalui undangan nomor UND-388/PB.1/2021 tanggal 16 November mengundang rapat pembahasan persiapan *refinement* kontrak kinerja Kemenkeu-*One-Two* dan *Three* lingkup DJPb Tahun 2022. Berdasarkan hasil pembahasan dan dengan berpedoman pada Kebijakan *Refinement* Kontrak Kinerja Tahun 2022, Direktur Pembinaan PK BLU membuat Konsep Kontrak Kinerja Kemenkeu-*Two*. Direktorat Pembinaan PK BLU menyampaikan hasil *refinement* Kontrak Kinerja tersebut melalui link yang telah diberikan.

Refinement konsep Kontrak Kinerja Tahun 2022 yang disampaikan tersebut merupakan hasil pembahasan yang diselenggarakan baik di internal Direktorat Pembinaan PK BLU, level teknis pengelola kinerja, sampai dengan level pimpinan. Pembahasan tersebut dipimpin langsung oleh Direktur Pembinaan PK BLU pada hari Senin tanggal 6 Desember 2021 (Und-25/PB.5/PB.51/2021) Rapat pembahasan dimaksud bertujuan untuk memastikan bahwa Draft Kontrak Kinerja Direktur Pembinaan PK BLU Tahun 2022 dan seluruh target telah disepakati

antara pimpinan sampai dengan pelaksana untuk mendukung IKU Kemenkeu-*Two*.

Hasil pembahasan tersebut ditindaklanjuti dengan penyampaian hasil *refinement* Konsep Kontrak Kinerja Direktorat Pembinaan PK BLU kepada Sekretaris Ditjen Perbendaharaan dengan nota dinas nomor ND-847/PB.5/PB.51/2021 tanggal 30 Desember 2021.

Selanjutnya dilakukan koordinasi dalam pembahasan penentuan Peta Strategi, IKU, Inisiatif Strategis, Penetapan Target dan Manual IKU Direktorat PPK BLU. Sehubungan dengan itu telah dilaksanakan DKO pada tanggal 27 Januari 2022 sebagai langkah awal pelaksanaan Kinerja di awal tahun 2022 dan sebagai evaluasi atas capaian kinerja tahun 2021. Hasil evaluasi dijadikan sebagai tolok ukur untuk menentukan IKU Kemenkeu-*Two-Three-Four-Five* tahun 2022.

Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan pada Kontrak Kinerja Kemenkeu-*Two* tahun 2022 terdiri dari 17 IKU, sebagai berikut:

NO	NAMA INDEKS KINERJA UTAMA
1.	Persentase BLU yang kinerja dan tata kelolanya baik sesuai hasil <i>maturity rating assessment</i> , dengan target 95%
2.	Indeks kepuasan publik atas layanan Dit PPK BLU, dengan target 4,7 (skala 5)
3.	Indeks kualitas implementasi layanan <i>contact center</i> HAI DJPb Direktorat Pembinaan PK BLU, dengan target 3,3 (skala 4)
4.	Nilai kinerja regulasi, dengan target 85
5.	Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU, dengan target 90%
6.	Indeks efektifitas edukasi dan komunikasi, dengan target 88
7.	Indeks kepuasan publik atas layanan BLU dalam rangka evaluasi standar layanan yang berkesinambungan, dengan target 4,1 (skala 5)
8.	Nilai kualitas pembinaan BLU dan BLUD, dengan target 90
9.	Persentase pencapaian target pendapatan BLU, dengan target 100%
10.	Persentase BLU yang mengimplementasikan <i>Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation</i> , dengan target 90%
11.	Persentase penyelesaian rekomendasi BPK atas LKPP dan LK BUN yang telah ditindaklanjuti, dengan target 89,5%
12.	Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU
13.	Nilai rata-rata <i>hard competency</i> pegawai, dengan target 78
14.	Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal, dengan target 84

15.	Nilai kualitas pengelolaan kinerja berbasis <i>Strategy Focused Organization</i> , dengan target 84,5
16.	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Dit. PPK BLU, dengan target 95,5%
17.	Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS, dengan target 86%

Disamping penetapan 17 IKU tersebut, juga ditetapkan 3 Inisiatif Strategis (IS), sebagai berikut:

1. IKU : Indeks Kualitas Pembinaan BLU dan BLUD
 IS : Peningkatan Kualitas dan Standarisasi Layanan BLUD Melalui Sinergi Pembinaan dengan Pemerintah Daerah

Output/Outcome : Standarisasi Pembinaan BLUD dan Laporan Kegiatan Evaluasi Pembinaan BLUD
2. IKU : Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS
 IS : BLU *Integrated Online System 2.3*
Output/Outcome : Pengembangan Modul BIOS 2.3 merupakan penyempurnaan dari Modul BIOS 2.2 yaitu penambahan Modul RBA
3. SS : Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenkeu Satu dalam ekosistem kolaboratif
 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 Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum selama 2022 adalah sebesar **RP4.611.936.000**.

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran capaian kerja Direktorat Pembinaan PK BLU tahun 2022 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 2022 sebesar **110,19**. Nilai tersebut berasal dari capaian kinerja pada setiap perspektif sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

<i>PERSPECTIVE</i>	BOBOT	NILAI
STAKEHOLDER	30%	103,55
CUSTOMER	20%	111,83
INTERNAL PROCESS	25%	115,02
LEARNING AND GROWTH	25%	111,97
NILAI KINERJA ORGANISASI		110,19

Tabel 3. 1 NKO 2022

Perbandingan NKO pada beberapa tahun:

Tahun	NKO
2018	110,72
2019	108,95
2020	110,37
2021	110,53
2022	110,19

Tabel 3. 2 Perbandingan NKO

Selama tahun 2022, 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 yang modern, prudent, produktif, inovatif, dan akuntabel secara integrasi			
1a-N	Persentase BLU yang kinerja dan tata kelolanya baik sesuai hasil maturity rating assessment	95%	98,37%	103,55%
Customer Perspective				
2.	Birokrasi dan layanan publik yang <i>agile</i> , efektif, dan efisien			
2a-N	Indeks kepuasan publik atas layanan Dit. PPKBLU	4,7	5	106,38%
2b-N	Indeks kualitas implementasi layanan contact center HAI DJPb Direktorat Pembinaan PK BLU	3,3	3,87	117,27%
Internal Process Perspective				
3.	Formulasi kebijakan bidang pengelolaan perbendaharaan yang kredibel dan implementatif			
3a - N	Nilai kinerja regulasi	85	99,82	117,43%
3b - N	Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU	90%	114,43	120%
4.	Komunikasi, Edukasi dan Standardisasi yang berkesinambungan			
4a-N	Indeks Efektifitas Edukasi dan Komunikasi	88	98,11	111,49%
4b - N	Indeks kepuasan publik atas layanan BLU dalam rangka evaluasi standar layanan yang berkesinambungan	4,1	4,38	106,82%
4c - N	Nilai kualitas pembinaan BLU dan BLUD	90	98,48	109,42%
5.	Pencapaian tugas khusus (<i>special mission</i>) yang optimal			
5a - CP	Persentase pencapaian target pendapatan BLU	100%	113,53%	113,53%
5b - CP	Persentase BLU yang mengimplementasikan <i>Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation</i>	90%	117,94%	120%
6.	Pertanggungjawaban keuangan negara yang transparan dan akuntabel			
6a - CP	Persentase rekomendasi BPK atas LKPP dan LK BUN yang telah ditindaklanjuti	89,5%	100%	111,73%
6b - N	Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU	77%	92,95%	120%
Learning and Growth Perspective				
7.	Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenkeu Satu dalam ekosistem kolaboratif			
7a - N	Nilai rata-rata <i>hard competency</i> pegawai	78	95,97	120%

7b - N	Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal	85	92,55	108,89%
7c - N	Nilai kualitas pengelolaan kinerja berbasis <i>Strategy Focused Organization</i>	84,5	92,47	109,43
8.	Penguatan pengelolaan keuangan yang optimal			
8a - CP	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Dit. PPK BLU	95,5%	103,07%	107,92%
9.	Penguatan ekosistem TIK yang kolaboratif			
9a - N	Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS	86%	99,10%	109,83%
NILAI KERJA ORGANISASI			110,19	

Tabel 3. 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 yang modern, prudent, produktif, inovatif, dan akuntabel secara integrasi

➤ Indikator Kinerja Utama (IKU):

Persentase BLU yang kinerja dan tata kelolanya baik sesuai hasil maturity rating assessment

BLU yang berkinerja baik adalah BLU yang mendapatkan hasil penilaian kinerja "BAIK" . Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-11/PB/2021, penilaian tingkat maturitas BLU dilakukan terhadap BLU yang telah memiliki Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran. Penilaian tingkat maturitas BLU terdiri atas: a. penilaian berbasis hasil (*result based*); dan b. penilaian berbasis proses (*process based*). Penilaian berbasis hasil yaitu menilai capaian kinerja terhadap target yang telah ditetapkan pada setiap tingkatan maturitas dari suatu aktivitas dan bersifat kuantitatif. Penilaian berbasis proses yaitu menilai tingkat kedalaman proses yang diukur dari input maupun output yang mendeskripsikan proses secara keseluruhan.

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 pada tahun 2022 merupakan IKU Non Cascading, dengan polarisasi: maximize, tingkat kendali: moderate, validitas: proxy, dan jenis

konsolidasi periode *take last known*, dan periode pelaporan tahunan. Pada tahun 2022 IKU ini memiliki target tahunan sebesar 95% dengan realisasi sebesar 98,37%, sehingga memiliki capaian sebesar 103,55%.

Isu utama:

- Tahun 2022 merupakan pertama kali penilaian kinerja BLU dilakukan dengan menggunakan *maturity rating assessment tools and evaluation*. Terdapat perbedaan kriteria dengan metode penilaian sebelumnya. Penilaian tingkat maturitas tidak hanya mengukur kinerja layanan dan keuangan (*result based*), tapi juga tata kelola (*total quality management – process based*).

Implikasi:

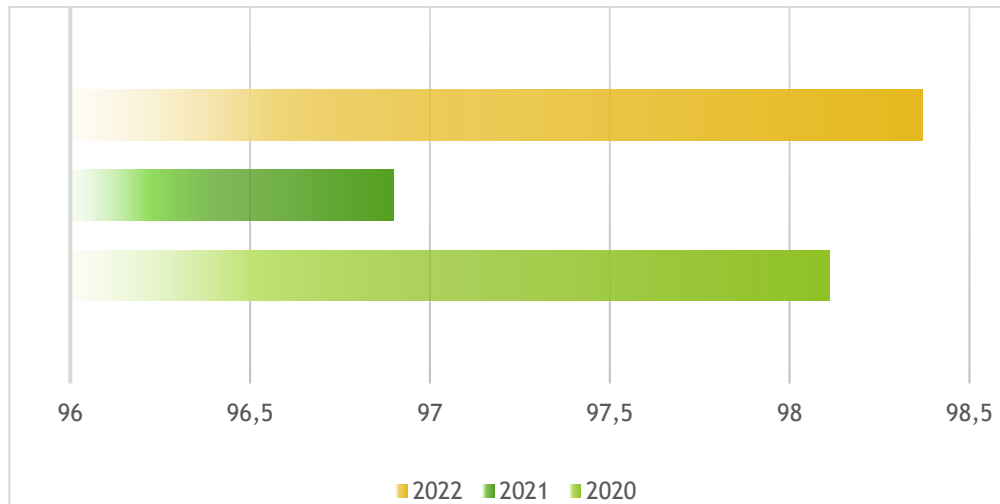
- Semua BLU sudah harus mengimplementasikan *Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation*;

Akar masalah:

- Masih terjadi subyektifitas dalam menjustifikasi atas dokumen yang disampaikan BLU, sehingga masih terdapat beberapa BLU yang mengajukan keberatan atas hasil akhir penilaian Dit. PPKBLU.

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Kegiatan Bimtek peningkatan kapasitas terkait *Maturity Rating* BLU pada tanggal 21-25 Februari dalam rangkaian Workshop transformasi BLU dengan peserta 32 Kanwil (64 orang) dan 248 orang peserta dari BLU
- Kegiatan Bimtek BIOS Modul *Maturity Rating* pada tanggal 26-31 Mei yang diikuti oleh 233 BLU (572 peserta) dan 32 Kanwil (76 peserta)
- Bimtek Refreshment BIOS 2022 yang diadakan pada tanggal 1 Desember 2022 yang diikuti oleh 100 orang peserta dari Kanwil DJPb dan tanggal 6 Desember 2022 yang diikuti oleh 499 orang peserta dari 261 BLU
- 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
- Menyusun SOP Penilaian Tata Kelola dan Kinerja (Tingkat Maturitas) BLU



Grafik 3. 1 perbandingan realisasi kinerja BLU

Penilaian tingkat maturitas BLU terdiri dari:

- penilaian berbasis hasil (*result based*), yaitu penilaian terhadap:
 - aspek keuangan
 - aspek pelayanan
- penilaian berbasis proses (*process based*), yaitu penilaian terhadap:
 - aspek kapabilitas internal
 - aspek tata kelola dan kepemimpinan
 - aspek inovasi
 - aspek lingkungan

Hasil penilaian tingkat maturitas dikelompokkan dalam kategori:

- 1) LUAR BIASA, untuk BLU pada level lebih dari 4,1 – 5,0
- 2) SANGAT BAIK, untuk BLU pada level lebih dari 3,6 – 4,0
- 3) BAIK, untuk BLU pada level lebih dari 1,6 – 3,5
- 4) CUKUP, untuk BLU pada level lebih dari 1,1 – 1,5
- 5) KURANG, untuk BLU pada level 0 – 1,0

Berdasarkan hasil penilaian tingkat maturitas terhadap 246 BLU yang memenuhi syarat penilaian, diperoleh hasil:

- sebanyak 9 BLU berada pada kategori SANGAT BAIK,
- sebanyak 233 BLU berada pada kategori “BAIK”; dan
- sebanyak 4 BLU berada pada kategori CUKUP

Dari hasil tersebut maka realisasi IKU Persentase BLU yang kinerja dan tata kelolanya baik sesuai hasil maturity rating assessment, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Formula} &= \frac{\sum \text{BLU yang berkinerja baik}}{\sum \text{BLU yang kinerjanya dinilai}} \times 100\% \\ &= \frac{242}{246} \times 100\% \\ &= 98,37\% \end{aligned}$$

➤ **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.

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 *Cascading* Peta dengan polarisasi: maximize, tingkat kendali: low, validitas: proxy, dan jenis konsolidasi periode *take last knownd* dan periode pelaporan: tahunan. Pada tahun 2022 IKU ini memiliki target tahunan sebesar 100% dan realisasi implementasi dapat dilakukan terhadap 261 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
- Pemingkatan 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*

$$\text{Formula} = \frac{\sum \text{BLU menggunakan tools maturity BLU}}{\sum \text{target BLU tahun 2022}} \times 100\%$$

Keterangan: target pencapaian 248 satker BLU pada tahun 2022

Subdit	Target	Realisasi	Capaian
PPK I	106	106	100%
PPK II	105	114	108,57%
PPK III	37	41	110,81%

Tabel 3. 4 BLU yang mengimplementasikan *maturity rating* pada tahun 2022

Pengelolaan keuangan BLU yang modern, prudent, produktif, inovatif, dan akuntabel secara integrasi

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2018 s.d. 2022 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021	KK K2-Dit. PPK BLU 2022
IKU				
<i>Persentase BLU yang kinerjanya baik</i>				
Target: 93%	Target: 93%	Target: 93%	Target: 94%	Target: 95%
Realisasi: 96,65%	Realisasi: 97,18%	Realisasi: 98,11%	Realisasi: 96,90%	Realisasi: 98,37%
Nilai: 103,92	Nilai: 104	Nilai: 105,49	Nilai: 103,09	Nilai: 103,55
IKU				
<i>Persentase BLU yang mengimplementasikan Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation</i>				
-	-	-	Target: 100%	-
-	-	-	Realisasi: 117,5%	-
-	-	-	Nilai: 117,5%	-

<p>Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = 120 x 50% + 103,92 x 50% = 111,96</p>	<p>Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = 102 x 50% + 104 x 50% = 103%</p>	<p>Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 105,49 x 100% = 105,49%</p>	<p>Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = 103,9 x 50% + 117,5 x 50% = 110,7%</p>	<p>Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 103,55 x 100% = 103,55%</p>
---	--	--	--	--

2. Sasaran Strategis (SS) :

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 Direktorat Pembinaan PK BLU. Survey ini dilaksanakan untuk memperoleh data guna mengukur dan mendapat gambaran mengenai kinerja pelayanan Direktorat Pembinaan PK BLU, sebagai bahan perbaikan dan strategi pembinaan BLU dimasa mendatang. Laporan indeks kepuasan pengguna layanan dimaksud dilaksanakan pada triwulan akhir tahun 2022.

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 yang baik.

IKU ini merupakan IKU Noncascading, mempunyai tingkat kendali: moderate, tingkat validitas: *exact*, jenis konsolidasi periode *take last known* dan polarisasi: *maximize*. Tahun 2022 mempunyai target tahunan sebesar 4,7 (skala 5) dan terealisasi dengan **indeks 5** sehingga capaian adalah sebesar **106,38%**. Capaian ini turun dibanding tahun 2021 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 jenis 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 chanel layanan konsultasi yang terintegrasi dengan berbagai media komunikasi DJPb
- Meningkatkan layanan sosial media Direktorat Pembinaan PK BLU

Akar masalah:

- Adanya beberapa keterlambatan dalam merespon pertanyaan dari stakeholder terkait layanan Tarif, Remunerasi, Informasi dan Pembinaan BLU

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- 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 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 2022 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 2022 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 kualitas implementasi layanan *contact center* HAI DJPb 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 *noncascading*, dengan polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, validitas: *exact*, dan jenis konsolidasi periode *take last known*. Pada tahun 2022 IKU ini memiliki target tahunan yang telah ditentukan indeks sebesar 3,3 dan realisasi sebesar 3,87, sehingga memiliki capaian sebesar 117,27% 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:

- Media pelayanan konsultasi Direktorat Pembinaan PK BLU belum dilaksanakan secara terintegrasi

Implikasi:

- 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 dengan tim HAI DJPb 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
- 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:

Indeks kualitas implementasi layanan *contact center* HAI DJPb Direktorat Pembinaan PK BLU =

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

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

Dit	Ketepatan Waktu			Ketuntasan				Survey Kepuasan Pengguna			Capaian IKU
	Jml tiket	Tepat SLA	%	Belum selesai	%	Indeks	Nilai	Hasil survey	Indeks	Nilai	
Dit PPK BLU	246	246	100%	0	100%	4	1,2	91,99	3,68	1,47	3.87

Tabel 3. 5 Capaian IKU 2022

Birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif dan efisien

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sesuai sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2018 s.d. 2022 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021	KK K2-Dit. PPK BLU 2022
IKU 1				
<i>Indeks kepuasan publik atas layanan Dit. PPK BLU</i>				
Target: 4,1	Target: 4,15	Target: 4,2	Target: 4,64	Target: 4,7
Realisasi: 4,21	Realisasi: 5	Realisasi: 5	Realisasi: 5	Realisasi: 5
Nilai: 102,68	Nilai: 120	Nilai: 119,05	Nilai: 107,76	Nilai: 106,38
IKU 2: <i>Persentase penyelesaian layanan konsultasi kepada HAI DJPb 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>	IKU 2: <i>Indeks kualitas implementasi layanan contact center HAI DJPb Direktorat Pembinaan PK BLU</i>	IKU 2: <i>Indeks kualitas implementasi layanan contact center HAI DJPb Direktorat Pembinaan PK BLU</i>
Target: 95%	Target: 3	Target: 3	Target: 3,2	Target: 3,3
Realisasi: 100%	Realisasi: 3,82	Realisasi: 3,87	Realisasi: 3,89	Realisasi: 3,87
Nilai: 105,26	Nilai: 120	Nilai: 120	Nilai: 120	Nilai: 117,27%

IKU 3: <i>Persentase BLU yang menyampaikan laporan keuangan sesuai ketentuan</i>				-
Target: 93%	Target: 95%	Target: 96%	Target:96	
Realisasi: 100%	Realisasi: 100%	Realisasi: 100%	Realisasi: 100	
Nilai: 107,53	Nilai: 105	Nilai: 104,17	Nilai: 104,17	
Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = $102,68 \times 50\% + 105,26 \times 50\% = 103,97\%$	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = $(120 \times 50\%) + (120 \times 50\%) = 120\%$	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = $(119,05 \times 28,57\%) + (120 \times 42,86\%) + (104,17 \times 28,57\%) = 115,21\%$	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = $(107,76 \times 28,57\%) + (120 \times 42,86\%) + (104,17 \times 28,57\%) = 111,98\%$	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot = $(106,38 \times 50\%) + (117,27 \times 50\%) = 111,83\%$

3. Sasaran Strategis (SS) 3:

Perumusan kebijakan bidang pengelolaan perbendaharaan yang kredibel

➤ Indikator Kinerja Utama (IKU) 1:

Nilai kinerja Regulasi

Proses Penyusunan RPKM dan/atau RKMK Kebijakan Tahun 2022 oleh unit eselon I dan/atau unit eselon II konseptor yang terdiri dari RPKM/RKMK Kebijakan dalam Program Perencanaan Tahun 2022, RPKM/RKMK Kebijakan dalam Kumulatif Terbuka, RPKM/RKMK di luar Program Perencanaan non Kumulatif Terbuka, Simplifikasi Regulasi dan Ketepatan Waktu Penyelesaian.

IKU Nilai kinerja regulasi merupakan IKU baru dan dimandatorikan kepada Unit Eselon II pengusul program perencanaan dan/atau Unit Eselon II koordinator peraturan perundang-undangan di tiap Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan. RPKM/RKMK yang termasuk dalam Daftar Kumulatif Terbuka adalah RPKM/RKMK dengan kriteria sebagaimana diatur dalam KMK Perencanaan Tahun 2022.

RPKM/RKMK Kebijakan yang dihitung selesai adalah RPKM yang telah diundangkan dan/atau RKMK Kebijakan yang telah ditetapkan oleh Menteri Keuangan. 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.

Tujuan IKU ini mempunyai tujuan:

- Meningkatkan kualitas perencanaan penyusunan RPMK dan RKMK Kebijakan.

IKU ini merupakan IKU non cascading, memiliki tingkat kendali: *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, jenis konsolidasi periode *take last known* (progresif). Tahun 2022 memiliki target triwulanan, yaitu:

- Triwulan II sebesar 40
- Triwulan III sebesar 60
- Triwulan IV sebesar 85

Isu utama:

- IKU Nilai kinerja regulasi merupakan IKU baru di tahun 2022 dan merupakan IKU Mandatory dari Biro Hukum Sekretariat Jenderal Kemenkeu.
- Nilai capaian untuk Unit Eselon II, diperoleh dari Direktorat Sistem Perbendaharaan
- Penyusunan peraturan/regulasi terkait BLU masuk ke dalam kategori Perencanaan (masuk program penyusunan regulasi) dan Kumulatif Terbuka (PMK Tarif BLU dan KMK Remunerasi BLU).

Implikasi:

- Sehubungan IKU Nilai kinerja regulasi adalah IKU baru, maka membutuhkan waktu untuk memahami formula penghitungan, komponen-komponen penghitungan serta kategori penghitungan yang cocok untuk Direktorat Pembinaan PK BLU.

Akar masalah:

- Ada kebingungan dalam perhitungan komponen nilai kinerja regulasi, terutama terkait komponen simplifikasi.

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Melakukan konsultasi dan koordinasi dengan Direktorat SP
- Menyelesaikan peraturan-peraturan yang menjadi tanggung jawab Direktorat Pembinaan PK BLU, yaitu peraturan sesuai program perencanaan penyusunan peraturan (Progsun), peraturan terkait remunerasi BLU dan peraturan terkait tarif layanan BLU
- Melakukan simplifikasi untuk PMK Tarif BLU dan KMK Remunerasi BLU untuk BLU yang mempunyai tugas fungsi sama dan dibawah K/L yang sama (kolektif)

Formula perhitungan untuk mencapai realisasi IKU sebagai berikut:

RPMK/RKMK Kebijakan	
Formula:	
Perencanaan (a) =	$\frac{\sum \text{PMK dan/atau KMK dalam Program Perencanaan yang diselesaikan}}{\sum \text{PMK dan/atau KMK yang direncanakan}} \times \text{Bobot}$
Non Perencanaan (b) =	$\frac{\sum \text{PMK dan/atau KMK Kumulatif Terbuka/ Non Perencanaan yang diselesaikan}}{\sum \text{PMK dan/atau KMK Kumulatif Terbuka/ Non Perencanaan yang diusulkan}} \times \text{Bobot}$
Ketepatan Waktu (c) =	$\frac{\sum (\text{PMK dan/atau KMK yang ditetapkan} \times \text{Indeks Ketepatan Waktu})}{\sum \text{PMK dan/atau KMK yang ditetapkan}} \times \text{Bobot}$
Simplifikasi* (d) =	$\frac{\text{Indeks Simplifikasi Jumlah} + \text{Indeks Simplifikasi Probis}}{2} \times \text{Bobot}$
Indeks Simplifikasi Jumlah =	$\frac{\text{Nilai Indeks dan} \sum \text{PMK/KMK yang dicabut pada tahun berjalan}}{\sum \text{PMK/KMK yang dibentuk pada tahun berjalan}}$
Indeks Simplifikasi Probis =	$\frac{\sum \text{Indeks PMK/KMK yang mengandung Simplifikasi Probis}}{\sum \text{PMK/KMK yang mengandung Simplifikasi Probis}}$

* Dalam hal hanya terdapat salah satu dari Simplifikasi Jumlah atau Simplifikasi Probis maka nilai Indeks yang digunakan adalah salah satu dari keduanya yang tersedia dalam perhitungan.

Indeks Ketepatan Waktu		Indeks Simplifikasi Jumlah		Indeks Simplifikasi Probis	
Waktu Penyelesaian	Indeks	Persentase PMK/KMK yang dicabut	Indeks	Jenis Simplifikasi Probis**	Indeks
Selesai sebelum target waktu	1,2	≥200%	1,2	EODB	1,2
Sesuai target waktu/termasuk kategori Kumulatif Terbuka	1	100% ≤ x < 200%	1	Penggunaan Sistem Elektronik Efektivitas dan atau Efisiensi termasuk Anggaran	1,2
Selesai s.d. 1 bulan setelah target waktu	0,9	60% ≤ x < 100%	0,8	Pengurangan Waktu Pemrosesan	1
Selesai lebih dari 1 bulan s.d. 2 bulan setelah target waktu	0,8	0% < x < 60%	0,6	Penyederhanaan Mekanisme/Administrasi	1
Selesai lebih dari 2 bulan s.d. 3 bulan setelah target waktu	0,7	0%	0	Penyederhanaan Birokrasi/Pelimpahan Wewenang	0,8
Selesai lebih dari 3 bulan setelah target waktu	0,6				
Tidak memiliki target waktu (RPMK/RKMK Non Perencanaan) atau ditetapkan pada tahun berikutnya	0,4			Pelaksanaan Mandat Peraturan Perundang-undangan	0,6

** Dalam hal terdapat dua atau lebih jenis simplifikasi probis maka digunakan jenis simplifikasi probis dengan indeks tertinggi dalam perhitungan

Komponen:	Bobot (dalam hal terdapat usulan RPMK dan/atau RKMK)			
(a) Program Perencanaan	30	50	40	40
(b) 1. Kumulatif Terbuka	20	-	-	20
2. Non Perencanaan	10	-	20	-
(c) Ketepatan Waktu	10	20	10	10
(d) Simplifikasi Regulasi	30	30	30	30

Tabel 3. 6 Formula IKU Nilai kinerja regulasi

Realisasi IKU Nilai kinerja regulasi tahun 2022:

Komponen Perencanaan (a)	Komponen Kumulatif Terbuka (b.1)	Komponen Non Perencanaan (b.2)	Komponen Ketepatan Waktu (c)	Komponen Simplifikasi (d)	Realisasi IKU NKR Trw IV *	Indeks Capaian IKU
1	2	3	4	5	6 = 1+2+3+4+5	7 = 6/85%
30	20	10	9,8	30	99,8	117,43

*) Target Realisasi TW IV adalah 85

➤ **Indikator Kinerja Utama (IKU) 1:**
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* (akumulatif). Tahun 2022 IKU ini memiliki target tahunan yang ditentukan sebesar 90% dengan realisasi sebesar 111,43%, sehingga memiliki capaian sebesar 120%.

Isu utama:

- Terdapat BLU dengan pencapaian Kontrak Kinerja dimulai Semesteran
- Terdapat capaian KPI yang tidak maksimal akibat belum normalnya pelayanan pasca pandemi

Implikasi:

- Perlu reviu dan penyesuaian Kontrak kinerja (KPI) Pimpinan BLU dengan Dirjen Perbendaharaan
- Proses pelaksanaan pencapaian Kontrak Kinerja tidak terekam dengan baik

Akar masalah:

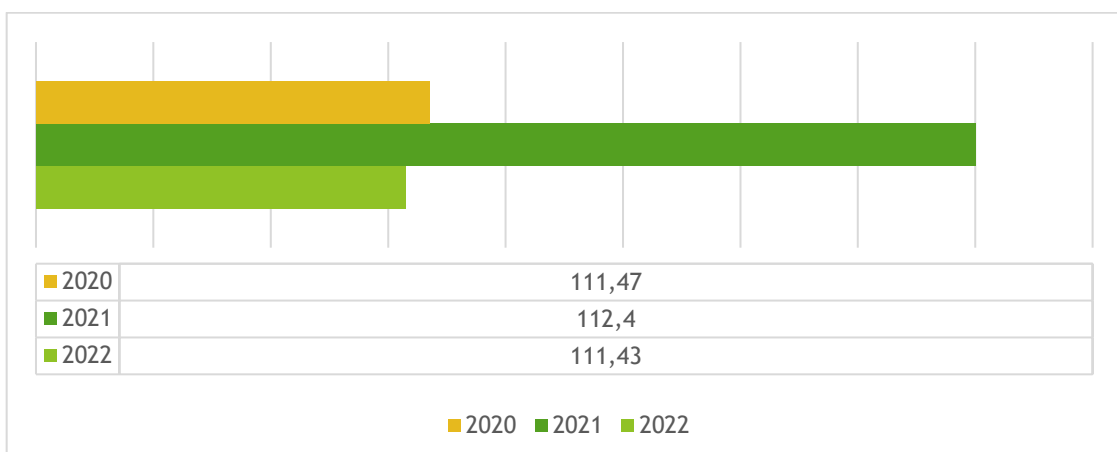
- Membutuhkan waktu dan proses untuk membahas penyesuaian KPI secara *one on one* dengan masing-masing BLU
- Pencapaian Kontrak Kinerja tidak dapat dirumuskan, karena tiap rumpun BLU memiliki perhitungan yang berbeda-beda

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Perumusan kontrak kinerja bersama antara Dit. PPK BLU dan satker BLU secara *one on one* pada awal tahun
- 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
- Monitoring pencapaian target pada Kontrak Kinerja, secara bulanan oleh masing-masing subdit Pembina

$$\begin{aligned} \text{Formula} &= \frac{\sum \text{Capaian Kontrak Kinerja Pimpinan BLU}}{\sum \text{BLU yang telah menandatangani Kontrak kinerja}} \times 100\% \\ &= \frac{27.445,10}{242} \times 100\% \\ &= \mathbf{113,41\%} \end{aligned}$$

Subdit	Capaian KPI	Jumlah BLU
PPK I	12088,15	105
PPK II	12801,63	111
PPK III	2555,32	26
Jumlah	27445,10	242



Grafik 3. 2 Perbandingan capaian IKU Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU

Formulasi kebijakan bidang pengelolaan perbendaharaan yang kredibel dan implementatif

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2018 s.d. 2022 dengan rincian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021	KK K2-Dit. PPK BLU 2022
IKU 1: <i>Persentase penyelesaian RPMK/RKMK kebijakan sesuai program perencanaan RPMK/RKMK</i>		IKU 1: <i>Persentase penyelesaian RKMK/RKMK secara tepat waktu</i>	IKU 1: <i>Indeks penyelesaian regulasi prioritas</i>	IKU 1: <i>Nilai Kinerja Regulasi</i>
Target: 70%	Target: 70%	Target: 70%	Target: 100	Target: 85
Realisasi: 100%	Realisasi: N/A	Realisasi: 94,68%	Realisasi: 112,9	Realisasi: 99,82
Nilai: 120	Nilai: N/A	Nilai: 120	Nilai: 112,9%	Nilai: 117,43%
IKU 1: <i>Persentase penyelesaian RKMK penetapan BLU secara tepat waktu</i>		-	-	-
Target: 85%	Target: 90%			Target: 100
Realisasi: 100%	Realisasi: 100%			Realisasi: 112,9
Nilai: 117,65	Nilai: 111			Nilai: 112,9%
IKU 2: <i>Persentase penyelesaian RPMK penetapan tarif layanan BLU secara tepat waktu</i>		-	-	IKU 2: <i>Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU</i>
Target: 60%	Target: 80%			Target: 90%
Realisasi: 87,5%	Realisasi: 96,8%			Realisasi: 111,43%
Nilai: 120	Nilai: 120			Nilai: 120
IKU 3: <i>Persentase penyelesaian RKMK penetapan remunerasi BLU secara tepat waktu</i>		-	-	
Target: 3	Target: 60%			
Realisasi: 3,78	Realisasi: 82,35%			
Nilai: 120	Nilai: 120			
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%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 X bobot = (117,43 x 50%) + (111,42x50%) = 58,72 + 55,72 = 114,44%

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%. IKU ini mempunyai tujuan untuk mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan pembinaan teknis (bimtek) perbendaharaan.

IKU ini merupakan IKU non cascading, memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, jenis konsolidasi periode: *take last known*, dan periode pelaporan semesteran. Tahun 2022 memiliki target yang ditentukan sebesar 88 dan terealisasi sebesar 98,11 sehingga memiliki capaian sebesar 111,49%.

Ketercapaian IKU ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan yaitu 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:

- Operator dan *Approval* BIOS BLU yang masih belum familiar aplikasi BIOS

Implikasi:

- Pelaksanaan kegiatan edukasi dan komunikasi membutuhkan waktu yang lama

Akar masalah:

- Pergantian Operator dan *Approval* aplikasi BIOS yang sering terjadi pada BLU
- Peserta yang dikirim untuk mengikuti Bimtek bukan operator BIOS

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- 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 tahun 2022 Pelaksanaan Workshop Modul Maturity Rating Aplikasi BIOS diikuti oleh 249 Satker BLU dan 34 Kanwil DJPb dengan hasil perhitungan rata-rata nilai pre tes dan post test sebagai berikut:

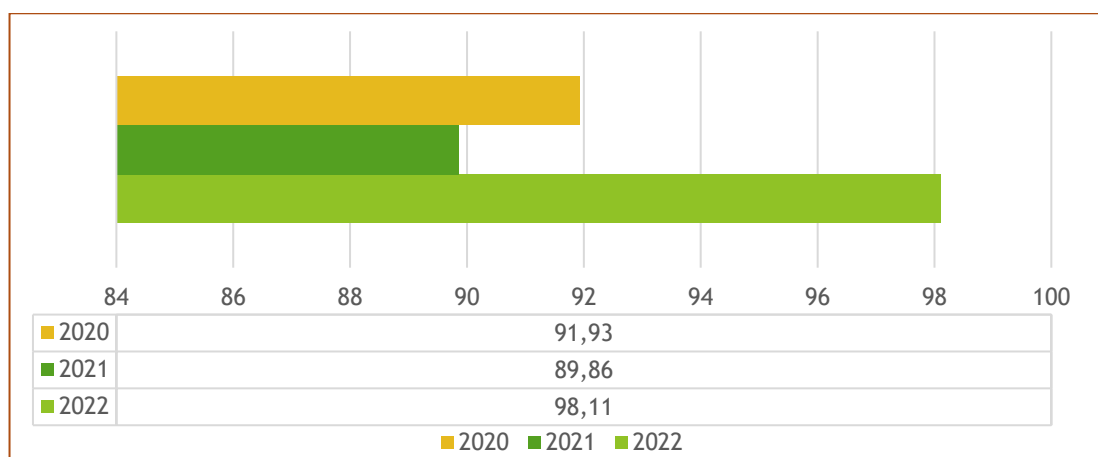
$$= (133,89 / 150) \times \text{konversi } 100$$

$$= \mathbf{89,26}$$

Semester II tahun 2022 Pelaksanaan Bimtek Refreshment Aplikasi BIOS diikuti oleh 34 Kanwil DJPb dan 262 Satker BLU dengan hasil perhitungan rata-rata nilai tes sebagai berikut:

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

$$= \mathbf{98,11}$$



Grafik 3. 3 Perhitungan perbandingan realisasi efektivitas edukasi

➤ **Indikator Kinerja Utama (IKU) 2:**
Indeks kepuasan publik atas layanan BLU dalam rangka evaluasi standar layanan yang berkesinambungan

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 2022.

Tujuan IKU ini adalah untuk meningkatkan kinerja BLU dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

Survey dilakukan oleh pihak ketiga dan tahun 2022 dilakukan oleh Universitas Padjajaran Bandung,

IKU ini merupakan IKU *non cascading*. Mempunyai polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *low*, tingkat validitas: *exact*, jenis konsolidasi periode *take last known*. Tahun 2022 mempunyai target tahunan indeks sebesar 4,1 (skala 5) dengan realisasi sebesar 4,38 sehingga memiliki capaian 106,83%.

Isu utama:

- Minimnya Informasi tentang BLU di masyarakat sebagai pengguna layanan BLU;
- Luasnya cakupan jenis layanan BLU;
- Luasnya kondisi geografis letak satker BLU yang tersebar 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

- Penyelenggaraan FGD antara pihak Unpad dan para Pembina masing-masing rumpun
- Telah dilaksanakan FGD finalisasi hasil survey pada setiap rumpun

➤ **Indikator Kinerja Utama (IKU) 3:**
Nilai kualitas pembinaan BLU dan BLUD

1. Pembinaan BLUD

Dalam Perdirjen Perbendaharaan nomor 48/PB/2016 tentang perubahan Perdirjen Perbendaharaan Nomor 7/PB/2015 tentang Pedoman Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU, berdasarkan sasarannya pembinaan dibagi dalam pembinaan internal dan pembinaan eksternal. Pembinaan eksternal salah satunya adalah pembinaan terhadap BLUD. Kanwil Ditjen Perbendaharaan berkoordinasi dengan Dit. PPK BLU bertugas melakukan pembinaan terhadap BLUD. Pembinaan terbatas dengan menggunakan metode media, edukasi, bimbingan teknis dan pelatihan, sosialisasi, help desk, forum komunikasi, survei, dan/atau Focus Group Discussion (FGD). Pembinaan harus disertai kerjasama dengan pemerintah daerah masing-masing wilayah yang dapat diwakili oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai pembina teknis BLUD dan/atau Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) sebagai pembina keuangan BLUD.

Dalam rangka pelaksanaan tugas pembinaan tersebut, Kanwil Ditjen Perbendaharaan menyusun laporan pembinaan yang meliputi laporan kegiatan berdasarkan salah satu metode yang ada.

Indeks penilaian adalah kualitas penyusunan laporan pembinaan BLUD dan Ketepatan Waktu Penyampaian laporan:

Tepat waktu adalah laporan pembinaan BLUD disampaikan kepada Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, yaitu 14 hari kerja sebelum akhir semester tahun berjalan.

Indeks ketepatan waktu penyusunan laporan pembinaan BLUD :

- 110 = ≥ 3 hari lebih awal
- 100 = tepat waktu s.d. 2 hari lebih awal (1 hari s.d. 2 hari lebih awal)
- 90 = 1 hari melebihi batas waktu (tepat waktu)
- 85 = 2 hari s.d. 1 minggu melebihi batas waktu
- 75 = lebih dari 1 minggu melebihi batas waktu

Pengisian realisasi IKU disesuaikan dengan siklus dan karakteristik penyusunan laporan pembinaan BLUD yang bersifat Triwulanan pada tahun berjalan

2. Pembinaan BLU

Berdasarkan Perdirjen Perbendaharaan nomor 48/PB/2016 tentang perubahan Perdirjen Perbendaharaan Nomor 7/PB/2015 tentang Pedoman Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU, Kanwil Ditjen Perbendaharaan berkoordinasi dengan Dit. PPK BLU bertugas melakukan pembinaan terhadap BLU dalam bentuk pengembangan kapasitas SDM/pegawai (*capacity building*), konsultasi, monitoring dan evaluasi keuangan BLU di wilayah kerjanya.

Dalam rangka pelaksanaan tugas pembinaan tersebut, Kanwil Ditjen Perbendaharaan menyusun laporan pembinaan yang meliputi laporan periodik dan laporan kegiatan.

Indeks penilaian adalah kualitas penyusunan laporan pembinaan BLU dan ketepatan waktu penyampaian laporan BLU.

Tepat waktu adalah laporan pembinaan BLU disampaikan kepada Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, yaitu 14 hari kerja sebelum akhir semester tahun berjalan.

Indeks ketepatan waktu penyusunan laporan pembinaan BLU :

110	= \geq 3 hari lebih awal
100	= tepat waktu s.d. 2 hari lebih awal (1 hari s.d. 2 hari lebih awal)
90	= 1 hari melebihi batas waktu (tepat waktu)
85	= 2 hari s.d. 1 minggu melebihi batas waktu
75	= lebih dari 1 minggu melebihi batas waktu

Pengisian realisasi IKU disesuaikan dengan siklus dan karakteristik penyusunan laporan pembinaan BLU tahunan yang digunakan untuk tahun berkenaan.

IKU ini merupakan IKU baru pada tahun 2022 yang dimandatorykan kepada Kanwil DJPb. Jenis IKU *non cascading*, memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, dan jenis konsolidasi periode *Sum*. Tahun 2022 IKU ini memiliki target triwulanan yang ditentukan:

- Triwulan I sebesar 20, realisasi 21,54
- Triwulan II sebesar 23, realisasi 24, 99
- Triwulan III sebesar 24, realisasi 26,62
- Triwulan IV sebesar 23, realisasi 25,33
- Tahunan sebesar 90, realisasi 98,48

Ketercapaian IKU ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan, yaitu pelaksanaan kegiatan pembinaan BLU, asistensi pembinaan BLUD, penyampaian laporan masing-masing kegiatan kepada Direktorat Pembinaan PK BLU. Untuk Kanwil yang tidak mempunyai BLU di wilayahnya, laporan yang disusun adalah Laporan Analisis Potensi Satker menjadi BLU.

Isu utama:

- Tidak semua Kanwil terdapat BLU di wilayah kerjanya
- Kompetensi SDM Kanwil yang terbatas dalam pemahaman pengelolaan keuangan BLU

Implikasi:

- Bagi Kanwil yang tidak ada BLU di wilayah kerjanya, laporan yang dibuat adalah laporan analisis potensi satker menjadi BLU.
- Kanwil harus melakukan pendekatan kepada Pemda bahwa yang dilakukan kepada BLUD bukan pembinaan melainkan asistensi

Akar masalah:

Terdapat perbedaan karakteristik dan perbedaan tingkat komunikasi dengan Pemda di setiap daerah sehingga kegiatan yang dilaksanakan Kanwil kedalamannya berbeda-beda tergantung tingkat komunikasi dengan Pemda di masing-masing Kanwil DJPb

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Mengadakan FGD terkait penyusunan laporan BLU dan BLUD
- Membuat wadah dan jalur komunikasi dan diskusi dengan Kanwil
- Melakukan pendampingan dan konsultasi terkait pelaksanaan pembinaan BLU dan asistensi BLUD
- Telah dilakukan penilaian terhadap laporan pembinaan BLU/Laporan Analisis Potensi Satker menjadi BLU dan laporan kegiatan asistensi pembinaan BLUD

$$\text{Formula} = \frac{\sum \text{Nilai capaian Kanwil DJPb (Kecepatan + kualitas nilai laporan BLU dan BLUD)}}{\sum \text{Kanwil DJPb}} \times 100\%$$

TW I		TW II		TW III		TW IV		Y	
Target	R	Target	R	Target	R	Target	R	Target	R
20	21,54	23	24,99	24	26,62	23	25,33	90	98,84

Tabel 3. 7 Capaian IKU

Komunikasi, edukasi, dan standarisasi yang berkesinambungan

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2018 s.d. 2022 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021	KK K2-Dit. PPK BLU 2022
IKU 1: <i>Indeks efektifitas edukasi dan komunikasi</i>				
Target: 86	Target: 86	Target: 87	Target: 87,5	Target: 88
Realisasi: 87,07	Realisasi: 87,07	Realisasi: 89,72	Realisasi: 89,86	Realisasi: 98,11
Nilai: 101	Nilai: 101	Nilai: 103,12	Nilai: 102,70	Nilai: 111,49
IKU 2: <i>Persentase satker BLU yang memenuhi capaian Key Performance Indicator BLU</i>	IKU 2: <i>Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU</i>		IKU 2: <i>Indeks kepuasan publik atas layanan BLU</i>	IKU 2: <i>Indeks kepuasan publik atas layanan BLU dalam rangka evaluasi standar layanan yang berkesinambungan</i>
Target: 90%	Target: 90%	Target: 90%	Target: 4,05	Target: 4,1
Realisasi: 81,71%	Realisasi: 90,56%	Realisasi: 111,4%	Realisasi: 4,25	Realisasi: 4,38
Nilai: 90,79	Nilai: 101	Nilai: 120	Nilai: 104,94	Nilai: 106,82
IKU 3: <i>Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU</i>			IKU 3: <i>Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU</i>	IKU 3: <i>Nilai kualitas pembinaan BLU dan BLUD</i>
Target: 65%	Target: 75%	Target: 77%	Target: 90%	Target: 90
Realisasi: 82,14%	Realisasi: 85,46%	Realisasi: 88,77%	Realisasi: 112,47%	Realisasi: 98,48
Nilai: 120	Nilai: 114	Nilai: 115,29	Nilai: 120	Nilai: 109,42
IKU 4: <i>Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU</i>				
-	-	-	Target: 77%	-
-	-	-	Realisasi: 82,53	-
-	-	-	Nilai: 107,18	-
Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 101 x 33,33% + 90,79 x 33,33% + 120 x 33,33% = 103,93%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 101 x 33,33% + 101 x 33,33% + 114 x 33,33% = 105,33%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 103,12 x 33,33% + 120 x 33,33% + 115,29 x 33,33% = 112,79%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot + Nilai IKU 4 x bobot = 102,70 x 25% + 104,94 x 25% + 120 x 25% + 107,18 x 25% = 109,97%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai IKU 3 x bobot = 111,49 x 33,33% + 106,82 x 33,33% + 109,42 x 33,33% = 109,23%

5. Pencapaian tugas khusus (*special mission*) yang optimal

➤ Indikator Kinerja Utama (IKU) 1:

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 2022.

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 kendalil: *low*, tingkat validitas: *exact*, jenis konsolidasi periode: *take last known*. Target pendapatan pada 2022 adalah sebesar Rp 78.797.555.543.000 dengan realisasi **Rp89.600.477.414.297**, sehingga memiliki capaian sebesar 113,53%.

Isu utama:

- Pada BLU rumpun Pengelola Dana, ada kebijakan penghapusan tarif pungutan sawit yang diberlakukan sampai akhir tahun 2022
- Pada BLU rumpun Pendidikan, ada perubahan status 4 PTN BLU menjadi PTN BH
- Pada rumpun Kesehatan, belum kembalinya layanan rumah sakit seperti sebelum pandemi

Implikasi:

- Meskipun realisasi melebihi target, pendapatan BLU mengalami penurunan jika dibanding tahun 2021

Akar masalah:

- Pendapatan BU sangat bergantung pada layanan utama berupa penyediaan barang/jasa

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

Formula:
$$\frac{\Sigma \text{Pendapatan BLU}}{\Sigma (\text{Target Pendapatan BLU dalam UU APBN 2022})} \times 100\%$$

$$\frac{89,45}{78,79} \times 100\% = \mathbf{113,53\%}$$

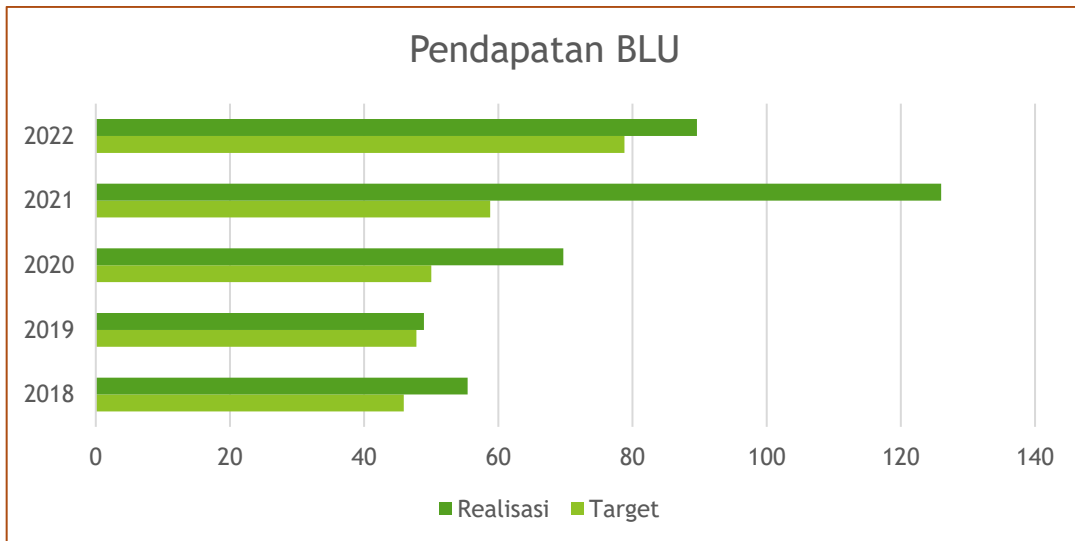
Rumpun	Pendapatan
Kesehatan	20.845.769.440.940
Pendidikan	16.258.389.837.394
Pengelola Dana	47.153.332.667.684
Pengelola Kawasan	2.337.615.404.893
Barang/Jasa Lainnya	3.005.370.063.386
Total	89.600.477.414.297
Target	78.797.555.543.000
Persentase capaian	113,53%

Tabel 3. 8 Pendapatan per rumpun tahun 2022

Tahun	Target	Realisasi
2018	45,9	55,42
2019	47,8	48,9
2020	50	69,68
2021	58,79	126,01
2022	78,8	89,6

* Dalam Triliun Rupiah

Tabel 3. 9 Perbandingan Pendapatan BLU



Grafik 3. 4 Perbandingan Pendapatan BLU

➤ **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.

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 *Cascading Peta* dengan polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *low*, validitas: *proxy*, dan jenis konsolidasi periode *take last known* dan periode pelaporan: Semesteran. Pada tahun 2022 IKU ini memiliki target tahunan sebesar 100% dan realisasi implementasi dapat dilakukan terhadap seluruh BLU (248) pada awal tahun 2022. Pada akhir tahun 2022 realisasi implementasi *maturity rating assessment tools and evaluation* sebanyak 263 BLU sehingga capaian sebesar 117,94%.

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:

- Kegiatan Bimtek peningkatan kapasitas terkait *Maturity Rating* BLU pada tanggal 21-25 Februari dalam rangkaian Workshop transformasi BLU dengan peserta 32 Kanwil (64 orang) dan 248 orang peserta dari BLU
- Kegiatan Bimtek BIOS Modul *Maturity Rating* pada tanggal 26-31 Mei yang diikuti oleh 233 BLU (572 peserta) dan 32 Kanwil (76 peserta)
- 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
- Melakukan validasi terhadap data yang telah diinput oleh BLU

$$\text{Formula} = \frac{\sum \text{BLU menggunakan tools maturity BLU}}{\sum \text{target BLU tahun 2022}} \times 100\%$$

Keterangan: target pencapaian 248 satker BLU pada tahun 2022

$$\frac{263}{248} \times 100\% = \mathbf{117,5\%}$$

Pencapaian tugas khusus (special mission) yang optimal

Terjadi perubahan Sasaran Strategis pada tahun 2022 semula Pengelolaan keuangan BLU secara efektif dan efisien menjadi Pencapaian tugas khusus (*special mission*) yang optimal Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2018 s.d. 2021 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021	KK K2-Dit. PPK BLU 2022
IKU 1:				
<i>Persentase pencapaian target pendapatan BLU</i>				
Target: 100%	Target: 100%	Target: 100%	Target: 100%	Target: 100%
Realisasi: 124,9%	Realisasi: 102%	Realisasi: 139,36%	Realisasi: 214,35%	Realisasi: 113,53%
Nilai: 120	Nilai: 102	Nilai: 120	Nilai: 120	Nilai: 113,53
IKU 2:				
<i>Persentase BLU yang mengimplementasikan Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation</i>				
-	-	-	-	Target: 100%

-	-	-	-	Realisasi: 113,53%
-	-	-	-	Nilai: 113,53
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) + (Nilai IKU 2 x bobot) = (120 x 50%) + (113,53 x 50%) = 116,77%

6. Sasaran Strategis (SS) 6

Pertanggungjawaban keuangan negara yang transparan dan akuntabel

➤ Indikator Kinerja Utama (IKU) 1:

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 IKU *Cascading Peta*, dengan memiliki polarisasi: *maximize*, tingkat kendali: *moderate*, tingkat validitas: *proxy*, jenis konsolidasi periode: *take last known*. Pada tahun 2022 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, yaitu 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
- Memonitor secara terus menerus terhadap pelaksanaan tindak lanjut temuan BPK kepada unit-unit lain yang terkait
- Melakukan koordinasi dengan BLU terkait, dan Direktorat APK untuk memastikan bahwa seluruh tindak lanjut dapat disepakati selesai oleh BPK



Grafik 3. 5 Penyelesaian rekomendasi yang ditindaklanjuti

➤ **Indikator Kinerja Utama (IKU) 2:**
Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU

Direktorat Direktorat Pembinaan PK BLU 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 Pembinaan PK BLU 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 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* (Progressif) . Tahun 2022 memiliki target sebesar 77% dengan realisasi sebesar 92,95%, sehingga memiliki capaian sebesar 120%. 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.

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

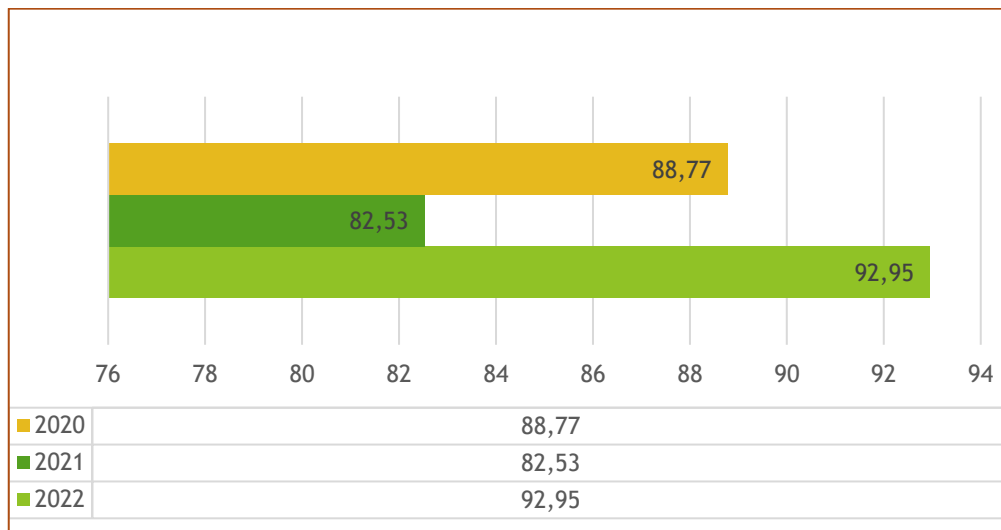
Tindakan yang telah dilaksanakan:

- 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* maupun *on site*
- Memaksimalkan peran SPI dan Dewas

$$\begin{aligned}
 \text{Formula} &= \frac{\sum \text{hasil rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU}}{\sum \text{rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang mencapai batas waktu}} \times 100\% \\
 &= \frac{554}{596} \times 100\% \\
 &= 92,95\%
 \end{aligned}$$

Subdit	Rekomendasi	Selesai
PPK I	33	33
PPK II	446	409
PPK III	117	112
Total	596	554

Tabel 3. 10 Penyelesaian rekomendasi per rumpun



Grafik 3. 6 perhitungan perbandingan realisasi hasil monev BLU

Pertanggungjawaban keuangan negara yang transparan dan akuntabel

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2018 s.d. 2022 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021	KK K2-Dit. PPK BLU 2022
IKU 1:				
<i>Persentase rekomendasi BPK atas LKPP dan LK BUN yang telah ditindaklanjuti</i>				
Target: 89%	Target: 89%	Target: 89%	Target: 89,5%	Target: 89,5%
Realisasi: 95%	Realisasi: 100%	Realisasi: 100%	Realisasi: 100%	Realisasi: 100%
Nilai: 106,74	Nilai: 112	Nilai: 112,36	Nilai: 111,73	Nilai: 111,73
IKU 2:				
<i>Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU</i>				
-	-	-	-	Target: 77%
-	-	-	-	Realisasi: 92,95%
-	-	-	-	Nilai: 120
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%	Nilai SS: (Nilai IKU 1 x bobot) + (Nilai IKU 2 x bobot) = (111,73 x 50%) + (120 x 50%) = 115,87%

7. Sasaran Strategis (SS) 7:

Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenkeu Satu dalam ekosistem kolaboratif

➤ 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% tusi eselon IV yang bersangkutan + 30% tusi/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* (Akumulatif) dan periode pelaporan tahunan. Pada tahun 2022 memiliki target yang ditentukan sebesar 78 dengan realisasi sebesar 95,97 sehingga memiliki capaian sebesar 120%, ketercapaian IKU ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan diantaranya 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
- pengetahuan dan pemahaman pegawai terkait peraturan kepegawaian dan budaya kerja organisasi 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:

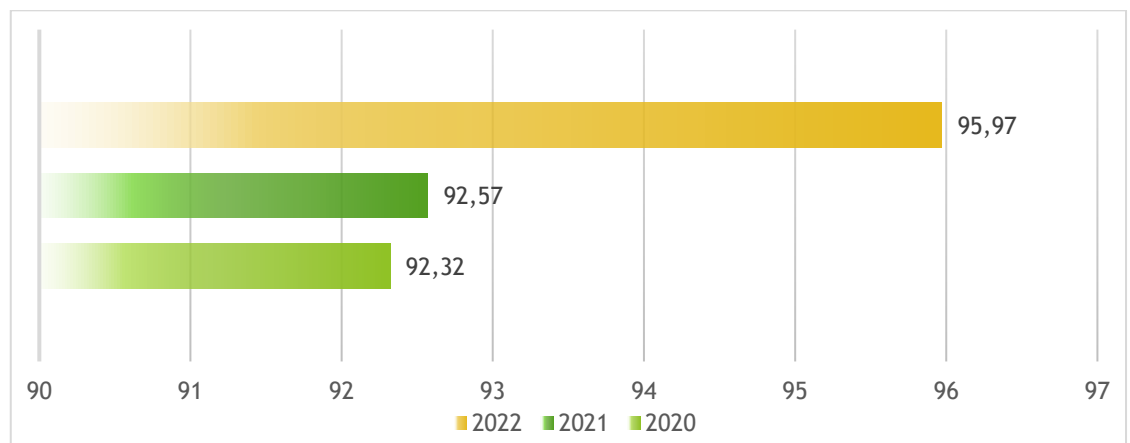
- Mengusulkan minat diklat melalui Aplikasi *Training*
- Menyusun dan melakukan pemutakhiran secara berkala rencana pengembangan SDM
- Pelaksanaan sosialisasi dan GKM secara reguler terhadap peraturan-peraturan baru kepada seluruh pegawai
- *Capacity Building* yang dilaksanakan secara offline
- Pelaksanaan 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	16	1.518	94,88
Subdit TRI	12	1.178	98,17
Subdit PPK I	12	1.158	96,50
Subdit PPK II	11	1,046	95,09
Subdit PPK III	11	1.050	95,45
Total	62	5.950	95,97

Tabel 3. 11 Hasil test *hard competency* 2022



Grafik 3. 7 Perbandingan hasil tes *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 2022 memiliki target yang ditentukan sebesar 85 dengan realisasi sebesar 92,55, sehingga memiliki capaian sebesar 111,13%. Ketercapaian IKU ini dikarenakan tindakan yang telah dilaksanakan melakukan pemantauan atas unsur-unsur kepatuhan internal, terdiri atas:

- Penerapan manajemen risiko;
- Pelaksanaan dan Pemantauan Pengendalian intern, Kode Etik dan Disiplin Pegawai, Pengendalian Gratifikasi dan Pelaporan LHKPN
- Pengelolaan Pengaduan dan Tindak Lanjut atas Rekomendasi Laporan Hasil Audit (LHA) Aparat Pengawas Fungsional;
- Penyampaian Laporan Manajemen Risiko secara tepat waktu.

Isu utama:

- Belum meratanya pemahaman pentingnya pengendalian intern, khususnya manajemen risiko
- Masih kurangnya kesadaran pegawai dalam melakukan kewajibannya dalam mendukung pengendalian internal

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
- Kurangnya sosialisasi manajemen risiko kepada seluruh pegawai secara berkala

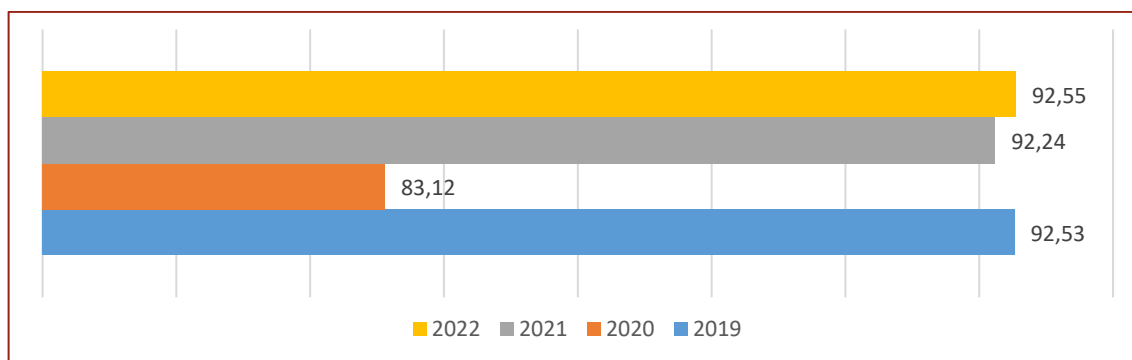
Tindakan yang telah dilaksanakan:

- 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-297/PB/2022, capaian Direktorat Pembinaan PK BLU adalah:

Komponen Penilaian			Total Nilai
Penerapan Manajemen Resiko	Pelaksanaan Pengendalian Intern dan Penerapan Kode Etik/Disiplin Pegawai	Rekomendasi Laporan Hasil Audit (LHA) Aparat Pengawas Fungsional	
32,78	49,77	10	92,55

Tabel 3. 12 Nilai Kepatuhan Internal



Grafik 3. 8 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 2022 (80%);
- Nilai NKO Unit periode tahunan 2021 (20%).

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* (Akumulatif), dan periode laporan: tahunan. Pada tahun 2022 IKU ini memiliki target yang ditentukan sebesar 84,5 dan terealisasi sebesar 92,47 sehingga memiliki capaian sebesar 109,43%, 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

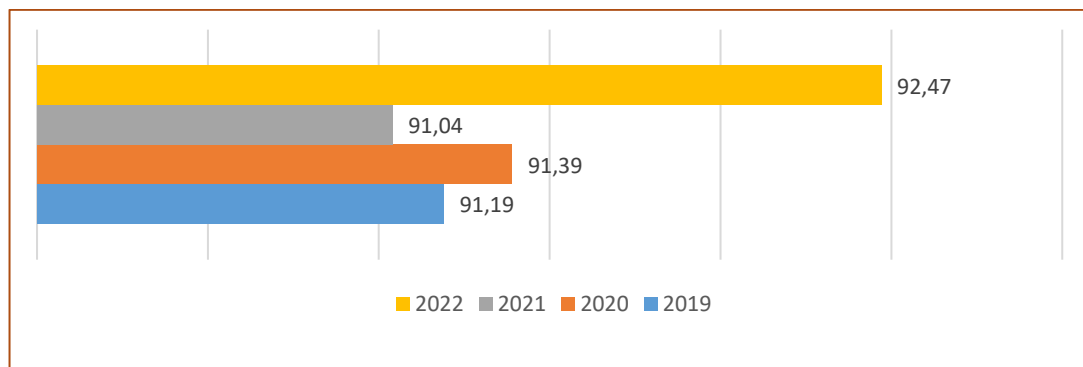
- Masih adanya pegawai yang belum disiplin dalam melakukan pengelolaan kerjanya

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 3. 9 Perbandingan nilai SFO

Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenkeu Satu dalam ekosistem kolaboratif

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2018 s.d. 2022 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: 77	Target: 77	Target: 77	Target: 78	Target: 78
Realisasi: 94,78	Realisasi: 94,58	Realisasi: 92,32	Realisasi: 92,57	Realisasi: 95,97
Nilai: 120	Nilai: 120	Nilai: 119,20	Nilai: 118,68	Nilai: 120
IKU 2: <i>Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal</i>				
Target: 78	Target: 83	Target: 83	Target: 83	Target: 85
Realisasi: 91,98	Realisasi: 92,53	Realisasi: 83,12	Realisasi: 92,24	Realisasi: 92,55
Nilai: 117,92	Nilai: 111	Nilai: 100,14	Nilai: 111,13	Nilai: 108,89
IKU 3: <i>Nilai kualitas pengelolaan kinerja berbasis Strategy Focused Organization</i>				
Target: 81	Target: 83	Target: 83	Target: 84	Target: 84,5
Realisasi: 89,07	Realisasi: 91,19	Realisasi: 91,39	Realisasi: 91,04	Realisasi: 92,47
Nilai: 109,96	Nilai: 110	Nilai: 110,1	Nilai: 108,38	Nilai: 109,43
Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot + Nilai IKU 2 x bobot + Nilai

$\begin{aligned} \text{IKU 3 x bobot} &= \\ 120 \times 33,33\% &+ \\ 117,9 \times 33,33\% &+ \\ 109,96 \times 33,33\% & \\ &= 115,95\% \end{aligned}$	$\begin{aligned} \text{IKU 3 x bobot} &= \\ 120 \times 33,33\% &+ \\ 111 \times 33,33\% &+ \\ 110 \times 33,33\% &= \\ &113,66\% \end{aligned}$	$\begin{aligned} \text{IKU 3 x bobot} &= \\ 119,9 \times 33,33\% &+ \\ 100,1 \times 33,33\% &+ \\ 110,1 \times 33,33\% &= \\ &110,04\% \end{aligned}$	$\begin{aligned} \text{IKU 3 x bobot} &= \\ 118,68 \times 33,33\% & \\ &+ 111,13 \times \\ &33,33\% + 108,38 \\ &\times 33,33\% = \\ &113,32\% \end{aligned}$	$\begin{aligned} \text{bobot + Nilai IKU 3} & \\ &\times \text{ bobot} \\ &= 120 \times 33,33\% + \\ &108,89 \times 33,33\% + \\ &109,43 \times 33,33\% = \\ &106,8\% \end{aligned}$
---	---	---	---	--

8. Sasaran Strategis (SS) 8:

Penguatan pengelolaan keuangan yang optimal

➤ 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.

Ruang lingkup perhitungan IKU Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran dalam ketentuan SE-8/MK.1/2020 meliputi cara dan formulasi perhitungan IKU terkait pelaksanaan anggaran yang mencakup aspek kualitas serta aspek tata kelola dan administratif yang ada pada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Keuangan. Aspek kualitas terdiri atas pencapaian keluaran, efisiensi, penyerapan anggaran atas pagu neto, dan konsistensi. Aspek tata kelola dan administratif terdiri atas Revisi Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), Penyelesaian Tagihan, Pengelolaan Uang Persediaan (UP), Data Kontrak, Kesalahan Surat Perintah Membayar (SPM), Retur Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D), Perencanaan Kas (Renkas), Penyampaian Laporan Pertanggungjawaban (LPJ), Pagu Minus, dan Dispensasi.

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* (Akumulatif) dan periode pelaporan triwulanan. Tahun 2022 memiliki target yang ditentukan sebesar 95,5% dengan realisasi sebesar 103,07%, sehingga memiliki capaian sebesar 107,92%.

Isu utama:

- Adanya beberapa kegiatan yang berubah pelaksanaannya dari rencana semula
- Mundurnya waktu proses pengadaan barang dan jasa

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:

- Pergeseran rencana beberapa kegiatan, diantaranya yang semula direncanakan secara luring, harus dilakukan secara daring atau pun dikombinasi antara luring dan daring. Selain itu juga beberapa kegiatan mengalami pemunduran jadwal sehingga realisasi anggaran menjadi besar di TW IV.

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

A. Capaian IKU Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Triwulan IV Tahun 2022

INDIKATOR IKU		BOBOT	NILAI	HASIL
1	Revisi DIPA	10%	100.00%	10.00%
2	Halaman III DIPA	10%	95.70%	9.57%
3	Penyerapan Anggaran	20%	92.48%	18.50%
4	Belanja Kontraktual	10%	100.00%	10.00%
5	Penyelesaian Tagihan	10%	100.00%	10.00%
6	Pengelolaan UP dan TUP	10%	100.00%	10.00%
7	Dispensasi SPM	5%	100.00%	5.00%
8	Capaian Output	25%	120.00%	30.00%
TOTAL		100.00%		103.07%
NILAI CAPAIAN IKU PKPA Q4		103.07%		

Tabel 3. 13 Data Kualitas Pelaksanaan Anggaran

Penguatan pengelolaan keuangan yang optimal

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2018 s/d 2022 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021	KK K2-Dit. PPK BLU 2022
Target: 95%	Target: 95%	Target: 95%	Target: 95,5%	Target: 95,5%
Realisasi: 98,47%	Realisasi: 93,26%	Realisasi: 100%	Realisasi: 97,05%	Realisasi: 103,07%
Nilai: 103,66	Nilai: 98,16	Nilai: 105%	Nilai: 101,62%	Nilai: 107,93%
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 = 101,62 x 100% = 101,62%	Nilai SS: Nilai IKU 1 x bobot = 107,93 x 100% = 107,93%

9. Sasaran Strategis (SS) 9: Penguatan ekosistem TIK yang kolaboratif

➤ **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* (Akumulatif), dan periode laporan semesteran. Tahun 2022 memiliki target yang ditentukan sebesar 88% dengan realisasi sebesar 99,10% sehingga memiliki capaian sebesar 109,83%.

Isu utama:

- Tingkat pemahaman terkait implementasi Aplikasi BIOS pada level di BLU masih kurang
- 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 BLU

Tindakan yang telah dilaksanakan:

- Pelaksanakan pembahasan dokumen kebutuhan pengguna dengan tim pengembang
- Pelaksanakan pembahasan dokumen kebutuhan pengguna dengan tim pengembang
- Menggali permasalahan yang ada pada 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	249	247	99,20%
Kelengkapan Data Pembinaan	48	47	97,92%
Kelengkapan Data Keuangan	249	247	99,20%
Kelengkapan Data Kontrak Kinerja	249	248	99,60%
Dokumentasi	249	248	99,60
Rata-rata			99,10%

Tabel 3. 14 Perhitungan implementasi aplikasi BIOS

Penguatan ekosistem TIK yang kolaboratif

Diimplementasikan dengan nama sasaran strategis yang sama sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian (Kontrak) Kinerja tahunan tahun 2018 s/d 2022 dengan rincian capaian sebagai berikut:

KK K2-Dit. PPK BLU 2018	KK K2-Dit. PPK BLU 2019	KK K2-Dit. PPK BLU 2020	KK K2-Dit. PPK BLU 2021	KK K2-Dit. PPK BLU 2022
IKU 1: <i>indeks tingkat implementasi aplikasi BIOS</i>	IKU 1: <i>Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS</i>			
Target: 3,25	Target: 85%	Target: 85%	Target: 85,5%	Target: 86%
Realisasi: 4	Realisasi: 100	Realisasi: 87,55%	Realisasi: 90,56%	Realisasi: 99,10%
Nilai: 120	Nilai: 118	Nilai: 103	Nilai: 105,9	Nilai: 115,23
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 = 105,9 x 100% = 105,9%	Nilai SS: Nilai IKU x bobot = 115,23 x 100% = 115,23%

Inisiatif Strategis Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU Tahun 2022

Indikator Kinerja Utama	Inisiatif Strategis	Output/ Outcome	Periode Pelaksanaan	Penanggung jawab	Status
Nilai Kualitas Pembinaan BLU dan BLUD	Peningkatan Kualitas dan Standarisasi Layanan BLUD Melalui Sinergi Pembinaan dengan Pemerintah Daerah	Standarisasi Pembinaan BLUD dan Laporan Kegiatan Evaluasi Pembinaan BLUD	Bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022	Subdit Peraturan dan Standardisasi Teknis BLU, Direktorat PPK BLU	<i>Done</i>
Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS	BLU Integrated Online System 2.3	Pengembangan Modul BIOS 2.3 merupakan penyempurnaan dari Modul BIOS 2.2 yaitu penambahan Modul RBA	Bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022	Subdit Tarif, Remunerasi dan Informasi BLU, Direktorat PPK BLU	<i>Done</i>
SS: Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenkeu Satu dalam ekosistem kolaboratif	Tingkat Implementasi <i>Learning Organization</i> pada unit kerja	Pemenuhan indikator pengukuran tingkat implementasi LO dengan <i>self assessment</i>	Bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022	Tingkat Implementasi <i>Learning Organization</i> pada unit kerja	<i>Done</i>

Tabel 3. 15 Inisiatif Strategis

B. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPKBLU) sampai dengan 31 Desember 2022 sebesar Rp7.047.031.220 atau 99,76%. Jika dibandingkan pada tahun sebelumnya nilai pagu terjadi peningkatan sebesar Rp1.113.962.220. Pada tahun 2022, secara persentase terdapat kenaikan penyerapan sebesar 2,5%. 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)
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
2022	7.047.031.220	7.030.405.586	99,76%	0	7.030.405.586	0

Tabel 3. 16 Data Pagu dan Realisasi

C. Kinerja Lainnya

Disamping 9 (sembilan) Sasaran Strategis (SS) yang ditetapkan 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 2022 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 2.3

Aplikasi BIOS merupakan sistem informasi terintegrasi yang menghubungkan antara BLU dan Direktorat PPK BLU, terdiri dari

berbagai modul yang berfungsi untuk pengumpulan data profil BLU, proses pembinaan, proses pengajuan usulan maupun revisi tarif, proses usulan baru maupun revisi remunerasi, data keuangan, proses penetapan BLU baru, pengelolaan kinerja, data Dewan Pengawas dan Laporrannya, Dokumentasi BLU, dan Rencana Strategi Bisnis/Rencana Bisnis Anggaran.

Aplikasi BIOS 2.3 merupakan pengembangan dari Aplikasi BIOS 2.2. dan tahun 2022 akan dikembangkan modul sebagai berikut

- a. Modul RBA
- b. Modul monitoring dan proyeksi PNBp
- b. Digitalisasi validasi kertas kerja BLU Maturity Rating Kanwil DJPb.

2) **Penyediaan aset pada BLU dengan Mekanisme Pembelian melalui Fasilitator**

Kebutuhan masyarakat terhadap layanan BLU sangat tinggi sementara kapasitas layanan BLU terbatas. Hal tersebut dapat diatasi dengan melakukan upaya penyediaan aset untuk meningkatkan kapasitas layanan. Namun selama ini upaya tersebut terkendala oleh beberapa kondisi, yaitu:

- Pemupukan saldo awal memerlukan waktu yang lama;
- PNBp tahun berjalan tidak mencukupi;
- Rupiah murni APBN terbatas; dan
- Satker dan K/L tidak boleh mencatat transaksi pembiayaan.

Direktorat Pembinaan PK BLU telah berupaya membuat kebijakan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi BLU tersebut, yaitu melalui kebijakan *creative financing*. Kebijakan tersebut telah ditetapkan dalam **PMK Nomor 29/PMK.05/2022 tentang Penyediaan Aset pada BLU dengan Mekanisme Pembelian Melalui Fasilitator**.

Penetapan PMK Nomor 29/PMK.05/2022 dapat memberikan kemudahan dalam hal:

- Meningkatkan layanan BLU, ketersediaan aset BLU untuk memenuhi kapasitas layanan
- Proses penyediaan aset cepat, efektif dan efisien
- Optimalisasi pengelolaan kas, meningkatkan peran PNBp BLU dalam pembangunan infrastruktur nasional
- *Creative financing*, dengan tidak membebani rupiah murni APBN

3) Percepatan pengesahan pendapatan BLU

Direktorat Pembinaan PK BLU telah mengupayakan kebijakan percepatan pengesahan pendapatan BLU dalam rangka menjaga akurasi proyeksi saldo SiLPA di akhir tahun pada Satker Badan Layanan Umum (BLU).

4) Program Transformasi BLU

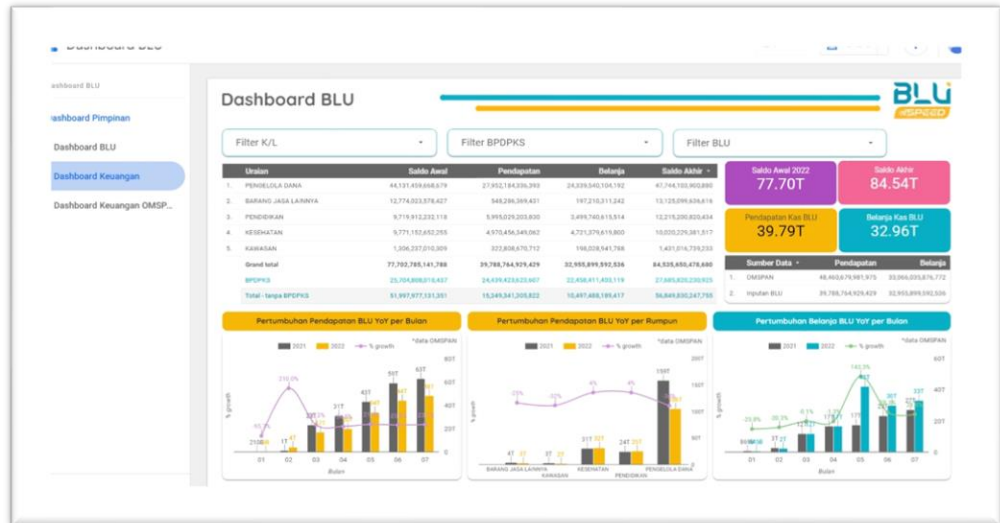
Program Transformasi BLU mempunyai tujuan mewujudkan optimalisasi pengelolaan pelayanan publik melalui peningkatan kualitas BLU memberikan pelayanan publik dengan berfokus pada aspek sumber daya manusia (SDM), aktivitas bisnis, dan teknologi.

Terdapat beberapa inisiatif yang dilakukan, sebagai berikut:

- a. Penyempurnaan BLU *Maturity Rating Tools*, yaitu:
 - Pendampingan dan penilaian *maturity rating* BLU dengan menggunakan BLU *Maturity Rating Assessment Tools*.
 - Penyempurnaan proses pelaksanaan dan kertas kerja pengukuran maturitas BLU
- b. Peningkatan kapasitas internal, yaitu:
 - Penguatan kapasitas internal Direktorat Pembinaan PK BLU selaku Pembina BLU
 - Peningkatan kapasitas SDM Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan selaku *first layer* penilaian *maturity rating* BLU
- c. Optimalisasi BLU *Integrated Online System* (BIOS), yaitu:
 - Assessment arsitektur BIOS
 - Penyusunan User Requirement BIOS berdasarkan hasil assessment
 - Pendampingan proses pengembangan dan implementasi BIOS atas modul *maturity rating* dan hasil *user requirement analysis*
 - Workshop/training terkait modul yang telah dikembangkan pada BIOS

5) Dashboard Flash Report

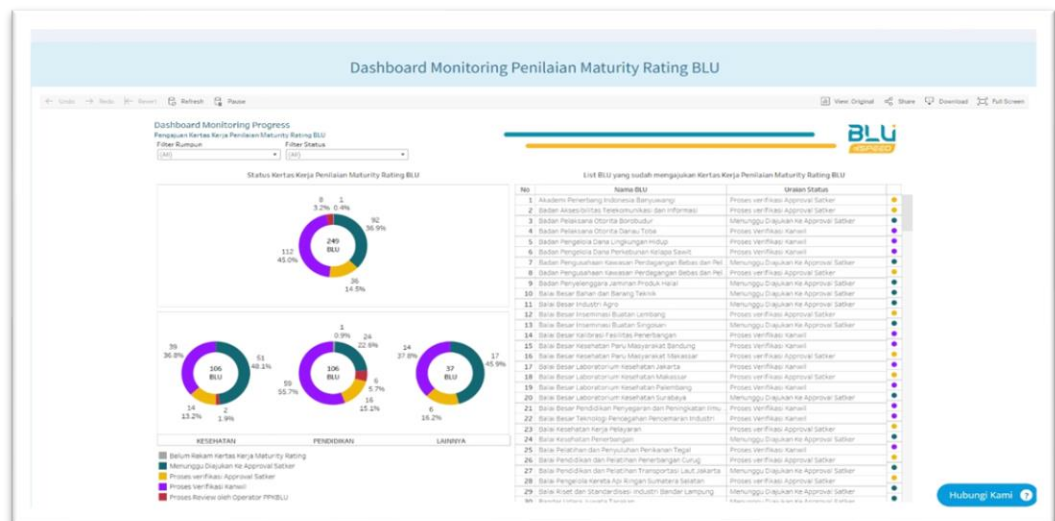
Dashboard ini bertujuan untuk melihat kinerja keuangan BLU secara *realtime*, sehingga didapat informasi saldo awal, pendapatan, belanja dan saldo akhir BLU.



Gambar 3. 1 Tampilan dashboard flash report

6) **Dashboard BLU Maturity Rating**

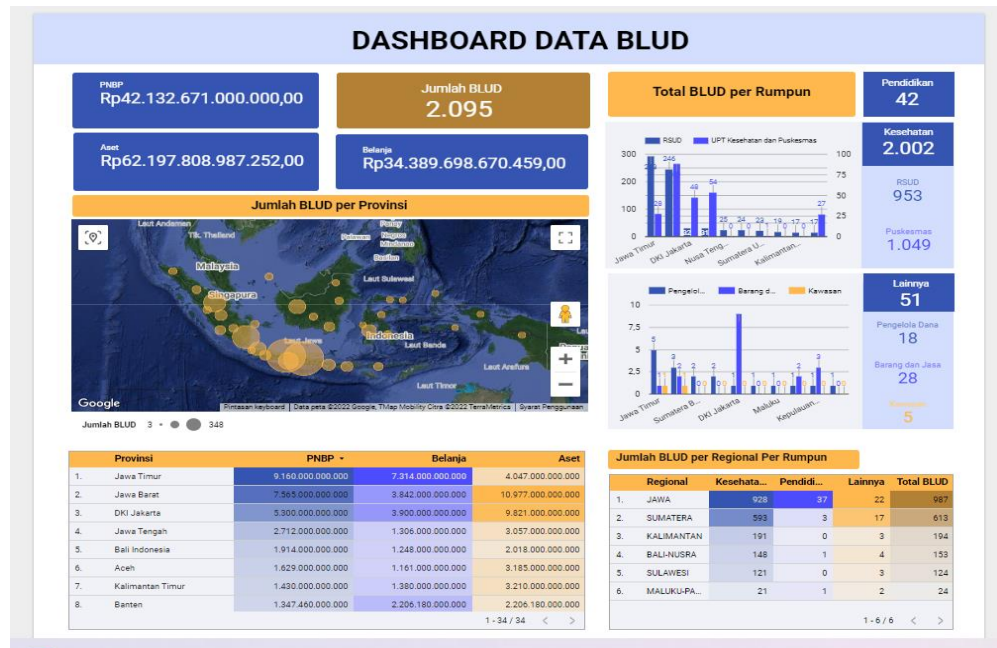
Dashboard ini dibuat sebagai alat untuk memonitor *progress* pengerjaan kertas kerja *maturity rating* oleh BLU, penilaian oleh Kantor Wilayah DJPBn, dan penilaian oleh pembina BLU secara *realtime*.



Gambar 3. 2 Tampilan dashboard BLU Maturity Rating

7) **Dashboard BLUD**

Dashboard ini dibuat dalam rangka memonitor data Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan kegiatan asistensi yang dilakukan oleh Kantor Wilayah DJPb secara *realtime*



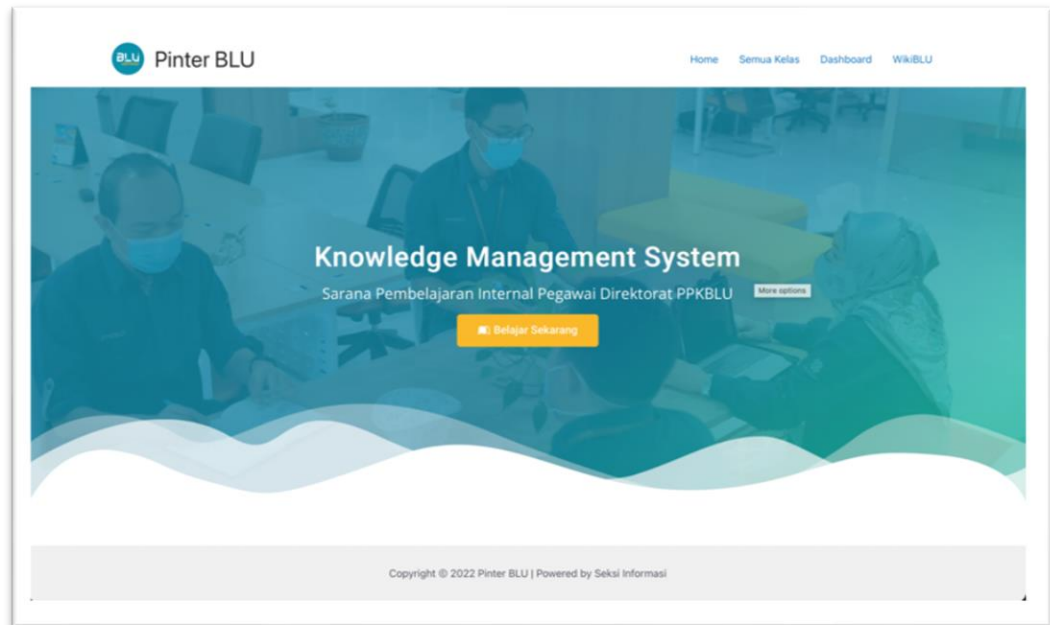
Gambar 3. 3 Tampilan dashboard BLUD

8) Aplikasi Pinter BLU

Aplikasi Pinter BLU merupakan aplikasi knowledge management system berbasis web yang digunakan untuk sarana pembelajaran internal pegawai Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Ide pengembangan Aplikasi Pinter BLU merupakan usulan dari Tim Learning Organization Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Tujuan dibangunnya aplikasi ini adalah:

- Aplikasi Pinter BLU memudahkan para pegawai Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum untuk melakukan pembelajaran secara mandiri dan berbasis *web* sehingga bisa diakses dimana saja.
- Guna mendukung tugas pokok dan fungsi dalam melakukan pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, diperlukan sebuah sarana pembelajaran pegawai Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sehingga dapat melakukan refreshment secara mandiri terkait informasi dan pengetahuan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam hal ini pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum.



Gambar 3. 4 Pinter BLU

2. Penghargaan

Atas kinerja yang telah dilakukan dalam pembinaan pengelolaan keuangan BLU, Direktorat Pembinaan PK BLU mendapat 2 penghargaan yang keduanya diterima oleh Direktur Jenderal Perbendaharaan.

1) Wing Dokpol

Pada acara Penyerahan Penghargaan RS Bhayangkara dengan pengelolaan PK-BLU terbaik (BLU Award) yang diselenggarakan pada tanggal 8 Juni 2022 di Hotel Grand Kemang Jakarta Selatan, dilakukan juga penyematan Wing Dokpol kepada Dirjen Perbendaharaan. Penganugerahan tersebut dilakukan oleh Kapusdokkes Polri sebagai apresiasi atas pembinaan dalam pengelolaan keuangan RS Bhayangkara sebagai BLU.



Gambar 3. 5 Penyerahan Wing Dokpol

2) Wings Penerbang

Sejumlah satker dibawah Kementerian Perhubungan ditetapkan menjadi BLU. Penyerahan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 392/KMK.05/2022 dan Nomor 409/KMK.05/2022 tentang Penetapan 4 (Empat) Satuan Kerja Pada Kementerian Perhubungan Sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dilakukan oleh Dirjen Perbendaharaan kepada Dirjen Perhubungan Darat, Dirjen Perkeretaapian, dan Kepala BPSDM Perhubungan dengan disaksikan oleh Menteri Perhubungan, Budi Karya Sumadi.

Pada acara tersebut selain dilakukan penyerahan KMK penetapan BLU, juga dilakukan penyematan pin **Wings Penerbang** sebagai penghargaan Ditjen Perbendaharaan dalam rangka mengawal akuntabilitas pengelolaan keuangan BLU pada Kementerian Perhubungan.



Gambar 3. 6 Penyerahan Wings Penerbang

3. Capaian Lainnya Pada Tahun 2022

1) Rapat Koordinasi Nasional BLU

Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Nasional BLU mengambil tema “**BLU Speed Up Recovery**” yang sekaligus pelaksanaan Penandatanganan Kontrak Kinerja BLU Tahun 2022 antar Pemimpin BLU dan Direktur Jenderal Perbendaharaan. Acara dilaksanakan pada tanggal 30 Maret 2022 dan dihadiri oleh:

- Pejabat eselon I Kementerian Keuangan
- Pejabat eselon II Direktorat Jenderal Perbendaharaan
- Dewan Pengawas
- Pimpinan BLU
- Perwakilan Kementerian/Lembaga selaku Pembina Teknis BLU

Tujuan dari Rakornas BLU tersebut adalah:

- Mendorong akselerasi kinerja BLU melalui langkah-langkah yang Sinergi, Profesional, Efektif, Efisien, dan Digital terutama dalam upaya untuk pemulihan perekonomian nasional.
- Mendorong BLU untuk mengembangkan inovasi dan mengimplementasikan entrepreneur governance dalam memberikan layanan kepada masyarakat namun dengan tetap mengedepankan tata kelola yang baik dan akuntabel



Gambar 3. 7 Rapat Koordinasi Nasional BLU

2) Kegiatan Rapat Koordinasi Dewan Pengawas BLU lingkup DJPb Tahun 2022

Dalam rangka mendorong transformasi layanan BLU serta peningkatan peran Dewan Pengawas BLU lingkup DJPb dalam upaya pemulihan ekonomi yang sejalan dengan arahan Menteri Keuangan pada Rapat Koordinasi BLU Tahun 2022, Direktorat Pembinaan PK BLU menyelenggarakan Rapat Koordinasi Dewan Pengawas (Rakor Dewas) yang diselenggarakan pada tanggal 19 April 2022 secara *online*. Rakor Dewas ini dihadiri oleh Direktur Jenderal Perbendaharaan dan 109 orang Dewas lingkup DJPb. Agenda pada rakor tersebut selain mendengarkan arahan Direktur Jenderal juga diisi dengan *Sharing Session* Pengelolaan Kas dan Aset Tetap yang disampaikan oleh Sekretaris DJPb dan Direktur Pembinaan PK BLU



Gambar 3. 8 Rapat Koordinasi Dewan Pengawas

3) Penetapan PMK Nomor 202/PMK.05/2022

PMK Nomor 202/PMK.05/2022 tentang Perubahan atas PMK Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pengelolaan Badan Layanan Umum, ditetapkan pada tanggal 19 Desember 2022.

Perubahan PMK 129/PMK.05/2020 tersebut dilakukan pada:

- Pengelolaan Kas
 - Transfer Kas BLU (dengan pengembalian/tanpa pengembalian)
 - Penarikan Dana (mengikuti rekomendasi BPK)
- Optimalisasi Aset

Terdapat pengaturan optimalisasi aset secara khusus untuk BLU yang memiliki tuisi pengelolaan aset/kawasan sehingga sesuai dengan kebutuhan dan karakter bisnis nya

- SDM
Menyesuaikan dengan Revisi PP 23 tahun 2005 terutama terkait dengan Tata Kelola, tenaga profesional BLU non ASN
- Organ ke-Dewas-an
Penyempurnaan pengaturan Dewas, Komite Audit, Sekretaris Dewas, Sekretariat Dewas untuk menguatkan fungsi pengawasan

4) Survei Kepuasan Publik atas Layanan BLU

Survei ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka menilai akuntabilitas kinerja BLU di Indonesia, dan bertujuan untuk:

- mendeskripsikan kondisi terkini kepuasan atas layanan yang diberikan oleh BLU pada rumpun pendidikan, kesehatan, dan BLU rumpun lainnya (BLU pengelola dana, BLU pengelola kawasan, dan BLU Barang Jasa Lainnya).
- Memberikan umpan balik awal (early feedback) atas kondisi proses bisnis organisasi BLU dalam rangka pencapaian BLU yang *mature*
- Mengevaluasi kinerja BLU pendidikan dan kesehatan berdasarkan perbandingan kepuasan layanan tahun ini dengan tahun sebelumnya
- Mendeskripsikan kondisi kinerja layanan BLU pendidikan dan kesehatan antar region dan antar instansi pembina

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 2022 survei dilakukan terhadap BLU Kesehatan dan BLU Pendidikan dan BLU rumpun lainnya di seluruh Indonesia. Kegiatan survei meliputi penyebaran kuesioner *on-line* dan *Focused Group Discussion*.

Survei ini memberikan manfaat sebagai berikut:

- Bagi BLU, kegiatan ini bermanfaat untuk memberikan rekomendasi terhadap upaya peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja dari Badan Layanan Umum itu sendiri
- Bagi regulator, kegiatan ini bermanfaat untuk mengevaluasi capaian kinerja BLU, dan diharapkan dapat menjadi policy brief untuk regulasi BLU di masa yang akan datang

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

LAKIN Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Tahun 2022 merupakan bentuk pertanggungjawaban visi misi Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum tahun anggaran 2022 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.

Pada tahun 2022 capaian IKU Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU seluruhnya telah melebihi target yang ditetapkan, termasuk IKU Persentase pencapaian target pendapatan BLU dan IKU Persentase BLU yang mengimplementasikan *Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation* yang mendukung IKU Kemenkeu *One*. Namun demikian masih terdapat hal-hal yang harus diperbaiki guna capaian yang lebih baik. Untuk itu tahun berikutnya akan selalu dilakukan perbaikan melalui dukungan sumber daya, arah kebijakan, dan strategi perkembangan inovasi berupa penyempurnaan Aplikasi BIOS dengan modul yang lebih mudah digunakan.

Dalam rangka mencapai tujuan Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum telah dilakukan serangkaian 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 pembiayaan seluruh kegiatan.

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

Jakarta, Januari 2023
Direktur,



Ditandatangani secara elektronik
Agung Yulianta

LAMPIRAN

Kontrak Kinerja



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

DIREKTUR PEMBINAAN PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM KEMENTERIAN KEUANGAN

No.	Sasaran Program/Kegiatan		Indikator Kinerja	Target
1	Pengelolaan keuangan BLU yang modern, prudent, produktif, inovatif, dan akuntabel secara integrasi	1a - N	Persentase BLU yang kinerja dan tata kelolanya baik sesuai hasil <i>maturity rating assessment</i>	95
2	Birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien	2a - N	Indeks kepuasan atas layanan Dit. PPKBLU	4,7
		2b - N	Indeks kualitas implementasi layanan <i>contact center</i> HAI DJPB Direktorat Pembinaan PK BLU	3,3
3	Formulasi kebijakan bidang pengelolaan perbendaharaan yang kredibel dan implementatif	3a - N	Nilai kinerja regulasi	85
		3b - N	Persentase pencapaian target Kontrak Kinerja Dirjen Perbendaharaan dengan Pimpinan BLU	90
4	Komunikasi, edukasi, dan standarisasi yang berkesinambungan	4a - N	Indeks efektivitas edukasi dan komunikasi	88
		4b - N	Indeks kepuasan publik atas layanan BLU dalam rangka evaluasi standar layanan yang berkesinambungan	4,1
		4c - N	Nilai kualitas pembinaan BLU dan BLUD	90
5	Pencapaian tugas khusus (<i>special mission</i>) yang optimal	5a - CP	Persentase pencapaian target pendapatan BLU	100
		5b - CP	Persentase BLU yang mengimplementasikan <i>Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation</i>	90
6	Pertanggungjawaban keuangan negara yang transparan dan akuntabel	6a - CP	Persentase rekomendasi BPK atas LKPP dan LK BUN yang telah ditindaklanjuti	89,5

Ambrosius, Menteri Keuangan, tanggal 1 Agustus 2021 dan Kementerian Keuangan akan melaksanakan program transformasi digital pemerintah pada tanggal 1 Agustus 2021 sebagai berikut:



No.	Sasaran Program/Kegiatan		Indikator Kinerja	Target
		6b - N	Persentase penyelesaian rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi yang ditindaklanjuti BLU	77
7	Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenkeu Satu dalam ekosistem kolaboratif	7a - N	Nilai rata-rata <i>hard competency</i> pegawai	78
		7b - N	Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal	85
		7c - N	Nilai kualitas pengelolaan kinerja berbasis <i>Strategy Focused Organization</i>	84,5
8	Penguatan pengelolaan keuangan yang optimal	8a - CP	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Dit. PPK BLU	95,5
9	Penguatan ekosistem TIK yang kolaboratif	9a - N	Persentase tingkat implementasi aplikasi BIOS	86

Kegiatan

Anggaran

1. Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Rp 4.611.936.000

Direktur Jenderal Perbendaharaan

Jakarta, 31 Januari 2022
 Direktur Pembinaan Pengelolaan Keuangan
 Badan Layanan Umum


 Hadiyanto
 NIP 196210101987031006


 Agung Yulianta
 NIP 19700803 199012 1 001



Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU

Laporan *Closing* Quickwins *Maturity Rating* BLU

11 November 2022



DAFTAR ISI

Halaman Depan	i
Daftar Isi	ii
Daftar Gambar	iii
<i>Executive Summary</i>	1
Latar Belakang Penyusunan BLU <i>Maturity Rating</i>	2
Gambaran Umum <i>Maturity Rating</i>	4
Tahap Pengembangan dalam Menyusun Metode Penilaian.....	6
Penerapan Metode Penilaian BLU <i>Maturity Rating</i>	7
Modul <i>Maturity Rating</i> pada Aplikasi BIOS.....	9
Kerangka dan Pendekatan Penilaian BLU <i>Maturity Rating</i>	11
Pembobotan pada Aspek Penilaian BLU <i>Maturity Rating</i>	12
Timeline Pelaksanaan Rollout BLU <i>Maturity Rating</i>	13
Pelaksanaan Rollout BLU <i>Maturity Rating</i>	14

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Tahap Pengembangan dalam Menyusun Metode Penilaian.....	6
Gambar 2. Dukungan Maturity Rating terhadap Peningkatan Kualitas Layanan BLU.....	10
Gambar 3. Kerangka Penilaian BLU Maturity Rating.....	11
Gambar 4. Penentuan Maturity Level Berdasarkan Pendekatan Result-Based dan Process-Based	12
Gambar 5. Bobot Penilaian Aspek BLU Maturity Rating.....	12
Gambar 6. Ilustrasi Perhitungan Level Capaian Indikator.....	13

Executive Summary

Kementerian Keuangan c.q. Direktorat Jenderal Perbendaharaan telah menyusun desain pengukuran maturity rating BLU yang bertujuan untuk mengukur tingkat kedewasaan organisasi dalam pengelolaan BLU berdasarkan atas aspek keuangan, layanan, kapabilitas internal, inovasi, tata kelola, dan lingkungan yang kemudian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pengelolaan BLU secara komprehensif.

Piloting BLU maturity rating telah dilaksanakan pada 7 (tujuh) satker BLU di tahun 2020 dan 47 (empat puluh tujuh) satker BLU di tahun 2021. Pada tahun 2022, implementasi BLU Maturity Rating diterapkan kepada seluruh rumpun layanan BLU untuk mengukur kinerja BLU dengan konsep maturitas melalui pendekatan hasil dan proses. Pelaksanaan implementasi didukung dengan diterbitkannya Perdirjen Perbendaharaan nomor 11 tahun 2021 menggantikan 3 Perdirjen Penilaian Kinerja BLU sebelumnya, yaitu Per 32/PB/2014, Per-33/PB/2014, dan Per-36/PB/2016.

Pada Perdirjen Perbendaharaan Nomor 11 tahun 2021 disebutkan bahwa dalam mengukur maturitas BLU dilakukan self-assessment oleh satker BLU paling lambat sampai dengan akhir semester 1 berakhir. Pada tahun 2022, pengisian kertas kerja maturity rating dilakukan melalui aplikasi BIOS. Sampai dengan Oktober 2022, proses self-assessment telah diselesaikan oleh seluruh BLU dan proses review oleh Kanwil DJPb telah dilakukan secara paralel dengan proses verifikasi yang dilakukan oleh pembina di Dit PPK BLU.

Pada bulan Oktober 2022, proses penilaian dan validasi atas hasil self assessment 2022 BLU telah selesai dilaksanakan dan pada awal bulan November pengajuan penetapan skor telah diproses oleh Direktur PPK BLU yang nantinya akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam rangka pembinaan BLU sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan yang maksimal kepada masyarakat.

Latar Belakang Penyusunan BLU *Maturity Rating*

Pelayanan publik Indonesia masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara lain khususnya di Asia Tenggara. Hal ini dapat dilihat dari survei Indeks Efektivitas Pemerintahan (IEP) atau *Government Effectiveness Index* (GEI) yang dilakukan oleh Bank Dunia. Indeks ini mengukur persepsi atas kualitas pelayanan publik, kualitas dan independensi pegawai negeri dari intervensi politik, kualitas formulasi dan implementasi kebijakan publik, dan kredibilitas komitmen pemerintah dalam menjalankan kebijakan publik tersebut. Pada tahun 2020, IEP Indonesia menduduki peringkat 62 dari 177 negara dengan skor 60,1 jika diukur dalam skala 1-100 (Global Economy, 2020). Peringkat IEP Indonesia masih berada jauh dibawah negara-negara ASEAN lain, seperti Singapura (1), Brunei (21), dan Malaysia (35). Rendahnya peringkat IEP Indonesia disebabkan oleh kualitas pelayanan publik yang masih rendah.

Dalam rangka mencegah terjadinya maladministrasi, Ombudsman RI melakukan survei kepatuhan pelayanan publik terhadap kementerian, lembaga dan pemerintah daerah (K/L/PD) setiap tahun. Hasil survei tahun 2021 mengindikasikan bahwa instansi pemerintah yang masuk ke dalam zona kuning antara lain 29,17% dari lingkup kementerian, 3% dari lingkup lembaga, 55,88% dari lingkup pemerintah provinsi, 62,24% dari lingkup pemerintah kota, dan 54,33% dari lingkup pemerintah kabupaten. Di samping itu, masih ada beberapa instansi yang masuk ke dalam zona merah antara lain 5,88% dari lingkup pemerintah provinsi, 3,06% dari lingkup pemerintah kota, dan 20,91% dari lingkup pemerintah kabupaten (Ombudsman RI, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan publik di Indonesia belum dilaksanakan secara efektif karena masih terdapat beberapa rapor pelayanan publik yang masuk zona kuning dan merah.

Fenomena kualitas pelayanan publik yang terjadi di hampir semua instansi pemerintah Indonesia tersebut sering kali berkaitan dengan pelayanan yang kurang ramah, kaku, kurang sopan, berbelit-belit, berbiaya yang tinggi, waktu yang lama, tidak ada jaminan penyelesaian, tidak akuntabel, dan prosedur yang panjang. Rendahnya kualitas pelayanan publik ini akan menyebabkan munculnya ketidakpuasan dan ketidakpercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah yang pada akhirnya menimbulkan rasa ketidakpedulian masyarakat terhadap pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Berkenaan dengan hal tersebut, tidak ada cara lain kecuali dengan meningkatkan kualitas pelayanan publik agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pemerintah sudah seharusnya menganut paradigma *customer driven* (berorientasi kepentingan masyarakat) dalam memberikan pelayanan dan mempersiapkan seluruh perangkatnya sehingga terwujud pelayanan publik yang berkualitas.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, pemerintah membentuk Badan Layanan Umum (BLU) yang merupakan instansi di lingkungan pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan didasarkan pada prinsip efisiensi dan efektivitas.

Awal kemunculan BLU ditandai dengan ditetapkannya PP Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Pada awalnya, BLU hanya terdiri atas 13 BLU rumah sakit, tetapi kini di tahun 2022 telah berkembang menjadi 252 BLU yang terbagi ke dalam tiga rumpun, antara lain rumpun pendidikan, rumpun kesehatan, dan rumpun lainnya. Rumpun pendidikan terdiri atas 106 satker yang diklasifikasikan menjadi subrumpun Perguruan Tinggi Negeri, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri, Pusat Pendidikan dan Pelatihan, dan Politeknik Negeri. Rumpun kesehatan terdiri atas 107 satker yang diklasifikasikan menjadi subrumpun Rumah Sakit Kemenkes, Rumah Sakit TNI, Rumah Sakit Polri, dan Balai Kesehatan. Sisanya sebanyak 39 satker masuk ke dalam rumpun lainnya yang terdiri atas subrumpun Barang dan Jasa Lainnya, Kawasan, dan Pengelola Dana. Jumlah BLU yang tidak sedikit tersebut diharapkan mampu bekerja secara maksimal untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Guna memastikan BLU bekerja secara optimal, BLU diawasi dan dibina oleh Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Direktorat PPK BLU) di bawah Kementerian Keuangan. Direktorat PPK BLU melaksanakan fungsi pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan BLU. Salah satu tugas Direktorat PPK BLU dalam rangka melaksanakan fungsi tersebut yaitu melakukan pengukuran dan penilaian kinerja. Saat ini, pengukuran dan penilaian kinerja BLU dilakukan dengan dua cara, yaitu penilaian kinerja satker dan kontrak kinerja. Penilaian kinerja satker dilakukan dengan menilai aspek keuangan dan aspek pelayanan BLU. Metode penilaian terhadap kedua aspek tersebut ditetapkan berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan yang berbeda-beda untuk masing-masing rumpun BLU. Kemudian, penilaian kontrak kinerja dilakukan dengan menilai ketercapaian *Key Performance Indicator* (KPI) BLU untuk tahun anggaran sebelumnya yang sudah ditentukan oleh pimpinan satker BLU dan Direktur Jenderal Perbendaharaan.

Akan tetapi, metode penilaian tersebut memiliki beberapa kekurangan. Salah satunya adalah penilaian kinerja BLU masih terbatas pada penilaian *output* saja, yaitu aspek keuangan dan pelayanan, dan belum menilai aspek proses bisnis internal BLU yang penting untuk menghasilkan *output* berkualitas. Selain itu, terdapat inkonsistensi indikator dan *levelling* yang digunakan dalam penilaian kinerja satker BLU. Kemudian, penilaian kontrak kinerja pun memiliki keterbatasan kerangka waktu, yaitu hanya untuk satu tahun, sehingga tidak bisa

digunakan untuk perbandingan antarperiode. Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, pemerintah mengembangkan metode penilaian baru menggunakan suatu alat ukur (*tools*) yang lebih komprehensif dan ekuivalen untuk seluruh rumpun. Alat ukur yang dimaksud adalah *BLU Maturity Rating Model* yang diharapkan mampu menjadi pedoman universal yang berisi tata cara dan metode dalam mengukur kinerja BLU pada seluruh rumpun BLU yang ada.

Maturity Rating Model adalah pengukuran atas kemampuan organisasi dalam menjaga peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement*) pada tingkatan tertentu. Dengan metode *Maturity Rating*, penilaian kinerja BLU tidak hanya melihat *output*-nya, tetapi juga proses untuk menghasilkan *output* tersebut, seperti kapabilitas internal, tata kelola, dan inovasi. Metode ini mendorong BLU untuk terus melakukan perbaikan. Dengan begitu, diharapkan kualitas pelayanan publik BLU akan terus meningkat, baik dari sisi *output* maupun prosesnya. Peningkatan kualitas proses dan *output* pelayanan BLU tersebut tentu akan mendukung peningkatan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*). Melalui *maturity rating model*, BLU dapat mengukur kinerjanya serta menilai kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sehingga dapat menentukan aksi lanjutan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanannya. Namun nyatanya, *BLU Maturity Rating Assessment* masih menjadi hal baru. Rangkaian penyusunan *Maturity Rating* baru dimulai tahun 2020 dan pada tahun 2021 baru diimplementasikan pada 47 BLU terpilih. Lebih lanjut pada tahun 2022 diimplementasikan kepada seluruh satuan kerja BLU.

Gambaran Umum *Maturity Rating*

Maturity model (model maturitas) adalah sebuah teknik yang umum yang sudah terbukti bermanfaat dalam menilai proses bisnis atau aspek spesifik pada organisasi. Teknik tersebut banyak digunakan karena model maturitas dapat menyediakan sebuah jalur bagi organisasi untuk meningkatkan pengelolaan dan pelaksanaan bisnis secara sistematis. Penilaian maturitas dapat digunakan untuk menilai level maturitas organisasi pada aspek tertentu, dimana hasil penilaian dapat digunakan oleh para pemegang kepentingan untuk mengidentifikasi kekuatan dan poin perbaikan, dan memprioritisasi aktivitas tindak lanjut yang akan dilakukan untuk mencapai level maturitas yang lebih tinggi. Pelaksanaan penilaian maturitas dilakukan menggunakan pertanyaan *self-assessment* berbentuk kuisisioner hingga metode penilaian yang komprehensif sebagaimana direkomendasikan oleh ISO15504 dan Carnegie Mellon SEI CMMI.

Sebuah model maturitas terdiri dari sejumlah level maturitas dari rendah ke tinggi. Pada umumnya, terdapat 5 (lima) level maturitas yang digunakan yaitu *Initial*, *Managed*, *Defined*, *Quantitatively Managed* dan *Optimizing*. Namun demikian, jumlah level yang digunakan dapat bervariasi berdasarkan jumlah domain dan aspek yang menjadi perhatian pada model tersebut. Teknik model maturitas dapat memberikan organisasi: (1) pengukuran atas proses audit dan *benchmarking*; (2) pengukuran atas penilaian *progress* dibandingkan dengan tujuan; (3) pemahaman atas kekuatan, kelemahan dan peluang organisasi yang dapat membantu organisasi dalam mengambil keputusan terkait strategi dan pengelolaan portfolio proyek. Model maturitas dapat memberikan sebuah peta jalan yang biasa disebut '*the maturity path*', dimana peta jalan tersebut menjelaskan berbagai tahap pertumbuhan organisasi atas berbagai dimensi untuk mencapai keunggulan dalam pengelolaan proyek dan tata kelola. *Progress* pertumbuhan organisasi selama berbagai tahap tersebut dinilai secara objektif dan metodis, sehingga penilaian tersebut dapat memberikan keyakinan kepada organisasi tentang pelaksanaan penilaian tersebut.

Namun, model maturitas tidak dapat memastikan adanya perbaikan organisasi. Hal ini dikarenakan teknik penilaian tersebut merupakan sebuah cara penilaian atau indikator dari *progress* perkembangan organisasi. Model maturitas dapat membantu organisasi mengidentifikasi kelemahan, namun tidak untuk membenahinya. Hasil penilaian menggunakan model maturitas dapat digunakan untuk menyusun rencana perbaikan, namun tidak untuk melaksanakan rencana tersebut. Sehingga, setelah melakukan penilaian, organisasi perlu menyusun suatu rencana tindak lanjut untuk perbaikan organisasi ke depan. Dengan menggunakan metode penilaian *maturity rating*, organisasi dapat lebih mudah untuk menentukan arah perbaikan, karena dengan model penilaian *leveling* yang terdapat pada *maturity rating*, organisasi dapat menjadikan *level* selanjutnya sebagai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.

Badan Layanan Umum (BLU) memiliki tugas dan fungsi untuk mengelola layanan publik dengan mekanisme keuangan yang fleksibel dengan mempertimbangan aspek produktivitas dan efisiensi. Dalam melakukan tugas dan fungsinya, BLU diawasi oleh Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Dit. PPK BLU) di bawah Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan. Layanan publik yang diberikan oleh BLU tersebar dalam 3 (tiga) rumpun dan diawasi oleh Sub Direktorat tertentu, yaitu:

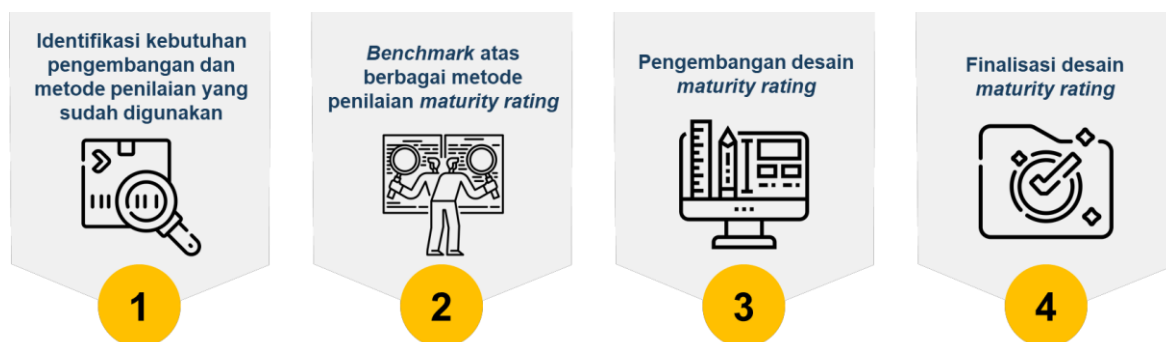
1. Rumpun Kesehatan oleh Sub Direktorat PK I;
2. Rumpun Pendidikan oleh Sub Direktorat PK II;
3. Rumpun Lainnya oleh Sub Direktorat PK III;

Dalam memastikan BLU memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat, Dit. PPK BLU melakukan pengukuran kinerja dan pengawasan terhadap BLU. Pengukuran kinerja dan pengawasan tersebut dilakukan salah satunya melalui penilaian atas aspek keuangan dan aspek pelayanan dari BLU. Penilaian atas kedua aspek tersebut dilakukan dengan menggunakan pedoman penilaian kinerja yang ditetapkan dalam Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan untuk masing-masing rumpun. Hasil penilaian yang dilakukan oleh Dit. PPK BLU digunakan sebagai dasar untuk menentukan langkah strategis yang diperlukan oleh BLU untuk meningkatkan kapabilitas, kualitas layanan, serta meningkatkan daya saing BLU. Namun, metode penilaian yang telah digunakan selama dirasa belum mempertimbangkan beberapa aspek penting dalam mengevaluasi kinerja BLU.

Dalam memastikan kontinuitas dan perkembangan layanan BLU, diperlukan seperangkat *tools* yang diharapkan mampu memotret kinerja BLU secara komprehensif serta bersifat universal yang dapat diterapkan di seluruh BLU. *Tools* ini diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang jelas tentang kondisi BLU sehingga dapat digunakan oleh instansi pembina keuangan atau teknis, maupun instansi BLU masing-masing dalam mengidentifikasi *area for improvement*. Hasil penilaian tersebut dapat pula digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan yang tepat sesuai dengan kondisi BLU tersebut.

BLU *Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation* disusun sebagai perangkat untuk mengukur tingkat maturitas BLU pada seluruh aspek organisasi secara komprehensif, di mana *tools* ini bersifat dinamis dan dapat disesuaikan dengan kondisi serta 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. Skor atau *rating* bukan menjadi tujuan akhir dari penilaian maturitas, namun penilaian maturitas lebih dititikberatkan pada pertumbuhan dan rencana perbaikan untuk peningkatan kualitas layanan publik.

Tahap Pengembangan dalam Menyusun Metode Penilaian



Gambar 1. Tahap Pengembangan dalam Menyusun Metode Penilaian

1. Identifikasi kebutuhan pengembangan dan metode penilaian dilakukan dengan mengidentifikasi *pain points* yang dirasakan oleh organisasi atas metode penilaian yang sudah dimiliki organisasi. Pemahaman atas penilaian yang digunakan saat ini dan berbagai *pain points* yang ada akan membantu dalam penyusunan metode penilaian maturitas yang baru dan dapat meningkatkan metode penilaian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. *Benchmark* atas berbagai metode penilaian *maturity rating* dapat memberikan referensi bagi organisasi, terutama terkait pendekatan penilaian, aspek penilaian, maupun kriteria penilaian. Lebih lanjut, *benchmark* akan memberikan gambaran kepada terkait proses penilaian di berbagai organisasi lain dan aspek apa saja yang menjadi perhatian. Berdasarkan *benchmark* tersebut, organisasi akan mampu menyusun metode penilaian yang universal, komprehensif, dan dapat mengakomodir kebutuhan baik dari sisi organisasi maupun pihak terkait.
3. Pengembangan desain *maturity rating* merupakan salah satu tahap krusial, dimana organisasi menetapkan objektif, manfaat, jumlah level, hingga unsur penilaian *maturity rating* yang akan digunakan. Berdasarkan hal tersebut, organisasi perlu mendefinisikan indikator penilaian maturitas secara rinci berdasarkan level pada masing-masing unsur penilaian yang dalam hal ini termasuk bobot penilaian dan sebarannya untuk seluruh indikator penilaian. Seluruhnya kemudian akan dituangkan dalam desain atau kerangka kerja *maturity rating* dan petunjuk teknis penggunaannya.
4. Finalisasi desain *maturity rating* memerlukan konfirmasi dari berbagai pihak terkait atas desain *maturity rating*. Apabila sudah disetujui, *transfer knowledge* dapat dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh organisasi dan pihak terkait telah memahami tujuan, manfaat, hingga cara penggunaan *maturity rating*.

Penerapan Metode Penilaian BLU *Maturity Rating*

Metode penilaian *maturity rating* telah banyak digunakan oleh organisasi sektor publik maupun sektor privat di berbagai negara. Penilaian dilakukan atas berbagai area yang menjadi perhatian pada organisasi-organisasi tersebut. Berikut merupakan contoh *maturity rating tools* yang disusun dan diterapkan pada organisasi sektor publik, beserta pemanfaatan dari metode penilaian tersebut:

1. Digital Maturity Assessment Tool

Pemerintah Australia Selatan menyusun Digital Strategy Toolkit yang memiliki 4 (empat) tools atau alat untuk digunakan oleh berbagai departemen, agensi, dan otoritas

pemerintahan Australia Selatan dalam menyusun strategi digital masing-masing. Digital Strategy Toolkit tersebut terdiri dari Digital Maturity Assessment Tool (Alat Penilaian Maturitas Digital), Digital Transformation Prioritisation Tool (Alat Prioritisasi Transformasi Digital), Digital Strategy Template (Template Strategi Digital), dan Digital Strategy Implementation Plan Template (Template Rencana Implementasi Strategi Digital).

2. Student Engagement, Success and Retention Maturity Model

SESR-MM merupakan suatu maturity model yang disusun oleh Pemerintah Australia digunakan untuk menilai Higher Education Institutions (HEIs) melalui faktor berikut: Learning, Supporting, Belonging, Integrating, Resourcing.

3. Common Assessment Framework

Maturity rating yang dikeluarkan oleh Hong Kong Monetary Authority digunakan untuk perbankan-perbankan yang berbasis di Hong Kong, dengan mengangkat hubungan antara iklim lingkungan dengan *risk readiness assessment*. Indikator yang dipakai dalam framework untuk *Green and Sustainable Banking* antara lain: *Governance, Corporate Planning & Tools, Risk Management Process, Business Policies, Product, and Services, Performance and Resources, Disclosure and Communication, Other Information (voluntary disclosure)*.

Indikator governance digunakan untuk melihat apakah dewan dan manajemen senior telah melakukan perannya dalam mengelola risiko iklim dan lingkungan. Sementara, Corporate Planning & Tools mengacu pada rencana strategis, bisnis, dan anggaran, serta analisis scenario dan stress testing yang sudah mengikutsertakan dan mengakomodasi risiko-risiko tersebut.

Dalam proses manajemen risiko, terdapat proses seperti identifikasi, pengukuran, pengawasan dan pelaporan risiko, beserta kontrol dan mitigasinya, dimana risiko tersebut menjadi dasar pembuatan dan pengevaluasian kebijakan, produk dan layanan dari organisasi.

4. Capability Maturity Model Integration

Capability Maturity Model Integration (CMMI) merupakan *framework* yang mengukur peningkatan proses bisnis dalam organisasi untuk mengurangi biaya operasional, pekerjaan yang bersifat re-work, *error rates*, serta meningkatkan kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan aktivitas operasional. CMMI menetapkan 5 (lima) tingkatan dalam peningkatan proses bisnis organisasi yang telah dilengkapi dengan definisi dari masing- masing tingkatan.

Objektif utama dari CMMI adalah membangun fondasi yang kuat untuk mendorong otomatisasi proses bisnis organisasi, sedangkan *output* yang diharapkan dari adopsi CMMI adalah optimalisasi proses dalam organisasi. Hal ini dapat dicapai apabila tools yang dikembangkan dilengkapi dengan matriks dan KPI yang didefinisikan secara komprehensif. Selain itu, organisasi diharapkan memiliki kemampuan dalam meningkatkan agilitas sehingga proses dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Modul *Maturity Rating* pada Aplikasi BIOS

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.

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.

Penyusunan *User Requirement (UR)* 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.

Manfaat Penilaian Menggunakan BLU *Maturity Rating*

BLU *Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation* merupakan kerangka penilaian yang terstandardisasi dan bersifat universal bagi seluruh rumpun, namun tetap mempertimbangkan *nature of business* dari masing-masing rumpun BLU terkait. Penilaian dengan menggunakan BLU *Maturity Rating* yang dilakukan secara reguler dan berkelanjutan, diharapkan dapat mendorong BLU untuk secara terus menerus bertumbuh mengikuti perkembangan dan kebutuhan pengguna layanan, hingga akhirnya menghasilkan BLU yang kuat dengan kualitas layanan yang bersaing dan berstandar internasional. Berikut merupakan manfaat penilaian menggunakan BLU *Maturity Rating* dalam mendukung peningkatan kualitas layanan BLU.

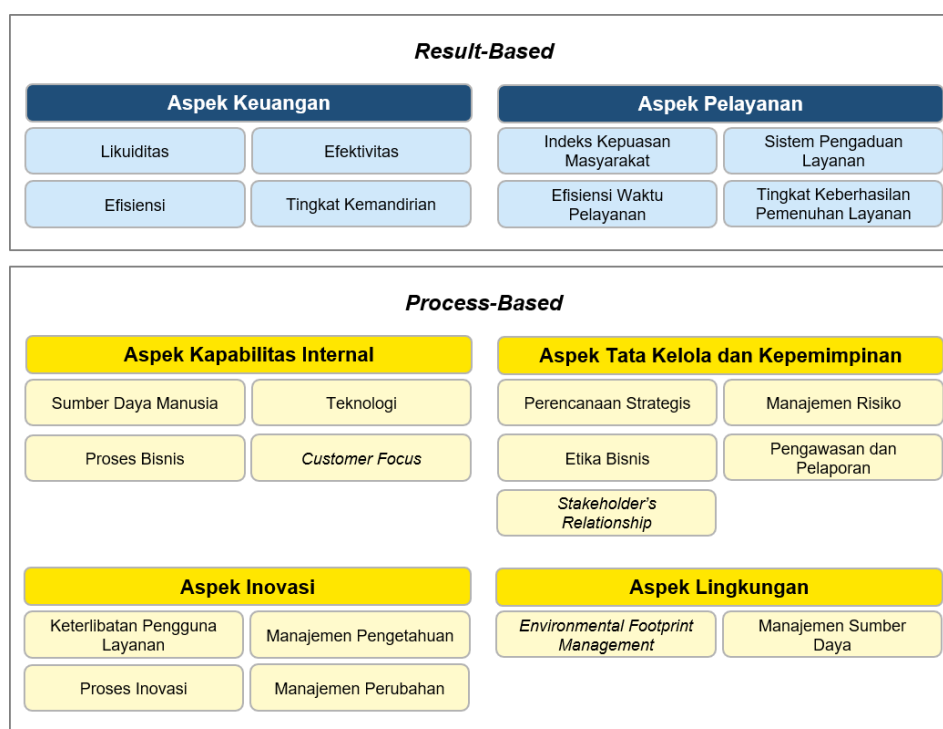


Gambar 2. Dukungan Maturity Rating terhadap Peningkatan Kualitas Layanan BLU

BLU *Maturity Rating Assessment Tools & Evaluation* diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak mulai dari Badan Layanan Umum (BLU), Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan BLU, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian/Lembaga Teknis, hingga para pemegang keputusan terkait.

Kerangka dan Pendekatan Penilaian BLU *Maturity Rating*

BLU *Maturity Rating Tools & Evaluation* merupakan sebuah kerangka penilaian yang berfokus pada *process & performance improvement*. Berikut merupakan aspek dan indikator dari BLU *Maturity Rating*.



Gambar 3. Kerangka Penilaian BLU *Maturity Rating*

Pendekatan Penilaian BLU *Maturity Rating*

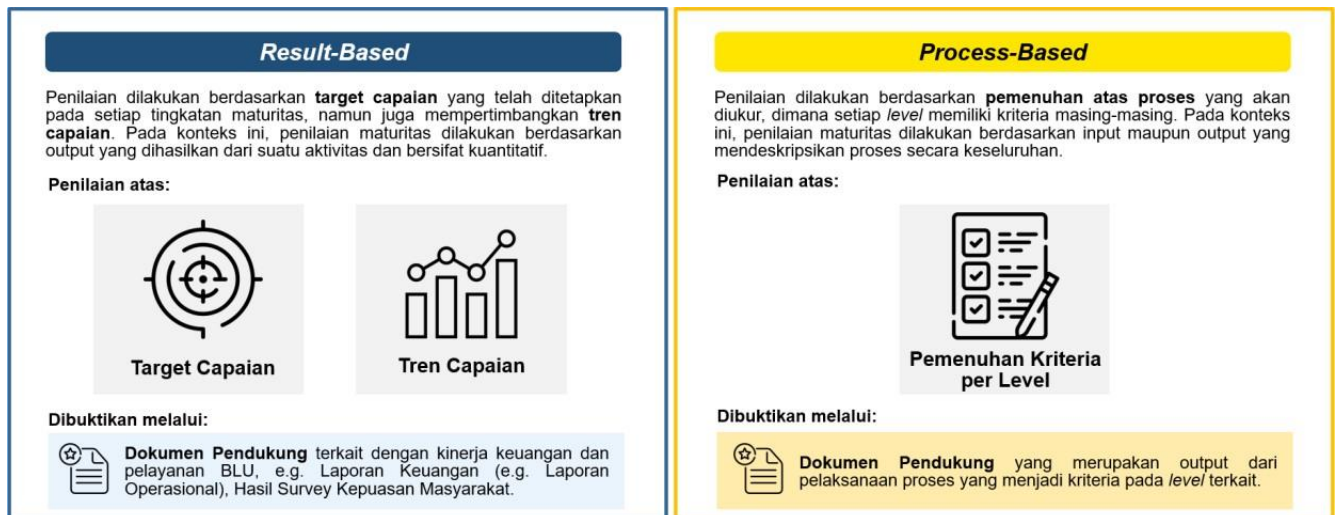
Dalam menentukan *maturity level* BLU pada setiap indikator penilaian BLU *Maturity Rating*, terdapat 2 (dua) pendekatan yang digunakan, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Baik pendekatan kuantitatif maupun kualitatif, keduanya memerlukan bukti berupa dokumen pendukung sebagai basis penilaian. Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut dari kedua pendekatan tersebut.

1. Pendekatan Kuantitatif

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menilai indikator pada aspek penilaian yang berbasis target dan tren—*result-based*, terdiri atas aspek keuangan dan aspek pelayanan. Dalam hal ini, untuk mengukur capaian target tersebut didasarkan kepada output yang dapat diukur dan bersumber dari laporan keuangan atau data kuantitatif lainnya. Dengan demikian, organisasi dapat mengukur capaian target dan tren pertumbuhan pada periode tertentu untuk dapat memenuhi kriteria maturitas pada setiap indikator pada aspek *result-based*.

2. Pendekatan Kualitatif

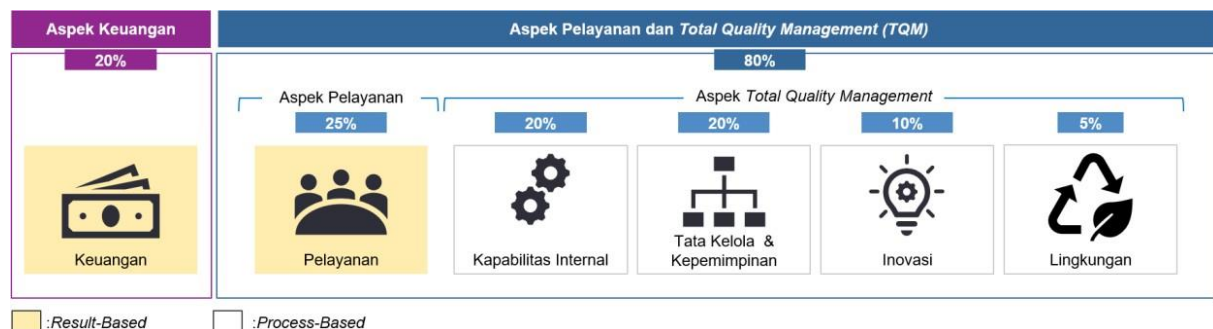
Sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk menilai indikator pada aspek penilaian yang berbasis proses—*process-based*, terdiri atas aspek kapabilitas internal, aspek tata Kelola dan kepemimpinan, aspek inovasi, dan aspek lingkungan. Dalam hal ini, untuk mengukur capaian kriteria tersebut didasarkan kepada output yang merupakan hasil dari proses yang dilakukan oleh organisasi. Dengan demikian, indikator pada setiap *level* dapat diukur dengan jelas karena memiliki output yang spesifik pada kriteria tersebut.



Gambar 4. Penentuan Maturity Level Berdasarkan Pendekatan Result-Based dan Process-Based

Pembobotan pada Aspek Penilaian BLU *Maturity Rating*

Terdapat 6 (enam) aspek penilaian pada BLU *Maturity Rating Tools & Evaluation* yang terdiri atas aspek penilaian *result based* dan *process based*. Setiap aspek penilaian memiliki bobot yang berbeda. Penentuan bobot ini didasarkan pada hasil *benchmark* dan diskusi yang dilakukan dengan pemangku kepentingan terkait. Bobot penilaian secara keseluruhan dibagi menjadi 20% untuk aspek keuangan, dan 80% untuk aspek pelayanan dan *Total Quality Management* (TQM) dengan rincian sebagai berikut.



Gambar 5. Bobot Penilaian Aspek BLU *Maturity Rating*

Aspek keuangan dan aspek pelayanan secara spesifik digunakan untuk mengukur kinerja keuangan dan layanan BLU. Pada aspek pelayanan, terdapat indikator yang secara spesifik mengukur layanan berdasarkan karakteristik rumpun maupun BLU terkait. Sedangkan aspek *Total Quality Management* (TQM) merupakan komponen dasar yang digunakan sebagai basis pengelolaan fungsi manajemen organisasi secara internal. Adapun bobot pada masing- masing komponen pada aspek pelayanan dan *Total Quality Management* (TQM) dibagi menjadi: (1) 25% untuk aspek pelayanan; (2) 20% untuk aspek kapabilitas internal; (3) 20% untuk aspek tata kelola dan kepemimpinan; (4) 10% untuk aspek inovasi; dan (5) 5% untuk aspek lingkungan. Meskipun terdapat perbedaan bobot untuk setiap aspek penilaian, namun untuk indikator penilaian di dalam masing-masing aspek memiliki bobot yang sama. Berikut ilustrasi penetapan *maturity level* pada penilaian BLU *maturity rating*.

Keuangan		Kapabilitas Internal		Inovasi	
Indikator	Skor	Indikator	Skor	Indikator	Skor
Likuiditas	2	Sumber Daya Manusia	4	Keterlibatan Pengguna Layanan	1
Efisiensi	3	Proses Bisnis	2	Proses Inovasi	3
Efektivitas	1	Teknologi	1	Manajemen Pengetahuan	3
Tingkat Kemandirian	2	Customer Focus	1	Manajemen Perubahan	1
Level Capaian Aspek	2	Level Capaian Aspek	2	Level Capaian Aspek	2

Pelayanan		Tata Kelola dan Kepemimpinan		Lingkungan	
Indikator	Skor	Indikator	Skor	Indikator	Skor
Indeks Kepuasan Masyarakat	2	Perencanaan Strategis	4	<i>Environmental Footprint Management</i>	1
Efisiensi Waktu Pelayanan	5	Etika Bisnis	3		
Sistem Pengaduan Layanan	2	<i>Stakeholder's Relationship</i>	2	Penggunaan Sumber Daya	1
Tingkat Keberhasilan Pemenuhan Layanan	3	Manajemen Risiko	3		
		Pengawasan dan Pelaporan	3		
Level Capaian Aspek	3	Level Capaian Aspek	3	Level Capaian Aspek	1

Gambar 6. Ilustrasi Perhitungan Level Capaian Indikator

Timeline dan Evaluasi Rollout BLU *Maturity Rating*

Pada awal tahun 2022, telah disusun timeline implementasi BLU *Maturity Rating* kepada seluruh Satker BLU sebagaimana ditampilkan pada tabel 1. Seluruh kegiatan yang direncanakan selesai pada bulan Desember telah selesai dilaksanakan pada akhir bulan Oktober tahun 2022. Percepatan penyelesaian tahapan tersebut tidak lepas dari beberapa faktor sebagai berikut:

1. Adanya ketentuan yang menyatakan bahwa hasil dari *Maturity Rating* BLU sebagai pemenuhan bukti dukung kinerja BLU yang harus ditetapkan melalui Keputusan Direktur PPK BLU, sehingga diharapkan sebelum bulan Desember sudah didapatkan skor akhir maturitas BLU
2. Kebutuhan penyempurnaan tools *maturity rating* pada bulan November yang akan di follow up dengan improvement modul *maturity rating* pada BIOS pada bulan

Desember, sehingga membuat beberapa proses diakselerasi penyelesaiannya tanpa mengurangi kualitas implementasi

3. Faktor pengalaman implementasi, mengingat maturity rating BLU sudah dipilotingkan sejak tahun 2020 sehingga proses evaluasi dokumen pendukung dan validasi bisa lebih cepat dilakukan dari perkiraan

Meskipun selesai lebih cepat daripada target namun dari hasil evaluasi terdapat beberapa hal yang masih perlu peningkatan utamanya proses *self-assessment* pada BLU dan proses validasi dengan metode *color coding* yang dilakukan oleh Kanwil DJPB. Kedepan kedua mekanisme ini akan ditinjau kembali dan dipertajam dalam rangka peningkatan kualitas pengukuran kinerja BLU melalui maturity rating BLU.

Table 1: Timeline Penyelesaian Quickwin Implementasi Maturity Rating BLU Tahun 2022

Kegiatan	Target	Progress
Evaluasi Hasil Pilotting	Jan	100%
Pengayaan tools Maturity Rating	Jan-Feb	100%
Penyusunan IKU Implementasi Maturity Rating Wilayah	Jan	100%
Peningkatan Kapasitas validator Pusat (Pembina BLU) dan daerah (Pegawai Kanwil DJPB)	Feb	100%
Sosialisasi Penilaian Kinerja BLU menggunakan Maturity Rating kepada BLU	Feb-Mar	100%
Pelaksanaan Self Aseesment Penilaian Kinerja Layanan	Mar-Mei	100%
Pelaksanaan Self Aseesment Penilaian Kinerja Keuangan	Mei-Jul	100%
Validasi Hasil Aseesment oleh Kanwil DJPB	Jun-Agu	100%
Verifikasi dan penilaian final hasil self assessment	Agu-Nov	100%
Laporan dan Evaluasi	Des	100%

Identifikasi Hambatan Pelaksanaan Rollout BLU *Maturity Rating*

Pelaksanaan implementasi BLU Maturity Rating tahun 2022 sedikit banyak mengalami beberapa penyesuaian dikarenakan beberapa hambatan teknis yang dihadapi diantaranya terkait kesiapan SDM Kanwil DJPb serta kesiapan penggunaan aplikasi BIOS dalam melakukan pengisian kertas kerja. Pada tanggal 15-24 Februari 2022 peningkatan kapabilitas SDM telah dilaksanakan sesuai rencana bekerja sama dengan konsultan EY. Aplikasi BIOS yang semula direncanakan dapat digunakan pada TW I 2022 baru dapat diresmikan untuk modul maturity ratingnya pada bulan Mei 2022. Pada bulan yang sama juga telah dilakukan bimtek penggunaan aplikasi baik untuk operator BLU juga untuk verifikator pada Kanwil DJPb Jadwal peluncuran modul matrat yang mengalami keterlambatan mempengaruhi jadwal pelaksanaan self assessment yang dijadwalkan selesai pada akhir semester I sesuai dengan yang ditetapkan pada Per-11/PB/2021 menjadi diperpanjang sampai Jul 2022. Proses verifikasi pada Kanwil DJPb pun mengalami kemunduran dari yang direncanakan semula

dapat diselesaikan pada akhir TW III 2022 dan menjadi salah satu komponen dalam laporan pembinaan BLU Kanwil, namun baru dapat diselesaikan pada akhir Oktober 2022. Secara Paralel di saat kertas kerja mulai dikerjakan oleh BLU, para pembina di Dit PPK BLU sudah mulai melakukan verifikasi atas kertas kerja tersebut.

1. Objektivitas penilaian

Terdapat perbedaan perlakuan dalam penilaian skor matrat pada tiap-tiap pembina dikarenakan perbedaan keabilitas dalam memahami kertas kerja. Hal tersebut sudah diupayakan oleh Dit PPK BLU dengan mengadakan workshop, bimtek serta sosialisasi. Selebihnya, Bapak Dedy Wahyu Winoto menyampaikan apabila terdapat perbedaan perlakuan proses penilaian pada dasarnya merupakan hal yang umum terjadi selama perbedaannya tidak signifikan (hanya dalam 1 kategori skor maturitas). Namun apabila terdapat perbedaan yang sangat signifikan, misal untuk indikator yang sama ada pembina yang memberikan skor 1 sementara pembina lainnya memberikan skor 5, maka hal tersebut perlu dilakukan pembahasan lebih lanjut.

2. Penilaian dari K/L Teknis

Skor maturitas diharapkan dapat sejalan dengan penilaian serupa yang dilakukan oleh K/L pembina teknis. Bila ada BLU yang kinerjanya dianggap bagus oleh pembina teknis maka diharapkan skor maturitasnya juga mencerminkan hal tersebut. Apabila ada perbedaan yang signifikan dapat diindikasikan adanya kelemahan dalam sistem penilaian, entah itu dari SDM atau dari instrumen kertas kerja yang digunakan. Pembina diharapkan dapat mengkomparasi hasil penilaian dengan K/L teknis.

3. Peran Dit PPK BLU kedepannya

Peningkatan peran Kanwil DJPb dalam validasi kertas kerja matrat kedepannya akan semakin ditingkatkan. Saat ini operator Kanwil DJPb hanya berperan sebagai validator apakah dokumen pendukung sudah dilakukan upload oleh BLU atau belum. Kedepannya, operator Kanwil akan mulai memeriksa kebenaran dokumen pendukung yang telah disediakan oleh BLU. Kegiatan validasi yang selama ini dilakukan oleh operator Dit PPK BLU, kedepannya akan dikerjakan oleh Kanwil DJPb.

4. Reward and punishment

Kepatuhan BLU ataupun Kanwil DJPb masih kurang dalam implementasi BLU Maturity Rating. Sampai dengan batas akhir pengisian kertas kerja yang seharusnya, masih terdapat hampir 50% BLU yang belum mengirimkan kertas kerja mereka. Begitu pun dengan validasi yang dilakukan oleh Kanwil masih banyak yang belum menyelesaikannya sampai batas waktu TW III sehingga secara sistem prosesnya akan

terus dijalankan demi kelancaran finalisasi penetapan skor matrat BLU. Kedepannya dibutuhkan suatu sistem reward and punishment dalam hal implementasi BLU Maturity Rating. Implementasi BLU Maturity Rating akan dimasukkan ke dalam KPI peminan BLU sehingga apabila tidak dilaksanakan dengan baik maka akan mempengaruhi capaian kinerjanya dan berpengaruh kepada remunerasi yang akan diterima. Untuk BLU yang mengimplementasikan BLU Maturity Rating dengan baik akan diberikan penghargaan dalam kegiatan rakor BLU yang rutin diadakan tiap tahun.

5. Pengembangan matrat

Kertas kerja maturity rating perlu dilakukan berbagai penyesuaian untuk dapat mengukur kedewasaan BLU dengan lebih tepat. Melihat karakteristik BLU yang beragam, semangat *one fit for all* dirasa tidak dapat lagi diimplementasikan. Penggunaan satu penggaris yang sama untuk mengukur kinerja BLU perlu dikaji kembali efektifitasnya. Target keuangan tidak dapat diseragamkan antara BLU yang satu dengan yang lain melihat ada BLU yang memiliki mandat dalam pengelolaan dana sehingga akan terlihat lebih sehat dibanding BLU lainnya. Beberapa layanan BLU juga ada yang tidak dapat diukur batas waktu pemberian layanannya. Perbedaan kebijakan atau budaya masing-masing pembina teknis juga dapat mempengaruhi perbedaan kedewasaan BLU dalam menerapkan fleksibilitasnya.

6. Acceptance Criteria

- a. Seluruh Satker BLU telah menggunakan Maturity Rating Assessment Tools pada tahun 2022
- b. Seluruh Kantor Wilayah DJPB telah melakukan Validasi Hasil Self Assessment Maturity Rating BLU.
- c. terselesaikannya validasi oleh Dit PPK BLU

Keterangan:

- a. Seluruh 246 BLU telah melakukan input Matrat pada Aplikasi BIOS.
- b. Kanwil DJPb sedang melakukan proses validasi Matrat BLU sebanyak 246 BLU (100 %)
- c. Verifikasi dan penilaian final hasil self-assessment telah mencapai 246 BLU (100%)
- d. Laporan dan evaluasi telah dilaksanakan pada bulan November, lebih cepat dibandingkan jadwal yang ditentukan.



KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA



DJPb
Indonesian Treasury



Intress

Pokok-Pokok Pengaturan

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 202/PMK.05/2022

tentang Perubahan atas Peraturan Menteri
Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang
Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum

Direktorat PPKBLU

Januari 2023



PMK 129/PMK.05/2020 Pedoman Pengelolaan BLU (PMK BLU Sempel)

merupakan omnibus law pengaturan BLU yang menyatukan **15 PMK menjadi 1 PMK**. Substansi PMK BLU Sempel merupakan penggabungan dari pengaturan terkait pengelolaan BLU yang ditetapkan dari tahun 2006 sampai dengan 2019 sehingga PMK terdiri dari **319 Pasal**.



Latar Belakang diperlukannya **Penyempurnaan Regulasi**



Penguatan Pengaturan Sesuai Karakteristik dan Tuntutan



■ **Fleksibilitas**



■ **Proses Bisnis dan Tata Kelola**



■ **Kelembagaan**

Sistem penerimaan dan pembayaran, investasi jangka pendek, pemindahan saldo dengan atau tanpa pengembalian

Implementasi Remunerasi, Persyaratan kompetensi Pejabat Keuangan, penyusunan kontrak kinerja dan implementasi maturity rating

Organ Dewas meliputi Komite Audit dan Sekretariat Dewas



Penyelarasan Regulasi



■ **PNBP, Pemanfaatan BMN, Pengelolaan Piutang**

- UU Nomor 9 tahun 2018 ttg PNBP (pengenaan sanksi pengelolaan piutang, keringanan denda dll)
- PMK Nomor 115/PMK.06/2020 tentang Pemanfaatan BMN (jangka waktu pemanfaatan s.d 50 th)
- PMK 163/PMK.06/2020 tentang Pengelolaan Piutang Negara (Fleksibilitas penghapusan piutang)



Tindak Lanjut Rekomendasi



■ **Rekomendasi BPK atas LKPP 2021**

Pengaturan khusus terhadap dana BLU yang penggunaannya sudah dibatasi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan yang lain, tidak boleh ditarik tanpa pengembalian oleh BUN



Simplifikasi



■ **Penyederhanaan Peraturan**

- 18 (delapan belas) pasal dan 30 (tiga puluh) ayat, dihapus
- Re-clustering bab sesuai dengan substansi untuk lebih memudahkan pemahaman pengaturan antar pasal-pasal

Aspek

Pokok Pengaturan

Pengelolaan Kas



1. Perluasan **sistem perbankan/sistem pembayaran elektronik** (QRIS, e-wallet, kartu kredit, dll)
2. Perluasan **opsi instrumen** investasi jangka pendek sehingga **tidak terbatas pada deposito** saja (antara lain: SPN, Sukuk jk.pendek, dll)

Aspek

Pokok Pengaturan

Optimalisasi Surplus BLU



1. Optimalisasi manfaat saldo BLU melalui **pemindahan Saldo antar BLU**, tdk hanya pada masa darurat, dengan pengembalian atau tanpa pengembalian
2. **Pengaturan khusus** terhadap dana BLU yang penggunaannya sudah dibatasi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan yang lain, tidak boleh ditarik tanpa pengembalian oleh BUN

Remunerasi



1. Analisis dan evaluasi jabatan tidak terbatas pada metode 10 (sepuluh) faktor penimbang
2. Penguatan implementasi remun melalui **Surat Tindak Lanjut KMK Remunerasi**
3. **Remunerasi Dewas** memperhitungkan **capaian kinerja**
4. Pengaturan **pemberian honorarium dan insentif** bagi Sekretariat Dewas

Pejabat Pengelola dan SDM



1. **Penegasan pengangkatan pejabat pengelola non PNS** oleh Menteri/Pimpinan Lembaga atau pejabat yang ditunjuk
2. Peningkatan kompetensi **Pejabat Keuangan** melalui kewajiban sertifikat diklat
3. Persetujuan Jumlah dan komposisi SDM Non-PNS mempertimbangkan **kondisi keuangan dan RSB**

Aspek

Pokok Pengaturan

Tata Kelola dan Kinerja BLU



1. Pengaturan kewajiban bagi **seluruh BLU** (tidak hanya BLU yang sudah menerapkan remunerasi) **untuk menyusun Kontrak Kinerja** antara Pemimpin BLU dengan Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perbendaharaan.
2. Penguatan regulasi implementasi **maturity rating BLU**

Kelembagaan Dewan Pengawas



1. Penguatan **Organ Dewas** melalui pengaturan Skeretariat Dewas dan Komite Audit
2. **Kewajiban pengusulan Dewas** bagi BLU yang sudah memenuhi syarat minimum pembentukan Dewas
3. Pengaturan **threshold** pembentukan **Komite Audit, minimum omzet Rp. 175 M**
4. Penegasan **komposisi anggota Komite Audit**
 - a. Anggota Dewas
 - b. Kemenkeu/KL
 - c. Tenaga Profesional

Aspek

Pokok Pengaturan

Pengelolaan Piutang BLU



1. **Fleksibilitas penetapan pedoman** pengelolaan piutang BLU oleh Pemimpin BLU
2. Fleksibilitas **penghapusan** Piutang BLU melalui skema Pernyataan Piutang Negara Telah Optimal (**PPNTO**) oleh Menteri/Pimp Lembaga (tidak perlu ke PUPN)
3. Pengenaan **sanksi** dalam hal Pemimpin BLU tidak melaksanakan pengelolaan Piutang BLU

Pengelolaan Aset BLU











1. Penggunaan frasa **“Pemanfaatan Aset”** yang selaras dengan PP 74/2012 sehingga tidak terbatas hanya dalam rangka tugas dan fungsi, tetapi juga yang **terkait atau dalam rangka mendukung** tugas dan fungsi BLU
2. **Jangka waktu** Pemanfaatan Aset dalam rangka **kerja sama infrastruktur sampai dengan 50 tahun** (mengikuti ketentuan PMK 115/2020)
3. **Pemilihan mitra** utk pemanfaatan aset yang berupa penugasan pemerintah dapat dilakukan **penunjukkan langsung**

Pokok – Pokok Pengaturan



Dampak yang diharapkan

- 1**  Peningkatan fleksibilitas **pengelolaan kas dan investasi jangka pendek** sehingga hasil yang didapatkan dapat meningkatkan kontribusi untuk layanan.
- 2**  Peningkatan fleksibilitas **pemanfaatan aset** tidak terbatas untuk pelaksanaan tugas tetapi juga untuk hal-hal yang berkaitan atau dalam rangka mendukung tugas, fleksibel dalam memilih mitra sehingga hasil yang didapatkan bisa lebih optimal untuk **mendukung peningkatan layanan**.
- 3**  Peningkatan fleksibilitas dalam **pengelolaan dan penghapusan piutang** sehingga meningkatkan akuntabilitas BLU.
- 4**  **Idle cash BLU** dapat lebih optimal digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan BLU itu sendiri dan meningkatkan layanan BLU lain melalui transfer kas antar BLU.
- 5**  Kinerja pengawasan BLU dapat meningkat dengan adanya **penguatan pengaturan Dewas dan Komite Audit**.
- 6**  **Tata Kelola** dan akuntabilitas implementasi remunerasi dapat lebih ditingkatkan dengan adanya petunjuk teknis implementasi remunerasi.
- 7**  Pengukuran kinerja BLU dapat **lebih akurat dan reliable** dengan adanya **kontrak kinerja** antara Pemimpin BLU dengan Menteri Keuangan dan implementasi BLU **Maturity Rating**.
- 8**  **Untuk BLU yang penarikan dan pemanfaatan dananya** diatur dalam peraturan perundang-undangan tersendiri, surplusnya tidak dapat ditarik tanpa pengembalian oleh BUN.

Terima Kasih