



KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA



#TW32024

LAPORAN

LANGKAH-LANGKAH

PENINGKATAN

KUALITAS

PENGELOLAAN

KINERJA



SFO

Strategy-Focused Organization

Prov.
Sumatera
Selatan

Kantor

Wilayah

**DIREKTORAT
JENDERAL
PERBENDAHARAAN**

Provinsi

Sumatera

Selatan

LAPORAN

LANGKAH-LANGKAH

PENINGKATAN

PENGELOLAAN



KINERJA

KUALITAS

#TW3

SFO

Strategy-Focused Organization

Prov.
Sumatera
Selatan

Rahmadi Murwanto

**Kepala Kantor Wilayah
DJPb Prov. Sumsel**

“

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan karunia-NYA Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Sumatera Selatan telah menyelesaikan pembuatan laporan progres Langkah-langkah Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja sampai dengan Triwulan III Tahun 2024.



”



Penyusunan laporan Langkah-langkah Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja Direktorat Jenderal Perbendaharaan ini merupakan langkah nyata dalam melaksanakan perbaikan implementasi pengelolaan kinerja. Pengelolaan kinerja dilakukan secara proaktif dan berkesinambungan dengan harapan dapat menumbuhkan kembangkan peran serta setiap pegawai dalam bekerja sehingga mampu memaksimalkan penggunaan kompetensi setiap pegawai untuk kemajuan organisasi. Langkah antisipatif dan proaktif Direktorat Jenderal Perbendaharaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja diamanatkan oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Perbendaharaan melalui Nota Dinas nomor ND-1771/PB.1/2024 tanggal 22 Mei 2024 hal Penyegaran Langkah-Langkah Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja di Lingkungan DJPb Tahun 2024.

Laporan ini berisi informasi mengenai progres langkah-langkah yang telah dilakukan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja Kantor Wilayah DJPb Provinsi Sumatera Selatan sampai dengan Triwulan III 2024. Penerapan langkah-langkah dan upaya terbaik untuk meningkatkan kinerja Kantor Wilayah DJPb Provinsi Sumatera Selatan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kinerja yang positif bagi kinerja Direktorat Jenderal Perbendaharaan dan Kementerian Keuangan.

Palembang, 20 Oktober 2024
Kepala Kantor Wilayah,

Rahmadi Murwanto

01 Ringkasan
Eksekutif

11 *Highlight
Strategy-Focused
Organization*

05 Pendahuluan



31 Matriks LLPKPK dan Lampiran

19 Perjanjian Kinerja



Ringkasan Eksekutif





Laporan ini menggambarkan progres langkah-langkah yang telah dilakukan oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja pada tahun 2024. Langkah-langkah pengelolaan kinerja tersebut dilakukan dengan mengacu pada prinsip *Strategy-Focused Organization* (SFO) guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam Visi, Misi, Tujuan, Peta Strategi, Indikator Kinerja Utama, Sasaran Program, dan Kegiatan.

Langkah-langkah peningkatan kualitas pengelolaan kinerja yang diimplementasikan oleh Kantor Wilayah DJPb Provinsi Sumatera Selatan merujuk pada Nota Dinas Sekretaris Direktorat Jenderal Perbendaharaan nomor ND-1771/PB.1/2024 tanggal 22 Mei 2024 hal Penyegaran Langkah-Langkah Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja di Lingkungan DJPb Tahun 2024.

Upaya yang dilakukan oleh Kantor Wilayah DJPb Provinsi Sumatera Selatan untuk mencapai kinerja yang lebih baik didasarkan pada prinsip-prinsip SFO, antara lain:

1. Menggerakkan perubahan melalui kepemimpinan.
2. Menerjemahkan strategi ke dalam kerangka operasional.
3. Menyelaraskan organisasi dengan strategi.
4. Menjadikan strategi sebagai tugas setiap pegawai.
5. Menjadikan strategi sebagai proses yang berkelanjutan.

Laporan ini juga mencerminkan komitmen Kantor Wilayah DJPb Provinsi Sumatera Selatan terhadap isu-isu terkini yang dihadapi oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan, serta menyajikan langkah-langkah implementasi pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Wilayah DJPb secara komprehensif.

Sampai dengan periode Triwulan III 2024, Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Selatan telah melaksanakan beberapa kegiatan terkait implementasi Langkah-langkah peningkatan kualitas pengelolaan kinerja antara lain Pembahasan Strategi Organisasi, Pembahasan dan Penandatanganan Perjanjian Kinerja, Dialog Kinerja Organisasi dan Risiko, Sosialisasi Perubahan Organisasi, Pembangunan Inovasi, Penyusunan Struktur Manajemen Kinerja, Penyusunan dan Monitoring Rencana Kegiatan, Internalisasi Manajemen Kinerja, Monitoring Kinerja Pegawai, Survei Kepuasan Pengguna Layanan, Internalisasi Strategi Organisasi, Presentasi Sasaran Kinerja Pegawai, Pembahasan Refinement IKU, Kompetisi Manajemen Kinerja serta Survei Kepuasan Pegawai.

Pada periode Triwulan IV 2024, akan dilaksanakan beberapa kegiatan Coaching and Counseling, serta Kegiatan Rutin seperti DKO, GKM, dan MMB.

Bunyi Manual IKU

Laporan LLPKPK Berbasis SFO

Kualitas pengelolaan kinerja organisasi merujuk pada kemampuan organisasi untuk mengelola dan mengoptimalkan kinerja secara efektif dan efisien yang mencakup berbagai faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan dan keberlanjutan organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam rangka mendorong komitmen pimpinan dan seluruh pegawai terhadap pelaksanaan pengelolaan kinerja di masing-masing unit lingkup DJPb, telah disampaikan matriks langkah-langkah peningkatan kualitas pengelolaan kinerja sebagai best practices pengelolaan kinerja yang merupakan panduan bagi unit kerja lingkup DJPb untuk melaksanakan berbagai action plan yang implementatif berdasarkan prinsip-prinsip Strategy Focused Organization (SFO).

Sebagaimana amanat Menteri Keuangan dalam KMK Nomor 300/KMK.01/2022 tentang Manajemen Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan, bahwa seluruh unit eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan perlu mendorong peningkatan implementasi pengelolaan kinerja secara berkelanjutan. Sebagai salah satu langkah untuk mendorong komitmen pimpinan unit dan seluruh pegawai terhadap peningkatan kualitas pengelolaan kinerja, Manajer Kinerja Organisasi DJPb melaksanakan penilaian terhadap implementasi pengelolaan kinerja di masing-masing unit kerja di lingkungan DJPb.

Penilaian implementasi pengelolaan kinerja tersebut difokuskan terhadap hasil capaian kinerja yang telah direalisasikan, serta pemenuhan unsur-unsur peningkatan kualitas pengelolaan kinerja berlandaskan Strategy Focused Organization (SFO).

Penilaian tersebut dilaksanakan terhadap 2 (dua) parameter sebagai berikut:

1. Nilai kuantitatif pemenuhan unsur-unsur peningkatan kualitas pengelolaan kinerja
2. NKO unit kerja tahun 2024

IKU ini diukur berdasarkan rata-rata capaian nilai pengelolaan kinerja pada seluruh unit dengan target sebesar 85.

Pendahuluan





Latar Belakang

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil DJPb) Provinsi Sumatera Selatan adalah instansi vertikal dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang terbentuk atas pelaksanaan reformasi penyempurnaan manajemen keuangan negara di Indonesia.

Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Selatan meliputi cakupan wilayah kerja/pembinaan 5 (lima) KPPN, yaitu KPPN Palembang (Tipe A1), KPPN Baturaja (Tipe A1), KPPN Lahat (Tipe A1), KPPN Sekayu (Tipe A2), dan KPPN Lubuklinggau (Tipe A2).

Saat ini Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Selatan berlokasi di Gedung Keuangan Negara (GKN) Jl. Kapten A. Rival No. 2, Kota Palembang bersama dengan instansi lainnya di lingkungan Kementerian Keuangan, yaitu Kanwil DJKN wilayah Sumsel, Jambi, dan Babel, KPKNL Palembang, KPPN Palembang, dan KPP Pratama Palembang Ilir Timur. Dalam menjalankan representasi Kementerian Keuangan di wilayah Sumatera Selatan, Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Selatan senantiasa bersinergi dengan Pemerintah Daerah (Pemda) yang berjumlah 17 (tujuh belas) Pemda Kabupaten/Kota dan 1 (satu) Pemda Provinsi terkait pengelolaan keuangan daerah.

Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 300/KMK.01/2022 tentang Manajemen Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan memberikan pedoman bagi seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Keuangan dan Direktorat Jenderal Perbendaharaan dalam pengelolaan kinerja meliputi kegiatan merencanakan, menilai kinerja organisasi dan pegawai serta sebagai alat manajemen bagi kantor vertikal dan kantor pusat.

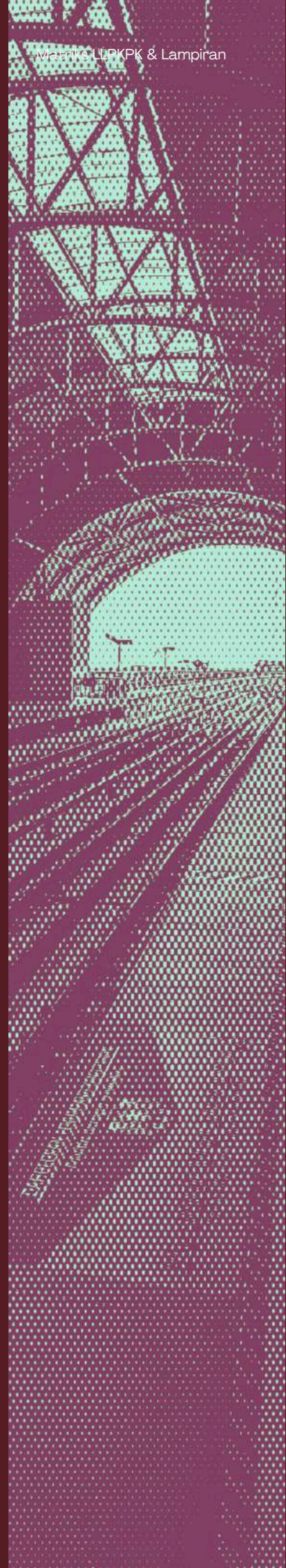
Laporan langkah-langkah peningkatan kualitas pengelolaan kinerja ini disusun sebagai bentuk upaya nyata dari Kantor Wilayah DJPb Provinsi Sumatera Selatan dalam mendukung peningkatan capaian kinerja DJPb dan mempertahankan prestasi pengelolaan kinerja DJPb yang sangat baik pada lingkup Kementerian Keuangan. Laporan langkah-langkah peningkatan kualitas pengelolaan kinerja diharapkan dapat menjadi alat *monitoring* pelaksanaan rencana aksi guna menggerakkan segenap komponen organisasi dalam perjalanan mencapai tujuan, sasaran strategis, visi dan misi.

Visi

Menjadi pengelola perbendaharaan negara yang unggul di tingkat dunia dalam rangka mendukung visi dan misi Kementerian Keuangan "Menjadi Pengelola Keuangan Negara untuk Mewujudkan Perekonomian Indonesia yang Produktif, Kompetitif, Inklusif, dan Berkeadilan.

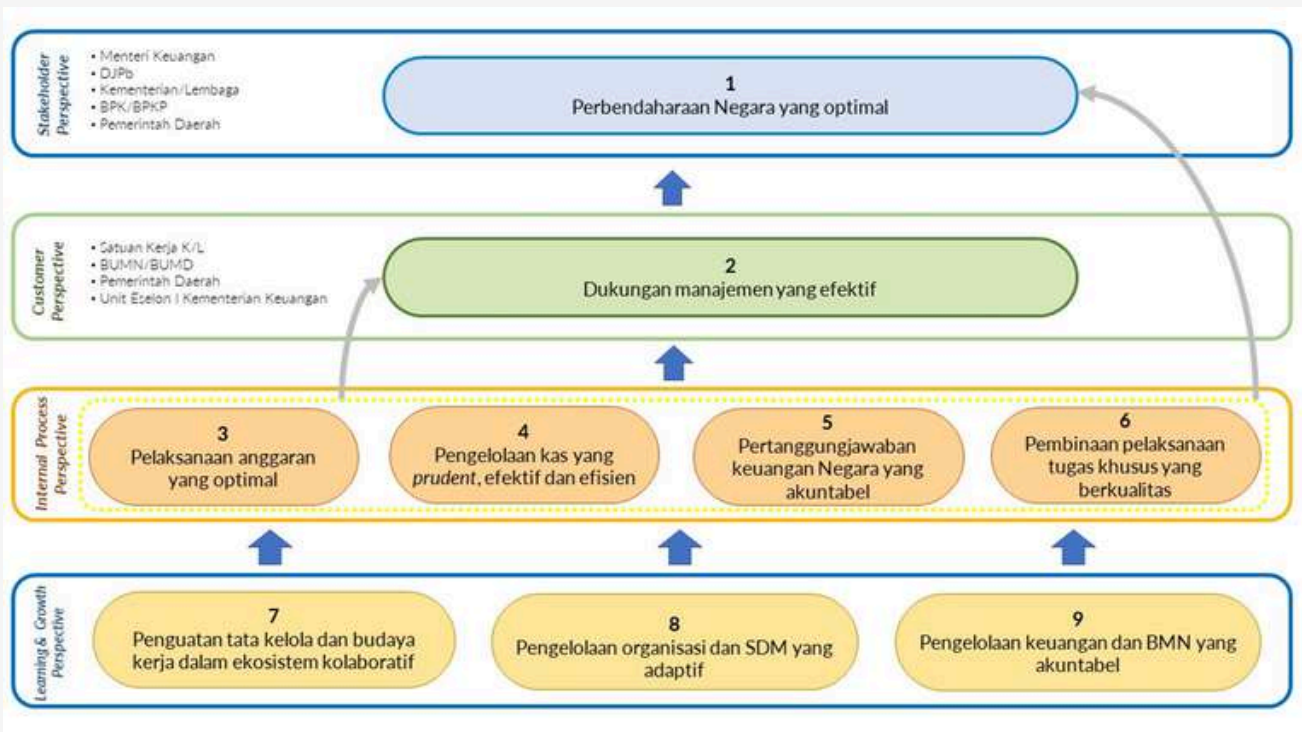
Misi

- Mewujudkan pengelolaan kas Negara yang *prudent*, efisien dan optimal
- Mendukung kinerja pelaksanaan APBN yang efisien, efektif dan akuntabel;
- Mewujudkan akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah yang akuntabel, transparan, andal, dan tepat waktu;
- Mewujudkan tata kelola investasi pemerintah yang modern, inklusif dan berkelanjutan
- Mewujudkan layanan dan tata kelola keuangan BLU yang inovatif dan modern;
- Mewujudkan tata kelola sumber daya, proses bisnis dan sistem teknologi informasi perbendaharaan yang modern, efektif dan adaptif.



Peta Strategi

Sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan nomor 300/KMK.01/2022 tentang Manajemen Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan, peta strategi merupakan suatu *dashboard* yang memetakan Sasaran Strategis (SS) dalam suatu kerangka hubungan sebab akibat yang menggambarkan keseluruhan perjalanan strategi organisasi dalam mewujudkan visi dan misi. Peta strategi menggambarkan cara pandang organisasi dalam mengelola kinerjanya dari berbagai perspektif. Peta strategi di lingkungan Kementerian Keuangan secara umum menggunakan 4 (empat) perspektif, yaitu *Stakeholder*, *Customer*, *Internal Process*, dan *Learning and Growth*.



Stakeholders

Customer

Internal Process

Learning & Growth

Infografis

Sumber Daya Manusia



38 orang

15 orang

Usia 20 s.d. 29

10

Usia 30 s.d. 39

11

Usia 40 s.d. 49

19

Usia 50 s.d. 59

13

0 5 10 15 20

Pengatur Muda (II/a) **1 orang**

Pengatur Muda Tingkat I (II/b) **2 orang**

Pengatur (II/c) **3 orang**

Pengatur Tingkat I (II/d) **4 orang**

Penata Muda (III/a) **10 orang**

Penata Muda Tingkat I (III/b) **8 orang**

Penata (III/c) **1 orang**

Penata Tingkat I (III/d) **6 orang**

Pembina (IV/a) **11 orang**

Pembina Tingkat I (IV/b) **5 orang**

Pembina Utama Muda (IV/c) **1 orang**

57
orang

SMA **1 orang**

Diploma I (PKN STAN) **7 orang**

Diploma III (PKN STAN) **7 orang**

Diploma III (Non STAN) **1 orang**

S1/Sarjana **15 orang**

Diploma IV (PKN STAN) **2 orang**

Strata II/Magister **19 orang**

Strata III/Doktoral **1 orang**

II/a

1

orang

III/a

5

orang

IV/A

17

orang

Fungsional

1

orang

Pelaksana

28

orang

Highlight Strategy-Focused Organization *





Sekilas Tentang *Strategy-Focused Organization*



Dalam buku "*The Strategy-Focused Organization*" karya David P. Norton dan Robert S. Kaplan, ditekankan bahwa kesuksesan suatu organisasi dapat dicapai melalui implementasi *Balanced Scorecard*. Konsep *Strategy-Focused Organization* (SFO) menggarisbawahi pentingnya *alignment* dan fokus dalam mencapai tujuan organisasi.

Alignment mengacu pada penyesuaian seluruh usaha organisasi dengan visi dan misi yang ingin dicapai. Selain itu, fokus diperlukan untuk mengelola sumber daya yang terbatas dengan mengutamakan prioritas utama guna mencapai visi dan misi tersebut. Sukses organisasi dapat dicapai melalui berfokus pada strategi organisasi yang tergambar dalam implementasi manajemen kinerja. Pendekatan SFO ini dianggap sebagai faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi yang lebih terstruktur, efektif, dan terarah.

Berikut adalah penjelasan atas tiap prinsip:

- **I. Menggerakkan perubahan dari tingkat pimpinan**

- Prinsip ini berbicara tentang pentingnya keterlibatan pemimpin dalam menggerakkan organisasi menuju pencapaian tujuan. Dalam memimpin organisasi, seorang pemimpin harus memiliki visi dan misi yang jelas. Visi menunjukkan tujuan yang ingin dicapai organisasi pada masa yang akan datang, biasanya bersifat jangka panjang. Sedangkan misi merupakan pernyataan mengenai cara untuk mencapai tujuan tersebut. Visi dan misi yang baik dapat memotivasi dan menjadi arah bagi pegawai dalam mencapai tujuannya.

- Pada prinsip ini terdiri dari beberapa poin yaitu:
 - Pimpinan merumuskan strategi organisasi untuk mencapai tujuan Organisasi melalui STEP, SWOT, IFE, EFE, dan TOWS
 - Pimpinan memberikan pemahaman atas strategi organisasi kepada seluruh pegawai dan pihak eksternal
 - Pimpinan berkomitmen terhadap pengelolaan kinerja melalui pembahasan dan penandatanganan Perjanjian Kinerja dan Pelaksanaan Dialog Kinerja Organisasi
 - Pimpinan mengarahkan organisasi menuju perubahan yang lebih baik melalui sosialisasi perubahan organisasi baik internal maupun eksternal
 - Pimpinan terlibat aktif dalam mendorong terciptanya inovasi dalam rangka pencapaian strategi organisasi
 - Pimpinan terlibat aktif dalam pembagian tugas pengelolaan kinerja melalui penetapan Struktur Manajemen Kinerja
 - Pimpinan unit memberikan arahan dalam penyusunan rencana kerja unit
- Sebagai salah satu kegiatan penggerakan perubahan melalui peran kepemimpinan pada tahun 2024, Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Selatan melaksanakan beberapa kegiatan sebagai berikut sebagaimana dijelaskan lebih lanjut dalam Matriks Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja.

• II. Menerjemahkan strategi ke dalam kerangka operasional

- Implementasi *Balanced Scorecard* memerlukan penerjemahan strategi organisasi ke dalam kalimat yang deskriptif dan operasional. Hal ini dilakukan melalui pembangunan *strategy map* sebagai *dashboard* yang menggambarkan sasaran strategis dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai penentu kinerja baik atau buruk berdasarkan pencapaian target IKU.
- Pada prinsip ini terdiri dari beberapa poin yaitu:
 - Pimpinan unit menerjemahkan pelaksanaan strategi organisasi, peta strategi, inisiatif strategis, IKU, matriks ketercapaian IKU, action plan pencapaian IKU, serta isu strategis terkini sebagai kerangka operasional kepada seluruh pejabat/pegawai dalam berbagai kesempatan.
 - Seluruh unit mampu mengembangkan template Peta Strategi, Sasaran Strategis, IKU, dan target berdasarkan strategi organisasi dan karakteristik pada masing-masing unit
 - Seluruh unit mampu menyusun Inisiatif Strategis yang merupakan terobosan dan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian strategi organisasi, tidak sekedar rutinitas, memiliki output/outcome dan periode waktu penyelesaian yang spesifik.
- Beberapa kegiatan yang berkaitan dengan implementasi prinsip ini dijelaskan lebih lanjut dalam Matriks Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja.

- **III. Menyelaraskan organisasi dengan strategi**

- Kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada penjumlahan kinerja individu pegawai, tetapi memerlukan sinergi antara seluruh komponen organisasi. Implementasi *Balanced Scorecard* dimulai dengan menerjemahkan strategi menjadi tujuan yang konkret. Kemudian, tujuan dan strategi tersebut diturunkan ke seluruh bagian/bidang organisasi, sehingga terjadi keselarasan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinergi antara unit teknis dan unit pendukung juga diperlukan dalam mencapai tujuan tersebut.
- Pada prinsip ini terdiri dari beberapa poin yaitu:
 - Penyelarasan IKU/IKI dalam unit/bagian/seksi pendukung telah aligned (selaras) dengan unit/bagian/seksi pendukung lain yang selevel serta telah selaras dengan tugas fungsi, tingkat tanggung jawab dan wewenang setiap unit/pegawai.
 - Penyelarasan strategi organisasi antara Kanwil DJPb/KPPN dengan pihak eksternal
 - Penyelarasan strategi organisasi antara unit teknis dan unit pendukung
- Beberapa kegiatan yang berkaitan dengan implementasi prinsip ini dijelaskan lebih lanjut dalam Matriks Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja.

- **IV. Menjadikan strategi sebagai tugas setiap individu**

- Beberapa implementasi yang dilakukan untuk mencapai prinsip ini adalah:
 - Menciptakan *awareness* pegawai terhadap strategi
 - Menyelaraskan tujuan individu terhadap tujuan organisasi sehingga kinerja seluruh pegawai mendukung pencapaian tujuan organisasi
 - Menyelaraskan pemberian penghargaan dengan kinerja. Sistem penghargaan yang tidak dihubungkan dengan kinerja akan berpengaruh terhadap perilaku bekerja
 - Menyelaraskan pembangunan kompetensi. Hal ini bertujuan untuk menyelaraskan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi.
- Pada prinsip ini terdiri dari beberapa poin yaitu:
 - Pimpinan unit memberikan arahan yang jelas (mudah dipahami), konkret (disertai langkah-langkah penyelesaian), realistis (mempertimbangkan sumber daya, wewenang) dan motivasi kepada seluruh pegawai dalam rangka pelaksanaan strategi untuk mencapai target IKU.
 - Atasan langsung memberikan motivasi bagi peningkatan kinerja individu yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi
 - Pimpinan unit menerbitkan dokumen kepada pegawai yang mendapatkan tugas kinerja tambahan
 - Pimpinan unit memberikan penghargaan terhadap kinerja para pegawai
 - Pegawai memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan strategi organisasi dan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
- Beberapa kegiatan yang berkaitan dengan implementasi prinsip ini dijelaskan lebih lanjut dalam Matriks Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja.

• V. Menjadikan strategi sebagai proses yang berkelanjutan

- Implementasi *Balanced Scorecard* melibatkan penelarasan antara perencanaan dan penganggaran kegiatan untuk mencapai Indikator Kinerja Utama (IKU). Penyusunan anggaran disesuaikan dengan IKU setiap bagian/bidang. Proses ini menjadikan strategi sebagai suatu proses berkelanjutan yang melibatkan pembelajaran dan penyesuaian strategi organisasi. Selain itu, penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan juga menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian strategi organisasi.
- Pada matriks langkah-langkah peningkatan kualitas pengelolaan kinerja, bukti dukung atas prinsip ini tergambar pada:
 - Pengelola Kinerja telah melaksanakan perannya secara optimal melalui Pelaporan Capaian Kinerja, Pelaporan Laporan Kinerja dan Reviu LAKIN, Monitoring Perekaman Perjanjian Kinerja dan Sasaran Kinerja Pegawai, Kompilasi Laporan Kinerja Pegawai, Sosialisasi Aplikasi E-Performance dan Intense.
 - Penelarasan Pengelolaan Kinerja dengan Manajemen Risiko melalui penyusunan Profil Risiko dan pemantauan Profil Risiko Triwulanan bersamaan dengan Dialog Kinerja Organisasi
 - Pengelola Kinerja Kanwil DJPb telah melaksanakan pembinaan kepada KPPN secara optimal.
 - Pelaksanaan kegiatan dilaporkan secara rutin melalui pemantauan pelaksanaan kegiatan
 - Pengelola kinerja Kanwil DJPb/KPPN mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi terkait kepemimpinan di masing-masing unit
- Beberapa kegiatan yang berkaitan dengan implementasi prinsip ini dijelaskan lebih lanjut dalam Matriks Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja.

Perjanjian Kinerja





Indikator Kinerja Utama Kepala Kantor Wilayah DJPb

I

Perbendaharaan Negara yang Optimal

1a-CP

Tingkat kualitas pengelolaan kinerja berbasis
Strategy-Focused Organization

90

1b-CP

Tingkat implementasi *Learning Organization*3
(skala 5)

1c-N

Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas
kepatuhan internal4
(skala 5)

II

Dukungan manajemen yang efektif

2a-CP

Tingkat kualitas implementasi kemenkeu
kewilayahan

100%

2b-N

Indeks kepuasan *stakeholder* terhadap
layanan Kanwil DJPb4
(skala 5)

III

Pelaksanaan anggaran yang optimal

3a-N

Nilai kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN

90

3b-N

Indeks kualitas operasional *Treasury*4
(skala 5)

IV

Pengelolaan kas yang *prudent*, efektif, dan efisien

4a-N

Persentase akurasi perencanaan kas

81%

V

Pertanggungjawaban keuangan negara yang akuntabel

5a-N

Indeks kualitas laporan *Government Finance Statistics* (GFS) tingkat wilayah4
(skala 5)

Indikator Kinerja Utama Kepala Kantor Wilayah DJPb

VI Pembinaan pelaksanaan tugas khusus yang berkualitas

6a-N

Indeks kualitas pelaksanaan pembinaan dan *monitoring* pinjaman dan kredit program

4
(skala 5)

6b-N

Indeks kualitas implementasi pembinaan BLU dan asistensi pembinaan BLUD

4
(skala 5)

VII Penguatan tata kelola dan budaya kerja dalam ekosistem kolaboratif

7a-CP

Tingkat implementasi penajaman tugas *Treasury*, *Regional Economist*, dan *Financial Advisory*

80%

VIII

Pengelolaan Organisasi dan SDM yang adaptif

8a-N

Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi

100%

8b-N

Nilai implementasi *Learning Organization*

90

8c-N

Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal

86

IX

Pengelolaan keuangan dan BMN yang akuntabel

9a-CP

Indeks kualitas pengelolaan keuangan Kanwil DJPb

100

9b-N

Indeks kualitas pengelolaan BMN dan Pengadaan

100

Inisiatif Strategis

Kepala Kantor Wilayah DJPb

I

Penyediaan Data Analisis dan Rekomendasi terhadap Data Capaian IKPA pada Satuan Kerja koordinator wilayah di RAGIT DOBEL 3.0

SS

Perbendaharaan Negara yang optimal

IKU

Nilai kinerja pelaksanaan anggaran K/L

Periode

Januari s.d. Desember 2024

Kegiatan

Januari s.d. Desember: Penyiapan Data Nilai IKPA, Analisis laporan Bulanan (Proyeksi, Tracking, Rekomendasi), Penyajian Data pada Dashboard IKPA

Output/
Outcome

1. Laporan hasil Monitoring dan analisis terhadap data capaian IKPA per Bulan yang disampaikan melalui Modul PA
2. Pemanfaatan data tersebut oleh Koordinator Wilayah Satuan Kerja guna melakukan koordinasi untuk optimalisasi nilai IKPA



Percepatan Penyaluran Dana Desa

SS

Dukungan Manajemen yang Efektif

IKU

Tingkat kualitas implementasi kemenkeu kewilayahan

Periode

Januari s.d. Desember 2024

Kegiatan

FGD yang melibatkan DJPb, DJP dan Pemda terkait potensi perpajakan dari Dana Desa

Output/
Outcome

Laporan realiasi dana desa

Inisiatif Strategis

Kepala Kantor Wilayah DJPb



Pendataan Kendala Implementasi SIPD RI pada Pemda di lingkup Provinsi Sumatera Selatan

SS

Pertanggungjawaban keuangan negara yang transparan dan akuntabel

IKU

Indeks Kualitas Laporan *Government Finance Statistic* (GFS) Tingkat Wilayah

Periode

Januari s.d. Desember 2024

Kegiatan

- FGD dengan Pemda lingkup Sumatera Selatan
- Kunjungan Kerja/FGD ke Pemda lingkup Sumsel
- Penyusunan Kerangka Kerja Pendataan Kendala Implementasi SIPD RI

Output/
Outcome

- Kajian/Laporan tentang Kendala Implementasi SIPD RI pada Pemda di lingkup Provinsi Sumatera Selatan

IV

Kajian atas Persepsi Stakeholders terhadap Efektivitas Penggunaan Digipay

SS

Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenkeu Satu dalam ekosistem kolaboratif

IKU

Tingkat implementasi penajaman tugas Treasury, Regional Economist, dan Financial Advisory

Periode

Januari s.d. Desember 2024

Kegiatan

Asistensi Digitalisasi bersama KPPN, Perbankan, & Stakeholders

Output/
Outcome

Laporan/Kajian/ Alternatif Solusi terkait Persepsi Stakeholders terhadap Efektivitas Penggunaan Digipay

Inisiatif Strategis

Kepala Kantor Wilayah DJPb

V

Monitoring Realisasi Belanja Modal Renovasi Revitalisasi Rumah Dinas Negara

SS

Persentase Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan

IKU

Persentase Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan

Periode

Januari s.d. Desember 2024

Kegiatan

Monitoring Progress Kemajuan Pekerjaan (Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan, dll) yang dilaksanakan tiap triwulan dengan rincian:

Q1 = 5%

Q2 = 30%

Q3 = 75%

Q4 = 95%

Output/
Outcome

Laporan Progress Kemajuan Pekerjaan

Realisasi IKU Kemenkeu-Two

Kode	Indikator Kinerja Utama	Q1	Q2	Q3	Q4	Y-24
1a-CP	Nilai kinerja pelaksanaan anggaran K/L	94,08	94,98	93,01		
1b-CP	Indeks Efektivitas Kebijakan Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko	5	5	5		
1c-N	Indeks Kualitas LK Kuasa BUN tingkat Kanwil DJPb	5	5	5		
2a-CP	Tingkat kualitas implementasi kemenkeu kewilayahan	118,4	117	119,12		
2b-N	Indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan Kanwil DJPb	4	5	5		
3a-N	Nilai kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN	99,95	99,69	99,92		
3b-N	Indeks kualitas operasional Treasury	4,75	4,88	4,75		
4a-N	Persentase akurasi perencanaan kas	96,52	97,64	97,31		
5a-N	Indeks Kualitas Laporan Government Finance Statistic (GFS) tingkat wilayah	4	4,38	5		

Realisasi IKU Kemenkeu-Two

Kode	Indikator Kinerja Utama	Q1	Q2	Q3	Q4	Y-24
6a-N	Indeks kualitas pelaksanaan pembinaan dan monitoring pinjaman dan kredit program	5	5	5		
6b-N	Indeks kualitas pembinaan BLU dan asistensi pembinaan BLUD	5	5	5		
7a-CP	Tingkat implementasi penajaman tugas Treasury, Regional Economist, dan Financial Advisory	98,74	90	91,76		
8a-N	Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi	112,98	112,76	113,22		
8b-N	Nilai implementasi Learning Organization	53,72	89,28	96,1		
8c-N	Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal	95,28	96,79	99,71		
9a-CP	Indeks kualitas pengelolaan keuangan Kanwil DJPb	100	98,15	96,99		
9b-N	Indeks kualitas pengelolaan BMN dan Pengadaan	109	120	120		

Nilai Kinerja Organisasi Sampai Dengan Triwulan III 2024

TW. I

114.73

2.60 points increase

TW I 2023: **112.13**

TW. II

115.58

4.68 points increase

TW II 2023: **110.90**

TW. III

116.04

5.92 points increase

TW III 2023: **110.12**

Y-24

—

Data Not Available

2023: **113,16**

Matriks LLPKPK dan Lampiran



Matriks LLPKPK dan lampiran dapat dilihat [disini](#)



Kantor Wilayah
Ditjen
Perbendaharaan
Provinsi
Sumatera Selatan



[@DJPBSUMSEL](https://twitter.com/DJPBSUMSEL)



[@DJPBSUMSEL](https://www.instagram.com/DJPBSUMSEL)



DJPB.KEMENKEU.GO.ID/KANWIL/SUMSEL/ID/



[@KANWILDJPBNSUMSEL](https://www.facebook.com/KANWILDJPBNSUMSEL)

Kantor Wilayah
Direktorat Jenderal Perbendaharaan
Provinsi Sumatera Selatan
Jl. Kapten A. Rival No. 2, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Tim. I
Kota Palembang, Sumatera Selatan 30135
Telp. (0711) 356534