

2025

LAPORAN KINERJA

KPPN BANDAR LAMPUNG

KATA PENGANTAR

Puji Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas izin-Nya, Kantor Pelayanan Pebendaharaan Negara Bandar Lampung telah berhasil menyusun Laporan Kinerja (LAKIN) Tahun 2025 sebagai pertanggungjawaban atas pencapaian tujuan/sasaran strategis instansi. LAKIN disusun berdasarkan capaian baik kinerja utama maupun kinerja lainnya yang telah dilakukan sepanjang tahun.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandar Lampung sebagai bagian dari unit pemerintahan berkewajiban untuk menyusun laporan pertanggungjawaban kinerja yang berisi berbagai capaian kinerja yang telah dilaksanakan dalam tahun 2025 sehingga pihak yang berkepentingan dapat mengetahui hasil atas pelaksanaan program/kegiatan oleh berbagai jajaran di lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandar Lampung. Di samping itu, melalui Laporan Kinerja (LAKIN) yang disusun diharapkan dapat tercipta transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandar Lampung sebagai salah satu unit eselon III di lingkungan Kementerian Keuangan yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan Bendahara Umum Negara (BUN), penyaluran pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan perundang-undangan.

LAKIN Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandar Lampung tahun 2025 ini diharapkan secara eksternal dapat digunakan sebagai media pertanggungjawaban kinerja kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Selain itu, LAKIN Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandar Lampung tahun 2025 diharapkan secara internal dapat digunakan oleh seluruh jajaran pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandar Lampung untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja seiring dengan bertambahnya tantangan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di masa yang akan datang.

Bandar Lampung, 26 Januari 2025
Kepala KPPN Bandar Lampung



Ditandatangani secara elektronik
Jauhari



IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja KPPN Bandar Lampung Tahun 2025 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban KPPN Bandar Lampung dalam melaksanakan tugas dan fungsi selama tahun 2025 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi Ditjen Perbendaharaan, dan sekaligus sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja setiap unit di lingkungan. Pada tahun 2025, KPPN Bandar Lampung telah melaksanakan setiap sasaran strategis dengan parameter berupa indikator kinerja utama (IKU) dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Pencapaian kinerja dan prestasi yang diraih selama tahun 2025 adalah sebagai berikut:

a. Pencapaian Kinerja

Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandar Lampung, terdapat 7(tujuh) sasaran strategis dengan 15 (lima belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) pada tahun 2025. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahun 2025, KPPN Bandar Lampung berhasil meraih Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebesar 118,97 dengan predikat kinerja organisasi “ Istimewa”. NKO ini merupakan capaian tertinggi dalam 5 tahun terakhir dan mengalami kenaikan sebesar 2,26 dari NKO Tahun 2024. Capaian ini tidak terlepas dari keberhasilan dalam pencapaian seluruh target IKU dengan rincian sebagai berikut:

1. Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L dengan target indeks 3 (skala 4) Realisasi indeks 3,5
2. Indeks Kualitas LK Kuasa BUN KPPN dengan target indeks 4 (skala 5) Realisasi indeks 5
3. Indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan KPPN dengan target indeks 4 (skala 5) Realisasi indeks 5
4. Tingkat implementasi penajaman tugas Financial Advisory dengan target 81% Realisasi 100%
5. Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN dengan target indeks 4 (skala 5) Realisasi indeks 5
6. Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan dengan target indeks 4 (skala 5) Realisasi indeks 4,83
7. Persentase akurasi perencanaan kas dengan target 82% Realisasi 99,37%
8. Indeks kualitas penyelesaian SP2D dengan target 4 (skala 5) Realisasi indeks 5
9. Indeks kualitas LPJ Bendahara K/L dengan target indeks 3 (skala 4) Realisasi indeks 4
10. Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi dengan target 100% Realisasi 110,76%
11. Nilai kualitas pengelolaan SDM dengan target 100 Realisasi 118,4
12. Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal dengan target 86 Realisasi 98,3
13. Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN dengan target 100 Realisasi 120
14. Persentase Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan dengan target 100 Realisasi 120
15. Nilai Kinerja TIK KPPN dengan target 80 Realisasi 96,25

b.Prestasi Yang Diraih Selama Tahun 2025

Selama tahun 2025, KPPN Bandar Lampung berhasil menerima empat penghargaan. Berikut merupakan rincian dari penghargaan yang diterima KPPN Bandar Lampung:

- Piagam KPPN dari KPU Kota Bandar Lampung
- Piagam KPPN dari KPU Provinsi Lampung
- Piagam KPPN Kinerja terbaik dalam Pembinaan Satker terkait Pelaksanaan Digipay Satu Periode Tahun 2024
- Piagam Penghargaan Mitra Kerja dari Kanwil Kementerian

Daftar Isi

Kata Pengantar	1
Ikhtisar Eksekutif.....	2
Daftar Isi.....	4
Bab I Pendahuluan.....	6
Latar Belakang	6
Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi	7
Tugas dan Fungsi KPPN Bandar Lampung	7
Struktur Organisasi KPPN Bandar Lampung	9
Mandat dan Peran Strategis.....	15
Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Tahun 2025	17
Sistematika Laporan.....	18
Bab II Perencanaan Kinerja	20
Perencanaan Strategis.....	20
Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2025	23
Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2026	27
BAB III Akuntabilitas Kinerja.....	31
Capaian Organisasi.....	31
I. Perbandingan Nilai Kinerja Organisasi Selama 5 Tahun Terakhir (2021-2025).....	31
II. Perbandingan Nilai Kinerja Setiap Perspektif Selama 5 Tahun Terakhir (2021- 2025)	33
III. Nilai Kinerja Organisasi (NKO) KPPN Bandar Lampung.....	35
IV. Penjelasan Sasaran Strategis pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	35
Realisasi Anggaran	140
1. Pagu dan Realisasi DIPA Tahun 2025.....	140
2. Perbandingan Pagu dan Realisasi Selama Tahun 2021- 2025	141
3. Perbandingan Pagu dan Realisasi Belanja Unit Perkegiatan Tahun 2025.....	142

4. Revisi DIPA 2025	144
Efisiensi Sumber Daya	145
Kinerja Lain-Lain.....	145
1. Inovasi manajemen/ pelayanan.....	145
2. Inisiatif Pemberantasan Korupsi	151
3. Penghargaan	152
4. Implementasi PUG	154
Evaluasi dan Peningkatan Akuntabilitas Kinerja.....	157
BAB IV Penutup.....	163
Simpulan	163
Saran Tindak Lanjut.....	164



BAB I

PENDAHULUAN

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang

Salah satu asas penyelenggaraan good governance yang tercantum dalam UU No. 28 Tahun 1999 adalah asas 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN).

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 300/KMK.01/2022 Tentang Manajemen Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIN) merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Penyusunan LAKIN dilakukan oleh seluruh UPK secara berjenjang berdasarkan atas kinerja organisasi UPK. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi.

LAKIN KPPN Bandar Lampung Tahun 2025 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban KPPN Bandar Lampung dalam melaksanakan tugas dan fungsi selama tahun 2025 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi Ditjen Perbendaharaan, dan sekaligus sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja setiap unit di lingkungan Ditjen Perbendaharaan, serta sebagai salah satu alat untuk mendapatkan masukan dari stakeholders demi perbaikan kinerja KPPN Bandar Lampung. Selain untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, LAKIN juga merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah,

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi 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. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi.

Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Tugas dan Fungsi KPPN Bandar Lampung

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 124 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan, Direktorat Jenderal Perbendaharaan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang perbendaharaan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) merupakan kantor vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 262 / PMK.01 / 2016 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan, KPPN Bandar Lampung merupakan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Tipe A1 yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan Bendahara Umum Negara (BUN), penyaluran pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan perundang-undangan. KPPN Bandar Lampung dituntut untuk melaksanakan tugas tersebut dengan prudent, transparan, akuntabel, efektif, dan efisien sesuai prinsip good governance.

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut, KPPN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Pengujian terhadap surat perintah pembayaran berdasarkan peraturan perundang-undangan;
2. Penerbitan surat perintah pencairan dana (SP2D) dari kas negara atas nama menteri keuangan selaku bendahara umum negara (BUN);
3. Penyaluran pembiayaan atas beban anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN);
4. Penatausahaan penerimaan dan pengeluaran negara melalui dan dari kas negara;
5. Penyusunan laporan pelaksanaan pendapatan dan belanja negara;
6. Pelaksanaan verifikasi transaksi keuangan dan akuntansi serta pertanggungjawaban bendahara;
7. Pembinaan dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) ;
8. Pelaksanaan tugas kepatuhan internal;
9. Pelaksanaan manajemen mutu layanan;
10. Pelaksanaan manajemen hubungan pengguna layanan (customer relationship management);
11. Pelaksanaan tugas dan penyusunan laporan pembina pengelola perbendaharaan (treasury management representative);
12. Pelaksanaan dukungan penyelenggaraan sertifikasi bendahara;
13. Pengelolaan rencana penarikan dana;
14. Pengelolaan rekening pemerintah;
15. Pelaksanaan fasilitasi kerjasama ekonomi dan keuangan daerah;
16. Pelaksanaan layanan bantuan (helpdesk) penerimaan negara;
17. Pelaksanaan sistem akuntabilitas dan kinerja;

18. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kredit program;
19. Pelaksanaan kehumasan dan layanan keterbukaan informasi publik (KIP);
dan
20. Pelaksanaan administrasi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN).

Struktur Organisasi KPPN Bandar Lampung

Struktur organisasi KPPN Bandar Lampung sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 262/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan adalah sebagai berikut:

1. Subbagian Umum;
2. Seksi Pencairan Dana;
3. Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal;
4. Seksi Bank;
5. Seksi Verifikasi dan Akuntansi; dan
6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sesuai dengan pasal 30 pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 262/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan, dijelaskan tugas fungsi tiap-tiap eselon IV sebagai berikut:

1. Subbagian Umum mempunyai tugas melakukan pengelolaan organisasi, kinerja, Sumber Daya Manusia (SDM) , dan keuangan, melakukan penatausahaan akun pengguna (user) Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN) dan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) , melakukan penyusunan bahan masukan dan konsep Rencana Strategis, Rencana Kerja, Rencana Kinerja Tahunan (RKT) , Penetapan Kinerja

(PK), Laporan Kinerja (LAKIN) Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), melakukan urusan tata usaha, pengelolaan rumah tangga, melakukan penyusunan dan pelaporan beban kerja, implementasi budaya organisasi, serta melakukan urusan kehumasan dan layanan Keterbukaan Informasi Publik (KIP) .

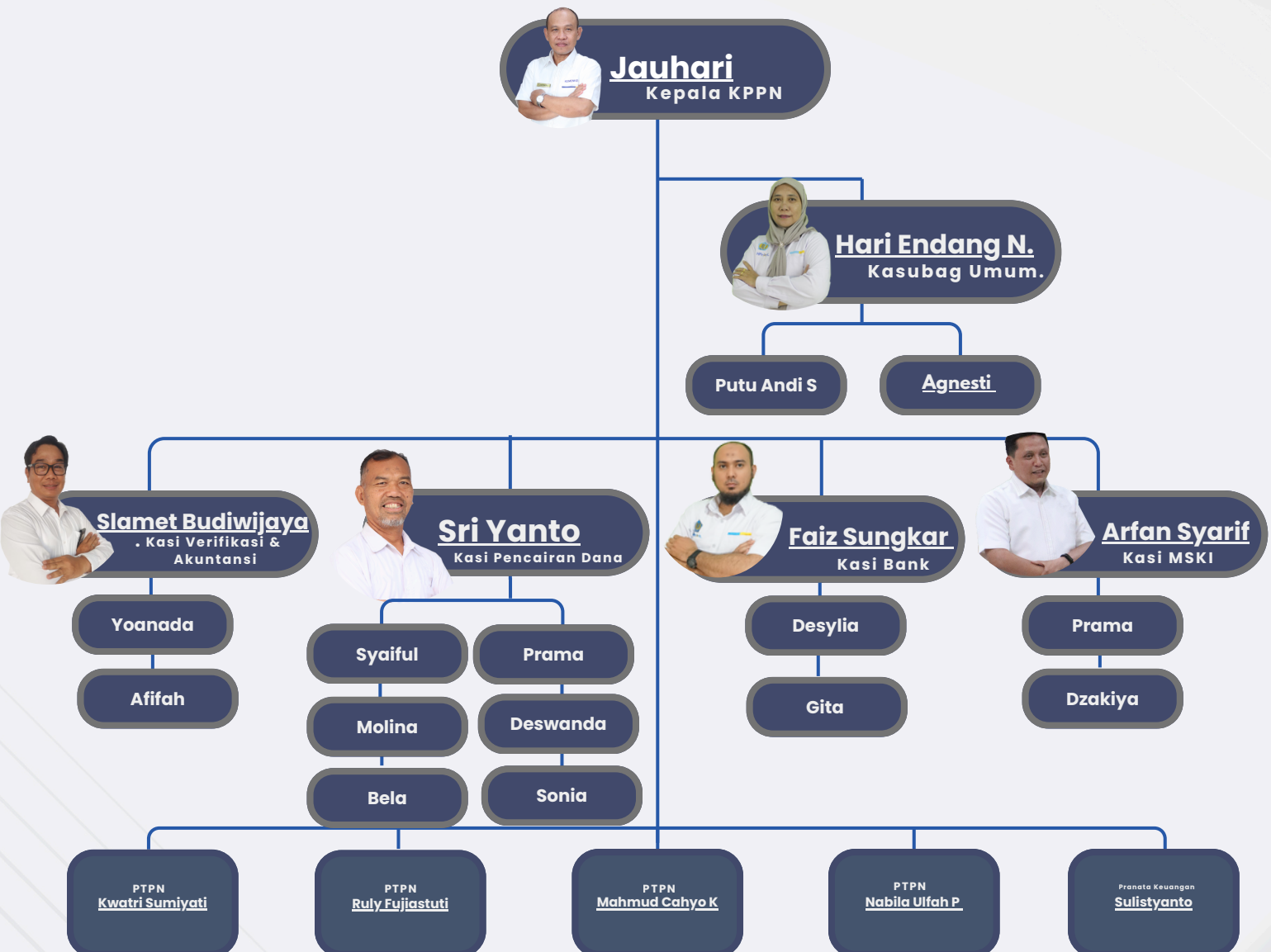
2. Seksi Pencairan Dana mempunyai tugas melakukan pengujian resume tagihan dan Surat Perintah Membayar (SPM), pengujian Surat Perintah Pengesahan Pendapatan dan Belanja Badan Layanan Umum (BLU), penerbitan Surat Tanggapan Koreksi, melakukan pengelolaan data kontrak, data pemasok (supplier), dan belanja pegawai satuan kerja, melakukan pengesahan hibah langsung dalam bentuk uang, serta melakukan monitoring dan evaluasi penyerapan anggaran satuan kerja.
3. Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal mempunyai tugas melakukan pembinaan dan bimbingan teknis pengelolaan perbendaharaan, supervisi teknis Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN) dan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI), asistensi teknologi informasi dan komunikasi eksternal, melakukan penyelenggaraan fungsi manajemen hubungan pengguna layanan (customer relationship management), melakukan pelaksanaan tugas Pembina Pengelola Perbendaharaan (treasury management representative), pengelolaan layanan perbendaharaan dan rencana penarikan dana. melakukan pemantauan pengendalian intern, pengelolaan risiko, pengaduan, kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin, dan tindak lanjut hasil pemeriksaan, melakukan perumusan rekomendasi perbaikan proses bisnis, koordinasi penyelenggaraan manajemen mutu layanan, fasilitasi sertifikasi bendahara, fasilitasi pemerintah daerah dan Kerjasama pihak dengan lainnya, monitoring penempatan dana transfer, koordinasi Pemberian keterangan dari saksi/ahli keuangan negara, serta

pelaksanaan program Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBK/WBBM).

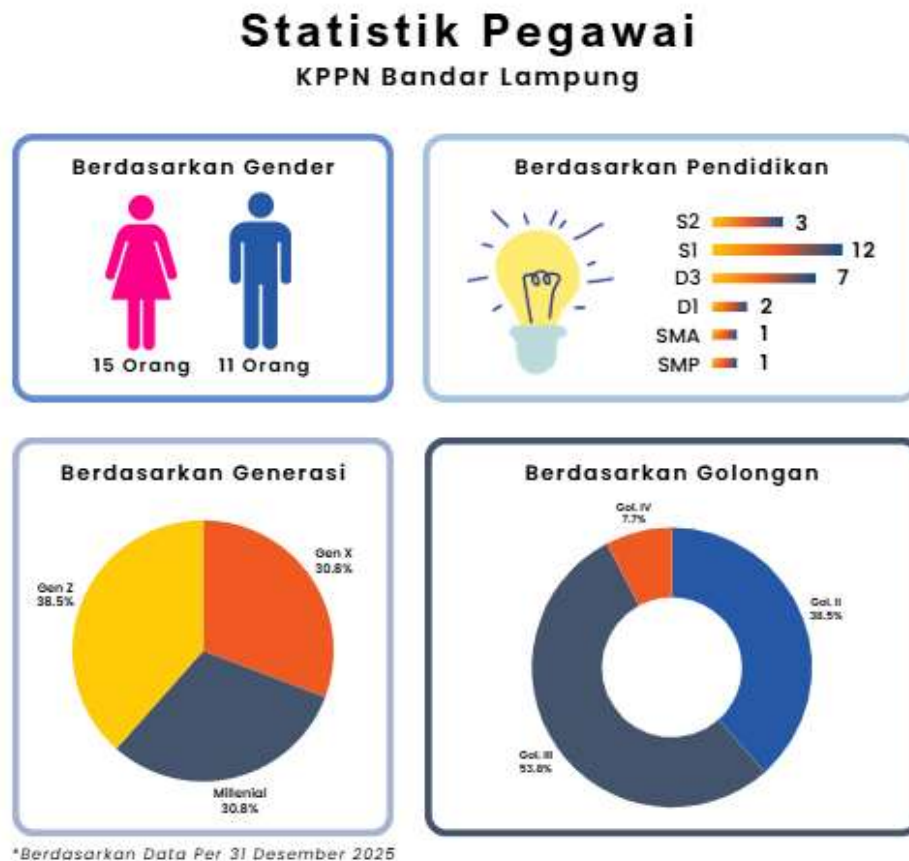
4. Seksi Bank mempunyai tugas melakukan penyelesaian transaksi pencairan dana, penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D), fungsi pengelolaan kas (cash management), penerbitan Daftar Tagihan, pengelolaan rekening pemerintah, penatausahaan penenmaan negara, penyelesaian retur, pengujian permintaan pengembalian penerimaan negara, konfirmasi dan koreksi data transaksi penerimaan, fungsi layanan bantuan (helpdesk) penerimaan negara, monitoring dan evaluasi bank/pos persepsi, pengelolaan dokumen sumber data analisis data Penerimaan Pihak Ketiga (PFK), pembillan dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), supervisi implementasi sistem pengelolaan kas (Cash Management System) pada rekening bendahara, serta monitoring dan evaluasi kredit program.
5. Seksi Verifikasi dan Akuntansi mempunyai tugas melakukan verifikasi dokumen pembayaran, rekonsiliasi data laporan keuangan, penyusunan Laporan Keuangan Kuasa Bendahara Umum Negara (BUN) tingkat Unit Akuntansi Kuasa Bendahara Umum Negara (UAKBUN)-Daerah, pelaporan realisasi dan analisis kinerja anggaran, pembinaan pertanggungjawaban bendahara, rekonsiliasi data rekening pemerintah, penyusunan laporan saldo rekening pemerintah, pencatatan pengesahan hibah langsung dalam bentuk barang, serta penerbitan dokumen pengembalian penerimaan.

Struktur Pegawai

STRUKTUR ORGANISASI KPPN Bandar Lampung



Sumber daya manusia pada KPPN Bandar Lampung sampai dengan 31 Desember 2025 yaitu 26 orang dengan rincian sebagai berikut:



Saat ini status pegawai aktif di KPPN Bandar Lampung adalah 26 orang. Pembagian pegawai di setiap seksinya adalah sebagai berikut:

1. Kepala KPPN Bandar Lampung
2. Subbagian Umum: Kepala Seksi dan 2 Pelaksana (Perempuan dan Laki-Laki)
3. Seksi Pencairan dana: Kepala Seksi dan 7 pelaksana (5 perempuan dan 2 laki-laki)
4. Seksi Bank: Kepala Seksi dan 2 pelaksana (1 perempuan dan 1 laki-laki)
5. Seksi Verifikasi dan Akuntansi: Kepala seksi dan 2 pelaksana (2 Perempuan)

6. Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal: Kepala Seksi dan 2 pelaksana (2 Perempuan).
7. Pejabat Fungsional: 1 Pranata Keuangan dan 4 Pembina Teknis Perbendaharaan negara (3 Perempuan dan 1 Laki-laki).

Berdasarkan data pada PBN Open per tanggal 31 Desember 2025, data Pendidikan pada KPPN Bandar Lampung cukup bervariasi mulai dari Pendidikan tingkat SMP sampai dengan S2. Pada tingkat SMP terdapat 1 orang pegawai, tingkat SMA terdapat 1 Pegawai, tingkat D1 terdapat 2 orang pegawai, tingkat D3 terdapat 7 orang pegawai, tingkat S1 terdapat 12 orang pegawai, dan tingkat S2 terdapat 2 orang pegawai. Pada KPPN Bandar Lampung didominasi oleh pegawai dengan tingkat Pendidikan S1. Jika dilihat dari segi generasi, dari 26 pegawai, generasi Z (1995–2009) cukup mendominasi yaitu 10 orang pegawai dibandingkan generasi Y (1980–1994) dan generasi X (1965–1979) yang masing-masing 8 orang pegawai. Dari segi gender dapat dilihat pada KPPN Bandar Lampung gender perempuan lebih banyak dari gender laki laki yaitu 15 orang pegawai dari 26 pegawai. Berdasarkan golongan, pada KPPN Bandar Lampung mayoritas pegawai dengan golongan III yaitu 14 orang kemudian disusul pegawai golongan II yaitu 10 orang dan golongan IV sejumlah 2 orang.

Mandat dan Peran Strategis

KPPN Bandar Lampung merupakan organisasi eselon III di bawah Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang memberikan pelayanan secara langsung kepada stakeholders terutama di bidang pengelolaan keuangan. Pengelolaan keuangan merupakan salah satu aspek krusial dalam pembangunan negara. Dalam mendukung upaya pembangunan pemerintah ini, KPPN sebagai unit vertikal dari DJPb tidak hanya menjalankan tanggung jawabnya yaitu mengelola anggaran, melakukan pembayaran atas beban APBN, dan menyusun laporan keuangan pemerintah pusat akan tetapi berperan sebagai penasihat keuangan atau sering disebut dengan penugasan sebagai financial advisor.

Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor KEP-32/PB/2024 Tentang Program penguatan peran kantor pelayanan perbendaharaan negara selaku financial advisor, Peran KPPN sebagai financial advisor terdiri dari 3 program FA yaitu:

a. Central Government Advisory

CGA merupakan pelaksanaan advisory dalam pengelolaan anggaran satuan kerja dari sisi perencanaan, pelaksanaan , dan pertanggung jawaban.

b. Local Government Advisory

Pelaksanaan advisory dilakukan karena pada KPPN bandar Lampung terdapat penyaluran dan/atau pengelolaan dana transfer ke daerah. Advisory pengelolaan keuangan daerah yang diberikan meliputi pengelolaan transfer ke daerah, pengelolaan APBD, serta sinkronisasi APBN dan APBD.

c. Special Mission Advisory

Pelaksanaan advisory dalam mendorong kesuksesan program special mission yang memiliki jangkauan kewilayahan. Pada KPPN Bandar Lampung terdapat pengembangan dan pemberdayaan UMKM serta co-location BPDH.

Penguatan UMKM selain melalui financial advisor, juga dengan pengoptimalan sumber daya keuangan agar dapat berdampak luas bagi UMKM. Pada KPPN Bandar Lampung peran strategis yang dilakukan untuk UMKM adalah dengan menjadi administrator penyaluran Pembiayaan UMI dan juga kegiatan UMKM Expo Kemenkeu Satu sebagai bentuk kolaborasi dengan Eselon I Kemenkeu.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 262/PMK.01/2017, bahwa tugas dan fungsi KPPN adalah melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan Bendahara Umum Negara (BUN), Selain peran strategis sebagai financial advisor, KPPN berperan sebagai treasurer dan pengelola fiskal di daerah.

Sebagai treasurer, KPPN berperan dalam mewujudkan profesionalitas pengelola keuangan di daerah melalui fasilitasi pengembangan kompetensi teknis perbendaharaan. KPPN memiliki kapasitas pendorong percepatan output di wilayah kerjanya, melalui mapping progress realiasi anggaran satker. Sebagai treasurer, KPPN memiliki kontrol tata kelola pelaksanaan anggaran di daerah yang efektif efisien untuk capaian belanja yang berkualitas melalui analisis review belanja satker. Dan KPPN juga merupakan mitra kerja strategis bagi satker K/L dan pemda, serta masyarakat khususnya dalam pelaksanaan APBN, penyusunan laporan keuangan, penyaluran transfer ke daerah dan pemberdayaan UMKM.

Sebagai pengelola fiskal di daerah, KPPN berperan dalam akselerasi pembangunan infrastruktur, pemantapan reformasi birokrasi dan regulasi, sebagai salah satu strategi untuk menuju transformasi ekonomi yang inklusif berkelanjutan di tahun 2003. KPPN hadir untuk mendukung pemulihan ekonomi

dan reformasi struktural di tahun 2022. Memperkuat langkah kolaboratif dalam mendorong ekonomi daerah antara lain melalui penataan dan pemberdayaan ekonomi mikro dan menengah di wilayah kerjanya, baik dalam skema Kemenkeu Satu maupun bersinergi bersama pimpinan daerah.

Sebagai pengelola fiskal, KPPN bersama dengan instansi vertikal Kemenkeu lainnya di daerah memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah melalui instrumen penerimaan, belanja, pembiayaan, dan pendampingan kepada pmda.

Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Tahun 2025

Transformasi kelembagaan yang telah dijalankan oleh KPPN Bandar Lampung pada Tahun 2025 berkolaborasi dengan Kantor Vertika Direktorat Jenderal Perbendaharaan Lingkup Provinsi Lampung. Sesuai dengan Nota Dinas Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Lampung Nomor ND-1001/WPB.08/2025 hal Penyampaian Laporan Duta Transformasi BI Kantor Wilayah DJPb Provinsi Lampung tanggal 15 Desember 2025, sebagai bentuk transformasi kelembagaan, Kantor Lingkup Kanwil DJPb Provinsi Lampung telah dilaksanakan proyek aktivitas altruisme berupa program Relawan Trefa yang dilaksanakan oleh Tim duta Transformasi Knawil DJPb Provinsi lampung dari Bulan Desember tahun 2024. Relawan trefa ini terdiri dari pegawai lingkup Kanwil DJPb Provinsi Lampung dan juga beberapa mahasiswa lingkup provinsi Lampung mulai dari Universitas Lampung, UIN Raden Intan Lampung, Universitas Terbuka, dan Institut Teknologi Sumatera. Relawan trefa merupakan jembatan komunikasi yang memiliki nilai lebih dari sifatnya yang pro sosial, tanpa pamrih dan niat yang tulus serta menggunakan pilihan gaya komunikasi yang dapat lebih diterima oleh publik sehingga amplifikasi kebermanfaatan dari program-program pemerintah tersebut dapat diterima lebih baik. Proyek Duta Transformasi “ Relawan Trefa+”

memiliki tujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran masyarakat, membangun partisipasi aktif masyarakat, memperkuat fungsi DJPb, menciptakan kanal komunikasi dua arah, memerangi disinformasi dan hoaks, menjadi jembatan komunikasi dengan Gen z terkait kebijakan efisiensi belanja, dan meningkatkan kepercayaan public terhadap Kanwil DJPb Provinsi Lampung. Dalam mendukung proyek duta transformasi Relawan Trefa+”, telah dilaksanakan kegiatan “Penguatan Simplifikasi Informasi” yang telah dilaksanakan pada 26 Agustus 2025 di KPPN Bandar Lampung sebagai bentuk peningkatan kompetensi pegawai dan Relawan Trefa untuk menyampaikan informasi di media social agar lebih mudah diterima dan dipahami oleh masyarakat luas dengan kolaborasi dengan Pranata Kehumasan Kanwil DJPb Provinsi Lampung.

Dalam hal mewujudkan reformasi birokrasi pada KPPN Bandar Lampung sesuai dengan Nota Dinas Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor ND-18/PB/PB.1/2025 hal Penetapan Unit Kerja Peserta Penilaian ZI Menuju WBBM di Lingkungan DJPb Tahun 2025 tanggal 3 Februari 2025, KPPN Bandar Lampung ditetapkan sebagai peserta penilaian ZI menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani(WBBM) di lingkungan DJPb Tahun 2025. KPPN Bandar Lampung berkomitmen untuk melaksanakan keberlangsung program WBBM yang bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, transparan, efektif, dan melayani masyarakat dengan baik.

Sistematika Laporan

Sistematika Penyajian LAKIN KPPN Bandar Lampung Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issues) yang sedang dihadapi organisasi

2. Bab II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun 2025 yang terdiri dari:

- a. Perencanaan strategis
- b. Perjanjian kinerja tahun 2025
- c. Penyusunan perjanjian kinerja tahun 2026

3. Bab III Akuntabilitas Kinerja

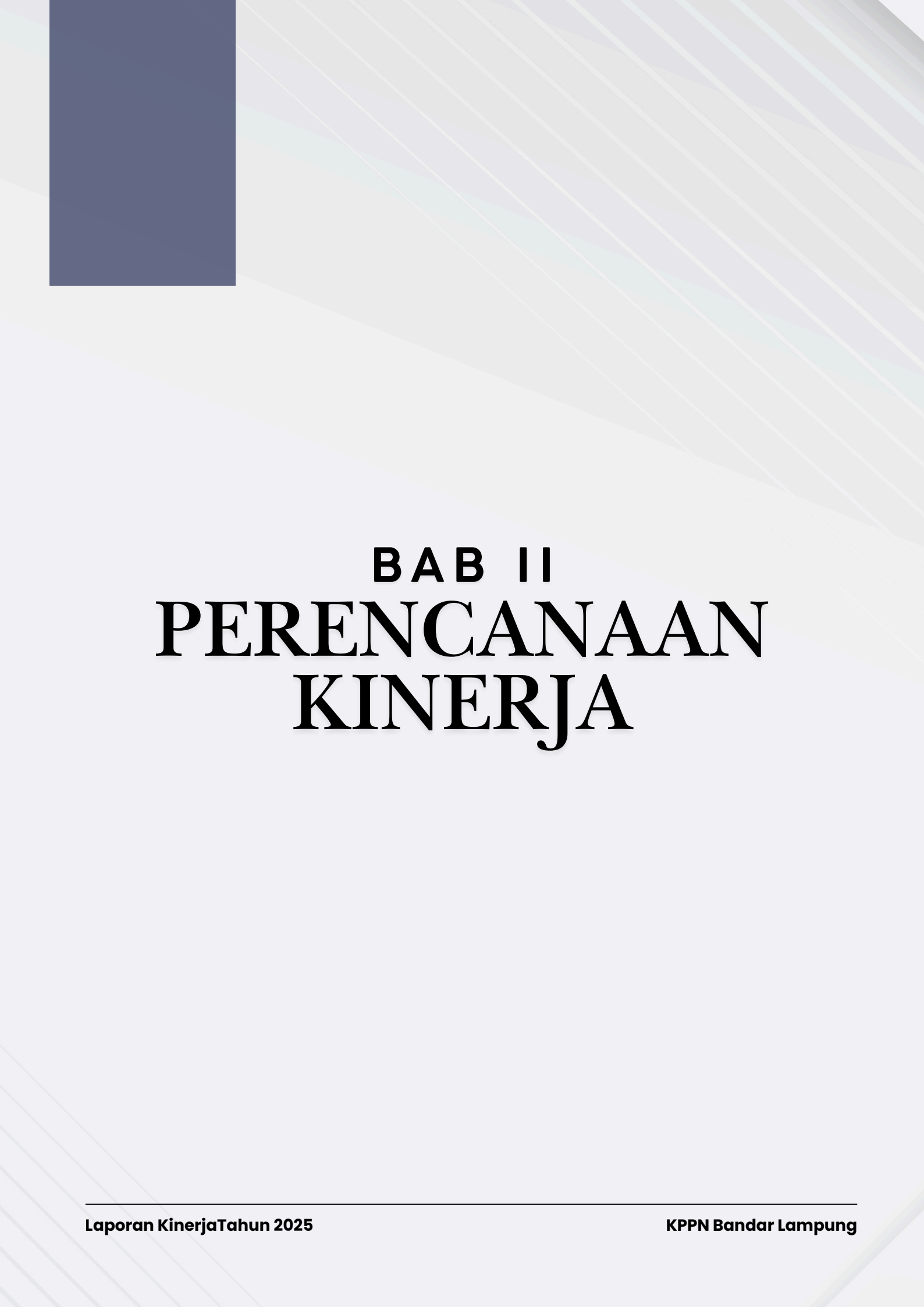
Pada bab ini diuraikan performa kinerja KPPN Bandar Lampung pada tahun 2025 yang terdiri dari:

- a. Capaian organisasi
- b. Realisasi anggaran
- c. Efisiensi penggunaan sumber daya
- d. Kinerja lain-lain
- e. Evaluasi dan peningkatan akuntabilitas kinerja

4. Bab IV Penutup

Pada bab ini terdapat penguraian simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah mendatang yang akan dilakukan organisasi dalam peningkatan kinerja.

5. Lampiran



BAB II

PERENCANAAN

KINERJA

Bab II Perencanaan Kinerja

Perencanaan Strategis

Dalam menjalankan amanat yang tercantum pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 70 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan, Direktorat Jenderal Perbendaharaan diamanatkan untuk menyelenggarakan pengelolaan perbendaharaan negara secara profesional, akuntabel, dan berkelanjutan guna memastikan pelaksanaan APBN yang efektif, efisien, tepat waktu, dan berdampak nyata terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional. Amanat tersebut dijabarkan dalam beberapa focus utama yaitu Menjamin kualitas pelaksanaan belanja negara, mengelola kas negara secara pruden dan andal, mendorong akuntabilitas dan kualitas laporan keuangan pemerintah, memperkuat peran perbendaharaan sebagai strategic partner pembangunan, dan mendorong transformasi digital dan penguatan tata Kelola perbendaharaan. KPPN Bandar Lampung sebagai kantor vertikal dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) turut serta dalam pengimplementasian rencana strategis tersebut.

Dalam mendukung prioritas nasional, DJPb yang berkaitan dengan peningkatan kualitas belanja negara, pengelolaan pembiayaan, serta penguatan tata Kelola fiscal dan pembangunan. Pada level KPPN, dalam hal mendukung prioritas nasional dilakukan melalui pengawalan pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara agar tersalurkan secara tepat waktu, tepat sasaran, dan akuntabel. KPPN memastikan kelancaran penyaluran belanja pemerintah pusat serta Transfer ke Daerah dan Dana Desa dalam rangka mendukung pembangunan infrastruktur, peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan dan kesehatan, penguatan hilirisasi dan industri

berbasis sumber daya alam, pemerataan pembangunan wilayah, serta pengentasan kemiskinan. Selain itu, KPPN berkontribusi dalam penguatan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan melalui penerapan sistem perbendaharaan berbasis digital, penguatan pengendalian intern, peningkatan kualitas laporan keuangan pemerintah, serta penyelenggaraan layanan perbendaharaan yang profesional, transparan, dan berintegritas kepada satuan kerja dan pemerintah daerah.

Visi dari DJPb pada tahun 2025 – 2029 yang kemudian menjadi visi dari KPPN Bandar Lampung adalah Menjadi Pengelola Perbendaharaan Negara yang Profesional, Modern, Adaptif, Terpercaya dan Berorientasi pada Pelayanan Prima untuk Mendukung Pertumbuhan Ekonomi yang Berkelanjutan dalam rangka Mencapai Visi Kementerian Keuangan.

Dalam rangka mendukung visi DJPb, DJPb memiliki misi sebagai berikut:

1. Mendukung pelaksanaan APBN yang efisien, efektif, berkualitas, terarah, transparan, akuntabel, dan berdampak;
2. Mewujudkan pengelolaan kas negara yang modern, kredibel, dan berkelanjutan;
3. Mewujudkan pertanggungjawaban keuangan negara melalui pelaporan keuangan pemerintah yang akuntabel, transparan, dan kredibel;
4. Mewujudkan tata kelola investasi pemerintah dan pemberian pinjaman yang strategis, inklusif, dan berkelanjutan;
5. Mewujudkan tata kelola keuangan BLU yang inovatif, akuntabel, dan berdampak;
6. Mewujudkan tata kelola sumber daya, proses bisnis, serta sistem teknologi informasi perbendaharaan yang digital, adaptif, dan terintegrasi.

Sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Ditjen Perbendaharaan Tahun 2025–2029, tujuan KPPN Bandar Lampung untuk tahun 2025 dapat dikelompokkan dalam 7 (tujuh) tema pokok dengan tujuan strategis yang jelas dan terukur sebagai berikut:

1. Perbendaharaan Negara yang efisien dan akuntabel
 - a. Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L dengan target indeks 3 (skala 4)
 - b. Indeks Kualitas LK Kuasa BUN KPPN dengan target indeks 4 (skala 5)
2. Dukungan manajemen yang efektif
 - a. Indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan KPPN dengan target indeks 4 (skala 5)
 - b. Tingkat implementasi penajaman tugas Financial Advisory dengan target 81%
3. Pelaksanaan anggaran yang optimal
 - a. Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN dengan target indeks 4 (skala 5)
 - b. Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan dengan target indeks 4 (skala 5)
4. Pengelolaan kas yang prudent, efektif dan efisien
 - a. Persentase akurasi perencanaan kas dengan target 82%
 - b. Indeks kualitas penyelesaian SP2D dengan target 4 (skala 5)
5. Pertanggungjawaban keuangan negara yang akuntabel
 - a. Indeks kualitas Laporan Pertanggungjawaban Bendahara K/L dengan target indeks 3 (skala 4)
6. Pengelolaan organisasi dan SDM yang adaptif serta pengendalian internal yang efektif
 - a. Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi dengan target 100%
 - b. Nilai kualitas pengelolaan SDM dengan target 100

- c. Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal dengan target 86

7. Pengelolaan keuangan yang akuntabel, BMN yang produktif serta teknologi dan informasi yang berkualitas

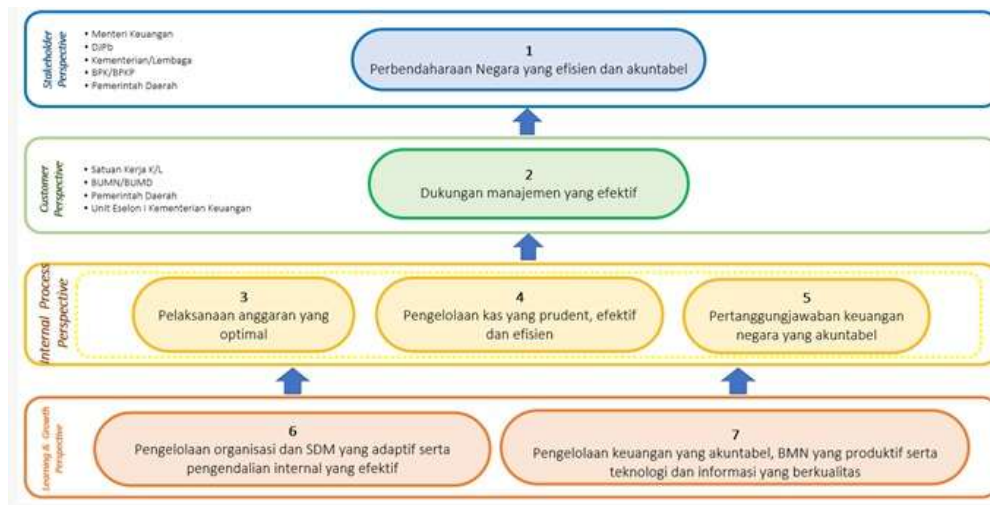
- a. Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN dengan target 100
- b. Persentase Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan dengan target 100
- c. Nilai Kinerja TIK KPPN dengan target 80

Berdasarkan peta strategis yang telah disusun pada tahun 2025, Diketahui rencana kerja (renja) tahun 2025 pada unit kerja KPPN yaitu Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi dengan target renja 100, nilai kualitas pengelolaan SDM dengan target renja 96, dan persentase kualitas pengelolaan BMN dan pengadaan dengan target renja 84,1. Hal ini selaras dengan peta strategis yang telah disusun oleh KPPN Bandar Lampung pada tahun 2025.

Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perjanjian kinerja tahun 2025 yang merupakan kontrak kinerja Kepala KPPN Bandar Lampung tahun 2025, kontrak kinerja tersebut dijabarkan menjadi 7 (Tujuh) sasaran strategis dengan 15 (lima belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terangkum dalam peta strategi KPPN Bandar Lampung tahun 2025. Peta strategi tersebut dapat ditunjukkan dengan gambar berikut:

Peta strategi



Peta strategi tersebut dapat dilihat berdasarkan 4 (empat) perspektif, yaitu:

1) Stakeholders Perspective

Perspektif ini mencakup sasaran strategis yang ingin diwujudkan organisasi untuk memenuhi harapan sehingga dinilai berhasil dari sudut pandang stakeholder (pemangku kepentingan). Stakeholder adalah pihak internal dan eksternal yang secara langsung atau tidak langsung memiliki kepentingan atas output atau outcome dari suatu organisasi, tetapi tidak menggunakan layanan organisasi secara langsung. Sasaran strategi yang masuk ke dalam perspektif ini adalah Perbendaharaan Negara yang optimal.

2) Customer Perspective

Perspektif ini mencakup sasaran strategis yang ingin diwujudkan organisasi untuk memenuhi harapan customer (pengguna layanan) dan/atau harapan organisasi terhadap customer. Customer merupakan pihak luar yang terkait langsung dengan pelayanan suatu organisasi. Sasaran strategi yang masuk ke dalam perspektif ini adalah Dukungan manajemen yang efektif.

3) Internal Process Perspective

Perspektif ini mencakup sasaran strategis yang ingin diwujudkan melalui rangkaian proses yang dikelola organisasi dalam memberikan layanan dan menciptakan nilai bagi stakeholder dan customer (value chain). Sasaran strategi yang masuk ke dalam perspektif ini adalah Komunikasi, edukasi dan standardisasi yang berkesinambungan, Pengelolaan pengeluaran Negara yang prudent, efektif dan efisien, Pelaksanaan anggaran yang optimal, dan Pertanggungjawaban keuangan negara yang akuntabel.

4) Learning and Growth Perspective

Perspektif ini mencakup sasaran strategis berupa kondisi ideal atas sumber daya internal organisasi yang ingin diwujudkan atau yang seharusnya dimiliki oleh organisasi untuk menjalankan proses bisnis guna menghasilkan output atau outcome organisasi yang sesuai dengan harapan customer dan stakeholder. Sasaran strategi yang masuk ke dalam perspektif ini adalah Penguatan tata kelola dan budaya kerja dalam ekosistem kolaboratif, Pengelolaan organisasi dan SDM yang adaptif, dan Pengelolaan keuangan dan BMN yang akuntabel.

Pada tahun 2025, terdapat 7 (Tujuh) sasaran strategis yang terdiri atas 15 (Lima belas) Indikator Kinerja Utama yang masing-masing targetnya sebagaimana ditunjukkan pada tabel:

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja		Target
1	Perbendaharaan Negara yang efisien dan akuntabel	1a-N	Indeks Kualitas LK Kuasa BUN KPPN	4 (Skala 5)
		1b-CP	Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L	3 (Skala 4)
2	Dukungan manajemen yang efektif	2a-N	Indeks kepuasan terhadap layanan KPPN	4 (skala 5)
		2b-N	Tingkat implementasi penajaman	81%

		tugas	
		Financial Advisory	
3	Pelaksanaan Anggaran yang optimal	3a-N Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan	4 (skala 5)
		3b-CP Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN	4 (Skala 5)
4	Pengelolaan kas yang prudent, efektif dan efisien	4a-N Indeks kualitas penyelesaian SP2D	4 (skala 5)
		4b-CP Persentase akurasi perencanaan kas	82%
5	Pertanggungjawaban keuangan negara yang akuntabel	5a-N Indeks Kualitas LPJ Bendahara Satker K/L	3 (skala 4)
6	Pengelolaan organisasi dan SDM yang adaptif serta pengendalian internal yang efektif	6a-N Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi	100%
		6b-N Nilai Evaluasi Pelaksanaan Tugas Kepatuhan Internal	80
		6c-N Nilai kualitas pengelolaan SDM	100
7	Pengelolaan keuangan yang akuntabel, BMN yang produktif serta teknologi dan informasi yang berkualitas	7a-N Persentase Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan	100%
		7b-N Nilai Kinerja TIK KPPN	80
		7c-CP Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN	100

Dalam upaya mencapai kinerja tersebut yang tertuang dalam 7 (Tujuh) sasaran strategis pada kontrak kinerja tahun 2025 maka dibutuhkan adanya pendanaan sebagai dukungan untuk mewujudkan kinerja organisasi. Berikut pendanaan kegiatan untuk mendukung pencapaian sasaran strategi:

Program/Kegiatan 2025	Anggaran
Program: Program Pengelolaan Perbendaharaan, Kekayaan Negara dan Risiko	Rp260,230,000

Kegiatan	
1. Komunikasi, Edukasi, dan Standardisasi	Rp222,124,000
2. Monev Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko	Rp27,090,000
3. Pengelolaan Kas dan Pembiayaan Negara	Rp8,176,000
4. Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Negara	Rp2,840,000
Program:	
Program Dukungan Manajemen	Rp1,601,765,000
Kegiatan	
1. Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	Rp1,187,585,000
2. Pengelolaan komunikasi dan informasi publik	Rp11,560,000
3. Pengelolaan Organisasi dan SDM	Rp402,620,000

Berdasarkan Nota Dinas Sekretaris Direktorat Jenderal Perbendaharaan Nomor ND-2167/PB.1/2025 tentang Manajemen Kinerja Periode Triwulan II Tahun 2025 di Lingkungan Kantor Vertikal DJPb, DJPb melakukan beberapa penyesuaian pada perjanjian kinerja seluruh unit vertikal di bawah DJPb, penyesuaian pada tingkat Kepala KPPN adalah adanya penyesuaian manual IKU pada IKU Indeks Kualitas Penyelesaian SP2D yang merupakan penyesuaian atas dampak implementasi PPR terpusat kemudian penyesuaian lainnya terdapat pada manual IKU Indeks Kepuasan Terhadap Layanan KPPN terkait dengan survei kepuasan layanan yang saat ini sudah terpusat.

Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2026

Perjanjian Kinerja tahun 2026 disusun dengan mempertimbangkan Rencana strategis, prioritas nasional maupun dalam rencana kerja/RKA tahun 2026 dan perubahan organisasi. Pada pemerintahan yang baru terdapat perubahan organisasi pada Kementerian Keuangan yang juga terjadi pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Substansi perjanjian kinerja tentunya harus adaptif terhadap perubahan organisasi yang terjadi namun tetap fokus pada prioritas nasional.

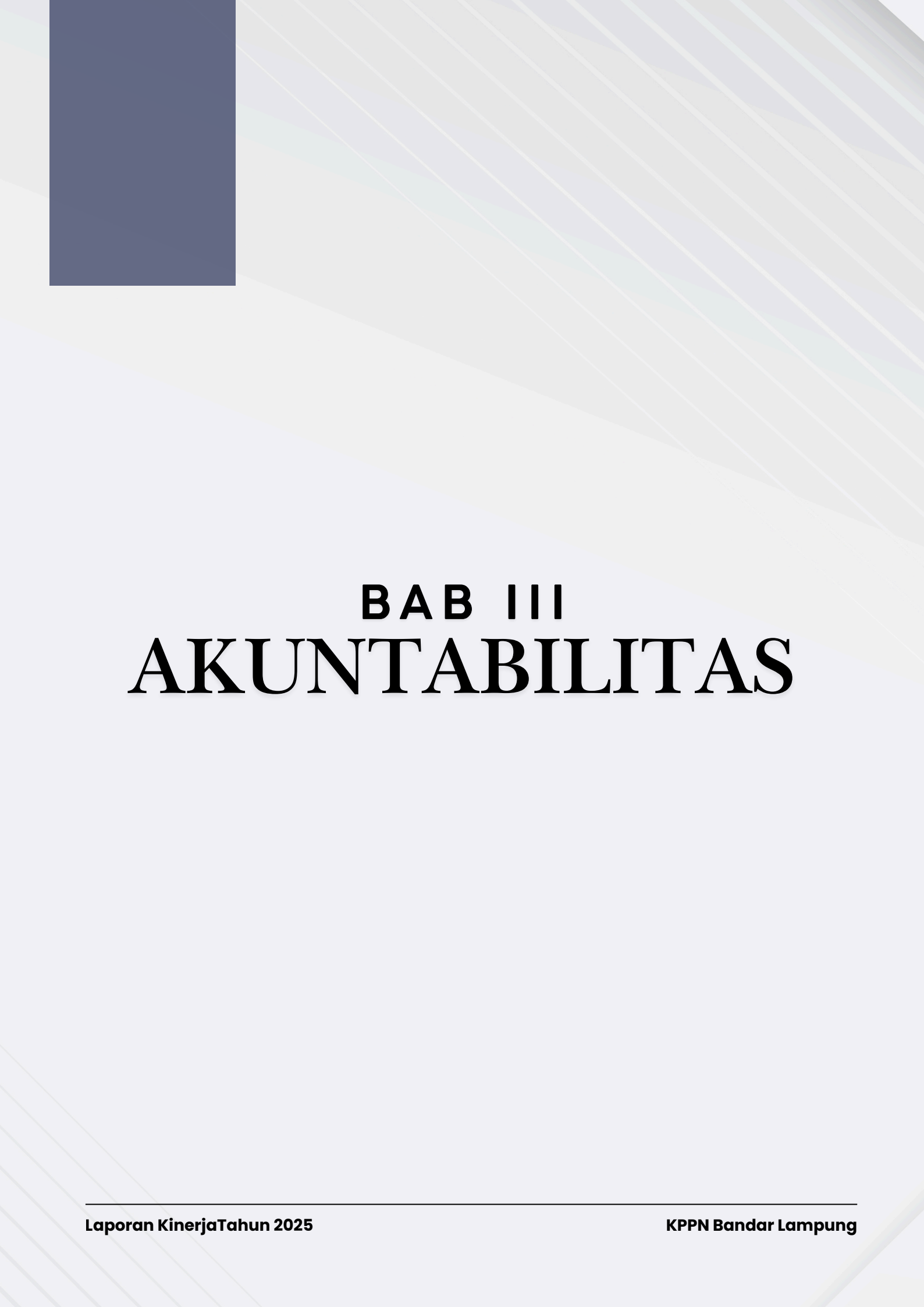
Indikator Kinerja Utama (IKU) pada kontrak kinerja mengalami perubahan-perubahan dari tahun – tahun sebelumnya bahkan di tahun berkenaan yaitu tahun 2026, Kontrak kinerja atau lebih spesifiknya pada IKU di dalamnya mengalami perubahan atau addendum. Perubahan di antaranya terjadi pada nama IKU, manual IKU, target IKU, dan trajectory IKU.

Berdasarkan Nota Dinas Sekretaris Direktorat Jenderal Perbendaharaan Nomor ND-3721/PB.1/2025 hal Permintaan Masukan atas Refinement Referensi Identifikasi Risiko Kanwil DJPb dan KPPN Tahun 2026, telah disusun Konsep IKU tahun 2026 dengan rincian sebagai berikut:

Konsep IKU Kemenkeu Three pada KPPN Tahun 2026

Sasaran Strategis	Nama IKU	Komponen	Unit in charge
Perbendaharaan Negara yang efisien dan akuntabel	Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L	1. Nilai IKPA 2. Jumlah satker yang mendapatkan nilai IKPA di atas 89	Seksi MSKI
Dukungan manajemen yang efektif	Indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan KPPN	1. kepuasan layanan (E-SKPL, laporan) 2. Edukom 3. HAI CSO	Seksi PD, Seksi Bank, Seksi MSKI dan Seksi Vera
	Tingkat implementasi penajaman tugas Financial Advisory	1. Persiapan (penetapan SK) 2. Implementasi (nilai CG, LG, SM)	Seksi Bank, MSKI,
Pelaksanaan anggaran yang optimal	Nilai kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah	1. Syarat 2. Proyeksi 3. SPP/SPM 4. Monev 5. LK-UAKPA 6. Realisasi	Seksi Bank dan Seksi Vera
	Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan	1. Digipay 2. CMS 3. KKP	Seksi MSKI
Pengelolaan pengeluaran negara yang <i>prudent</i> , efektif dan efisien	Indeks kualitas penyelesaian SP2D dan Akurasi Perencanaan Kas	1. SP2D 1 jam 2. akurasi penyaluran SP2D 3. kecepatan penyelesaian retur SP2D 4. renkas 5. penyelesaian SPM	Seksi PD, MSKI dan Vera
Pertanggungjawaban keuangan negara yang akuntabel	Indeks kualitas Laporan Pertanggungjawaban Bendahara K/L	1. Ketepatan waktu satker menyampaikan LPJ	Seksi Vera

		2. Ketepatan waktu KPPN memverifikasi dan validasi 3. Penyusunan LK UAKPA	
Pengelolaan Organisasi dan SDM yang adaptif serta pengendalian internal yang efektif	Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi	1. Kinerja (SFO, kinerja organisasi dan pegawai) 2. LHPS 3. penyelesaian rekomendasi LHPS	Subbagian Umum
	Tingkat kualitas pengelolaan SDM	1. LO 2. Bintal	Subbagian Umum
	Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal	Penilaian tugas KI	Seksi MSKI
Pengelolaan keuangan yang akuntabel, BMN yang produktif serta teknologi dan informasi yang berkualitas	Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN	1. IKKPA (IKPA, SMART) 2. LK UAKPA UAKPB	Subbagian Umum
	Persentase kualitas pengelolaan BMN dan Pengadaan	1. Pengelolaan aset 2. Pengelolaan pengadaan 3. penggunaan PDN 4. pengelolaan arsip	Subbagian Umum
	Nilai Kinerja TIK KPPN	Penilaian manajemen keamanan informasi, validitas data span	Subbagian Umum



BAB III

AKUNTABILITAS

BAB III Akuntabilitas Kinerja

Capaian Organisasi

I. Perbandingan Nilai Kinerja Organisasi Selama 5 Tahun Terakhir (2021-2025)

Capaian Kinerja Organisasi KPPN Bandar Lampung Tahun 2025 disajikan pada tabel dibawah :

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen
1	Perbendaharaan Negara yang efisien dan akuntabel	1a-N Indeks Kualitas LK Kuasa BUN KPPN	4 (Skala 5)	3,5	116,67%
		1b-CP Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L	3 (Skala 4)	5	120%
2	Dukungan manajemen yang efektif	2a-N Indeks kepuasan terhadap layanan KPPN	4 (skala 5)	5	120%
		2b-N Tingkat implementasi penajaman tugas Financial Advisory	81%	100%	120%
3	Pelaksanaan Anggaran yang optimal	3a-N Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan	4 (skala 5)	4,83	120%
		3b-CP Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN	4 (Skala 5)	5	120%
4	Pengelolaan kas yang prudent, efektif dan efisien	4a-N Indeks kualitas penyelesaian SP2D	4 (skala 5)	5	120%
		4b-CP Persentase akurasi perencanaan kas	82%	99,71%	120%
5	Pertanggungjawaban keuangan negara yang akuntabel	5a-N Indeks Kualitas LPJ Bendahara Satker K/L	3 (skala 4)	4	120%
6	Pengelolaan organisasi dan SDM	6a-N Tingkat kualitas pengelolaan kinerja	100%	110,76%	110,76%

	yang adaptif serta pengendalian internal yang efektif	organisasi			
		6b-N Nilai Evaluasi Pelaksanaan Tugas Ketaatan Internal	80	98,3	120%
		6c-N Nilai kualitas pengelolaan SDM	100	118,4	118,4%
7	Pengelolaan keuangan yang akuntabel, BMN yang produktif serta teknologi dan informasi yang berkualitas	7a-N Persentase Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan	100%	120%	120%
		7b-N Nilai Kinerja TIK KPPN	80	85	120%
		7c-CP Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN	100	120	120%

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 300/KMK.01/2022 Tentang Manajemen Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan, Nilai Kinerja Organisasi merupakan nilai keseluruhan capaian IKU suatu organisasi yang ditetapkan dalam PK (perjanjian kinerja) dengan memperhatikan bobot IKU dan bobot perspektif. Tahapan perhitungan NKO (Nilai Kinerja Organisasi) dimulai dengan identifikasi raw data, menghitung realisasi IKU, indeks capaian IKU, nilai sasaran strategis, nilai perspektif, hingga mendapat nilai NKO. Berikut merupakan perbandingan NKO KPPN Bandar Lampung selama 5 tahun terakhir (2021-2025) berdasarkan data dari aplikasi Intense:



Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa Nilai Kinerja Organisasi KPPN Bandar Lampung selama 5 Tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan. Tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 NKO KPPN Bandar Lampung mengalami penurunan yaitu dari tahun 2021 ke 2022 turun sebesar 0,16 yaitu dari 107,01 menjadi 106,85. Setelah mengalami penurunan NKO KPPN Bandar Lampung berhasil meningkatkan NKO pada tahun 2023 dan 2024. Kenaikan NKO pada 2023 dibandingkan 2022 naik cukup signifikan yaitu sebesar 4,51, peningkatan cukup signifikan juga dapat dilihat pada tahun 2023 ke 2024 yaitu 5,35. Pada tahun 2024 ke 2025 terdapat kenaikan NKO juga dari 116,71 menjadi 118,97 yang mana mengalami kenaikan sebesar 2,26. Peningkatan tertinggi terjadi pada periode 2023 – 2024 dan penurunan hanya terjadi pada periode 2021– 2022.

II. Perbandingan Nilai Kinerja Setiap Perspektif Selama 5 Tahun Terakhir (2021- 2025)

Perhitungan NKO saat ini sudah otomatis melalui aplikasi Intense dengan menginput seluruh realisasi setiap IKU sesuai dengan formula yang sudah ditetapkan dan bobot yang sudah disesuaikan. Berikut merupakan rincian Nilai Kinerja Organisasi pada tahun 2025:

Rekapitulasi Nilai Perspektif NKO Tahun 2025

Perspektif	Nilai Perspektif	Bobot Perspektif	Nilai Perspektif x Bobot Perspektif
Stakeholder	118,08	30%	33,42
Customer	120	20%	24
Internal Process	120	25%	30
Learning and Growth	118,20	25%	29,55
Nilai Kinerja Organisasi			118,97

Berikut adalah nilai kinerja untuk setiap perspektif dari tahun 2021 – 2024:

Rekapitulasi Nilai Perspektif NKO Tahun 2024

Perspektif	Nilai Perspektif	Bobot Perspektif	Nilai Perspektif x Bobot Perspektif
Stakeholder	113,38	30%	34,01
Customer	120	20%	24
Internal Process	118,67	25%	29,67
Learning and Growth	116,12	25%	29,30
Nilai Kinerja Organisasi			116,71

Rekapitulasi Nilai Perspektif NKO Tahun 2023

Perspektif	Nilai Perspektif	Bobot Perspektif	Nilai Perspektif x Bobot Perspektif
Stakeholder	112,46	30%	33,74
Customer	104,18	20%	20,84
Internal Process	113,29	25%	28,32
Learning and Growth	113,84	25%	28,46
Nilai Kinerja Organisasi			111,36

Rekapitulasi Nilai Perspektif NKO Tahun 2022

Perspektif	Nilai Perspektif	Bobot Perspektif	Nilai Perspektif x Bobot Perspektif
Stakeholder	103,21	30%	30,96
Customer	103,44	20%	20,69
Internal Process	109,49	25%	27,37
Learning and Growth	111,30	25%	27,83
Nilai Kinerja Organisasi			106,85

Rekapitulasi Nilai Perspektif NKO Tahun 2021

Perspektif	Nilai Perspektif	Bobot Perspektif	Nilai Perspektif x Bobot Perspektif
Stakeholder	105,72	30%	31,72
Customer	102,16	20%	20,43
Internal Process	107,60	25%	26,90
Learning and Growth	111,83	25%	27,96
Nilai Kinerja Organisasi			107,01

III. Nilai Kinerja Organisasi (NKO) KPPN Bandar Lampung

Periode s.d. Bulan Desember Tahun 2025

Kode SS/IKU	Sasaran Strategis/IKU	Target	Realisasi	Pol	V/C*	Bobot	Bobot Tertimbang	Indeks Capaian IKU/NSS/Np
Stakeholder (30.00)								118.08
Perbendaharaan Negara yang efisien dan akuntabel								118.08
1a-CP	Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L	3.00	3.50	Maximize	Proxy Low	19.00%	57.58%	116.67
1b-N	Indeks Kualitas LK Kuasa BUN KPPN	4.00	5.00	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	42.42%	120.00
Customer (20.00)								120.00
Dukungan manajemen yang efektif								120.00
2a-N	Indeks kepuasan terhadap layanan KPPN	4.00	5.00	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	50.00%	120.00
2b-N	Tingkat implementasi penajaman tugas Financial Advisory	81.00	100.00	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	50.00%	120.00
Internal Process (25.00)								120.00
Pelaksanaan anggaran yang optimal								120.00
3a-CP	Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN	4.00	5.00	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	50.00%	120.00
3b-N	Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan	4.00	4.83	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	50.00%	120.00
Pengelolaan kas yang prudent, efektif dan efisien								120.00
4a-CP	Persentase akurasi perencanaan kas	82.00	99.37	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	50.00%	120.00
4b-N	Indeks kualitas penyelesaian SP2D	4.00	5.00	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	50.00%	120.00
Pertanggungjawaban keuangan negara yang akuntabel								120.00
5a-N	Indeks Kualitas LPJ Bendahara Satker K/L	3.00	4.00	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	100.00%	120.00
Learning and Growth (25.00)								118.20
Pengelolaan organisasi dan SDM yang adaptif serta pengendalian internal yang efektif								116.39
6a-N	Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi	100.00	110.76	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	33.33%	110.76
6b-N	Nilai kualitas pengelolaan SDM	100.00	118.40	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	33.33%	118.40
6c-N	Nilai Evaluasi Pelaksanaan Tugas Kepatuhan Internal	80.00	98.30	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	33.33%	120.00
Pengelolaan keuangan dan BMN yang akuntabel								120.00
7a-CP	Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN	100.00	120.00	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	33.33%	120.00
7b-N	Persentase Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan	100.00	120.00	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	33.33%	120.00
7c-N	Nilai Kinerja TIK KPPN	80.00	96.25	Maximize	Proxy Moderate	14.00%	33.33%	120.00
NILAI KINERJA ORGANISASI								118.97

IV. Penjelasan Sasaran Strategis pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025

1. Perbendaharaan Negara yang efisien dan akuntabel

- Definisi

Perbendaharaan negara yang efisien dan akuntabel diwujudkan melalui pengelolaan kas, pelaksanaan anggaran, dan penyaluran dana yang tepat waktu, tepat jumlah, dan tepat sasaran dengan biaya yang minimal serta risiko yang terkelola. Efisiensi dalam pengelolaan perbendaharaan dilakukan dengan mendorong percepatan pelaksanaan anggaran, optimalisasi likuiditas kas negara, serta penerapan proses bisnis yang sederhana dan berbasis teknologi informasi. Akuntabilitas dijaga melalui pengawasan internal yang kuat, pelaporan keuangan yang andal, serta kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, DJPb berperan dalam mendukung pelaksanaan APBN secara efektif dan efisien untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

- Capaian

Pada sasaran strategis ini terdapat 2 IKU yang masuk kedalamnya yaitu Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L dan Indeks kualitas LK Kuasa BUN KPPN. Capaian target pada 2025 adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Nilai Kinerja
1	Perbendaharaan negara yang efisien dan akuntabel	Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L	3	3,5	116,67	118,08
2		Indeks kualitas LK Kuasa BUN KPPN	4	5	120	

Penjelasan lebih lanjut terkait dua IKU penyusun sasaran strategis di atas adalah sebagai berikut:

I. Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L

a) Definisi IKU

Untuk mendorong kinerja pelaksanaan anggaran yang lebih berkualitas, perlu didorong agar seluruh Satker mencapai target IKPA yang telah ditetapkan sehingga menjadi concern bagi K/L. Kinerja pelaksanaan anggaran K/L tidak hanya diukur dari agregasi IKPA namun termasuk di dalamnya seberapa banyak Satker yang dapat mencapai target nilai IKPA.

Dalam rangka memonitor perkembangan upaya peningkatan kualitas pelaksanaan anggaran Satker, diperlukan suatu alat penilaian kualitas/kinerja yang sekaligus dapat berperan sebagai katalis perubahan perilaku dan pola pikir Satker dalam pelaksanaan anggaran.

Sehubungan dengan hal tersebut dan sesuai Pasal 248 PMK 62/2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, evaluasi atas kinerja pelaksanaan anggaran dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pelaksanaan anggaran (IKPA). Kualitas kinerja pelaksanaan anggaran satker diukur paling sedikit atas 3 (tiga) aspek, yaitu:

- a. kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran;
- b. kualitas implementasi pelaksanaan anggaran; dan
- c. kualitas hasil pelaksanaan anggaran.

Rincian variabel/indikator, tata cara dan bobot perhitungan untuk setiap aspek diatur dalam ketentuan mengenai Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian.

Perhitungan nilai IKPA K/L dilaksanakan berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan nomor PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk Teknis Penilaian IKPA Belanja K/L.

Nilai IKPA pada Aplikasi OM-SPAN dihitung berdasarkan data transaksi pelaksanaan anggaran pada seluruh indikator kinerja K/L yang diambil dari Aplikasi SPAN dan SAKTI.

Dihitung dengan formula yang ditetapkan dalam Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian.

b) Formula IKU

Perhitungan capaian IKU menggunakan formula sebagai berikut: **Indeks Kualitas IKU Nilai IKPA K/L = (70% x Nilai IKPA sebagai BUN) + (30% x Nilai Jumlah Satker dengan Predikat Minimal Baik (≥ 89))**

- **Komponen Lama:**

Nilai IKPA sebagai BUN = Merupakan nilai IKPA unit sebagai BUN, yang terdapat pada MonevPA, Aplikasi OMSPAN.

- **Komponen Baru:**

Contoh:

- Jumlah Satker KPPN A = 200 Satker.
- Jumlah Satker dengan nilai IKPA minimal 89 = 150 Satker.
- Nilai Jumlah Satker dengan Predikat Minimal Baik = $150 \text{ Satker} / 200 \text{ Satker} \times 100 = 75$

c) Perbandingan Target dan Realisasi

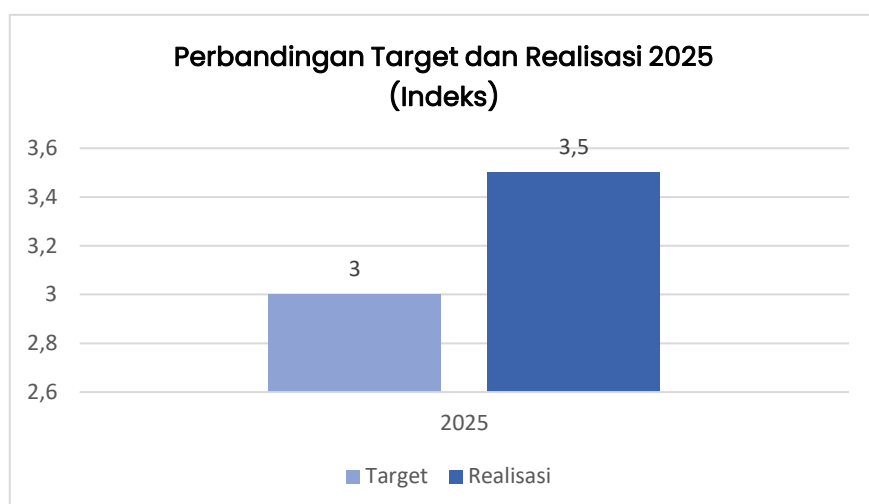
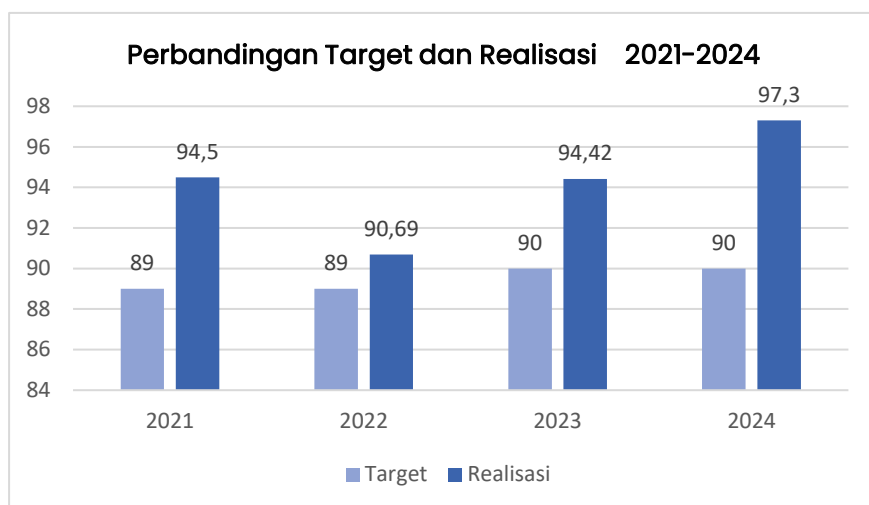
Target

Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025- 2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	N/A	N/A	3 (skala4)	3,5

IKU nilai kinerja pelaksanaan anggaran K/L tidak terdapat target pada Standar Nasional, Renstra DJPb, Renja Kemenkeu, dan Renja DJPb, Berdasarkan data diatas, Realisasi IKU untuk Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L pada KPPN Bandar Lampung tahun 2025 tercatat sebesar indeks 3,5. Pencapaian tersebut telah melebihi target tahun 2025 yaitu indeks 3 (skala 4), Berikut rincian capaian triwulanan IKU indeks Kualitas Nilai IKPA K/L :

KPPN Bandar Lampung	Perbendaharaan Negara yang efisien dan akuntabel							
	Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/KP
Target	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	Max- TLKV
Realisasi	4.00	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	
Capaian	120.00%	116.67%	116.67%	116.67%	116.67%	116.67%	116.67%	
Nilai Kinerja	120.00%	116.67%	116.67%	116.67%	116.67%	116.67%	116.67%	

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021–2025



Berdasarkan data di atas dapat dianalisis bahwa dari tahun 2021 hingga 2024, terdapat peningkatan yang konsisten dalam nilai realisasi dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Meskipun targetnya relatif stabil (sekitar 90 sejak 2021), realisasi cenderung meningkat setiap tahunnya. Meskipun pencapaian dari tahun 2021 sudah di atas target namun pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2024 dengan angka 97,3, yang menunjukkan pencapaian optimal setelah melalui perbaikan bertahap dari tahun ke tahun. Pada tahun 2025 terdapat perubahan dalam formula maupun target, formula yang sebelumnya hanya menghitung IKPA

KPPN sebagai BUN, saat ini mempertimbangan komponen baru yaitu Jumlah satker yang nilai IKPANYA diatas atau sama dengan 89. Capaian ada tahun 2025 diatas target yaitu indeks 3,5 namun masih belum dapat optimal.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L di cascade secara langsung direct pada Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan internal dengan 2 komponen yaitu nilai IKPA dan jumlah satker yang mendapat nilai IKPA diatas 89, dikarenakan dicascade secara langsung maka capaian pada Seksi MSKI sama dengan capaian pada Kemenkeu Three dan konsolidasi periodenya adalah Take Last Known maka nilai yang diambil adalah nilai terakhir pada triwulan IV Tahun 2025. Capaian pada indeks kualitas nilai IKPA K/L terdapat 2 komponen yaitu untuk capaian komponen Nilai IKPA adalah 95,21 dan jumlah satker yang mendapat nilai IKPA diatas 89 terdapat 217 satker dari 247 satker dan mendapat nilai komponen sebesar 87,85. Capaian akhir dari IKU ini adalah 93,9 yang mana mendapat realisasi Indeks 3,5 dari target yang ditetapkan indeks 3 capaian kinerja sebesar 116,67.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Indeks Kualitas Nilai IKPA K/L pada tahun 2025 dapat dicapai dengan extra effort karena IKU tersebut memiliki formula yang berbeda dengan tahun 2024 dan secara agregat dipengaruhi oleh Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran(IKPA) satuan kerja(satker) sehingga memerlukan upaya extra effort dalam mengedukasi dan memonitoring secara berkala capaian IKPA satker. Upaya dalam mengedukasi satker yaitu dengan mengadakan sosialisasi, bimbingan teknis dan selalu bersinergi dengan satker, sedangkan upaya monitoring capaian IKPA yaitu dengan

mengontrol secara konsisten terutama saat rapat Dialog Kinerja Organisasi bulanan. Hasil dari rapat DKO bulanan ini menciptakan solusi baru untuk peningkatan nilai IKPA yang tidak hanya mencakup bagian besar namun keseluruhan satker.

g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Pencapaian IKU Nilai Kinerja pelaksanaan anggaran tidak dapat maksimal terutama di bagian deviasi halaman III DIPA yang mana komponen dari pembentuk nilai itu adalah deviasi dan juga dispensasi, selain itu akibat dari adanya pembukaan blokir, pendaftaran kontrak dan implementasi INAPROC pada triwulan IV tahun 2025. Perubahan formula yang menambahkan komponen baru terkait jumlah satker yang berprdikat minimal baik. Pencapaian IKU ini juga membutuhkan komitmen pejabat perbendaharaan pada capaian nilai IKPA yang mana komitmen KPA dan PPK satker masih kurang. Nilai tertinggi tidak luput dari upaya KPPN Bandar Lampung untuk senantiasa memberikan pembinaan yang intensi terkait IKPA kepada satker.

h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dalam hal memaksimalkan pembinaan satker untuk mencapai IKPA maksimal, dana yang tersisa hanya sebesar Rp 8000 rupiah dan telah dimanfaatkan sebaik-baiknya. Pemanfaatan kendaraan dinas sebagai sarana melakukan pembinaan satker juga telah dimaksimalkan.

i) Analisis Program yang menunjang keberhasilan/ kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Dalam mencapai realisasi IKU ini, terdapat beberapa upaya yang telah dilaksanakan KPPN Bandar Lampung yaitu:

- Pembinaan langsung ke satker terpilih setiap bulannya

- Sosialisasi IKPA yang dilakukan secara rutin baik secara luring maupun secara daring
- Memberikan konsultasi secara langsung (baik luring maupun daring)

Program tersebut akan terus dilakukan dan ditingkatkan dalam rangka menjaga pencapaian IKPA yang maksimal dan dapat melebihi target.

j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko

- Adanya penyerapan anggaran dalam jumlah besar yang dibayarkan menggunakan skema LS hal ini menyebabkan adanya RPD 2 hari kerja yang mana membutuhkan dispensasi untuk pencairan SP2D tepat waktu. Dispensasi ini mempengaruhi nilai pada deviasi halaman III DIPA, selain itu dispensasi pada waktu terbatas berisiko dalam proses pencairan dana pada hari berkenaan. Risiko selanjutnya adalah perubahan anggaran sater pada akhir triwulan terutama pada triwulan IV karena akan mempengaruhi deviasi halaman III DIPA dan juga penyerapan anggaran.
- Adanya kebijakan efisiensi anggaran yang mengakibatkan banyak anggaran terblokir dan baru terbuka blokirnya pada triwulan IV sehingga satker harus mendaftarkan kontraknya pada triwulan IV, hal ini akan berimbas pada banyak komponen IKPA beberapa diantaranya adalah pendaftaran kontrak, penyerapan anggaran dan lain-lain.

Mitigasi yang telah dilakukan:

- Selalu menginformasikan terkait RPD(Recana penarikan dana) dan himbauan untuk tidak melakukan penyerapan di akhir triwulan terutama pada akhir hari dibulan tersebut.
- Menghimbau satker untuk segera melakukan revisi halaman III DIPA.
- Membagikan informasi terkini pada platform inovasi SIGER

- One on one meeting dengan satker yang bermasalah

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU
Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Berdasarkan perspektif GEDSI, Indikator Kinerja Utama (IKU) Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran K/L yang mencakup komponen Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) satker dapat diakses oleh seluruh satuan kerja yang berkepentingan, karena akses informasi telah disediakan secara terbuka melalui platform digital berupa website. Penyediaan akses tersebut memungkinkan seluruh satker memperoleh informasi tanpa perbedaan gender, usia, maupun kondisi disabilitas.

Dari sisi partisipasi dan manfaat, ketersediaan akses informasi secara digital mendorong satker untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan capaian nilai IKPA masing-masing. Selanjutnya, peningkatan capaian tersebut memberikan manfaat berupa perbaikan kualitas pelaksanaan anggaran, peningkatan akuntabilitas, serta mendukung efektivitas pengelolaan keuangan negara secara inklusif.

l) Analisis Dukungan IKU Terhadap Perwujudan Program Prioritas Pemerintah.

Salah satu tujuan utama pemerintah adalah meningkatkan kesejahteraan sosial dan mendorong pertumbuhan perekonomian. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) merupakan indikator kinerja yang digunakan untuk menilai kualitas pelaksanaan anggaran. Apabila pelaksanaan anggaran dapat dilakukan secara efisien, tepat waktu, dan optimal, maka manfaat anggaran tersebut dapat dirasakan secara luas oleh masyarakat. Dengan demikian, peningkatan capaian IKPA berkontribusi langsung dalam mendukung perekonomian serta meningkatkan kesejahteraan sosial,

sehingga selaras dengan upaya pemerintah dalam mewujudkan program prioritas nasional.

m) Rencana Aksi kedepannya

Rencana aksi untuk memaksimalkan IKU Nilai kinerja pelaksanaan anggaran K/L adalah dengan melakukan one on one meetong dengan satker bermasalah, menyelenggarakan acara NGOPI PAY, melanjutkan membuat data base satker, dan menyelenggarakan Forum group discussion dan/atau IKPA

II. Indeks Kualitas LK Kuasa BUN KPPN

a) Definisi IKU

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 218/PMK.05/2016 tanggal 30 Desember 2016, tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 262/PMK.05/2014 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat, KPPN selaku UAKBUN-Daerah melakukan penyusunan Laporan Keuangan tingkat UAKBUN-Daerah berupa Laporan Arus Kas, Neraca KUN, Laporan Realisasi Anggaran dan Neraca SAU. KPPN menyusun laporan keuangan berpedoman pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 221/PMK.05/2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 216/PMK.05/2015 tentang Tata Cara Penyusunan Dan Penyampaian Laporan Keuangan Bendahara Umum Negara. Selanjutnya, KPPN menyusun laporan Keuangan dengan sistematika dan lampiran sesuai Surat Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor S-6193/PB/2017 tanggal 17 Juli 2017 hal Pedoman Penyusunan dan Penyampaian Laporan Kuasa BUN-Daerah dan Koordinator Kuasa BUN-Kanwil. LK Kuasa BUN tingkat Daerah tersebut secara periodik disampaikan kepada Kanwil DJPb, Dit. PKN (selaku UAPBUN-AP) dan Dit. APK Ditjen

Perbendaharaan. Untuk mewujudkan kualitas penyusunan LK pada KPPN, Kanwil DJPb memberikan penilaian terhadap Kualitas LK dimaksud berdasarkan Nota Dinas Direktur APK Nomor ND-11/PB.6/2021 tanggal 6 Januari 2021 hal Kriteria Penilaian Laporan Keuangan Tingkat UAKBUN-D KPPN dan Laporan Keuangan Tingkat UAKKBUN Kanwil Ditjen Perbendaharaan berdasarkan empat kriteria, yaitu: (1) akurasi data (70%); (2) ketepatan waktu (2%); kelengkapan (3%); dan (4) Tingkat Partisipasi (25%). Penilaian LK unaudited berkontribusi sebesar 70% dan audited sebesar 30%. Hasil penilaian tersebut dituangkan dalam Keputusan Kepala Kanwil DJPb.

b) Formula IKU

Perhitungan capaian IKU menggunakan formula sebagai berikut:

1. **Capaian IKU Triwulan 1 sd 3 = Indeks kualitas analisis data SPAN**
2. **Capaian IKU Triwulan 4 = (Indeks kualitas analisis data SPAN*50%)+(Indeks Kualitas LK BUN tingkat KPPN*50%)**

c) Perbandingan Target dan Realisasi

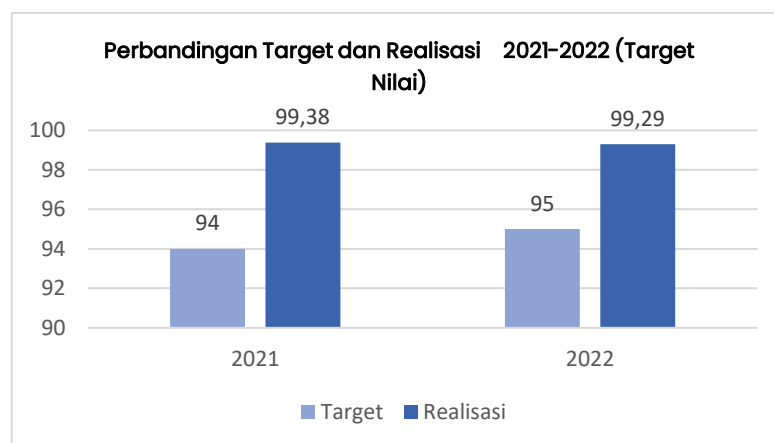
Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025-2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	N/A	N/A	4 (skala 5)	5

Berdasarkan data diatas, Pada IKU Indeks Kualitas LK Kuasa BUN KPPN tidak terdapat target pada Standar Nasional, Renstra DJPb, Renja Kemenkeu, dan Renja DJPb, KPPN Bandar Lampung berhasil mencapai realisasi indeks 5 melebihi target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja, yaitu indeks 4.

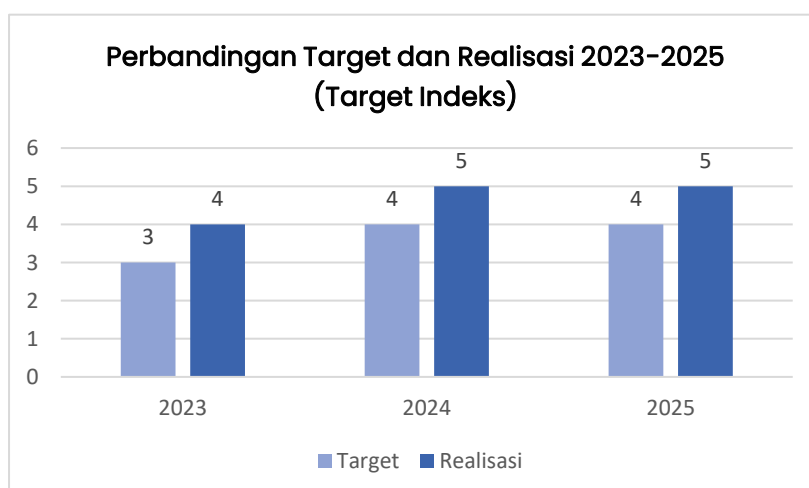
Realisasi pada tahun 2025 menunjukkan pencapaian melebihi target. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Indeks Kualitas LK Kuasa BUN KPPN:

KPPN Bandar Lampung	Perbendaharaan Negara yang efisien dan akuntabel							
	Indeks Kualitas LK Kuasa BUN KPPN							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/KP
Target	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	Max- TLKV
Realisasi	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
Capaian	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa realisasi tertinggi dalam 2 tahun tersebut adalah pada tahun 2021, meskipun demikian realisasi kedua tahun tersebut tetap di atas target yang telah ditentukan.



Pada tahun 2023 – 2025 target berubah dari “nilai” menjadi indeks. Indeks tiap tahunnya juga berubah yaitu dari 3 (skala 4) menjadi 4 (skala 5). Perbandingan antara target dan realisasi pada kedua tahun tersebut cenderung maksimal yaitu karena mencapai angka maksimal.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Indeks Kualitas LK Kuasa BUN KPPN dicascade langsung secara direct dari Kemenkeu Three kepada Seksi Verifikasi dan Akuntansi, komponen pada IKU ini ada 2 yaitu Indeks kualitas analisis data SPAN dan Indeks Kualitas LK BUN tingkat KPPN, secara keseluruhan capaian IKU ini mendapat nilai maksimal yaitu indeks 5 dari target indeks 4. Capaian pada Seksi Verifikasi dan Akuntansi ini sama dengan capaian pada Kemenkeu Three.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Indeks Kualitas Laporan Keuangan Kuasa Bendahara Umum Negara (BUN) KPPN dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan kualitas laporan keuangan BUN sangat dipengaruhi oleh kualitas laporan keuangan dari satker yaitu ketepatan rekonsiliasi dan data abnormal yang merupakan pihak eksternal dan kualitas penyajian laporan keuangan BUN. Upaya yang telah dilakukan yaitu menyelenggarakan bimbingan teknis terkait penyusunan laporan keuangan satker serta memberikan asistensi setiap bulannya dalam periode pelaporan rekonsiliasi laporan keuangan. Perubahan formula pada tahun 2025 dibandingkan dengan tahun 2024 juga menuntut adanya upaya extra effort terutama bagi seksi verifikasi dan akuntansi.

- g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Pada tahun 2025 IKU ini mendapat capaian maksimal yaitu indeks 5, capaian IKU dapat maksimal diakibatkan oleh KPPN yang senantiasa memberikan asistensi secara langsung dan reminder kepada satker untuk segera mengirimkan rekonsiliasi ke KPPN serta komitmen seksi verifikasi dan akuntansi dalam menganalisis dan Menyusun Laporan Keuangan Bendahara Umum Negara sesuai pedoman.

- h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Terdapat efisiensi penggunaan sumber dana yang menunjang IKU Indeks kualitas LK Kuasa BUN KPPN dalam hal edukasi penyusunan laporan keuangan tingkat Kuasa BUN yaitu sebesar Rp 49.850.

- i) Analisis Program Penunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

Program penunjang keberhasilan pencapaian kinerja IKU Indeks kualitas LK Kuasa BUN KPPN yaitu asistensi dan/atau pembinaan secara langsung on the spot setiap bulannya bagi satker – satker yang berkunjung ke KPPN pada periode pelaporan.

- j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: kompetensi satker yang masih kurang dalam memahami rekonsiliasi dan modul pelaporan keuangan selain itu banyaknya pejabat perbendaharaan baru yang kurang berpengalaman.

Mitigasi: menyelenggarakan refreshment bendahara dan pembinaan on the spot.

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU
Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Dalam rangka peningkatan akuntabilitas dan transparansi pelaporan keuangan, IKU Indeks Kualitas Laporan Keuangan Kuasa BUN KPPN mendukung tersedianya akses informasi yang terbuka dan setara bagi seluruh satuan kerja tanpa memandang gender, usia, maupun kondisi disabilitas.

Pengelolaan dan pengendalian proses pelaporan dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku secara objektif dan non-diskriminatif. Selain itu, pencapaian IKU tersebut mendorong partisipasi aktif seluruh satuan kerja dalam penyusunan dan peningkatan kualitas laporan keuangan.

Manfaat yang diperoleh dari pencapaian IKU ini dirasakan secara merata berupa meningkatnya kualitas laporan keuangan serta terwujudnya tata kelola keuangan negara yang lebih akuntabel dan transparan..

l) Analisis Dukungan IKU Terhadap Perwujudan Tujuan Pemerintah

Tujuan pemerintah dalam pengelolaan keuangan negara adalah mewujudkan sistem yang transparan, akuntabel, dan berkelanjutan. IKU Indeks Kualitas Laporan Keuangan BUN mendukung pencapaian tujuan tersebut melalui penyediaan laporan keuangan yang andal dan tepat waktu.

Laporan keuangan BUN berperan dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas penggunaan dana publik, serta menjadi sarana pemantauan dan evaluasi kinerja pengelolaan keuangan negara. Dengan demikian, pencapaian IKU tersebut berkontribusi langsung dalam memperkuat tata kelola keuangan negara yang baik.

m) Rencana Aksi Kedepannya

- Senantiasa mengingatkan satker untuk menyelesaikan kewajibannya sebelum jatuh tempo, melalui WAG, WA pribadi dan telepon.
- Pendampingan kepada satker terkait mekanisme Langkah-langkah pelaporan anggaran
- Mengoptimalkan peran petugas Seksi Vera dan CSO terkait modul pelaporan SAKTI dalam mendampingi Satker melalui sarana komunikasi maupun FGD/ BIMTEK.
- Mempersiapkan LK BUN Tahun 2025 sesuai pedoman dan disampaikan sebelum deadline
- Menyelesaikan kertas kerja analisis data SPAN Tahun 2025 secara tepat waktu

2. Dukungan Manajemen yang Efektif

- Definisi

DJPb memberikan dukungan manajemen yang efektif dalam upaya mensukseskan dan mewujudkan program, output, atau outcome. Dukungan manajemen dilakukan dalam bentuk kegiatan-kegiatan pendukung pelaksanaan fungsi DJPb dan Kementerian Keuangan yang dilaksanakan oleh unit terkait. Tugas dan fungsi Ditjen Perbendaharaan diantaranya meliputi pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas negara, dan penyusunan laporan keuangan pemerintah. Pengolahan dan analisis data dan informasi dapat menghasilkan rekomendasi berkualitas yang dapat menjadi pilihan dalam pengambilan kebijakan keuangan negara. Data dan informasi yang diolah dan dianalisis tidak hanya data pusat tetapi juga pada tingkat regional sebagai upaya mewujudkan pembangunan nasional melalui pembangunan di daerah.

- Capaian

Pada sasaran strategis ini, IKU yang masuk adalah Indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan KPPN dan Tingkat implementasi penajaman tugas Financial Advisory . Capaian target pada 2025 adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Nilai Kinerja
1	Dukungan manajemen yang efektif	Indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan KPPN	4	5	120	120
2		Tingkat implementasi penajaman tugas Financial Advisory	81%	100%	120	

Penjelasan lebih lanjut terkait IKU penyusun sasaran strategis di atas adalah sebagai berikut:

1) Indeks Kepuasan Stakeholder Terhadap Layanan KPPN

a) Definisi IKU

1. Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dilakukan terhadap unit penyelenggaraan pelayanan publik menggunakan indikator dan metodologi survei yang sudah ditentukan sesuai Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Pelaksanaan SKM bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat/stakeholder sebagai pengguna layanan dan sebagai salah satu upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb).

DJPb terus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh seluruh unit kerja di DJPb. Hal itu tercermin dari peningkatan target Indikator Kinerja Utama (IKU) terkait indeks kualitas

layanan pada perjanjian kinerja masing-masing unit kerja setiap tahunnya. Setelah survei dilaksanakan, unit kerja kemudian membuat Laporan Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dan menyusun rencana tindak lanjut hasil SKM.

2. Sementara itu, kepuasan stakeholder juga dinilai atas efektivitas edukasi yang diukur dari peningkatan pemahaman peserta atas edukasi/materi yang diberikan dalam suatu pelatihan teknis dan evaluasi atas kepuasan pelaksanaan kegiatan bimtek/sosialisasi tersebut. Ruang lingkup pelatihan teknis meliputi semua kegiatan pembinaan/sosialisasi yang diselenggarakan oleh Kanwil DJPb. Total nilai efektivitas edukasi dan komunikasi pada semester tersebut dibobot sebagai berikut: hasil test 60% sedangkan hasil kuesioner 40%.
3. Implementasi layanan konsultasi HAI-DJPb sesuai dengan amanat dari Perdirjen Perbendaharaan nomor PER-8/PB/2020 tentang HAI-DJPb dan untuk layanan konsultasi Satker pada KPPN berpedoman pada Perdirjen Perbendaharaan Nomor PER-50/PB/2016 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Tugas Manajemen Satuan Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara. Layanan konsultasi satker adalah semua permasalahan dan/atau permintaan informasi terkait pengelolaan perbendaharaan yang disampaikan oleh Satuan Kerja kepada KPPN. Capaian IKU ini berdasarkan penyelesaian konsultasi dan pertanyaan satker kepada KPPN secara langsung melalui CSO, melalui surat, email dan aplikasi HAI CSO. Sedangkan konsultasi atau pertanyaan yang disampaikan melalui HAI DJPb tidak diperhitungkan sebagai capaian HAI CSO. Untuk layanan konsultasi secara langsung, surat dan email yang telah disampaikan, CSO mendokumentasikan dengan cara melakukan input pada aplikasi HAI CSO pada hari kerja mulai pukul 08.00 s.d 16.00 WIB.

Indeks layanan CSO terdiri dari Kuantitas Input Layanan, Ketepatan Waktu Penyelesaian Masalah, dan Nilai Feedback Pengguna..

b) Formula IKU

Perhitungan capaian IKU menggunakan formula sebagai berikut:

Realisasi = rata-rata (Indeks kepuasan layanan + Indeks edukom + Indeks layanan Hai CSO)

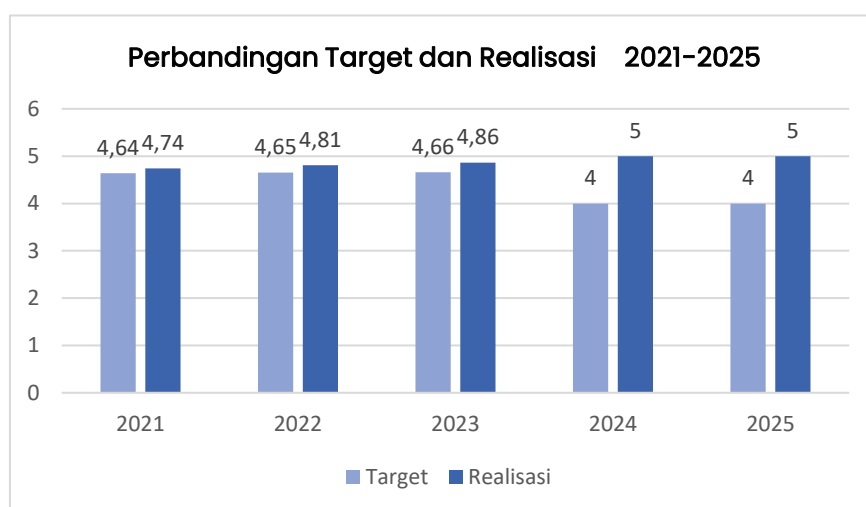
c) Perbandingan Target dan Realisasi

Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025-2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	N/A	N/A	4 (skala 5)	5

Realisasi IKU Indeks kepuasan satker terhadap layanan KPPN Tahun 2025 adalah indeks 5. Realisasi ini berhasil melampaui target Renstra DJPb dan Renja Kemenkeu. Renstra DJPb memiliki target 4,2 sedangkan Renja Kemenkeu memiliki target 4,2. Tidak terdapat target standar nasional pada IKU Indeks kepuasan satker terhadap layanan KPPN .Pencapaian ini juga berhasil melampaui target pada perjanjian kinerja tahun 2025. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Indeks kepuasan satker terhadap layanan KPPN:

KPPN Bandar Lampung	Dukungan manajemen yang efektif							
	Indeks kepuasan terhadap layanan KPPN							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/KP
Target	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	Max-TLKV
Realisasi	4.83	5.00	5.00	4,83	4,83	5.00	5.00	
Capaian	120.00%	120.00%	120.00%	120.00%	120.00%	120.00%	120.00%	

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



Berdasarkan data di atas dari tahun 2021 sampai dengan 2025 terdapat peningkatan yang stabil dalam realisasi yang terus melampaui target. Realisasi tahun 2025 mencapai Indeks 5 dengan target 4 yang berarti pada tahun 2025 telah mencapai nilai maksimal

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU indeks Kepuasan Layanan di cascading secara indirect kepada kepala seksi manajemen satker dan kepatuhan internal, kepala seksi verifikasi dan akuntansi, kepala seksi pencairan dana dan kepala seksi bank. Pada seksi manajemen satker dan kepatuhan internal terdapat 3 komponen yaitu kepuasan layanan (E-SKPL dan penyampaian Laporan), edukasi dan komunikasi, serta HAI CSO, sedangkan untuk cascading lainnya hanya 2

komponen yaitu tanpa komponen HAI CSO. Capaian pada seluruh seksi terkait adalah indeks 5 dikarenakan seluruh capainnya sama namun hanya berbeda pada perhitungan HAI CSO.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan KPPN dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan didasarkan survei dari pengguna layanan KPPN dan dilakukan dengan survei dari kantor pusat DJPb, sedangkan dalam hal ini dibutuhkan usaha yang sangat keras untuk mengembalikan tingkat kepercayaan pengguna layanan kepada KPPN. Upaya yang telah dilakukan untuk memaksimalkan capaian IKU ini adalah menyelenggarakan stakeholder days dan NGOPI PAY dengan menyampakan bahwa seluruh layanan di KPPN Bandar Lampung tidak dipungut biaya. Upaya lain yang dilakukan KPPN Bandar Lampung yaitu dengan selalu memberikan 3S (senyum, salam,sapa) serta memberikan pelayanan terbaik bagi satker.

g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Penyebab keberhasilan adalah konsistensi pemberian layanan yang maksimal pada satker, namun capaian IKU indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan KPPN dapat tidak maksimal terutama pada komponen hasil survei E-SKPL adalah ekspektasi satker yang semakin meningkat seiring waktu, maka dari itu KPPN sebagai pemberi layanan senantiasa memberikan yang terbaik sehingga mendapatkan capaian yang maksimal.

h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya dapat dilihat dari adanya sisa anggaran pada konsultasi pencairan dana sebesar Rp. 1,306,100.

i) Analisis Program Penunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

Program penunjang keberhasilan pencapaian kinerja salah satunya adalah inovasi jalur prioritas pemrosesan SPM(PUSIBAN) untuk memfasilitasi satker yang membutuhkan SPMnya dapat segera diproses dengan memperhatikan tingkat urgensi dan inovasi NGOPI PAY untuk mengetahui kesulitan yang dihadapi oleh satker dan pemberian solusi.

j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: ekspektasi satker terhadap pelayanan KPPN Bandar Lampung yang semakin meningkat

Mitigasi: memberikan pelayanan terbaik untuk memenuhi ekspektasi satker/ pengguna layanan

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI(Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Penyelenggaraan pelayanan di KPPN Bandar Lampung dilaksanakan secara inklusif dan setara bagi seluruh pengguna layanan tanpa membedakan gender, usia, maupun kondisi disabilitas. Pada IKU Indeks Kepuasan Stakeholder terhadap Layanan KPPN, seluruh pengguna layanan memiliki akses yang sama terhadap fasilitas dan mekanisme pelayanan yang tersedia. Selain itu, pengguna layanan diberikan ruang untuk berpartisipasi melalui penyampaian masukan dan penilaian layanan, sehingga manfaat peningkatan kualitas pelayanan dapat dirasakan secara merata oleh seluruh pemangku kepentingan.

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

Penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas, inklusif, dan bebas dari praktik diskriminasi di KPPN Bandar Lampung merupakan bentuk dukungan nyata terhadap perwujudan tujuan pemerintah, khususnya dalam perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia. Pelayanan diberikan kepada seluruh pengguna layanan tanpa membedakan gender, usia, latar belakang sosial, maupun kondisi disabilitas, sehingga setiap pemangku kepentingan memperoleh perlakuan yang setara dalam mengakses layanan publik.

Melalui pencapaian IKU Indeks Kepuasan Stakeholder terhadap Layanan KPPN, kualitas pelayanan yang diberikan dapat terukur secara objektif berdasarkan persepsi dan penilaian langsung dari pengguna layanan. Hasil pengukuran tersebut menjadi dasar evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan yang responsif, adil, dan berorientasi pada kebutuhan pemangku kepentingan.

Dengan demikian, pencapaian IKU tersebut tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja KPPN Bandar Lampung, tetapi juga mendukung tujuan pemerintah dalam mewujudkan pelayanan publik yang profesional, berkeadilan, serta menjamin perlindungan hak-hak masyarakat dalam memperoleh layanan yang layak..

m) Rencana Aksi

Rencana aksi yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menyosialisasikan fasilitas jalur prioritas pemrosesan SPM
2. Senantiasa melayani satker dan/atau pengguna layanan dengan baik.

3. Selalu mengupdate informasi terbaru di group whatsapp.
4. Menyelenggarakan bimtek dan/atau sosialisasi dengan mengupdate sarana pembelajaran satker.
5. Mengoptimalkan peran CSO dalam pelaksanaan konsultasi dan Bimtek
6. Penyelenggaraan kegiatan service excellent

2) Tingkat Implementasi Penajaman Tugas Financial Advisory

a) Definisi IKU

Dalam rangka percepatan pembangunan dan pengembangan perekonomian regional, tugas dan fungsi instansi vertikal DJPb telah bertransformasi untuk menjalankan peran sebagai *Treasurer, Regional Chief Economist dan Financial Advisor* sebagai dalam mengawal pertumbuhan ekonomi dan pembangunan di daerah.

IKU ini diukur berdasarkan implementasi Financial Advisor di KPPN dengan ruang lingkup:

- i. Implementasi *Central Government Advisory*,
- ii. Implementasi *Local Government Advisory*, dan
- iii. Implementasi *Special Mission Advisory*.

IKU ini merupakan perwujudan sinergi dan kolaborasi KPPN dalam percepatan dan pengembangan ekonomi regional yang berfokus pada pelaksanaan rangkaian kegiatan advisory kepada stakeholder sebagaimana *framework Financial Advisor* sebagaimana disampaikan melalui Nota Dinas Sekretaris Direktorat Jenderal Nomor ND-3369/PB.1/2023 tanggal 12 Oktober 2023.

b) Formula IKU

Capaian IKU diukur dari implementasi 3 (tiga) komponen Financial Advisor dengan trajectory sebagai berikut:				
Komponen	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
Implementasi Central Government Advisory	100%	50%	50%	50%
Implementasi Local Government Advisory		30%	30%	30%
Implementasi Special Mission Advisory		20%	20%	20%
TOTAL	100%	100%	100%	100%
Keterangan: Maksimal capaian 100%				

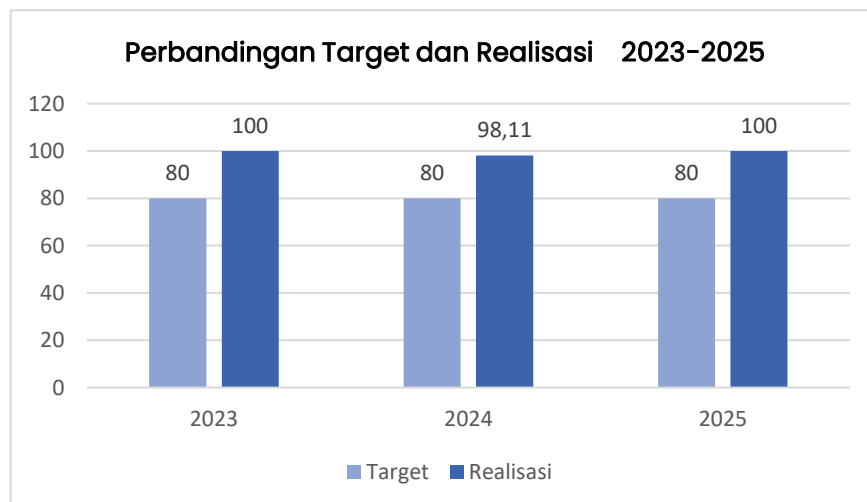
c) Perbandingan Target dan Realisasi

Target					
Standar Nasional	Renstra DJPb 2025-2029	Renja Kemenkeu	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	N/A	N/A	N/A	80	100

Realisasi IKU Tingkat implementasi penajaman tugas *Financial Advisory* adalah 100 dengan target 80 pada perjanjian kinerja tahun 2025. Tidak terdapat target pada standar nasional, Renstra DJPb, Renja Kemenkeu, Renja DJPb. Capaian tersebut berhasil melampaui target pada perjanjian kinerja tahun 2025. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Tingkat implementasi penajaman tugas *Financial Advisory*.

KPPN Bandar Lampung	Penguatan tata kelola dan budaya kerja dalam ekosistem kolaboratif							
	Tingkat implementasi penajaman tugas Financial Advisory							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/KP
Target	81	81	81.00	81.00	81.00	81.00	81.00	Max-Average
Realisasi	100.	100	100	100	100	100	100	
Capaian	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



IKU Tingkat implementasi penajaman tugas *Financial Advisory* merupakan IKU baru sejak tahun 2023, sehingga sesuai data di atas realisasi baru tercatat selama 3 tahun yaitu 2023-2025. Berdasarkan data di atas dapat dilihat selama tahun 2023-2025 realisasi pada tahun 2023 dan 2025 mencapai

capaian maksimal. IKU tersebut selalu berhasil melampaui target, namun pada tahun 2024 terjadi sedikit penurunan dibandingkan tahun 2023 dan 2025.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Tingkat implementasi penajaman tugas *Financial Advisory* dicascading pada 3 kepala seksi yaitu seksi verifikasi dan akuntansi, seksi manajemen satker dan kepatuhan internal serta seksi bank. Komponen yang dimiliki oleh IKU ini ada 3 komponen yaitu terkait implementasi central government advisory (CGA), local government advisory (LGA) dan special mission (SM). Pada Seksi Manajemen satker dan Kepatuhan internal bertanggungjawab pada komponen mengenai CGA yang diwujudkan dengan monev dan pembinaan satker mayoritas menggunakan daring akibat dampak dari kebijakan efisiensi perjalanan dinas. Pada Seksi Bank bertanggung jawab pada komponen LGA yang diwujudkan dengan monev dan pembinaan serta audiensi ke pemerintah daerah mayoritas dilakukan secara langsung dan juga melalui kegiatan sosialisasi. Pada Seksi Verifikasi dan Akuntansi bertanggungjawab pada komponen special mission yang diwujudkan dengan pemberdayaan UMKM serta pelaksanaan co-location BPD LH (Badan Pengelola Dana Lingkungan Hidup). Selain ketiga seksi tersebut berkolaborasi, pegawai KPPN Bandar Lampung pada seksi lain juga turut ikut serta. Capaian pada masing-masing seksi sudah mencapai nilai maksimal yang mana hal ini mengakibatkan capaian pada Kemenkeu Three maksimal.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Tingkat implementasi penajaman tugas *Financial Advisory* dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan merupakan IKU yang dalam implementasinya membutuhkan sinergi dan kolaborasi seluruh seksi maupun subbagian. Upaya yang telah dilakukan KPPN Bandar Lampung adalah dengan

bersinergi dalam melaksanakan kegiatan dalam kerangka shadow organization dan menjadi supporting unit sesuai kewenangan.

- g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Capaian IKU Tingkat Implementasi penajaman tugas Financial Advisory yaitu 100 yang merupakan capaian maksimal. Penurunan capaian IKU dapat disebabkan oleh sistem informasi keuangan pemda belum terintegrasi dengan sistem pemerintah pusat, perbedaan persepsi terkait pengelolaan treasury dan akibat adanya pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah sehingga terdapat regulasi yang mengatur serta adanya kebijakan efisiensi. Dalam hal mendapatkan capaian maksimal, KPPN Bandar Lampung melaksanakan monitoring dan evaluasi secara online akibat kebijakan efisiensi sebagai bentuk inovasi, melakukan audiensi dengan kepala daerah dan turut serta dalam kegiatan special mission seperti kegiatan pemberdayaan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah).

- h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Penggunaan sumber daya berpa dana pendukung telah dimanfaatkan seluruhnya demi mencapai kinerja yang maksimal

- i) Analisis Program yang menunjang keberhasilan/ kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program yang penunjang keberhasilan pencapaian kinerja adalah koordinasi yang baik antara KPPN, Pemerintah daerah terkait, satker, dan pihak – pihak lainnya. Pembinaan dengan langsung berkomunikasi dengan stakeholder agar dapat menyampaikan keluhan dan kendala juga merupakan salah satu aksinya.

j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: pemahaman dan regulasi dari tiap pemerintah daerah yang berbeda sehingga sulit menyesuaikan dengan sistem yang ada

Mitigasi: terus melakukan koordinasi dan penyamaan pemahaman antara KPPN dengan Pemerintah daerah terkait

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Perwujudan IKU Tingkat implementasi penajaman tugas *Financial Advisory* yang merupakan sinergi dan kolaborasi KPPN dalam rangka percepatan dan pengembangan stakeholder untuk mengawal pertumbuhan ekonomi dan pembangunan di daerah. Dalam hal ini KPPN sebagai pendamping yang membersamai Pemerintah daerah dan satker sebagai partisipan atau pelaku pengembangan perekonomian regional. Adanya pendampingan dari KPPN akan mendukung pertumbuhan ekonomi yang manfaatnya akan dirasakan seluruh lapisan masyarakat.

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

Pelaksanaan IKU KPPN yang berfokus pada penguatan peran financial advisory merupakan bentuk dukungan nyata terhadap perwujudan Prioritas Nasional, khususnya dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Melalui kegiatan pendampingan yang berkesinambungan kepada pemerintah daerah dan satuan kerja di wilayah kerja, KPPN berperan dalam meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran daerah.

Pendampingan tersebut diarahkan untuk memastikan belanja pemerintah lebih efektif, tepat sasaran, dan selaras dengan program pembangunan nasional. Dengan demikian, pelaksanaan IKU ini berkontribusi dalam mempercepat pembangunan daerah, memperkuat perekonomian regional, serta mendukung pencapaian Prioritas Nasional dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pengurangan kesenjangan antarwilayah..

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi yang akan dilakukan kedepannya adalah dengan membuat perencanaan kegiatan secara jelas dan sistematis untuk memaksimalkan output dan outcome secara menyeluruh, berkoordinasi dengan stakeholder dan berkolaborasi dengan pemerintah daerah.

3. Pelaksanaan anggaran yang optimal

- Definisi

Pelaksanaan anggaran yang optimal diwujudkan dengan memastikan proses bisnis pengelolaan perbendaharaan dilakukan sesuai dengan ketentuan dan dapat mencapai output yang telah ditargetkan, dan melaksanakan langkah-langkah strategis secara komprehensif atas pelaksanaan anggaran kepada Internal DJPb maupun para Stakeholder.

Langkah-langkah strategis tersebut disusun dan dievaluasi secara periodik dan terukur, sehingga secara langsung dapat berdampak terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan anggaran internal DJPb maupun Kementerian/Lembaga.

- Capaian

Pada sasaran strategis ini, terdapat 2 IKU yang masuk yaitu Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN dan Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan. Capaian target pada 2025 adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Nilai Kinerja
1	Pelaksanaan anggaran yang optimal	Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN	4	5	120	120
2		Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan	4	4,83	120	

Penjelasan lebih lanjut terkait dua IKU penyusun sasaran strategis di atas adalah sebagai berikut:

1) Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN

a) Definisi IKU

Dalam rangka memastikan pelaksanaan anggaran penyaluran Dana Transfer ke Daerah berjalan dengan efisien dan efektif, diperlukan suatu alat penilaian kualitas/kinerja seluruh stakeholder dalam pelaksanaan anggaran penyaluran Dana Transfer ke Daerah yang menjadi kewenangan Ditjen Perbendaharaan.

Nilai Kualitas Kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN diukur dengan menggunakan beberapa variabel Nilai Kinerja Penyaluran sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu penyampaian dokumen persyaratan oleh pemda dhi. syarat penyaluran DAK Fisik dan Dana Desa. (SYARAT)

2. Tingkat akurasi penyusunan proyeksi penyaluran dana Transfer Ke Daerah oleh KPPN. (PROYEKSI)
3. Ketepatan dan keakuratan penyelesaian SPP dan SPM penyaluran dana Transfer ke Daerah hingga menjadi SP2D oleh KPPN. (AKURASI)
4. Ketepatan waktu penyampaian laporan pemantauan dan evaluasi penyaluran DAK dan Dana Desa. (MONEV)
5. Kelengkapan dan Ketepatan waktu penyampaian LK tingkat UAKPA BUN TKD. (LK-UAKPA)
6. Nilai Penyaluran dana transfer ke daerah dan ketepatan waktu perekaman capaian rincian output Transfer Ke Daerah yang telah memperhitungkan nilai output. (REAL) .

b) Formula IKU

$$\text{NKP TKDD} = [0,15 (\text{SYARAT}) + (0,15 (\text{PROYEKSI}) + 0,20 (\text{AKURASI}) + 0,10 (\text{MONEV}) + 0,20 (\text{LK-UAKPA}) + 0,20 (\text{REAL})] \times 100$$

c) Perbandingan Target dan Realisasi

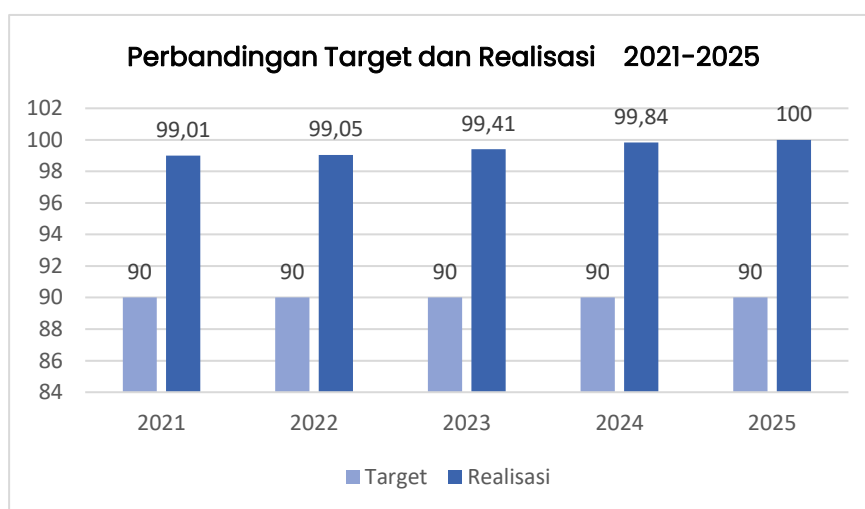
Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025-2029	Renja Kemenkeu	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2029
N/A	N/A	N/A	N/A	4 (skala 5)

Realisasi pada IKU Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN adalah indeks 5 dengan target indeks 4 skala 5 pada perjanjian kinerja tahun 2025. Tidak terdapat target pada standar nasional, Renstra Kemenkeu, Renja DJPb. Pencapaian ini sudah berhasil melampaui target pada perjanjian kinerja tahun 2025.

KPPN Bandar Lampung	Pelaksanaan anggaran yang optimal						
	Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN						
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y
Target	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Realisasi	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Capaian	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %

Max-
TLKV

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



Selama periode 2021–2025, target kinerja yang ditetapkan relatif konsisten. Realisasi capaian menunjukkan tren yang sangat baik, dengan pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2025 yang mencapai 100 persen. Sementara itu, realisasi terendah terjadi pada tahun 2021 sebesar 99,01 persen. Secara keseluruhan, realisasi kinerja pada periode 2021–2025 seluruhnya melampaui target yang ditetapkan, dengan capaian maksimal diraih pada tahun 2025.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah dicascadingkan pada kepala seksi bank dan seksi verifikasi dan akuntansi. Dari masing-

masing seksi tersebut telah mencapai capaian maksimal dengan penyaluran dana transfer sesuai dengan ketentuan.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan capaian IKU tersebut sangat bergantung pada ketepatan waktu penyampaian dokumen persyaratan penyaluran daerah mitra kerja KPPN yaitu pemerintah daerah berkenaan. Upaya yang telah dilakukan adalah dengan menyelenggarakan FGD Bersama pemerintah daerah dan audiensi langsung dengan kepala daerah dan pejabat di daerah tersebut untuk meningkatkan sinergi.

g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Penyebab penurunan capaian IKU Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah pada KPPN diakibatkan oleh koordinasi dan sinergi dengan pemerintah daerah belum sepenuhnya konsisten, adanya keterlambatan pemerintahan daerah dalam penyampaian dokumen syarat salur, kebijakan efisiensi dan juga terdapat penyelewengan dana desa oleh kepala desa. Dengan upaya mengadakan audiensi dengan pemerintah daerah serta FGD dengan BPKAD dan PMD, KPPN Bandar Lampung dapat mencapai nilai maksimal dalam capaian IKU Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah.

h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sumber dana pada IKU Indeks kinerja penyaluran Dana Transfer ke Daerah telah dimanfaatkan sebagai bentuk dukungan dalam mencapai target yang maksimal, sisa dana untuk penyelenggaraan FGD dan Bimtek adalah Rp.3.940.

- i) Analisis Program yang menunjang keberhasilan/ kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program penunjang keberhasilan pencapaian kinerja adalah dengan mengadakan audiensi dengan kepala daerah dan pembinaan Transfer langsung ke daerah dan forum group discussion yang diselenggarakan di KPPN maupun di lokasi lainnya.

- j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: kurangnya dokumen persyaratan penyaluran

Mitigasi: koordinasi dengan pemerintah daerah terkait secara langsung.

- k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Pelaksanaan IKU Indeks Kinerja Penyaluran Dana Transfer ke Daerah melibatkan peran aktif pemerintah daerah sebagai pihak yang berpartisipasi dalam pemenuhan persyaratan penyaluran, serta KPPN sebagai unit kerja yang menjalankan fungsi pengendalian dan pengawasan. Seluruh proses penyaluran dilaksanakan dengan prinsip keterbukaan dan kesetaraan akses tanpa membedakan gender, kondisi disabilitas, maupun latar belakang sosial.

Pencapaian IKU tersebut memberikan manfaat yang dirasakan secara luas oleh masyarakat melalui terjaminnya kelancaran penyaluran dana transfer ke daerah untuk mendukung pelayanan publik dan pembangunan daerah. Manfaat pembangunan yang dihasilkan dapat dinikmati secara inklusif oleh seluruh lapisan masyarakat..

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

IKU Indeks Kinerja Penyaluran Dana Transfer ke Daerah memiliki peran strategis dalam mendukung pendanaan desentralisasi bagi pemerintah daerah. Melalui penyaluran dana transfer yang tepat waktu, akurat, dan sesuai ketentuan, pemerintah daerah memperoleh dukungan fiskal yang memadai untuk mengelola keuangan daerah secara optimal dalam rangka melaksanakan program dan kegiatan pembangunan.

Pencapaian IKU ini turut mendorong peningkatan kualitas belanja daerah yang lebih efektif dan tepat sasaran, sehingga berdampak langsung pada percepatan pembangunan, penguatan layanan publik, serta pengurangan kesenjangan antarwilayah. Dengan demikian, IKU Indeks Kinerja Penyaluran Dana Transfer ke Daerah berkontribusi nyata dalam mendukung perwujudan Prioritas Nasional, khususnya dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan peningkatan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan..

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi kedepannya adalah dengan melakukan koordinasi secara terus menerus ke pemerintah daerah dan juga dinas terkait yang menerima DAK fisik serta menyampaikan laporan terkait penyaluran dana transfer lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan serta terus menghimbau terkait integritas dan anti korupsi.

2) Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan

a) Definisi IKU

IKU terdiri dari 3 komponen yaitu:

A. Implementasi Digipay

B. Implementasi CMS

C. Implementasi KKP

Implementasi Digipay diukur dari progres capaian implementasi Digipay Satu dalam rangka penggunaan Uang Persediaan yang bersumber dari Rupiah Murni dan/atau PNBK. Pelaksanaan Digipay diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-7/PB/2022 dan aturan/kebijakan teknis yang diterbitkan Direktorat Jenderal Perbendaharaan c.q. Direktorat Pengelolaan Kas Negara, antara lain Surat Direktur PKN Nomor ND-1209/PB.3/2021 tanggal 30 Juli 2021, ND-221/PB.3/2022 tanggal 10 Februari 2022 dan ND-315/PB.3/2023 tanggal 27 Februari 2023. Capaian implementasi Digipay diukur melalui parameter jumlah transaksi.

Mendorong budaya transaksi non tunai (cashless) pada Satker Kementerian Negara/Lembaga merupakan salah satu upaya untuk memitigasi risiko penyimpangan dalam pengelolaan kas yang dapat menimbulkan kerugian negara. Implementasi rekening virtual milik Satker Kementerian Negara/Lembaga dapat dioptimalkan dalam rangka mendorong Bendahara Satker agar meningkatkan transaksi non tunai melalui penggunaan Cash Management System (CMS) rekening virtual dan mengurangi kas tunai di brankas untuk kebutuhan transaksi tunai.

IKU Implementasi Kartu Kredit Pemerintah (KKP) dihitung dengan membandingkan jumlah transaksi KKP per triwulan dibandingkan dengan jumlah satker yang mempunyai UP KKP yang telah ditetapkan oleh KPPN

b) Formula IKU

$$\text{Capaian IKU} = (\text{Indeks Digipay} + \text{Indeks CMS} + \text{Indeks KKP}) / 3$$

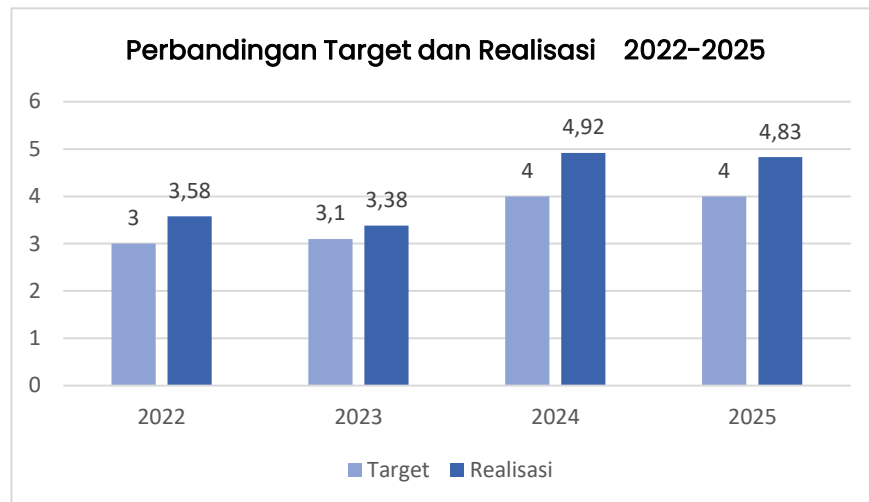
c) Perbandingan Target dan Realisasi

Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025- 2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	3,3(skala 4)	N/A	4(skala 5)	4,83

Realisasi IKU Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan adalah indeks 4,83 dengan target indeks 4 pada perjanjian kinerja tahun 2025. Apabila dibandingkan dengan renstra kemenkeu target tidak sama dengan target yang telah ditetapkan pada KPPN Bandar Lampung, namun secara keseluruhan capaian telah melampaui target baik menurut renstra kemenkeu maupun perjanjian kinerja tahun 2025. Tidak terdapat target pada standar nasional, Renja DJPb. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan:

KPPN Bandar Lampung	Pelaksanaan anggaran yang optimal							
	Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/KP
Target	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	Max-TLKV
Realisasi	5.00	4.67	4.67	4.83	4.83	4.83	4.83	
Capaian	120.00%	116.75%	116.75%	120.00%	120.00%	120.00%	120.00%	

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



Berdasarkan data di atas tercerminkan data tahun 2022- 2025, dikarenakan pada tahun 2021 belum terdapat IKU terkait digitalisasi . Pada tahun 2022-2023 digitalisasi belum diterapkan secara keseluruhan melainkan baru sampai pada tahap digipay. Realisasi tahun 2022-2025 berhasil melampaui target, diantara periode tahun 2022-2025 realisasi tertinggi terjadi pada tahun 2024 yang mencapai indeks 4,92 dari target indeks 4. Pada tahun 2025 capaian IKU Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan mendapatkan capaian indeks 4,83 dari target indeks 4, meskipun mengalami sedikit penurunan dibandingkan tahun lalu tapi tetap berhasil melampaui target

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan dicascading langsung secara direct pada Kepala seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal dengan 3 komponen yang harus dipenuhi yaitu terkait CMS, Digipay dan juga KKP. Pada tahun 2025 komponen CMS dan KKP sudah mencapai nilai maksimal yaitu indeks 5 akan tetapi pada komponen Digipay capaian akhirnya adalah

indeks 4,5 hal ini menyebabkan capain IKU indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan tidak mencapai nilai maksimal yaitu indeks 4,83 dari target indeks 4 namun capaiannya tetap 120.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan formulanya berubah dan sangat tergantung pada pihak eksternal yaitu satker dan juga vendor selain itu adanya kebijakan efisiensi membatasi ruang belanja satker. Upaya yang telah dilakukan KPPN Bandar Lampung adalah dengan mengadakan bimbingan dan sosialisasi bagi satker.

g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Kebijakan efisiensi dan juga pemahaman satker yang belum maksimal mengenai manfaat digitalisasi pembayaran sehingga penyebab kenaikan/penurunan capain IKU bergantung pada penggunaan digitalisasi berupa digipay, CMS, dan KKP, makin banyak penggunaan digitalisasi maka capaian IKU akan semakin baik.

h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sumber dana pendukung IKU Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan telah dimanfaatkan sebaik mungkin dalam mencapai realisasi yang maksimal.

i) Analisis Program yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Penunjang keberhasilan pencapaian kinerja Indeks Digitalisasi Pengelolaan Keuangan adalah dengan mengadakan pendampingan melalui kegiatan

financial advisor central government advisory serta memberikan apresiasi bagi satker yang telah mengimplementasikan CMS dan digipay.

j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: Satker masih enggan menggunakan program digitalisasi seperti CMS, KKP dan juga digipay

Mitigasi: Melakukan pendekatan dengan satker

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Pemanfaatan digitalisasi dalam pengelolaan transaksi belanja negara memberikan kemudahan akses serta berbagai manfaat bagi pengguna layanan. Satuan kerja diarahkan untuk menggunakan produk digitalisasi sebagai sarana pendukung transaksi belanja negara guna meningkatkan efisiensi, mempercepat proses transaksi, serta mengurangi potensi dana menganggur (idle cash).

Penggunaan aplikasi Digipay, Kartu Kredit Pemerintah (KKP), dan Cash Management System (CMS) dapat diakses dan dimanfaatkan oleh seluruh satuan kerja tanpa membedakan gender, usia, maupun latar belakang sosial. Implementasi digitalisasi tersebut mendorong partisipasi aktif seluruh pengguna layanan serta memberikan manfaat berupa peningkatan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas pengelolaan keuangan negara secara inklusif..

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

Implementasi digitalisasi dalam pelaksanaan anggaran berkontribusi signifikan terhadap optimalisasi pengelolaan kas negara. Melalui

pemanfaatan instrumen digital, penggunaan dana dapat dilakukan secara lebih efisien dan tepat waktu, sehingga potensi dana menganggur (idle cash) pada rekening dapat diminimalkan.

Optimalisasi pengelolaan kas tersebut mendukung pemanfaatan anggaran secara maksimal untuk pembiayaan berbagai program pemerintah. Dengan demikian, pelaksanaan IKU yang mendorong digitalisasi turut berperan dalam mendukung perwujudan Prioritas Nasional melalui penguatan efektivitas belanja negara dan pencapaian tujuan pembangunan pemerintah secara berkelanjutan.

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi yang akan dilakukan kedepannya adalah dengan melakukan pemantauan secara berkala terkait capaian digitalisasi , memberikan apresiasi atas satker yang telah aktif menggunakan digitalisasi dan mengadakan sosialisasi sebagai bentuk pendampingan untuk satker.

4. Pengelolaan kas yang prudent, efektif dan efisien

- Definisi

Pengelolaan kas yang prudent, efektif, dan efisien dilakukan DJPb dengan melakukan pengelolaan kas yang fleksibel dan adaptif terhadap kondisi perekonomian nasional dan global untuk mendukung kebijakan fiskal pemerintah dalam rangka pelaksanaan APBN. Pengelolaan kas dilakukan dengan mengedepankan prinsip kehati-hatian (prudent), agar setiap pengeluaran kas selaras dan berfokus pada prioritas APBN dan tepat sasaran. Pengelolaan kas yang efektif dan efisien dilakukan dengan menjaga kondisi kas dalam kondisi yang tidak kelebihan dan tidak kekurangan. Kedua hal tersebut diharapkan dapat menghindarkan

terjadinya cash mismatch dan dapat menjamin ketersediaan kas secara akurat dan tepat waktu untuk membiayai pengeluaran negara.

- **Capaian IKU**

Pada sasaran strategis ini, terdapat 2 IKU yang masuk yaitu Persentase akurasi perencanaan kas dan Indeks kualitas penyelesaian SP2D. Capaian target pada 2025 adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Nilai Kinerja
1	Pengelolaan kas yang prudent, efektif, dan efisien	Persentase akurasi perencanaan kas	82%	99,37%	120	120
2		Indeks kualitas penyelesaian SP2D	4	5	120	

Penjelasan lebih lanjut terkait dua IKU penyusun sasaran strategis di atas adalah sebagai berikut:

1) **Persentase Akurasi Perencanaan Kas**

a) Definisi IKU

Perencanaan Kas (Renkas) KPPN yang diperoleh dari RPD harian tingkat Satker serta pemutakhirannya yang disampaikan kepada Kepala KPPN oleh KPA secara otomatis melalui aplikasi SAKTI menggunakan fitur Scheduled Payment Date. Perencanaan Kas KPPN dinyatakan akurat apabila deviasi tagihan atas RPD Harian satker berada dalam batas kewajaran sebagaimana ditentukan dalam target IKU. Deviasi yang diperhitungkan

adalah deviasi unit tagihan dan deviasi nilai tagihan yang masing-masing mempunyai bobot yang ditentukan. Pemberian dispensasi RPD, baik nilai maupun waktu, tetap diperhitungkan dalam formulasi akurasi RPD Harian dengan menggunakan rasio pemberian dispensasi terhadap total RPD Harian pada suatu periode. Persentase RPD Harian dengan Scheduled Payment Date yang akurat adalah selisih antara akurasi maksimal (100%) dengan rata - rata tingkat deviasi seluruh tagihan pada periode tertentu dengan memperhitungkan tingkat dispensasi sebagai faktor pengurangan

b) Formula IKU

Formula:

$$(((100\% - ((\text{Rata - Rata Deviasi Unit RPD harian KPPN per periode} \times 0,3) + ((\text{Rata - Rata Deviasi Nilai RPD harian KPPN per periode} \times 0,7)))) - (\text{Rasio Dispensasi RPD harian KPPN per periode}))$$

Keterangan:

- Data perhitungan deviasi hanya menggunakan data tagihan yang memiliki RPD Harian
- RPD Harian manual yang disampaikan oleh Satker akses langsung SPAN dikecualikan dari perhitungan.
- Perhitungan IKU diperoleh dari Aplikasi MONSAKTI
- Nilai rasio dispensasi RPD Harian yang diperhitungkan maksimal 0,01 (1%)

c) Perbandingan Target dan Realisasi

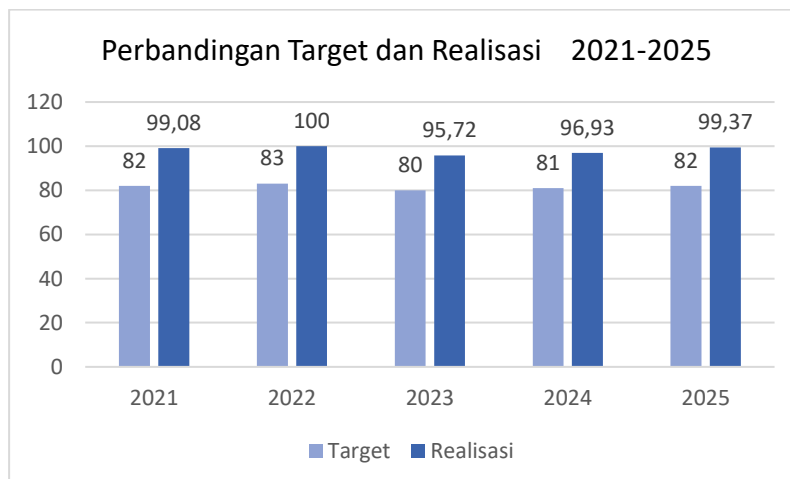
Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025-2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	N/A	N/A	82%	99,37%

Realisasi IKU Persentase akurasi perencanaan kas adalah 99,37% dengan

KPPN Bandar Lampung	Pengelolaan kas yang prudent, efektif dan efisien							
	Persentase akurasi perencanaan kas							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/K P
Target	82%	82%	82%	82%	82%	82%	82%	Max-Average
Realisasi	98.89%	99.33%	99%	99.56%	99%	99.71%	99.37%	
Capaian	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	

target 82% pada perjanjian kinerja tahun 2025. Tidak terdapat target pada standar nasional, Renstra DJPb, Renja Kemenkeu, Renja DJPb. Pencapaian ini Sudah melampaui target tahun 2025. Berikut adalah rincian capaian triwulanan IKU Persentase akurasi perencanaan kas:

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



Berdasarkan data di atas target setiap tahun selama (2021-2025) mengalami perubahan. Realisasi setiap tahunnya selalu melebihi target

bahkan di tahun 2022 berhasil mencapai angka 100% dengan target 83%, Meskipun target pada 2023 sedikit menurun yaitu 80% pencapaiannya tetap tinggi, tetapi ada penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Pencapaian pada 2023 (95,72%). Pada tahun 2024 dan 2025 target mulai naik kembali yaitu menjadi 81% dan 82%, capaian juga mulai meningkat seiring waktu hingga di tahun 2025 sudah berhasil mencapai 99,37%.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Persentase akurasi perencanaan kas dicascadingkan pada Kepala Seksi Pencairan dana dan Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal, berdasarkan hasil dari omspan, diketahui bahwa capaian renkas pada KPPN Bandar Lampung berhasil mendapatkan nilai tertinggi pada lingkup kerja Kanwil DJPb Provinsi Lampung dengan posisi satker terbanyak lingkup Provinsi Lampung.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Persentase akurasi perencanaan kas dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan formula pada tahun 2025 dipertajam dengan pendekatan ketepatan dari sisi jumlah dokumen Surat Perintah Membayar (SPM) dan nominal SPM serta pemberian dispensasi yang sangat tergantung dari satker atau pihak eksternal KPPN. Upaya yang telah dilakukan oleh KPPN Bandar Lampung adalah mengadakan bimbingan teknis dan sosialisasi mengenai perencanaan kas serta dispensasi, selain itu dilakukan monitoring RPD setiap harinya dan menghubungi satker terkait untuk memastikan tidak ada SPM yang melewati batas RPD.

- g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Kenaikan maupun penurunan capaian IKU Persentase akurasi perencanaan kas diakibatkan oleh SP2D pada batas waktu RPD dan juga penanggaran SP2D saat PPR di Seksi Bank.

- h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dalam hal IKU Persentase akurasi perencanaan kas sumber dana telah dimanfaatkan dengan optimal, sedangkan sumber daya manusia telah di plotting sesuai dengan pembagian pekerjaan masing- masing untuk menghindari penurunan nilai renkas.

- i) Analisis Program yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Program penunjang keberhasilan pencapaian kinerja IKU Persentase akurasi perencanaan kas adalah adanya tim monitoring renkas yang bertugas memonitoring dan menginformasikan kepada satker terkait SPM yang mendekati batas waktu RPD dan juga hasil monitoring berkala pada seksi pencairan dana untuk memastikan adanya SPM yang RPD pada hari berkenaan.

- j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko yang mungkin terjadi:

- Ketidaktelitian dalam penanggulan dan batas RPD setiap SPM yang di PPR.
- Satker yang tidak memeriksa Kembali SPM yang telah diajukan, sehingga apabila ditolak dan terlambat mengajukan Kembali maka penilaian renkas akan turun.

Mitigasi:

- Membentuk tim monitoring renkas
- Meningkatkan ketelitian saat PPR di SPAN.

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Pencapaian IKU Persentase Akurasi Perencanaan Kas memerlukan partisipasi aktif dari seluruh pihak terkait, yaitu satuan kerja, Seksi Pencairan Dana, Seksi Bank, Seksi MSKI, serta Pembina Teknis Perbendaharaan Negara (PTPN). Dalam pelaksanaannya, fungsi pengendalian dilakukan melalui Tim Monitoring Rencana Kas, Seksi Pencairan Dana, dan Seksi MSKI yang melakukan pengawasan terhadap setiap Surat Perintah Membayar (SPM) yang diajukan.

Seluruh proses perencanaan dan pengendalian kas tersebut dilaksanakan secara objektif dan inklusif, dengan memberikan kesempatan yang setara bagi pegawai perempuan maupun penyandang disabilitas untuk terlibat dalam pengawalan perencanaan kas yang akurat pada setiap proses pencairan dana. Manfaat dari pencapaian IKU ini dirasakan melalui meningkatnya ketepatan perencanaan kas dan kelancaran pelaksanaan anggaran..

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

Pelaksanaan pencairan dana yang akurat dan selaras dengan perencanaan kas mendukung pengelolaan kas negara yang efektif dan efisien. Ketepatan pencairan dana tersebut memastikan optimalisasi pemanfaatan dana dalam kas negara sehingga dapat digunakan secara tepat waktu untuk membiayai program dan kegiatan pemerintah.

Dengan demikian, pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) ini berkontribusi dalam mendukung stabilitas perekonomian, meningkatkan efektivitas belanja negara, serta mendukung perwujudan prioritas pemerintah dalam pengelolaan keuangan negara yang berkelanjutan dan akuntabel..

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi yang akan dilakukan adalah dengan tetap menjalankan tim monitoring renkas dan melakukan analisis interkoneksi data SAKTI dan SPAN untuk memastikan seluruh SPM telah diproses tepat waktu.

2) Indeks Kualitas Penyelesaian SP2D

a) Definisi IKU

Komponen A:

SPM Satker yang diproses menjadi SP2D merupakan mekanisme pengujian oleh KPPN yang bersifat formal dan substantif terhadap Surat Perintah Membayar (SPM) yang diajukan oleh Satuan Kerja untuk diterbitkan menjadi SP2D. Penyelesaian SP2D dinyatakan tepat waktu bila memenuhi janji layanan sebagaimana surat Direktur Jenderal Perbendaharaan nomor S-7283/PB.1/2018.SPM satker yang diproses menjadi SP2D secara tepat waktu diukur berdasarkan jumlah penyelesaian SPM Satker yang diproses oleh Seksi Pencairan Dana untuk selanjutnya diterbitkan SP2D atau approval oleh Seksi Bank.SPM yang diproses menjadi SP2D diselesaikan dalam waktu 1 (satu) jam, dengan prasyarat kondisi sebagai berikut:

1. Jenis SPM yang masuk adalah UP/GUP/TUP/PTUP dan LS Non Gaji
2. ADK SPM masuk ke SPAN pada pukul 08.00 sampai dengan pukul 12.00 waktu setempat.

3. Tidak di saat load pekerjaan KPPN sedang tinggi, sebagai contoh pada akhir tahun anggaran, pada saat pengajuan gaji 13, dan pada saat pengajuan pembayaran THR.
4. Tidak termasuk SPM dengan penerima >100
5. Data supplier, KOntrak, dan/atau RPD sudah masuk dalam SPM
6. Tidak dalam keadaan force majeure

Triwulan I

SPM satker yang diproses menjadi SP2D secara tepat waktu diukur berdasarkan jumlah penyelesaian SPM Satker yang diproses oleh Seksi Pencairan Dana untuk selanjutnya diterbitkan SP2D atau approval oleh Seksi Bank.

Triwulan II

Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor KEP-30/PB/2025 tentang Implementasi Tahap Awal Simplifikasi Pembayaran Tagihan Belanja atas Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, maka realisasi IKI triwulan II diatur sebagai berikut:

a. Penyelesaian SPM Satker yang diproses oleh Seksi Pencairan Dana untuk selanjutnya diterbitkan SP2D atau approval oleh Seksi Bank:

- 1 April s.d. 18 Mei 2025 untuk KPPN A2.

- 1 April s.d. 1 Juni 2025 untuk KPPN A1 Non Provinsi.

- 1 April s.d. 15 Juni 2025 untuk KPPN A1 Provinsi.

b. Penyelesaian SPM Satker yang diproses oleh Seksi Pencairan Dana untuk selanjutnya diterbitkan SP2D atau approval oleh Seksi Pencairan Dana:

- 19 Mei s.d. 30 Juni 2025 untuk KPPN A2.
- 2 Juni s.d. 30 Juni 2025 untuk KPPN A1 Non Provinsi.
- 16 Juni s.d. 30 Juni 2025 untuk KPPN A1 Provinsi.

Triwulan III dan IV

SPM satker yang diproses menjadi SP2D secara tepat waktu diukur berdasarkan jumlah penyelesaian SPM Satker yang diproses oleh Seksi Pencairan Dana untuk selanjutnya diterbitkan SP2D atau approval oleh Seksi Pencairan Dana.

Komponen B:

Efektivitas penyaluran dana SP2D yang akurat KPPN diukur berdasarkan penyaluran dana yang akurat dan kecepatan penyelesaian retur SP2D yang diterbitkan KPPN.

Efektivitas penyaluran dana SP2D yang akurat diukur berdasarkan penyaluran dana SP2D yang akurat.

Efektivitas penyaluran dana SP2D yang akurat adalah penyaluran dana SP2D kepada para penerima yang tidak di-retur oleh Bank Operasional dan dihitung berdasarkan jumlah penerima pada SP2D yang tidak diretur oleh Bank/Pos Operasional dibandingkan dengan jumlah penerima SP2D yang diterbitkan oleh KPPN (termasuk data penerima pada SP2D Perbaikan retur)

Komponen C:

Komponen C:

Efektifitas kecepatan penyelesaian retur SP2D diukur berdasarkan penyaluran dana yang akurat dan kecepatan penyelesaian retur SP2D yang diterbitkan KPPN.

Efektivitas kecepatan penyelesaian retur SP2D diukur berdasarkan kecepatan penyelesaian retur SP2D.

Retur SP2D adalah penolakan/pengembalian pemindahbukuan dan/transfer pencairan dana APBN dari Bank penerima kepada Bank Operasional karena nama, alamat, nomor rekening, dan/atau nama bank yang dituju tidak sesuai dengan data rekening Bank penerima atau rekening penerima tidak aktif.

Kecepatan Penyelesaian Retur yang dilakukan oleh seluruh KPPN di Indonesia untuk meningkatkan pengelolaan pengeluaran APBN dalam rangka meningkatkan pelayanan dengan tepat waktu, tepat jumlah, serta tepat sasaran kepada satuan kerja/stakeholder. Perhitungan kecepatan penyelesaian SP2D retur terbagi menjadi 3 kategori:

- a. Perhitungan untuk seluruh SP2D kecuali SP2D BOS, BOP, Dana Desa dan SBSN
- b. Perhitungan untuk SP2D BOS, BOP dan Dana Desa
- c. Perhitungan untuk SP2D SBSN

b) Formula IKU

Formula perhitungan IKU indeks kualitas penyelesaian SP2D

$$\frac{\text{Capaian Komponen A} + \text{Capaian Komponen B} + \text{Capaian Komponen C}}{3}$$

Komponen A: Penyelesaian SP2D secara tepat waktu	
$\frac{\sum \text{SP2D sesuai kriteria yang diterbitkan tepat waktu oleh KPPN}}{\sum \text{SP2D yang seharusnya sesuai kriteria yang diterbitkan oleh KPPN}}$	X 100%
Komponen B: Efektivitas Penyaluran dana SP2D yang akurat	
$\frac{\sum \text{penerima pada SP2D yang diterbitkan} - \sum \text{penerima pada SP2D yang diretur oleh BO}}{\sum \text{penerima pada SP2D yang diterbitkan}}$	X 100%
Komponen C: Efektivitas kecepatan penyelesaian retur SP2D	
$\frac{\{[n \text{ SP2D-P I1} * 1] + [n \text{ SP2D-P I2} * 2] + [n \text{ SP2D-P I3} * 3] + [n \text{ SP2D-P I4} * 4] + [n \text{ SP2D-P I5} * 5]\}}{\sum n \text{ SP2D-P}}$	X 100%

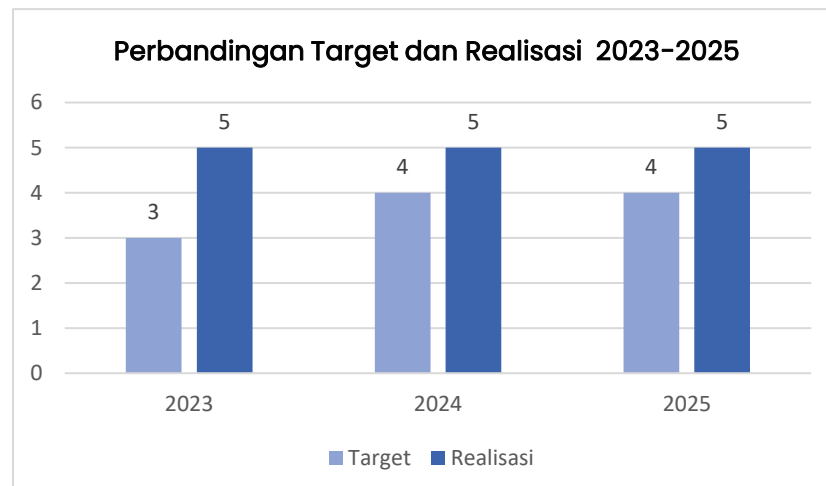
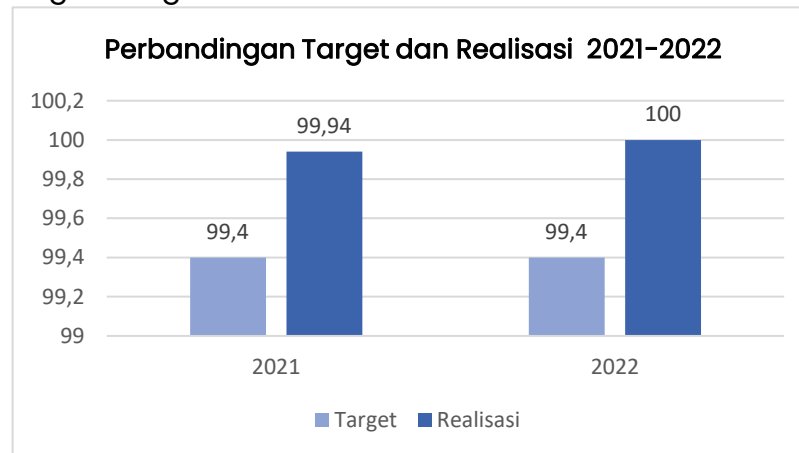
c) Perbandingan Target dan Realisasi

Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025-2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	N/A	N/A	4 (skala 5)	5

Realisasi pada IKU Indeks kualitas penyelesaian SP2D adalah indeks 5 dengan target indeks 4 pada perjanjian kinerja tahun 2025. Tidak terdapat target pada standar nasional, Renstra DJPb, Renja Kemenkeu, Renja DJPb. Pencapaian ini sudah berhasil melampaui target pada perjanjian kinerja tahun 2025. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Indeks kualitas penyelesaian SP2D:

KPPN Bandar Lampung	Pengelolaan kas yang prudent, efektif dan efisien						
	Indeks kualitas penyelesaian SP2D						
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y
Target	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Realisasi	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Capaian	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



Berdasarkan data di atas terlihat bahwa target pada tahun 2021-2022 masih menggunakan persentase, dibandingkan pada tahun 2023- 2024. Pada periode 2021-2022, realisasi tertinggi terdapat pada tahun 2022.

Dengan target yang baru, selama periode 2023-2025, KPPN Bandar Lampung berhasil mencapai nilai maksimal yaitu indeks 5.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Indeks kualitas penyelesaian SP2D dicascadingkan pada Kepala Seksi Pencairan dana, Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal dan Seksi Vera. Terdapat 3 komponen pada IKU Indeks kualitas penyelesaian SP2D yaitu SP2D 1 jam, akurasi penyaluran SP2D, dan Retur. Pada Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal dan Seksi Pencairan Dana bertanggung jawab pada bagian pemrosesan SP2D dan Seksi Verifikasi dan Akuntansi bertanggung jawab pada pemrosesan pada retur. Capaian pada ketiga seksi menunjukkan nilai maksimal yaitu Indeks 5

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Indeks kualitas penyelesaian SP2D dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan IKU tersebut memiliki perbedaan formula dibandingkan tahun sebelumnya, saat ini perhitungan IKU terdiri dari 3 komponen yang mana banyak bergantung pada pihak eksternal. Upaya yang telah dilakukan adalah dengan sinergi antara seksi MSKI, seksi pencairan dana dan seksi verifikasi dan akuntansi yang tergabung dalam pemrosesan SPM dan retur, selain sinergi internal, sinergi dengan pihak eksternal yaitu dengan satker juga dilakukan.

g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Penurunan capaian dapat dikarenakan oleh kendala pada aplikasi SAKTI dan aplikasi SPAN. Penyampaian SPM dengan rekening yang tidak valid juga berpengaruh pada capaian IKU ini karena menyebabkan retur.

h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Penggunaan sumber daya sudah dimaksimalkan dalam rangka mendapatkan pencapaian yang maksimal.

i) Analisis Program yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Program yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja adalah penyusunan perjenis SPM berdasarkan prioritas, yang mana hal ini dapat membuat SPM yang harus segera diproses dapat diidentifikasi.

j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: gangguan aplikasi SAKTI dan SPAN

Mitigasi: membuat jalur prioritas sehingga mengurangi kemungkinan SPM melewati jatuh tempo berkurang.

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Pencapaian IKU Indeks Kualitas Penyelesaian SP2D memerlukan partisipasi aktif seluruh pegawai yang terlibat dalam proses pencairan dana, khususnya pada Seksi Pencairan Dana. Seluruh pegawai memiliki akses yang setara terhadap sistem dan informasi pendukung proses penyelesaian SP2D tanpa membedakan gender maupun kondisi disabilitas.

Dari aspek kontrol, proses penyelesaian SP2D dilaksanakan melalui mekanisme pengendalian internal yang ketat dan berlapis guna memastikan ketepatan waktu, keakuratan, serta meminimalkan terjadinya kesalahan atau retur. Pengendalian tersebut dilakukan secara objektif dan non-diskriminatif.

Pada aspek partisipasi, koordinasi dan komunikasi yang intensif dilakukan dengan seluruh satuan kerja tanpa membedakan latar belakang satuan kerja yang dilayani. Sementara itu, dari aspek manfaat, pencapaian IKU ini berdampak pada meningkatnya kualitas layanan pencairan dana, kepastian waktu penerbitan SP2D, serta kelancaran pelaksanaan anggaran yang manfaatnya dirasakan secara inklusif oleh seluruh pemangku kepentingan.

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

IKU Indeks Kualitas Penyelesaian SP2D berperan dalam mendukung pengelolaan kas negara yang fleksibel dan adaptif terhadap dinamika perekonomian nasional maupun global. Melalui penyelesaian SP2D yang berkualitas, tepat waktu, dan akurat, pengelolaan kas dapat dilakukan secara lebih responsif terhadap kebutuhan pembiayaan pemerintah.

Pencapaian IKU tersebut mendukung pelaksanaan kebijakan fiskal pemerintah melalui pelaksanaan APBN yang efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, IKU Indeks Kualitas Penyelesaian SP2D berkontribusi dalam menjaga stabilitas fiskal serta mendukung perwujudan prioritas pemerintah dalam pengelolaan keuangan negara yang optimal..

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi yang akan dilakukan adalah disiplin dalam proses SPM menjadi SP2D, membuat surat khusus ke satker yang memiliki banyak retur.

5. Pertanggungjawaban keuangan negara yang akuntabel

- Definisi

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, penyelesaian rekomendasi BPK, serta opini audit yang baik dari BPK.

- Capaian IKU

Pada sasaran strategis ini terdapat 1 (satu) IKU yaitu Indeks kualitas Laporan Pertanggungjawaban Bendahara K/L. Capaian target pada 2025 adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Nilai Kinerja
1	Pertanggungjawaban keuangan negara yang akuntabel	Indeks kualitas Laporan Pertanggungjawaban Bendahara K/L	3	4	120	120

Penjelasan lebih lanjut terkait dua IKU penyusun sasaran strategis di atas adalah sebagai berikut:

1) Indeks Kualitas LPJ Bendahara K/L

a) Definisi IKU

Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) Bendahara merupakan laporan yang dibuat oleh Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola APBN atas uang/surat

berharga yang dikelolanya sebagai pertanggungjawaban pengelolaan uang negara. Berdasarkan ketentuan Pasal 42 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 162/PMK.05/2013 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 230/PMK.05/2016 tentang Kedudukan dan Tanggung Jawab Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola APBN, penyampaian LPJ Bendahara beserta lampirannya kepada KPPN dilaksanakan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setelah bulan yang bersangkutan berakhir atau hari kerja sebelumnya apabila tanggal 10 (sepuluh) jatuh pada hari libur. Penyampaian LPJ Bendahara ke KPPN dilakukan menggunakan Aplikasi SAKTI yang dikembangkan oleh Kementerian Keuangan c.q. DJPb.

Selanjutnya KPPN melakukan verifikasi atas LPJ Bendahara yang diterimanya berdasarkan indikator verifikasi LPJ Bendahara yang telah ditetapkan dalam PER-3/PB/2014 jo. PER-27/PB/2019 atau PER-47/PB/2014. Berdasarkan Nota Dinas Sekretaris Ditjen Perbendaharaan Nomor ND-4612/PB.1/2024 tanggal 8 November 2024 hal Pengaturan Batasan/Norma Waktu Pelaksanaan Validasi/Pengesahan LPJ Bendahara oleh KPPN pada Aplikasi SAKTI, diatur bahwa dalam hal hasil verifikasi menyatakan benar, KPPN mengesahkan (validasi) LPJ Bendahara paling lambat 1 (satu) hari kerja setelah LPJ Bendahara diterima KPPN pada Aplikasi SAKTI dan paling lambat hari kerja berkenaan jika LPJ Bendahara diterima KPPN pada hari kerja terakhir batas waktu penyampaian LPJ Bendahara. Namun dalam hal hasil verifikasi menyatakan salah, KPPN mengembalikan (menolak) LPJ Bendahara untuk dilakukan perbaikan oleh Bendahara.

Pengisian realisasi IKU disesuaikan dengan siklus dan karakteristik penyusunan LPJ Bendahara yang bersifat historical report. Artinya, untuk data realisasi IKU triwulan I 2025 merupakan rata-rata data LPJ Bendahara

bulan Desember 2024, bulan Januari 2025, dan Februari 2025. Sedangkan data realisasi IKU triwulan II 2025 merupakan rata-rata data LPJ Bendahara bulan Maret, April, dan Mei 2025. Dst.

b) Formula IKU

Formula :

$$\text{Capaian IKU} = (\text{Indeks Penyampaian LPJ} + \text{Indeks Validasi LPJ}) / 2$$

Indeks Penyampaian LPJ

$$\% \text{ Penyampaian LPJ} = \frac{\sum \text{LPJ Bendahara yang disampaikan ke KPPN tepat waktu}}{\sum \text{LPJ Bendahara yang seharusnya disampaikan ke KPPN lingkup Kanwil DJPb}} \times 100\%$$

Indeks Validasi LPJ

$$\% \text{ Validasi LPJ} = \frac{\sum \text{LPJ Bendahara yang diverifikasi dan divalidasi KPPN tepat waktu}}{\sum \text{LPJ Bendahara yang disampaikan ke KPPN lingkup Kanwil DJPb}}$$

c) Perbandingan Target dan Realisasi

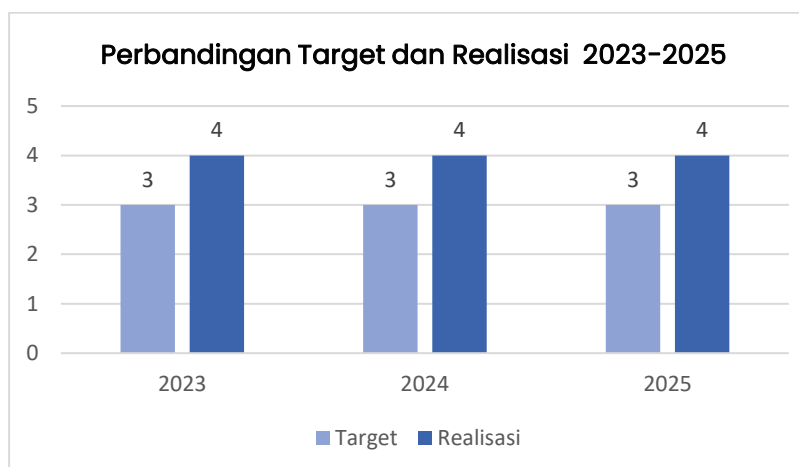
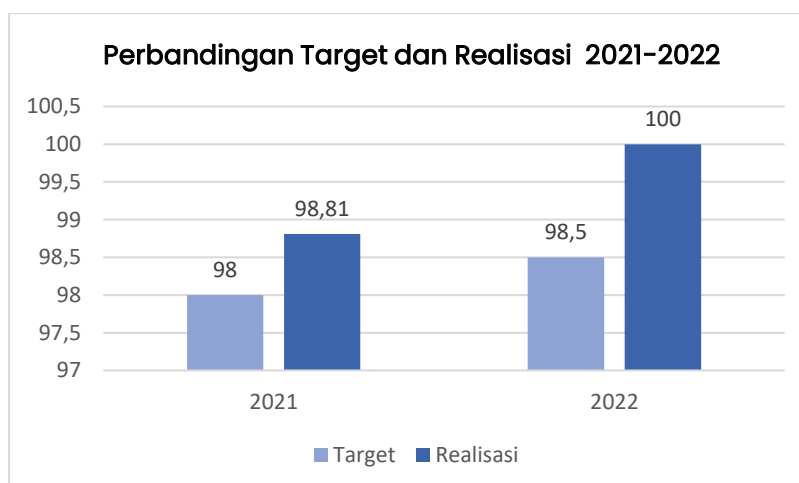
Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025-2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	N/A	N/A	3 (skala 4)	4

Realisasi IKU Indeks kualitas Laporan Pertanggungjawaban Bendahara K/L adalah indeks 4 dengan target indeks 3 pada perjanjian kinerja tahun 2025. Tidak terdapat target pada standar nasional, Renstra Kemenkeu, Renja DJPb. Capaian tersebut berhasil melampaui target pada perjanjian kinerja

tahun 2025. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Indeks kualitas Laporan Pertanggungjawaban Bendahara K/L:

KPPN Bandar Lampung	Pertanggungjawaban keuangan negara yang akuntabel							
	Indeks Kualitas LPJ Bendahara Satker K/L							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/KP
Target	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	Max-Average
Realisasi	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
Capaian	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021–2025



Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa pada periode (2021-2022) target dari IKU LPJ bendahara K/L masih menggunakan persentase sedangkan pada periode 2023-2025 targetnya menggunakan indeks. Realisasi 2021- 2025 tercatat melampaui target dengan realisasi tertinggi mencapai 100 di tahun 2022 periode (2021-2022), sedangkan pada tahun 2023-2025 realisasi maksimal yaitu indeks 4 dari target yaitu indeks 3.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Indeks kualitas LPJ Bendahara K/L dicascading secara langsung dari Kemenkeu Three kepada Kepala Seksi Verifikasi dan Akuntansi, dengan extra effort , capaian tahun 2025 IKU Indeks kualitas LPJ Bendahara K/L mencapai nilai maksimal yaitu indeks 4

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Indeks kualitas LPJ Bendahara K/L dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan sangat bergantung pada satker dalam ketepatan waktu dalam penyampaian LPJ Bendahara. Upaya yang telah dilakukan oleh KPPN Bandar Lampung adalah dengan membuat surat terkait penyampaian LPJ dan juga memberikan pelayanan asistensi selama periode penyampaian LPJ setiap bulannya.

g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Pemahaman dan kepedulian terkait penyampaian LPJ tepat waktu sangat mempengaruhi capaian IKU Indeks kualitas LPJ Bendahara K/L. apabila satker dengan kesadaran penuh menyampaikan LPJ secara tepat waktu maka capaian IKU akan meningkat.

h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Penggunaan sumber daya telah dimaksimalkan dalam rangka mendapat capaian yang maksimal.

i) Analisis Program yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Program penunjang keberhasilan pencapaian kinerja IKU Indeks kualitas Laporan Pertanggungjawaban Bendahara K/L adalah asistensi satker secara langsung selama periode penyampaian LPJ setiap bulan serta monitoring dan reminder harian kepada bendahara satker melalui notifikasi grup whatsapps.

j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: satker tidak menyampaikan LPJ tepat waktu

Mitigasi: membuat reminder penyampaian LPJ ke KPPN.

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Laporan pertanggungjawaban bendahara disusun sebagai wujud akuntabilitas pengelolaan keuangan negara dan menjadi bagian dari Laporan Keuangan Bendahara Umum Negara (BUN) tingkat daerah. Laporan tersebut dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan secara terbuka dan setara tanpa membedakan gender maupun kondisi disabilitas.

Proses penyusunan dan pengendalian laporan dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku dengan melibatkan partisipasi aktif bendahara dan unit kerja terkait. Manfaat dari pencapaian IKU ini tercermin dalam meningkatnya

kualitas laporan keuangan yang transparan, akuntabel, dan dapat dimanfaatkan secara inklusif oleh seluruh pemangku kepentingan..

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

Pencapaian IKU Indeks Kualitas LPJ Bendahara K/L merupakan salah satu upaya dalam mendukung perwujudan prioritas Presiden di bidang pengelolaan keuangan negara. Penyusunan dan penyampaian laporan pertanggungjawaban bendahara yang berkualitas mencerminkan akuntabilitas dan transparansi dalam penggunaan anggaran negara.

Akuntabilitas pengelolaan keuangan negara yang terjaga dengan baik menjadi dasar bagi pemerintah dalam memastikan pelaksanaan APBN berjalan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, pencapaian IKU Indeks Kualitas LPJ Bendahara K/L berkontribusi dalam memperkuat tata kelola keuangan negara serta mendukung pencapaian tujuan dan prioritas Presiden secara berkelanjutan..

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi yang akan dilakukan adalah monitoring dan reminder kepada bendahara satker melalui grup whatsapp dan melakukan asistensi kepada satker dalam menghadapi kendala penyusunan dan penyampaian LPJ.

6. Pengelolaan organisasi dan SDM yang adaptif serta pengendalian internal yang efektif

- Definisi

Pelaksanaan tugas dan fungsi perlu dukungan sumber daya antara lain berupa organisasi dan SDM yang adaptif. Pengelolaan organisasi dan

proses bisnis menerapkan pengawasan dan pengendalian internal serta penerapan manajemen risiko sehingga tercipta lingkungan yang kondusif bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. SDM yang berkompetensi tinggi merupakan modal organisasi dalam mencapai sasaran organisasi.

- Capaian IKU

Pada sasaran strategis ini terdapat 3 (satu) IKU yaitu Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi, Nilai kualitas pengelolaan SDM, dan Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal . Capaian target pada 2025 adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Nilai Kinerja
1	Pengelolaan organisasi dan SDM yang adaptif serta pengendalian internal yang efektif	Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi	100	110,76	110,76	116,39
2		Nilai kualitas pengelolaan SDM	100	118,4	118,4	
3		Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal	86	98,3	120	

Penjelasan lebih lanjut terkait IKU penyusun sasaran strategis di atas adalah sebagai berikut:

1) Tingkat Kualitas Pengelolaan Kinerja Organisasi

a) Definisi IKU

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.

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).

Bahwa berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-1/PB/2023 tentang Perubahan atas Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-24/PB/2019 tentang Pedoman Pembinaan dan Supervisi Pelaksanaan Tugas Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara, telah diatur mekanisme pembinaan dan supervisi

yang dilakukan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Dalam Perdirjen Nomor PER-1/PB/2023, telah ditetapkan batasan waktu penyampaian LHPS Kanwil DJPb kepada Kantor Pusat, yaitu:

- a. Untuk Periode I, paling lambat tanggal 31 Juli
- b. Untuk Periode II, paling lambat tanggal 31 Januari tahun berikutnya

Untuk mendukung penyampaian dokumen LHPS Kanwil DJPb kepada Sekretariat DJPb tersebut, perlu disusun batasan waktu pengumpulan laporan tindak lanjut hasil pembinaan oleh KPPN.

b) Formula IKU

Triwulan I =		(50% A + 50% C)
Triwulan II =		(50% A + 50% B)
Triwulan III =		(50% A + 50% C)
Triwulan IV =		(50% A + 50% B)
A. SFO (target 85)		
Triwulan I	% Dokumen dukung yang diunggah pada periode triwulan IV tahun 2024	
Triwulan II	% Dokumen dukung yang diunggah pada periode triwulan I tahun 2025	
Triwulan III	% Dokumen dukung yang diunggah pada periode triwulan II tahun 2025	
Triwulan IV	Nilai KPPN	
B. LHPS (target 8,9)		
Triwulan II	Nilai LHPS Semester 2 2024	
Triwulan IV	(50% x Nilai LHPS Semester 2 2024) + (50% x Nilai LHPS Semester 1 2025)	
C. Penyelesaian rekomendasi (target 100%)		
$\frac{\sum \text{Jumlah rekomendasi pembinaan Kanwil yang ditindaklanjuti KPPN secara tepat waktu}}{\sum \text{Jumlah rekomendasi dari hasil pembinaan Kanwil}} \times 100$		
Triwulan I	Rekomendasi LHPS Semester 2 2024	
Triwulan III	Rekomendasi LHPS Semester 1 2025	

c) Perbandingan Target dan Realisasi

Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025-2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	100%	100%	100%	110,76%

Realisasi IKU Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi adalah 110,76% dengan target 100% pada Renstra Kemenkeu, Renja DJPb dan perjanjian kinerja tahun 2025. Tidak terdapat target pada standar nasional. Capaian tersebut berhasil melampaui target pada perjanjian kinerja tahun 2025. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi:

KPPN Bandar Lampung	Pengelolaan organisasi dan SDM yang adaptif serta pengendalian internal yang efektif							
	Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/KP
Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Max-TLKV
Realisasi	108.82 %	114.44 %	114.44 %	108.82 %	108.82 %	110.76 %	110.76 %	
Capaian	108.82 %	114.44 %	114.44 %	108.82 %	108.82 %	110.76 %	110.76 %	

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



Pada tahun 2021–2023 komponen penilaian kinerja organisasi baru terbatas pada Tingkat kualitas pengelolaan kinerja berbasis Strategy Focused Organization, sedangkan mulai tahun 2024 penilaian kinerja organisasi juga memiliki komponen penilaian kinerja hasil pembinaan dan supervisi pada KPPN. Target selama 2021–2023 cenderung sama, dengan perubahan di 2024 karena penambahan komponen sehingga merubah target dan juga formula perhitungan IKU itu sendiri. Realisasi dari 2021–2025 berhasil selalu melampaui target dengan target tertinggi pada tahun 2022 yaitu 89,58 (dengan kriteria SFO). Pada tahun 2024 selisih target dan realisasi mencapai 4,64% sedangkan tahun 2025 selisih target dan realisasi mencapai 10,76% yang ini merupakan capaian tertinggi selama 5 tahun terakhir.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Tingkat Kualitas Pengelolaan Kinerja Organisasi dicascading langsung kepada Kepala Subbagian Umum akan tetapi dalam 2 komponen di dalamnya yaitu SFO dan LHPS yang mana LHPS merupakan tanggungjawab pada Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal terutama dibagian Kepatuhan Internal. Dengan sinergi antara Subbagian Umum dengan Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan internal dan seluruh Pegawai KPPN Bandar Lampung dicapailah capaian melebihi target yaitu 110,76 dengan target 100. Sebagai catatan IKU Tingkat Kualitas Pengelolaan Kinerja Organisasi merupakan IKU yang tidak dapat mencapai nilai maksimal hingga 120, sehingga capaian 110,76 merupakan capaian maksimal dari kinerja KPPN Bandar Lampung. Nilai komponen SFO tahun 2025 adalah 94,13 dengan target 85 dan nilai komponen LHPS tahun 2025 adalah 9,86 dengan target 89.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan membutuhkan komitmen seluruh pegawai untuk dapat melaksanakan langkah-langkah peningkatan kualitas pengelolaan kinerja. Upaya yang telah dilakukan KPPN Bandar Lampung adalah dengan melaksanakannya sesuai dengan prinsip Strategy Focused Organization(SFO) dan membuat reminder di Whatsapp group pegawai khusus informasi kinerja.

g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Penurunan capaian IKU terjadi dikarenakan butuh komitmen penuh dari seluruh pegawai dalam hal memenuhi kewajiban dokumen baik dalam dokumen SFO maupun dokumen untuk kelengkapan saat supervisi Kanwil DJPb.

h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pada IKU Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi terdapat efisiensi dalam penggunaan dana yaitu realisasi 98,55% atau sisa anggaran Rp. 14.500. Dengan adanya efisiensi dana IKU sudah berhasil tercapai melebihi target.

i) Analisis Program yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Program penunjang keberhasilan yang mulai dilakukan adalah dengan membuat whatsapp grup “infomasi KPPN” yang bertujuan memberikan informasi seputar kinerja, daftar dokumen yang diperlukan, dan reminder serta monitoring dokumen.

j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko:

- volume pekerjaan yang tinggi menyebabkan para pegawai terutama di seksi teknis belum terlalu mengindahkan
- informasi dari kantor pusat untuk setiap dokumen yang diperlukan sangat mepet batas waktu sehingga pengumpulan dokumen kurang maksimal

Mitigasi:

- Selalu membuat reminder dan monitoring dalam rangka memastikan seluruh dokumen sudah terdokumentasi dengan baik
- Selalu mengusahakan dapat menyelesaikan seluruh dokumen yang diminta sebelum batas waktu

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

IKU Tingkat Kualitas Pengelolaan Kinerja Organisasi merupakan indikator yang membutuhkan partisipasi aktif seluruh pegawai tanpa pengecualian, baik tanpa membedakan gender, kondisi disabilitas, maupun perbedaan jabatan dan golongan. Seluruh pegawai memiliki akses dan kesempatan yang setara untuk terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kinerja organisasi.

IKU ini berperan sebagai instrumen pengendalian dalam memastikan pencapaian kinerja organisasi berjalan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, IKU Tingkat Kualitas Pengelolaan Kinerja Organisasi menjadi tolok ukur kebermanfaatan organisasi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi secara efektif, akuntabel, dan inklusif. Manfaat pencapaian IKU ini tercermin pada meningkatnya kualitas

tata kelola kinerja serta penguatan budaya kerja yang adil dan berkelanjutan.

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

Terlaksananya IKU Tingkat kualitas pengelolaan kinerja organisasi dapat menggambarkan kinerja organisasi yang mendukung tujuan organisasi yang kemudian akan bermuara pada tujuan dari pemerintah. Kinerja organisasi yang baik menggambarkan seluruh kinerja teknis didalamnya sudah maksimal dan memberi kebermanfaatan bagi masyarakat.

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi yang akan dijalankan selanjutnya adalah dengan membuat pendokumentasian seluruh dokumen yang diperlukan agar dapat menggambarkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan melakukan monitoring dokumen kinerja pegawai dan organisasi.

2) Nilai Kualitas Pengelolaan SDM

a) Definisi IKU

IKU terdiri dari 2 komponen yaitu:

A. Implementasi Learning Organization

B. Tingkat Penguatan Budaya dan Bintel Pejabat Administrator/Pejabat Fungsional Setara di Lingkungan Kementerian Keuangan

Tingkat akulturasi learning organization merupakan nilai yang merepresentasikan level pembudayaan organisasi pembelajar unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Learning organization (organisasi pembelajar) adalah organisasi yang secara terus menerus dan terencana memfasilitasi anggotanya agar mampu terus menerus

berkembang dan mentransformasi diri baik secara kolektif maupun individual dalam usaha mencapai hasil yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan bersama antara organisasi dan individu di dalamnya (KEP-140/PP/2017).

Aktivitas implementasi LO diukur melalui 11 (sebelas) subkomponen, sebagai berikut:

a. Pendokumentasian dan pengorganisasian:

mengukur partisipasi unit kerja dalam pendokumentasian pengetahuan terkait pengelolaan keuangan negara yang diwujudkan dalam penyusunan aset intelektual dan publikasinya dalam Pusat Pengetahuan pada Kemenkeu Learning Center 2. Pendokumentasian dan pengunggahan aset intelektual unit dapat disampaikan secara triwulanan pada aplikasi training modul LO serta tahunan pada KLC2 Kemenkeu.

b. Rencana Aksi Pembelajaran:

Organisasi berpartisipasi aktif dalam analisis kebutuhan pembelajaran berdasarkan isu strategis yang terdapat pada unit kerja. Proses analisis tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan pembelajaran terintegrasi pada unit kerja. Penyusunan rencana kebutuhan strategis masing-masing unit dilakukan secara tahunan dengan melakukan pengisian langsung melalui aplikasi training modul LO.

c. Individual Development Plan (IDP): mengukur partisipasi unit kerja dalam menentukan jenis dan model pembelajaran terintegrasi yang dibutuhkan pegawai per semester melalui penyusunan Individual Development Plan (IDP) beserta penyampaian dokumen bukti pembelajaran sesuai ketentuan pada KMK 350/KMK.011/2022.

d. Evaluasi pembelajaran:

mengukur partisipasi unit kerja dalam mendorong penyelesaian penugasan pembelajaran oleh pegawai yang diselenggarakan oleh BPPK.

e. Hard Competency Pegawai

mengukur tingkat pemahaman dan kompetensi para pegawai terhadap tugas dan fungsi yang mereka jalankan agar memiliki standar

f. Pembelajaran terstruktur:

mengukur akurasi pengiriman peserta pelatihan oleh unit kerja dalam program pembelajaran yang diselenggarakan oleh BPPK.

g. Belajar dari pengalaman kerja:

mengukur tingkat akomodasi unit kerja bagi pegawai untuk melaksanakan pembelajaran melalui praktik langsung dalam pekerjaan.

h. Pemenuhan Jam Pembelajaran

dalam rangka mencapai standar pemenuhan kebutuhan pengembangan PNS yaitu minimal 20 Jam Pelatihan dalam 1 tahun, perlu diupayakan pengakuan terhadap diversifikasi bentuk pengembangan beserta perhitungan jamlatnya

i. Kinerja organisasi:

mengukur dampak pembelajaran yang dilaksanakan pegawai terhadap perbaikan kinerja organisasi, melalui penciptaan inovasi di unit kerja.

j. Leaders as a Teachers:

mengukur keterlibatan pimpinan dalam proses pembelajaran di unit kerja melalui perannya sebagai pengajar (sumber belajar) dalam berbagai kegiatan secara tahunan.

k. Leaders as a Role Models

mengukur keterlibatan pimpinan dalam proses pembelajaran di unit kerja melalui perannya sebagai pemimpin yang menjadi teladan dan menginspirasi bawahan untuk terus menerus belajar dengan ikut serta dalam pembelajaran, berbagi pengetahuan (knowledge sharing), dan menerapkan hasil pembelajaran dalam pekerjaan sehari-hari dalam rangka peningkatan kinerja melalui coaching secara semesteran. Dalam hal pejabat yang terkait merupakan talent maka capaian dapat diambil dari IKU coaching talent, sedangkan untuk pejabat non talent, capaian IKU diperoleh dengan melakukan pendokumentasian secara semesteran.

Panduan implementasi LO tahun 2025 dapat berpedoman pada tautan berikut: <https://linktr.ee/LODJPb>

Nilai Capaian IKU diperoleh dari hasil verifikasi atas dokumen bukti pendukung atas aktivitas LO yang dijabarkan pada Komponen dan Subkomponen penyusun IKU LO DJPb Tahun 2025 di atas. Dokumen bukti diunggah pada Aplikasi Training Modul Learning Organization. Selanjutnya, dokumen tersebut akan diverifikasi oleh Tim Implementasi LO Pusat pada Bagian SDM Sekretariat DJPb.

b) Formula IKU

Nilai Capaian Triwulan I = Capaian Unsur A

Nilai Capaian Triwulan II, III, dan IV = (Unsur A*50%)+(Unsur B*50%) Formula

Unsur A : Tingkat kualitas pelaksanaan kegiatan/program kebintalan adalah gabungan dari tiga parameter (sesuai bobot masing-masing) sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Kegiatan Target: 100

2. Feedback peserta Target: 100

Formula Perhitungan Triwulan I s.d. III = Nilai Pelaksanaan Kegiatan

Formula Perhitungan Triwulan IV = (80% x Pelaksanaan Kegiatan) + (20% x Nilai Feedback Peserta)

Formula Unsur B Tingkat Sinergi Antar Generasi, sebagai berikut:

Triwulan II s.d. IV	Target
1 Kegiatan = 100	100
2 Kegiatan = 120	

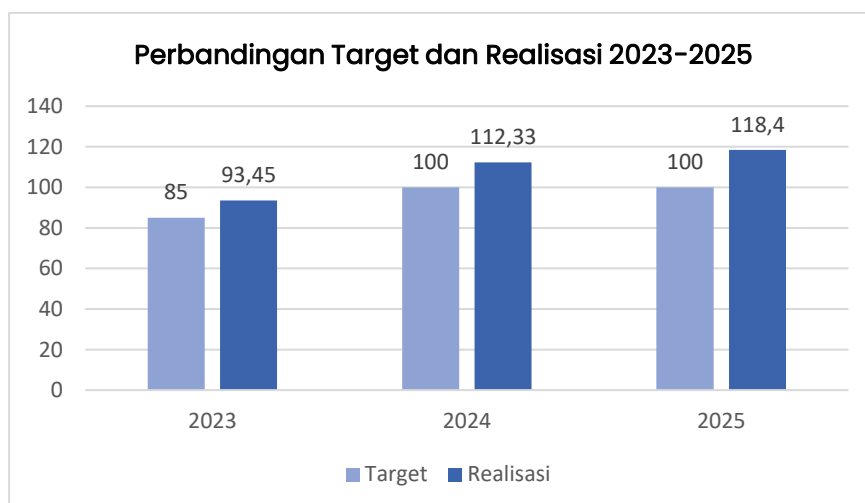
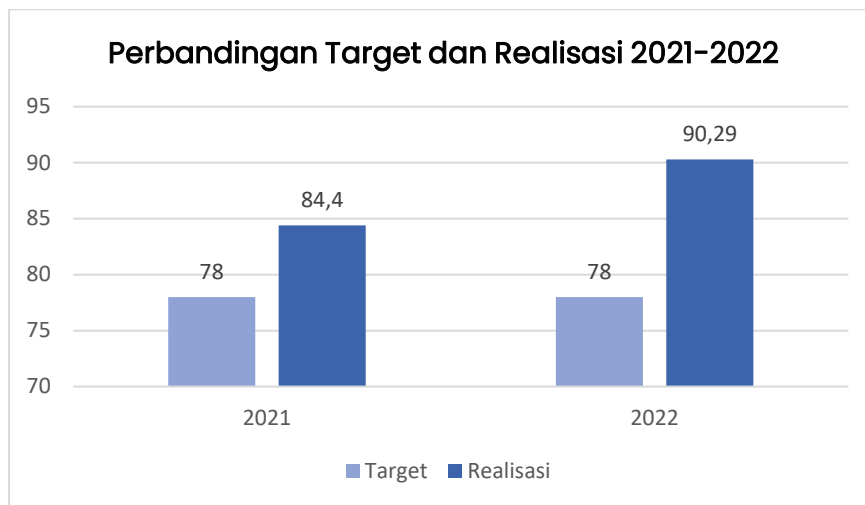
c) Perbandingan Target dan Realisasi

Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025-2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	N/A	96	100	118,4

Realisasi IKU Nilai kualitas pengelolaan SDM adalah 118,4 dengan target 100 pada perjanjian kinerja tahun 2025 dan 96 pada Renja Kemenkeu dan Renja DJPb. Capaian tersebut berhasil melampaui target pada perjanjian kinerja tahun 2025 dan Renja DJPb. Tidak terdapat target pada standar nasional, Renstra Kemenkeu. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Nilai kualitas pengelolaan SDM:

KPPN Bandar Lampung	Pengelolaan organisasi dan SDM yang adaptif serta pengendalian internal yang efektif						
	Nilai kualitas pengelolaan SDM*						
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y
Target	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Realisasi	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	118.40	118.40
Capaian	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	118.40 %	118.40 %

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



Berdasarkan data diatas, pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 IKU terkait kualitas SDM adalah rata-rata nilai hard competency, sedangkan pada tahun 2023 sudah menggunakan capaian dari learning organization. Pada tahun 2024 IKU sudah lebih komprehensif yaitu selain komponen learning organization juga terdapat komponen penilaian pembinaan mental. Tahun 2025 terdapat penambahan komponen tingkat sinergi antar generasi. Target pada tahun 2021-2022 cenderung meningkat setiap tahunnya dengan capaian tertinggi pada tahun 2022. Pada tahun 2023,

dengan target 85 KPPN Bandar Lampung berhasil melampaui target begitu juga pada tahun 2024 dan 2025. Target 100 pada tahun 2024 berhasil direalisasikan hingga 112,33, sedangkan tahun 2025 berhasil direalisasikan hingga 118,4.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Nilai kualitas pengelolaan SDM dicascading secara langsung dari Kemenkeu Three pada Kepala Subbagian Umum dengan 3 komponen yaitu Implementasi LO(Learning Organization), Pembinaan Mental dan Tingkat Sinergi Organisasi. Capaian Implementasi LO adalah 110 dari target 90, Pembinaan mental adalah 120 dengan hasil feedback 100, dan tingkat sinergi organisasi adalah 120. Dari ketiga hasil komponen tersebut didapatkan capaian 118,4 dari target 100. Capaian tersebut sudah melampaui target meskipun belum maksimal dikarenakan hasil feedback pembinaan mental.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Nilai kualitas pengelolaan SDM dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan membutuhkan dukungan dari seluruh pegawai untuk dapat mengimplementasikan unit kerja sebagai learning organization (LO). Upaya yang telah dilakukan KPPN Bandar Lampung adalah dengan menyelenggarakan aktivitas 8 subkomponen sebagai bentuk implementasi LO.

g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Penyebab penurunan capaian IKU Nilai kualitas pengelolaan SDM adalah komitmen dari seluruh pegawai KPPN Bandar Lampung untuk

melaksanakan implementasi LO diantara tugas fungsi utama yang load pekerjaannya cukup tinggi, selain itu dokumentasi pembelajaran juga hal yang harus menjadi perhatian selain itu terdapat penambahan pembelajaran mengenai treasury operation yang mengakibatkan pegawai melakukan pembelajaran tambahan yang kemudian akan diujikan.

h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

IKU Nilai kualitas pengelolaan SDM dimaksimalkan dengan penggunaan sumber daya SDM secara merata, hal ini dapat mewujudkan realisasi IKU yang dapat melebihi target.

i) Analisis Program Penunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

Penunjang keberhasilan pencapaian kinerja adalah dengan pengadaan pembinaan mental yang rutin dan tepat waktu serta himbauan untuk terus menjadi pembelajar untuk meningkatkan kapabilitas pegawai KPPN Bandar Lampung.

j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: ketersediaan waktu dalam hal menjalankan pembelajaran dengan load pekerjaan yang tinggi.

Mitigasi: terus memberikan himbauan agar pembelajaran dapat menjadi hal yang perlu perhatian lebih.

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

IKU Nilai Kualitas Pengelolaan SDM bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas pegawai, tidak hanya dari aspek peningkatan kapasitas terkait

materi dan kompetensi, tetapi juga dari aspek kejiwaan melalui pembinaan mental yang dilakukan oleh Kepala Kantor.

Dari aspek akses, seluruh pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan pengembangan dan pembinaan tersebut tanpa adanya pembatasan berdasarkan perbedaan gender maupun kondisi disabilitas. Pada aspek kontrol, pelaksanaan dan evaluasi pengelolaan SDM dilakukan secara objektif sesuai ketentuan yang berlaku. Dari sisi partisipasi, seluruh pegawai dilibatkan secara aktif dalam kegiatan pengembangan kapasitas dan pembinaan mental.

Adapun dari aspek manfaat, pencapaian IKU ini mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, profesional, dan berkeadilan.

I) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

IKU Nilai Kualitas Pengelolaan SDM berperan penting dalam mendukung pelaksanaan seluruh tugas dan fungsi KPPN Bandar Lampung. Sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, dan berintegritas menjadi fondasi utama dalam penyelenggaraan layanan dan pengelolaan keuangan negara yang optimal.

Selain mendukung pelaksanaan tugas rutin, peningkatan kualitas pengelolaan SDM juga mendorong terciptanya pegawai yang adaptif dan inovatif. Inovasi yang dihasilkan oleh pegawai tersebut berkontribusi secara langsung dalam mendukung pencapaian tujuan pemerintah, khususnya dalam peningkatan kualitas pelayanan publik dan penguatan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel.

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi yang akan dilakukan adalah dengan membuat perencanaan terjadwal dalam rangka mendukung kapasitas pegawai meskipun dengan load pekerjaan yang tinggi.

3) Nilai Hasil Evaluasi Pelaksanaan Tugas Kepatuhan Internal

a) Definisi IKU

- i. Nilai evaluasi merupakan hasil penilaian terhadap pelaksanaan tugas kepatuhan internal yang diimplementasikan pada unit kerja di lingkungan Kantor Pusat, Kantor Wilayah, dan KPPN. Penilaian pelaksanaan tugas Kepatuhan Internal dilaksanakan oleh:
 - a. Unit Kepatuhan Internal Tingkat I (UKI-I) terhadap pelaksanaan tugas Kepatuhan Internal pada Direktorat dan Kantor Wilayah lingkup Ditjen Perbendaharaan Penilaian tersebut dilakukan oleh Sekretariat DJPb u.p. Bagian Kepatuhan Internal;
 - b. Unit Kepatuhan Internal Tingkat II (UKI-II) terhadap pelaksanaan tugas Kepatuhan Internal lingkup KPPN di wilayah kerjanya. Pada tahun 2025, mulai diterapkan Sistem Pengendalian Intern Terintegrasi di lingkungan Kementerian Keuangan sebagaimana ketentuan dalam Peraturan Menteri Keuangan nomor 83 Tahun 2024 dengan juknis yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Keuangan nomor 1/KMK.9/2025 tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Terintegrasi di Lingkungan Kementerian Keuangan. Atas penerapan ketentuan baru tersebut, akan dilakukan penyesuaian unsur-unsur penilaian Pelaksanaan Tugas Kepatuhan Internal dalam Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor KEP-102/PB/2023 melalui Lembar Kerja Penilaian (LKP) Transisi yang

disampaikan dalam Nota Dinas Sekretaris Direktur Jenderal Perbendaharaan dilanjutkan dengan pembaruan Kepdirjen Perbendaharaan.

b) Formula IKU

Hasil penilaian pelaksanaan tugas KI dari Kantor Wilayah DJPb				
	Triwulan I	Triwulan II (LKP Triwulanan)	Triwulan III (LKP Triwulanan)	Triwulan IV (LKP Tahunan)
Periode laporan atau dokumen yang dinilai	Triwulan IV Tahun 2024	Triwulan I Tahun 2025	Triwulan II Tahun 2025	Triwulan IV 2024 s.d. Triwulan III 2025

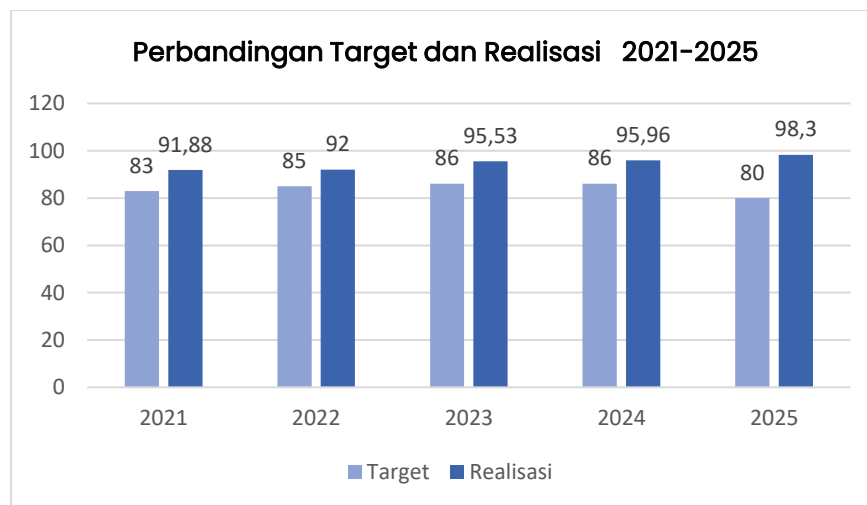
c) Perbandingan Target dan Realisasi

Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025- 2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	N/A	N/A	80	98,3

Realisasi IKU Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal adalah 98,3 dengan target 80 pada perjanjian kinerja tahun 2025. Capaian tersebut berhasil melampaui target pada perjanjian kinerja tahun 2025. Tidak terdapat target pada standar nasional, Renstra Kemenkeu, Renja DJPb. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal:

KPPN Bandar Lampung	Pengelolaan organisasi dan SDM yang adaptif serta pengendalian internal yang efektif							
	Nilai Evaluasi Pelaksanaan Tugas Kepatuhan Internal							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/KP
Target	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	Max-TLK
Realisasi	96.53	98.04	98.04	96.02	96.02	98.30	98.30	
Capaian	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa realisasi dari tahun 2021-2025 sudah berhasil melampaui target dengan target yang konsisten naik hamper disetiap tahun. Realisasi tertinggi yang berhasil dicapai terdapat pada tahun 2025 dengan nilai 98,3. Realisasi terus menerus meningkat di setiap tahunnya hingga tahun 2025.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal dicascading secara langsung pada Kepala Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal, IKU ini membutuhkan ketelitian yang tinggi dikarekana terdapat banyak sekali laporan yang harus disampaikan tepat waktu. Capaian pada tahun 2025 adalah 98,3 dengan target 80.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan untuk mencapai target IKU, selain substansi pelaksanaan kegiatan, juga harus melengkapi dokumen - dokumen yang harus dilengkapi dan berdasarkan hasil penilaian dari Kantor wilayah DJPB selain itu implementasi penerapan SPIT dan Pelaksanaan PKPT tahun 2025 yang menuntut konsistensi yang tinggi. Upaya yang telah dilakukan oleh KPPN Bandar Lampung adalah dengan melengkapi semua dokumen yang menjadi persyaratan penilaian dan peningkatan kualitas pelaksanaan tugas kepatuhan internal.

g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Penyebab penurunan capaian IKU dipengaruhi dengan adanya laporan yang tumpang tindih antara kertas kerja kepatuhan internal dari DJPb dan juga dari inspektorat jenderal.

h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pada IKU Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal masih terdapat efisiensi dengan penggunaan dana 96,14% atau terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 11.000, dengan efisiensi ini IKU Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal sudah berhasil melebihi target.

- i) Analisis Program yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Penunjang peningkatan kualitas kepatuhan internal adalah dengan menyampaikan laporan rutin dokumen kepatuhan internal secara tepat waktu.

- j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: laporan – laporan di bagian kepatuhan internal yang tumpang tindih

Mitigasi: mengklasifikasikan laporan agar mudah untuk pengklasifikasiannya

- k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Penerapan kepatuhan internal dilaksanakan sebagai upaya untuk mengevaluasi tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dalam pelaksanaannya, prinsip kesetaraan gender dan inklusi sosial diterapkan dengan memberikan akses dan kesempatan yang setara bagi seluruh pegawai tanpa membedakan gender, kondisi disabilitas, maupun latar belakang lainnya.

Proses pengendalian dan evaluasi kepatuhan dilakukan secara objektif dan adil, dengan melibatkan partisipasi seluruh pegawai sesuai peran dan tanggung jawabnya. Manfaat dari penerapan kepatuhan internal ini tercermin dalam terwujudnya lingkungan kerja yang patuh terhadap regulasi, berintegritas, serta menjunjung nilai kesetaraan dan keadilan bagi seluruh pegawai.

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

IKU Nilai Hasil Evaluasi Pelaksanaan Tugas Kepatuhan Internal memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung perwujudan tujuan dan prioritas Presiden. Penerapan kepatuhan internal yang efektif menjadi fondasi dalam memperkuat proses pengelolaan keuangan negara serta pelaksanaan kebijakan publik yang adil, transparan, dan merata.

Melalui pelaksanaan kepatuhan internal, prinsip transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan negara dapat terjaga, sekaligus menjadi sarana pencegahan terhadap potensi penyimpangan serta memperkuat fungsi pengawasan internal. Selain itu, komitmen pegawai dalam menjaga integritas dan menolak gratifikasi merupakan wujud nyata dukungan terhadap terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berintegritas.

Dengan demikian, pencapaian IKU ini berkontribusi secara langsung dalam mendukung prioritas Presiden, khususnya dalam penguatan tata kelola pemerintahan yang baik dan peningkatan kepercayaan publik terhadap pengelolaan keuangan negara..

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi kedepannya adalah dengan sebagai berikut:

- Membuat monitoring kepatuhan internal pegawai.
- Membuat matriks laporan tugas kepatuhan internal
- Berkoordinasi dengan Bidang SKKI Kanwil dan Bagian KI Setditjen terkait tugas KI.

7. Pengelolaan keuangan yang akuntabel, BMN yang produktif serta teknologi dan informasi yang berkualitas

- **Definisi**

Pengelolaan keuangan yang akuntabel bertujuan mengoptimalkan penggunaan uang dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan anggaran meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring anggaran selama satu tahun anggaran yang selanjutnya dipertanggungjawabkan kepada stakeholder. Alokasi yang tersedia dalam dokumen pelaksanaan anggaran (DIPA), harus dikelola secara efektif dan efisien 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. Kualitas pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran selama satu tahun, tercermin dari opini yang diberikan oleh BPK.

Pengelolaan BMN yang produktif bertujuan untuk mengoptimalkan BMN untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kemenkeu. Pengelolaan BMN yang optimal apabila seluruh BMN Kementerian Keuangan telah dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam pemenuhan kebutuhan satker. Upaya untuk mewujudkan pengelolaan BMN yang optimal dilakukan melalui tertib hukum, tertib fisik, dan tertib administrasi.

- **Capaian**

Pada sasaran strategis ini terdapat 2 (dua) IKU yaitu Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN dan Indeks kualitas pengelolaan BMN dan Pengadaan. Capaian target pada 2025 adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Nilai Kinerja
1	Pengelolaan keuangan yang akuntabel, BMN yang produktif serta teknologi dan informasi yang berkualitas	Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN	100	120	120	120
2		Persentase Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan	100	120	120	
3		Nilai Kinerja TIK KPPN	80	96,25	120	

Penjelasan lebih lanjut terkait IKU penyusun sasaran strategis di atas adalah sebagai berikut:

1) Indeks Kualitas Pengelolaan Keuangan KPPN

a) Definisi IKU

Pengelolaan keuangan yang akuntabel bertujuan mengoptimalkan penggunaan uang dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan anggaran meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring anggaran selama satu tahun anggaran yang selanjutnya dipertanggungjawabkan kepada stakeholder. Alokasi yang tersedia dalam dokumen pelaksanaan anggaran (DIPA), harus dikelola secara efektif dan efisien 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. Kualitas pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran selama satu tahun, tercermin dari opini yang diberikan oleh BPK.

Pengelolaan BMN yang produktif bertujuan untuk mengoptimalkan BMN untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kemenkeu. Pengelolaan BMN yang optimal apabila seluruh BMN Kementerian Keuangan telah dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam pemenuhan kebutuhan satker. Upaya untuk mewujudkan pengelolaan BMN yang optimal dilakukan melalui tertib hukum, tertib fisik, dan tertib administrasi.

b) Formula IKU

Capaian: (60% x IKKPA) + (40% x LK tingkat UAPPA-W dan UAPPB-W)

c) Perbandingan Target dan Realisasi

Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025-2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	N/A	N/A	100	120

Realisasi IKU Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN adalah 120 dengan target 100 pada perjanjian kinerja tahun 2025. Capaian tersebut berhasil melampaui target pada perjanjian kinerja tahun 2025. Tidak terdapat target pada standar nasional, Renstra Kemenkeu, Renja DJPb. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN:

KPPN Bandar Lampung	Pengelolaan keuangan yang akuntabel, BMN yang produktif serta teknologi dan informasi yang berkualitas							
	Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/KP
Target	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	Max-TLKV
Realisasi	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	
Capaian	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025

Tahun	IKU	Target	Realisasi
2021	Nilai kualitas LK tingkat UAKPA dan UAKPB	82	95,05
	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran KPPN	95,5%	96,44%
2022	Nilai kualitas LK tingkat UAKPA dan UAKPB	83	95,5
	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran KPPN	95,5%	95,6%
2023	Nilai kualitas LK tingkat UAKPA dan UAKPB	84	96,8
	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran KPPN	95,5%	99,21%
2024	Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN	100	117,65
2025	Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN	100	120

Berdasarkan data di atas pada tahun 2021-2023 IKU kualitas pengelolaan keuangan KPPN masih terpisah menjadi 2 IKU yaitu Persentase kualitas pelaksanaan anggaran KPPN dan Nilai kualitas LK tingkat UAKPA dan UAKPB. Berdasarkan data di atas seluruh realisasi dari tahun 2021 – 2025 tercatat berhasil melampaui target. Capaian tahun 2025 berhasil mendapatkan nilai maksimal yaitu 120 dari target 100.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU indeks pengelolaan Keuangan KPPN dicascading pada Kepala Subbagian Umum, pencapaian IKU ini mendapat nilai maksimal yaitu 120 dengan 2 komponen penilaian yaitu IKPA dan SMART DJA.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan Kualitas pelaksanaan anggaran diukur dengan banyak indikator pada IKPA dan di periode terakhir memperhatikan juga evaluasi kinerja anggaran pada SMART DJA. Upaya yang telah dilakukan KPPN Bandar Lampung adalah dengan menyelenggarakan Pelaksanaan anggaran yang dilakukan dengan memperhatikan IKPA dan juga evaluasi kinerja anggaran pada SMART DJA.

g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Penyebab yang mempengaruhi kenaikan dan/atau penurunan capaian IKU adalah IKPA KPPN sebagai satker yang mana terdapat cukup banyak perubahan formula perhitungan selama tahun 2025, selain itu IKPA memiliki sifat hampir berbalik dengan SMART DJA.

h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pada IKU Indeks kualitas pengelolaan keuangan KPPN dana yang tersedia telah digunakan untuk menunjang capaian maksimal pada IKPA dan SMART DJA.

i) Analisis Program yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Penunjang keberhasilan pencapaian kinerja yaitu pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien serta penyusunan laporan keuangan yang baik.

j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: perubahan formula pada perhitungan IKU maupun pada perhitungan IKPA

Mitigasi: selalu membuat proyeksi perhitungan IKPA dan SMART DJA.

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Pengelolaan keuangan di KPPN Bandar Lampung dilaksanakan sebagai bentuk dukungan terhadap seluruh pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Pengelolaan tersebut dilakukan dengan menjunjung prinsip kesetaraan gender dan inklusi sosial, sehingga seluruh pegawai memperoleh perlakuan dan kesempatan yang sama tanpa adanya perbedaan berdasarkan gender maupun latar belakang lainnya.

Seluruh pegawai memiliki akses yang setara untuk terlibat dalam proses pengelolaan keuangan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Partisipasi pegawai dilaksanakan secara objektif dan sesuai ketentuan yang berlaku, sementara fungsi pengendalian dilakukan untuk memastikan pengelolaan keuangan berjalan tertib, akuntabel, dan mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU).

Manfaat dari penerapan prinsip GEDSI dalam pengelolaan keuangan ini tercermin pada terciptanya lingkungan kerja yang adil, profesional, serta meningkatnya efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja organisasi KPPN Bandar Lampung..

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

Pencapaian IKU pengelolaan keuangan yang baik di KPPN memiliki peran strategis dalam mendukung perwujudan tujuan dan prioritas Presiden. Pengelolaan keuangan negara yang transparan, efisien, dan akuntabel menjadi landasan utama dalam pelaksanaan kebijakan fiskal serta penyelenggaraan pemerintahan yang efektif.

Melalui pengelolaan kas negara yang optimal, pelaksanaan anggaran yang tertib dan tepat sasaran, serta penyusunan dan pelaporan keuangan yang andal dan sesuai ketentuan, KPPN berkontribusi dalam meningkatkan kualitas layanan publik dan memastikan pemanfaatan anggaran negara secara efisien. Selain itu, pengelolaan keuangan yang baik juga mendukung pemerataan pembangunan antarwilayah dengan memastikan dana negara dapat disalurkan dan dimanfaatkan secara optimal.

Dengan demikian, pencapaian IKU pengelolaan keuangan di KPPN tidak hanya memperkuat tata kelola keuangan negara, tetapi juga berkontribusi langsung dalam mendukung prioritas Presiden dan pencapaian pembangunan nasional yang berkelanjutan..

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi kedepannya adalah dengan Menyusun rencana penarikan dana, meningkatkan koordinasi internal dalam pengelolaan Uang persediaan dan melakukan pengisian capaian output tepat waktu.

2) Indeks Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan

a) Definisi IKU

Dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dari hasil pelaksanaannya. Dalam pengelolaan BMN dan Pengadaan terdapat dua indikator yang diukur yaitu Indikator Pengelolaan Aset dan Indikator Tatakelola Pengadaan. Kualitas Pengelolaan Aset, diukur dengan Indeks Pengelolaan Aset dari Ditjen Kekayaan Negara. Kualitas Pengelolaan

Pengadaan Barang dan Jasa, diukur dengan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa dari LKPP dan Penggunaan Produk Dalam Negeri.

b) Formula IKU

$$\text{Realisasi} = (\text{Komponen A} \times 60\%) + (\text{Komponen B} \times 20\%) + (\text{Komponen C} \times 20\%)$$

Pengukuran indeks Diukur dari 2 komponen:

Target Tahunan

a = Indeks Pengelolaan Aset (dengan skala 100, bobot 60%)

b = Indeks Tata Kelola Pengadaan (dengan skala 100, bobot 20%)

c = Penggunaan Produk Dalam Negeri (dengan skala 100, bobot 20%)

$$\text{Target} = (a \times 60\%) + (b \times 20\%) + (c \times 20\%) = 82,30$$

Target Q1 = 25 (Self Assessment)

Target Q2 = 50 (Self Assessment)

Target Q3 = 70 (Self Assessment)

Target Q4 = 82,30 (Nota Dinas dari Kantor Pusat DJPb)

Keterangan:

Self asessment dihitung berdasarkan komponen - komponen yang telah dilakukan dan bisa dihitung sesuai dengan cara perhitungan komponen sesuai dengan KMK Nomor 39/KM.6/2025 (untuk perhitungan IPA) dan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2021 (untuk perhitungan ITKP).

c) Perbandingan Target dan Realisasi

Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025- 2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	84,1	84,1	100	120

Realisasi IKU Indeks Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan adalah 120 dengan target 100 pada perjanjian kinerja tahun 2025, Renstra Kemenkeu 2025-2029, dan Renja DJPb. Capaian tersebut berhasil melampaui target pada perjanjian kinerja tahun 2025. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Indeks Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan:

KPPN Bandar Lampung	Pengelolaan keuangan yang akuntabel, BMN yang produktif serta teknologi dan informasi yang berkualitas							
	Persentase Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/KP
Target	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	Max- TLKV
Realisasi	120.00	120.00	120.00	108.30	108.30	120.00	120.00	
Capaian	120.00 %	120.00 %	120.00 %	108.30 %	108.30 %	120.00 %	120.00 %	

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa realisasi tahun 2021-2025 sudah melampaui target. Dengan capaian maksimal sejak tahun 2023 – 2025 sudah mencapai nilai maksimal.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Indeks kualitas pengelolaan BMN dan Pengadaan dicascading langsung pada Kepala Subbagian Umum, IKU ini memiliki banyak komponen dan aplikasi sehingga membutuhkan extra effort terutama terjadi penggantian pegawai pada akhir triwulan IV tahun 2025, capaian akhir pada tahun 2025 adalah 120 dengan target 100.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Indeks kualitas pengelolaan BMN dan Pengadaan dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan banyaknya komponen yang harus dipenuhi dalam menjaga kualitas pengelolaan BMN dan pengadaan di tahun 2025. Upaya yang telah dilakukan KPPN Bandar Lampung adalah dengan menjaga kualitas pengelolaan BMN dan pengadaan di tahun 2025 dengan berfokus pada proses pengajuan sertifikasi, pemanfaatan aplikasi BMN dan pemanfaatan aplikasi pengadaan.

g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Penyebab penurunan IKU Indeks Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan antara lain adalah masalah pada aplikasi Digipay, beberapa pengadaan barang yang tidak memenuhi TKDN, serta kendala dalam aktivasi SIMAN pada penyusunan RKBMN yang sering mengalami masalah. Capaian IKU masih dapat dioptimalkan melalui koordinasi dengan Kanwil DJPb dan juga Kantor Pusat DJPb.

h) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pada IKU Indeks Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan terdapat efisiensi anggaran dengan realisasi 98,65% atau sisa anggaran Rp 14,216,924. Dengan efisiensi tersebut, IKU Indeks Kualitas Pengelolaan BMN dan Pengadaan sudah berhasil mencapai capaian yang maksimal.

i) Analisis Program yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Faktor penunjang keberhasilan pencapaian kinerja adalah koordinasi yang baik antara KPPN, Kanwil DJPb, dan Kantor Pusat DJPb dan pemenuhan dokumen dan laporan sebelum batas waktu.

j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: kendala pada aplikasi dan tenggat waktu penyampaian yang sangat singkat.

Mitigasi: selalu mengupdate informasi agar dapat dimaksimalkan dalam periode yang sangat singkat

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) di KPPN Bandar Lampung dilaksanakan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi utama KPPN sebagai Bendahara Umum Negara. Penyediaan dan pemanfaatan BMN dilakukan dengan memperhatikan prinsip kesetaraan gender dan inklusi sosial, sehingga seluruh pegawai memperoleh akses dan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi berdasarkan gender.

Selain itu, pengelolaan BMN juga mempertimbangkan kebutuhan pengguna disabilitas melalui penyediaan fasilitas yang mendukung

aksesibilitas. BMN yang tersedia tidak hanya dimanfaatkan oleh seluruh pegawai KPPN Bandar Lampung, tetapi juga oleh seluruh pengguna layanan KPPN Bandar Lampung. Dengan demikian, pemanfaatan BMN memberikan manfaat secara luas dalam mendukung kelancaran pelayanan dan peningkatan kualitas layanan publik yang inklusif.

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) dan pelaksanaan pengadaan di KPPN memberikan kontribusi dalam mendukung perwujudan program prioritas Presiden, khususnya melalui dampaknya terhadap perekonomian masyarakat. Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa yang dilakukan secara tertib, transparan, dan sesuai ketentuan, serta memanfaatkan produk dan penyedia di lingkungan sekitar, turut mendorong aktivitas ekonomi di tingkat lokal.

Meskipun dampak yang ditimbulkan tidak bersifat signifikan secara global, pembelanjaan barang kepada masyarakat berkontribusi dalam meningkatkan perputaran ekonomi dan mendukung keberlangsungan usaha di sekitar wilayah kerja. Dengan demikian, pengelolaan BMN dan pengadaan yang efektif tidak hanya mendukung kelancaran pelaksanaan tugas KPPN, tetapi juga sejalan dengan upaya pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah yang inklusif dan berkelanjutan..

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi kedepannya adalah membuat perencanaan dalam memaksimalkan BMN sesuai kebutuhan dengan mempertimbangkan sumber dana yang tersedia, memenuhi parameter pengelolaan asset yang

sesuai, dan optimalisasi pemanfaatan sistem pengadaan yang diukur dari beberapa aspek.

3) Nilai Kinerja TIK KPPN

a) Definisi IKU

Indeks Implementasi SMKI adalah indikator yang merupakan sebuah tolak ukur sasaran strategis dan kinerja dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh keamanan informasi yang telah diterapkan pada kantor vertikal sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor 411 Tahun 2023 tentang Keamanan Informasi, Keamanan Siber, dan Perlindungan Data Pribadi di Lingkungan Kementerian Keuangan dan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan nomor PER-17/PB/2019 tentang Kebijakan Sistem Manajemen Keamanan Informasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

b) Formula IKU

Triwulan	Output	Bobot
I	SK OKI	15
I	Sosialisasi security awareness (internal)	35
I	Publikasi security awaranness	15
I	Penguatan kemanan perangkat TIK	35
II	NDA pekerjaan pihak ketiga di kantor vertikal (PPNPN dan Pegawai Magang)	10
II	Keterlibatan dalam komunitas/forum/inovasi keamanan informasi	40
II	Publikasi security awaranness	15
II	Penguatan kemanan perangkat TIK	35
III	Sosialisasi security awareness (eksternal)	50
III	Publikasi security awaranness	15
III	Penguatan kemanan perangkat TIK	35
IV	NDA pekerjaan pihak ketiga di kantor vertikal (Pihak Ketiga)	10
IV	Pengaman fisik area kantor	40
IV	Publikasi security awaranness	15
IV	Penguatan kemanan perangkat TIK	35

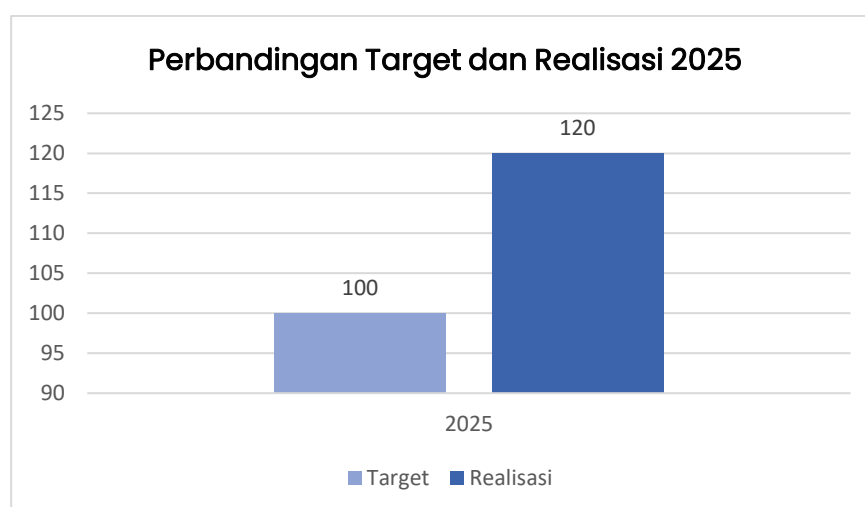
c) Perbandingan target dan realisasi

Target				
Standar Nasional	Renstra Kemenkeu 2025-2029	Renja DJPb	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Realisasi
N/A	N/A	N/A	80	96,25

Realisasi IKU Indeks Nilai Kinerja TIK pada KPPN adalah 96,25 dengan target 80 pada perjanjian kinerja tahun 2025. Tidak terdapat target pada standar nasional, Renstra Kemenkeu 2025-2029, dan Renja DJPb. Capaian tersebut berhasil melampaui target pada perjanjian kinerja tahun 2025. Berikut rincian capaian triwulanan IKU Nilai Kinerja TIK pada KPPN:

KPPN Bandar Lampung	Pengelolaan keuangan yang akuntabel, BMN yang produktif serta teknologi dan informasi yang berkualitas							
	Nilai Kinerja TIK KPPN							
T/R	Q1	Q2	Sm.I	Q3	s.d. Q3	Q4	Y	Pol/KP
Target	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	Max-Average
Realisasi	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	85.00	96.25	
Capaian	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	120.00 %	106.25 %	120.00 %	

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021-2025



Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa realisasi tahun 2025 sudah melampaui target. Mengingat IKU Nilai Kinerja TIK KPPN merupakan IKU baru sehingga tidak ada perbandingan dengan tahun sebelumnya.

e) Narasi perbandingan capaian kinerja antar unit yang menerima cascading

IKU Nilai Kinerja TIK KPPN pada Kemenkeu Three hanya di cascade langsung pada Subbagian umum yang mana terdapat dua komponen yaitu penilaian manajemen keamanan informasi dan validitas data span. Pada triwulan I sampai dengan III mendapatkan nilai maksimal yaitu 100, akan tetapi pada triwulan IV mendapat nilai 85 dikarenakan terdapat pergantian pegawai akibat mutasi lintas eselon I. IKU ini merupakan iku dengan jenis konsolidasi periode average atau rata-rata sehingga nilai akhir pada tahun 2025 adalah 96,25 yang mana capaiannya adalah 120 atau capaian maksimal.

f) Upaya Extra Effort dalam Pencapaian Kinerja

Pencapaian IKU Nilai Kinerja TIK KPPN dapat dicapai dengan extra effort dikarenakan merupakan IKU baru yang menuntut satuan kerja vertikal untuk menyesuaikan praktik dan prosedur keamanan TIK sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 411 Tahun 2023 dan Perdirjen Perbendaharaan Nomor PER-17/PB/2019, sehingga berpotensi menimbulkan tantangan dalam penerapan, monitoring, dan evaluasi kinerja keamanan informasi. Upaya yang telah dilakukan KPPN Bandar Lampung adalah dengan menjaga keamanan informasi dan perangkat TIK serta melakukan publikasi dan sosialisasi security awareness baik secara internal maupun eksternal.

- g) Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Pada triwulan IV nilai tidak mencapai maksimal dikarenakan terdapat miskomunikasi antara pegawai yang baru menjabat sebagai TURT dengan kantor pusat mengenai salah satu komponen pada IKU nilai kinerja TIK KPPN, alternatif solusi yang dapat dilakukan adalah membangun komunikasi dan koordinasi untuk menyamakan persepsi mengenai komponen yang dihitung dalam perhitungan Nilai Kinerja TIK KPPN.

- h) Analisis Efisiensi penggunaan sumber daya

Pada IKU Nilai Kinerja TIK KPPN terdapat efisiensi anggaran dengan realisasi 96,14% atau sisa anggaran Rp 71.000. Dengan efisiensi tersebut, IKU Nilai Kinerja TIK KPPN sudah berhasil mencapai capaian yang maksimal.

- i) Program yang menunjang keberhasilan/ kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Faktor penunjang keberhasilan pencapaian kinerja adalah melakukan seluruh komponen yang diminta sesuai dengan ketentuan dan formula yang telah diformulasikan, dan faktor penunjang kegagalan pencapaian pernyataan kinerja adalah adanya miskomunikasi antara pegawai KPPN dengan Kantor pusat.

- j) Analisis Mitigasi Risiko

Risiko: terjadi mispersepsi karena komponen pada nilai kinerja TIK terlalu umum

Mitigasi risiko: melakukan komunikasi dan koordinasi untuk persamaan persepsi dengan kantor pusat.

k) Analisis Akses, Control, Partisipasi, dan Manfaat Pencapaian IKU Berdasar GEDSI (Gender Equality Disability and Sosial Inclusion)

IKU Nilai Kinerja Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) pada KPPN Bandar Lampung merupakan tolok ukur pencapaian sasaran strategis dalam penerapan keamanan informasi, keamanan siber, dan perlindungan data pribadi sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 411 Tahun 2023 serta Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-17/PB/2019.

Ditinjau dari aspek akses, seluruh pegawai KPPN Bandar Lampung, yang terdiri dari 15 pegawai perempuan dan 11 pegawai laki-laki, memiliki kesempatan yang setara untuk mengakses sistem TIK dan informasi kebijakan keamanan informasi sesuai dengan tugas dan kewenangannya, tanpa adanya pembedaan gender, kondisi disabilitas, maupun latar belakang sosial.

Dari aspek kontrol, pengelolaan keamanan informasi dilaksanakan melalui pengaturan hak akses, otorisasi pengguna, serta mekanisme pengendalian internal yang diterapkan secara objektif dan non-diskriminatif, sehingga menjamin perlindungan data dan informasi bagi seluruh pegawai secara adil dan proporsional.

Pada aspek partisipasi, seluruh pegawai didorong untuk berperan aktif dalam penerapan keamanan informasi melalui kepatuhan terhadap prosedur, keikutsertaan dalam sosialisasi, serta pelaporan insiden keamanan informasi, yang dilaksanakan secara inklusif bagi seluruh unsur pegawai.

Sementara itu, dari aspek manfaat, pencapaian IKU Nilai Kinerja TIK memberikan manfaat yang merata berupa terwujudnya sistem TIK yang

aman, andal, dan terlindungi, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, meningkatkan keamanan data, serta memperkuat tata kelola dan kinerja organisasi KPPN Bandar Lampung.

l) Analisis Dukungan IKU terhadap Upaya Pemerintah Dalam Perwujudan Program Prioritas Presiden

IKU Nilai Kinerja TIK pada KPPN Bandar Lampung mendukung perwujudan Program Prioritas Presiden melalui penguatan tata kelola pemerintahan yang baik dan transformasi digital. Penerapan keamanan informasi, keamanan siber, dan perlindungan data pribadi sesuai ketentuan yang berlaku memastikan sistem pemerintahan berbasis elektronik berjalan aman, andal, dan akuntabel.

Pencapaian IKU tersebut menjamin keberlangsungan layanan perbendaharaan dan penyaluran anggaran negara secara efektif, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan program prioritas nasional di daerah serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja pemerintah.

m) Rencana Aksi Kedepannya

Rencana aksi kedepannya adalah dengan membangun komunikasi dan koordinasi dengan kantor pusat, mengikuti forum dan komunitas pengamanan TIK, rutin melakukan publikasi awereness, dan melakukan pengamanan perangkat TIK dengan melakukan update software.

Realisasi Anggaran

1. Pagu dan Realisasi DIPA Tahun 2025

DIPA KPPN Bandar Lampung digunakan dalam rangka mewujudkan tujuan dan kinerja organisasi sesuai dengan perjanjian kinerja yang telah disepakati. Pada tahun 2025 KPPN Bandar Lampung mendapatkan anggaran sebesar Rp. 1.973.101.000. Pada 21 Februari tahun 2025 yaitu terdapat blokir anggaran pada belanja barang sebesar Rp. 481,843,000 dan pada bulan November terdapat penambahan dana pada belanja barang pemeliharaan sebesar Rp 79.942.000 dan belanja modal berupa AC Rp. 7.864.000 dan camera sebesar Rp 23.300.000. Dana DIPA tahun 2025 yang berhasil direalisasikan sebesar RP. 1.452.419.686 Berikut adalah realisasi Pagu DIPA perjenis belanja:

No	Jenis Belanja	2025		Persentase
		Pagu	Realisasi	
1	Pegawai	Rp. 388.656.000	Rp. 368.259.000	94,75%
2	Barang	Rp. 1.553.281.000	Rp. 1.053.014.686	67.79%
	Blokir Belanja Barang	Rp 481,843,000	Setelah perhitungan blokir dan penambahan belanja	
	Penambahan	Rp. 79.942.000		
	Pagu setelah dihitung blokir dan penambahan belanja	Rp. 1,071,438,000		98,28%
3	Modal	Rp 31.164.000	Rp. 31.146.000	99,94%
	Penambahan	Rp 31.164.000		
	Total	Rp. 1.973.101.000	Rp. 1.452.419.686	73,61%
	Persentase penyerapan setelah penyesuaian blokir dan penambahan pagu			97,4%

2. Perbandingan Pagu dan Realisasi Selama Tahun 2021- 2025

Perbandingan pagu dan realisasi belanja KPPN Bandar Lampung dalam lima tahun terakhir adalah sebagai berikut:

No	Jenis Belanja	2021		2022	
		Pagu	Realisasi	Pagu	Realisasi
1	Pegawai	Rp. 370,494,000	Rp. 370,419,000	Rp.390,104,000	Rp. 387,382,000
2	Barang	Rp. 1,492,126,000	Rp. 1,461,281,551	Rp.1,462,271,000	Rp. 1,456,622,571
3	Modal	Rp. 70,600,000	Rp. 70,565,000	Rp.194,805,000	Rp. 194,349,000
Total		Rp. 2,311,681,000	Rp. 1,933,220,000	Rp. 2,047,180,000	Rp2,038,353,571

No	Jenis Belanja	2023		2024	
		Pagu	Realisasi	Pagu	Realisasi
1	Pegawai	Rp.411,672,000	Rp.400,318,000	Rp.375,696,000	Rp.370,073,000
2	Barang	Rp.1,627,228,00	Rp.1,624,141,389	Rp.1,668,620,000	Rp.1,615,368,554
3	Modal	Rp.399,615,000	Rp.399,508,410	-	-
Total		Rp.2,438,515,00	Rp. 2423,967,799	Rp. 2,044,316,000	Rp. 1,985,441,554

No	Jenis Belanja	2025	
		Pagu	Realisasi
1	Pegawai	Rp. 388.656.000	Rp. 368.259.000
2	Barang	Rp. 1.553.281.000	Rp. 1.053.014.686
	Blokir Belanja Barang	Rp 481,843,000	
	Penambahan	Rp. 79.942.000	
	Pagu setelah dihitung blokir dan penambahan belanja	Rp. 1,071,438,000	
3	Modal	Rp 31.164.000	Rp. 31.146.000
	Penambahan	Rp 31.164.000	
	Total	Rp. 1.973.101.000	Rp. 1.452.419.686

Berdasarkan data di atas terlihat pada tahun 2021 sampai dengan 2023 terdapat belanja modal yang jumlahnya cenderung meningkat sedangkan pada tahun 2024 tidak terdapat belanja modal. Pada tahun 2025 terdapat beberapa penyesuaian seperti adanya blokir di awal tahun dan juga penambahan belanja di akhir tahun yaitu belanja barang dan belanja modal. Pagu tertinggi selama 5 tahun anggaran terdapat pada pagu tahun 2023 sedangkan pagu terendah terdapat pada pagu tahun 2025.

3. Perbandingan Pagu dan Realisasi Belanja Unit Perkegiatan Tahun 2025

- Pagu dan realisasi belanja unit perkegiatan tahun 2025 per 31 Desember 2025

Program/Kegiatan 2025	Anggaran	Realisasi
Program:		
Program Pengelolaan		
Perbendaharaan, Kekayaan Negara dan Risiko	Rp. 44,924,000	Rp.41,372,610
Kegiatan		
1. Komunikasi, Edukasi, dan Standardisasi	Rp.36,094,000	Rp.34,024,110
2. Monev Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko	Rp.4,154,000	Rp.3,356,500
3. Pengelolaan Kas dan Pembiayaan Negara	Rp.4,176,000	Rp.3,496,000
4. Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Negara	Rp.500,000	Rp.496,000
Program:		
Program Dukungan Manajemen		
Kegiatan	Rp.1,446,334,000	Rp.1,411,047,076
1. Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	Rp.1,052,557,000	Rp.1,038,340,076
2. Pengelolaan komunikasi dan informasi publik	Rp.2,840,000	Rp.2,765,000
3. Pengelolaan Organisasi dan SDM	Rp.390,937,000	Rp.369,942,000

- Pagu dan realisasi belanja unit perkegiatan tahun 2024

Program/Kegiatan Tahun 2024	Anggaran	Realisasi
Program Pengelolaan Perbendaharaan, Kekayaan Negara dan Risiko	Rp.256,762,000	Rp. 248,186,193
Kegiatan	Rincian Anggaran	
Monev Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko	Rp.7,062,000	Rp. 6,200,000
Komunikasi, Edukasi, dan Standardisasi	Rp.219,596,000	Rp. 212,785,893
Monev Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko	Rp.19,128,000	Rp. 18,435,000
Pengelolaan Kas dan Pembiayaan Negara	Rp.8,176,000	Rp. 8,003,300
Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Negara	Rp.2,800,000	Rp. 2,762,000
Program Dukungan Manajemen	Rp.1.787.554.000	Rp. 1,737,255,361
Kegiatan	Rincian Anggaran	
Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	Rp.1.386,508,000	Rp. 1,342,860,646
Pengelolaan komunikasi dan informasi publik	Rp.11,560,000	Rp. 11,083,765
Pengelolaan Organisasi dan SDM	Rp.389,486,000	Rp. 383,310,950

- Pagu dan realisasi belanja unit perkegiatan tahun 2023

Program/Kegiatan Tahun 2023	Anggaran	Realisasi
Program Pengelolaan Perbendaharaan, Kekayaan Negara dan Risiko	Rp253,315,000	Rp. 252,891,803
Kegiatan	Rincian Anggaran	
Monev Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko	Rp. 6,912,000	Rp. 6,900,000

Komunikasi, Edukasi, dan Standardisasi	Rp. 220,437,000	Rp. 220,286,303
Monev Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dan Risiko	Rp. 16,824,000	Rp. 16,700,000
Pengelolaan Kas dan Pembiayaan Negara	Rp. 7,142,000	Rp. 7,015,500
Penyelenggaraan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Negara	Rp. 2,000,000	Rp. 1,990,000
Program Dukungan Manajemen	Rp. 2,185,200,000	Rp2,171,075,996
Kegiatan	Rincian Anggaran	
Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	Rp. 1,754,897,000	Rp. 1,752,190,496
Pengelolaan komunikasi dan informasi publik	Rp. 10,500,000	Rp. 10,460,500
Pengelolaan Organisasi dan SDM	Rp. 419,803,000	Rp. 408,425,000

4. Revisi DIPA 2025

Pada tahun 2025 terdapat enam kali revisi DIPA, dengan rincian sebagai berikut:

- Revisi 1 merupakan revisi POK penambahan honor PPNPN yang tidak sesuai dengan jumlah PPNPN di KPPN, diambil dari belanja keperluan sehari-hari perkantoran dan pemeliharaan gedung,
- Revisi 2 merupakan penghematan dari kantor pusat,
- Revisi 3 sampai dengan 5 revisi penyesuaian halaman III DIPA
- Revisi 6 merupakan revisi penambahan belanja pemeliharaan sebesar 80jt, belanja modal berupa AC 7.864.000 dan camera 23.300.000

Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi terlihat dari nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran yang terdapat pada aplikasi OM-SPAN. Efisiensi yang telah dilakukan oleh KPPN Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

- a. Optimalisasi belanja, yaitu melakukan revisi atas sisa pagu belanja yang sudah tercapai outputnya dengan menambah output yang baru.
- b. Peningkatan jumlah output setelah tercapai output utamanya sesuai peruntukkannya seperti pembayaran gaji induk PPNN yang semula outputnya menjadi 13 karena ada penambahan komponen THR.
- c. Penambahan jumlah volume barang/orang yaitu atas sisa dana yang telah tercapai outputnya, misalnya: penambahan jumlah orang yang mengikuti monitoring dan evaluasi setelah output tercapai dan masih terdapat sisa dana.

Kinerja Lain-Lain

1. Inovasi manajemen/ pelayanan

Pada tahun 2025 terdapat beberapa inovasi yang mendukung kinerja KPPN Bandar Lampung baik yang dinikmati internal maupun eksternal. Inovasi - inovasi tersebut adalah sebagai berikut:

1) AMANDA (Analisis MANDiri SPM anDA)

AMANDA adalah inovasi KPPN Bandar Lampung berupa Tools SPM berbentuk spreadsheet yang memuat Format SPM, Uraian dan Kelengkapan, dan Form Koreksi SPM secara Mandiri serta sebuah Booklet sederhana yang digunakan satuan kerja dalam menganalisis SPM yang akan diajukan ke

KPPN. AMANDA merupakan akronim dari Analisis MANDiri spm anDA. Inovasi ini menjadi salah satu upaya meminimalisir SPM ditolak pada Seksi Pencairan Dana KPPN Bandar Lampung.

2) HELAU

HELAU adalah inovasi sederhana KPPN Bandar Lampung yang merupakan simulasi sederhana untuk digunakan satuan kerja dalam menghitung Nilai Komponen Persentase GUP pada IKPA. HELAU merupakan akronim dari Hitung sEbelum Ajukan gUp. Sedangkan kata HELAU berasal dari bahasa lampung yang berarti bagus atau indah. HELAU dibuat menggunakan basis Google Spreadsheets yang disematkan di website resmi KPPN Bandar Lampung

3) PUSIBAN

PUSIBAN merupakan akronim dari Pengujian SPM Bebas Antrian. PUSIBAN adalah inovasi berupa pemberian fasilitas kepada Satker berupa prioritas pengujian SPM. Satker yang mendapat prioritas merupakan satker yang berprestasi maupun satker yang memiliki kebutuhan mendesak

4) SAIBATIN

SAIBATIN adalah inovasi sederhana KPPN Bandar Lampung yang merupakan penjabaran salah satu Budaya Kementerian Keuangan yaitu One Day One Information (Satu Informasi Setiap Hari) yaitu kegiatan berbagi informasi oleh dan untuk namun tidak terbatas bagi seluruh pegawai KPPN Bandar Lampung maupun pemangku kepentingan yang dilaksanakan secara terjadwal dan bergiliran. SAIBATIN merupakan akronim dari Sarana berbAgi Informasi Bersama Agar Tetap INformatif. Sedangkan kata SAIBATIN berasal dari bahasa lampung yang berarti satu batin atau memiliki satu junjungan.

SAIBATIN adalah kegiatan berbagi informasi terjadwal dalam satu minggu dan disusun setiap awal bulan berupa Agenda Setting dengan kegiatan dan materi terkait current issue, morning briefing, kisah inspirasi, pembahasan Indikator Kinerja dan kegiatan olahraga/kebersamaan.

5) SIGER 017

SIGER 017 merupakan akronim dari Informasi Penting dan Segera KPPN 017. SIGER 017 adalah inovasi berupa pemberian informasi secara terpadu kepada Satker untuk menghindari penumpukan pemberian informasi kepada satuan kerja. SIGER 017 saat ini juga dibuat dalam bentuk komunitas pada Aplikasi Whatsapp

6) DEKAP (Dekatkan Pegawai)

Secara sederhana, Knowing Your Employee KPPN Bandar Lampung berarti mengetahui kondisi pegawai, dalam hal positif untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai. selain itu, inovasi ini dibuat salah satu langkah preventif yang diambil oleh KPPN Bandar Lampung untuk menghindari adanya benturan kepentingan diantara pegawai KPPN Bandar Lampung. Oleh karena itu, untuk lebih saling mengenal satu sama lain sekaligus untuk profiling pegawai maka diciptakan DekaP KPPN Bandar Lampung. Inovasi ini dibuat dengan memanfaatkan Google Forms. Selain itu implementasi lain dari DekaP ini adalah seperti saling berkunjung ke rumah pegawai dan ikut hadir dalam acara-acara yang diselenggarakan oleh pegawai seperti pengajian, undangan pesta, dan lain-lain. DekaP berada di bawah koordinasi seksi Subbagian Umum sebagai salah satu perwujudan tugas & fungsi Subbagian Umum dalam mengurus administrasi dan kepegawaian KPPN Bandar Lampung. Nama DekaP berasal dari singkatan "Dekatkan Pegawai" yang berarti dengan adanya DekaP ini diharapkan bisa lebih

mendekatkan pegawai satu dengan pegawai yang lain serta saling peduli dengan mengetahui kondisi pegawai dalam rangka untuk meningkatkan motivasi bekerja para pegawai. Nama Dekap juga merepresentasikan kearifan lokal Budaya Lampung yaitu Nengah-Nyappur. Nengah-Nyappur adalah salah satu pokok ajaran Piil Pesenggiri yang merupakan pandangan hidup dari masyarakat suku Lampung. Nengah-Nyappur mengandung ajaran yaitu selalu bergaul ditengah masyarakat, memperluas hubungan kekeluargaan dengan semua orang.

7) AKSARA-017 (AKomodasi SARan dan Aduan untuk KPPN Bandar Lampung)

Dalam menjalankan tugasnya, KPPN Bandar Lampung menyelenggarakan fungsi pelaksanaan manajemen mutu layanan. Guna meningkatkan fungsi pelaksanaan manajemen mutu layanan tersebut, maka dibuatlah media penampungan aduan dan saran yang datanganya bisa dari mitra kerja ataupun masyarakat sekitar kantor atas layanan yang diberikan oleh KPPN Bandar Lampung ataupun pelanggaran yang dilakukan oleh pejabat atau pegawai yang bekerja di KPPN Bandar Lampung. Media ini dibuat dengan memanfaatkan Google Forms. AKSARA-017 berada di bawah koordinasi Seksi MSKI sebagai perwujudan fungsi manajemen satker dan kepatuhan internal. AKSARA-017 terdiri dari dua formulir, yaitu formulir saran dan formulir pengaduan. Selain sebagai media penampungan saran, formular saran juga dilengkapi dengan sarana penilaian kepuasan atas pelayanan yang telah diberikan. Sedangkan formular pengaduan dibagi atas tiga kategori, yaitu: keterbatasan sarana kantor; pelayanan tidak memadai; dan pelanggaran kode etik dan disiplin. Respon atas pertanyaan maupun diskusi dilakukan selama jam kerja sebagai wujud pelayanan prima kepada seluruh stakeholders. Mandaat yang dirasakan dengan kehadiran AKSARA-017 ini tentu dapat memudahkan KPPN Bandar Lampung dalam melakukan

evaluasi baik terhadap kinerja maupun sarana dan prasarana karena kritik dan saran ditampung dan diterima melalui satu pintu, tidak lagi melalui jalur pribadi ke masing-masing pegawai yang melayani stakeholders. Nama AKSARA merepresentasikan kearifan lokal budaya Lampung yang masih melestarikan Aksara Lampung (Ka Ga Nga Pa) pada banyak ornamen khas Lampung. Sedangkan 017 adalah kode satker KPPN Bandar Lampung. AKSARA-017 juga memiliki filosofi berupa huruf-huruf yang dapat dirangkai untuk mengekspresikan kepuasan dan opini para penerima layanan demi kepentingan bersama.

8) KORELASI

KORELASI merupakan sebuah sites yang memuat informasi terkait DAK Fisik dan Dana Desa dalam bentuk dokumen hukum (peraturan), booklet, dan spreadsheet monitoring penyaluran. Inovasi ini dibuat sebagai salah satu langkah preventif yang diambil oleh KPPN Bandar Lampung untuk mendorong satuan mitra kerja c.q. Pemerintah Daerah agar menyampaikan dokumen syarat salur DAK Fisik dan Dana Desa sesuai timeline yang telah ditentukan. KORELASI berada dibawah koordinasi Seksi Bank sebagai salah satu perwujudan tugas dan fungsinya dalam hal penyaluran dana Transfer ke Daerah (TKD). Nama KORELASI merupakan akronim dari "Koordinasi dan Rekonsiliasi Penyaluran Dana Desa dan DAK Fisik" yang berarti sites tersebut dimaksudkan sebagai bahan koordinasi dan rekonsiliasi antara KPPN Bandar Lampung dan Pemerintah Daerah.

9) PLAKAT 017

PLAKAT 017 adalah sebuah dashboard yang memuat ringkasan laporan-laporan yang dibuat oleh para pegawai lingkup KPPN Bandar Lampung guna sebagai sarana mengintegrasikan laporan kegiatan yang ada di KPPN Bandar Lampung. Inovasi ini dibuat sebagai upaya untuk memudahkan

para pegawai KPPN Bandar Lampung dalam mengakses laporan kegiatan. PLAKAT 017 merupakan akronim dari “Platform Laporan Kegiatan Lingkup KPPN Bandar Lampung” yang berarti dengan adanya dashboard ini diharapkan dapat memudahkan para pegawai KPPN Bandar Lampung dalam mengakses laporan kegiatan.

10) NYERUIT

NYERUIT berada di bawah koordinasi Subbagian Umum sebagai perwujudan fungsi Subbagian Umum. NYERUIT juga merupakan salah satu implementasi dari nilai Kementerian Keuangan yaitu nilai kesempurnaan. NYERUIT merupakan sarana edukasi dan informasi beragam hal yang terkait dengan APBN, seperti dana desa dan reformulasi IKPA yang dibuat dengan media podcast. KPPN Bandar Lampung memilih media podcast karena mudah diakses oleh semua kalangan serta bisa didengarkan kapan dan dimana saja, yaitu melalui platform youtube. Selain itu, melalui podcast, materi dapat disampaikan dengan santai namun tetap edukatif dan informatif. Nama NYERUIT merupakan akronim dari NYErитайn uRUsan duIT, merepresentasikan kearifan lokal budaya Lampung yaitu masyarakat yang menyantap bersamasama sambal seruit, sambal/makanan khas daerah lampung. Proses menyantap yang unik ini pada dasarnya untuk meningkatkan tali silaturahmi dan kekeluargaan

11) SAMAKU

Pelayanan Bersama berada di bawah koordinasi Subbagian Umum sebagai perwujudan fungsi Subbagian Umum. SAMAKU juga merupakan wujud implementasi dari nilai kementerian keuangan, yakni nilai pelayanan dan nilai sinergi. SAMAKU merupakan perwujudan nyata dari semangat Kemenkeu Satu, yang dilandaskan komitmen Kementerian Keuangan untuk terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat melalui inovasi dan sinergi antar instansi. KPPN Bandar Lampung bersinergi dengan KPP

Pratama Bandar Lampung 1, KPPBC TMP Bandar Lampung dan KPKNL Bandar Lampung untuk melaksanakan layanan bersama yang bertempat di KPPN Bandar Lampung.

12) NGOPI PAY

Inovasi NGOPI PAY dibuat sebagai media komunikasi level strategis atas kendala yang ada pada level Kementerian/Lembaga dengan mengundang para Kepala Satuan Kerja yang membidangi Perencanaan dan Keuangan pada Kementerian/Lembaga terkait.

13) TAPIS

inovasi Tambahan Uang Persediaan (TUP) Approval Instant (TAPIS) untuk meningkatkan responsivitas dalam memenuhi kebutuhan ketersediaan dana untuk pembiayaan atas kegiatan yang bersifat mendesak dan/atau yang besarnya melebihi besaran Uang Persediaan (UP) pada Satuan Kerja melebihi besaran Uang Persediaan (UP) pada Satuan Kerja.

2. Inisiatif Pemberantasan Korupsi

KPPN Bandar Lampung secara konsisten melaksanakan berbagai inisiatif pemberantasan korupsi sebagai wujud komitmen dalam pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Upaya tersebut dilakukan melalui penguatan budaya integritas, internalisasi nilai anti korupsi, serta keterlibatan aktif seluruh pegawai dan pemangku kepentingan.

Dalam rangka peningkatan kualitas Zona Integritas, KPPN Bandar Lampung terus mendorong kemajuan penilaian WBBM melalui pelaksanaan kegiatan penguatan integritas secara berkelanjutan. Kegiatan tersebut antara lain pelaksanaan peringatan Hari Anti Korupsi Sedunia (HAKORDIA) sebagai sarana kampanye dan penguatan komitmen anti korupsi, sosialisasi internal anti korupsi, serta penerapan yel-yel anti korupsi yang dilaksanakan secara rutin

setiap hari Senin pada saat briefing pegawai sebagai bentuk penguatan budaya integritas di lingkungan kerja.

Selain upaya internal, KPPN Bandar Lampung juga melaksanakan pembinaan kepada satuan kerja mitra melalui kegiatan pembagian dan sosialisasi Island Integrity kepada beberapa satker yang berkomitmen untuk membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Kegiatan ini bertujuan untuk mendorong perluasan implementasi nilai-nilai integritas dan pencegahan korupsi di lingkungan kerja mitra.

Melalui pelaksanaan inisiatif tersebut, KPPN Bandar Lampung berupaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan keuangan negara.

3. Penghargaan

Selama Tahun 2025 KPPN Bandar Lampung menerima 4 penghargaan yaitu:

- Piagam KPPN dari KPU Kota Bandar Lampung



- Piagam KPPN dari KPU Provinsi Lampung



- Piagam KPPN Kinerja terbaik dalam Pembinaan Satker terkait Pelaksanaan Digipay Satu Periode Tahun 2024



- Piagam Penghargaan Mitra Kerja dari Kanwil Kementerian Hukum dan HAM



4. Implementasi PUG

Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) di KPPN Bandar Lampung Tahun 2025 dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan sebagai bagian dari komitmen organisasi dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender di lingkungan kerja. Pelaksanaan PUG didukung oleh komitmen pimpinan melalui pembentukan Tim Implementasi PUG dan penunjukan Duta PUG, serta penyusunan rencana kegiatan PUG yang menjadi pedoman pelaksanaan sepanjang tahun.

Dalam aspek peningkatan pemahaman dan internalisasi PUG, KPPN Bandar Lampung melaksanakan berbagai kegiatan, antara lain sosialisasi dan internalisasi PUG melalui forum Gugus Kendali Mutu (GKM), morning briefing, serta diskusi internal yang bertujuan meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya kesetaraan gender dan lingkungan kerja yang inklusif. Kegiatan tersebut diikuti oleh seluruh pegawai tanpa pembedaan gender maupun jabatan.

Pada aspek kebijakan dan praktik kerja yang responsif gender, KPPN Bandar Lampung menerapkan pembagian tugas dan kesempatan pengembangan karier secara setara bagi pegawai perempuan dan laki-laki. Pegawai perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk berperan sebagai narasumber, pelaksana kegiatan, maupun dalam pengambilan peran strategis sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Dari sisi penyediaan sarana dan prasarana pendukung PUG, KPPN Bandar Lampung berupaya memenuhi kebutuhan layanan yang ramah gender dan inklusif, termasuk penyediaan fasilitas pendukung bagi pegawai dan tamu dengan kebutuhan khusus. Selain itu, KPPN Bandar Lampung juga mengembangkan layanan konsultasi secara daring sebagai alternatif akses layanan yang lebih fleksibel.

Dalam aspek partisipasi dan penguatan budaya organisasi, KPPN Bandar Lampung melaksanakan berbagai kegiatan kebersamaan seperti kegiatan pengembangan kapasitas pegawai, kegiatan sosial, dan family gathering yang bertujuan mempererat hubungan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta memitigasi potensi benturan kepentingan.

Secara keseluruhan, implementasi PUG di KPPN Bandar Lampung Tahun 2025 telah berjalan dengan baik dan tercermin melalui kebijakan, kegiatan, serta budaya kerja yang mendukung kesetaraan gender, partisipasi yang inklusif, dan lingkungan kerja yang aman serta kondusif.



Evaluasi dan Peningkatan Akuntabilitas Kinerja

1. Evaluasi dan tindak lanjut supervisi Kanwil DJPb Provinsi Lampung.

a. Hasil Evaluasi Supervisi Semester I Tahun 2025

- Terdapat tren yang berfluktuatif untuk jumlah dan nilai transaksi KKP, sementara untuk mendapatkan nilai maksimal pada materi supervisi ini, Tren penggunaan KKP harus meningkat dalam 1 semester selama periode pembinaan berjalan.
- Masih diperlukan Rp4.815.284.073 untuk mencapai Target IKI Triwulan II.
- Tren penggunaan Digipay satu adalah fluktuatif pada triwulan I Tahun 2025. Dalam periode yang sama bila dibandingkan dengan tahun 2024, terjadi penurunan agregat transaksi di tahun 2025, salah satu penyebabnya karena implementasi efisiensi anggaran. Pada grafik terlihat penurunan jumlah satker yang mengimplementasikan digipaysatu. Sementara untuk mendapatkan nilai maksimal pada materi supervisi ini, Tren penggunaan Digipay meningkat dalam 1 semester selama periode pembinaan berjalan.
- Hasil monitoring dari simaspaten:
 - 9 Bendahara Penerimaan
 - 26 Bendahara Pengeluaran
 - 49 PPSPM
 - 84 PPKMerupakan Pejabat yang terdaftar user SAKTI dengan kewenangan sesuai jabatannya, tetapi belum punya sertifikat.
- Kegiatan Januari belum diupload bukti dukungunya.
- Critical Point Subkomponen ini adalah:
 1. Sebagai tindak lanjut/klarifikasi atas issue Kementerian Keuangan yang berkembang di daerah.

2. Update informasi kebijakan keuangan negara di daerah
- Critical Point:
 1. Memperkuat sinergi Kementerian Keuangan di daerah; dan
 2. Pengembangan iklim kolaborasi di lingkungan kerja
 - Pada periode bulan Januari dan Februari 2025, belum ada bukti dukung kegiatan Pemberdayaan UMKM yang di-upload. Pada bulan Maret tahun 2025 sudah di-upload namun tidak keseluruhannya (belum mencakup satu kesatuan: Undangan, Notula, Daftar Hadir, Dokumentasi).
 - Terdapat bukti dukung kegiatan yang telah diupload berbeda dengan detail pelaksanaan kegiatan yang diamanatkan pada Nota Dinas Sekretaris Ditjen Perbendaharaan nomor ND-2595/PB.1/2022 tanggal 28 Juli 2022 hal Piloting Penguatan dan Pengembangan Peran KPPN melalui Standardisasi Kegiatan Manajemen KPPN.
 - Perlu mengoptimalkan sarana dan prasarana kamar kecil.
- b. Tindak Lanjut Supervisi Kanwil DJPb Provinsi Lampung Semester I Tahun 2025
 - Terkait penggunaan KKP dapat disampaikan sebagai berikut: 1. Penggunaan KKP mengalami peningkatan dari TW 1 ke TW 2 2025, meskipun TW 2 belum selesai 2. KPPN Bandar Lampung telah memberikan reward atas penggunaan KKP, terakhir melalui Keputusan Kepala KPPN nomor KEP- 20/KPPN.0801/2025 3.KPPN Bandar Lampung telah menerbitkan dan menyampaikan surat nomor S- 637/KPN.0801/2025 hal Monitoring dan Evaluasi Digitalisasi Pengelolaan Keuangan Pada Satker Mitra KPPN Bandar Lampung. Pada surat tersebut dilampirkan secara lengkap capaian digitalisasi pengelolaan keuangan pada tiap satker.
 - Terkait pencapaian target penggunaan KKP dapat disampaikan sebagai berikut: 1. Pengguna an KKP mengalami peningkatan dari TW 1 ke TW 2 2025. Untuk IKI dilakukan perhitungan atas jumlah transaksi bukan nilai

transaksi 2. KPPN Bandar Lampung telah memberikan reward atas penggunaan KKP, terakhir melalui Keputusan Kepala KPPN nomor KEP-20/KPPN.0801/2025 . Dimana terdapat 2 kategori yaitu Satker dengan Nilai Transaksi Kartu Kredit Tertinggi dan Satker Dengan Kepatuhan Penggunaan KKP Terbaik 3. KPPN Bandar Lampung telah menerbitkan dan menyampaikan surat nomor S- 637/KPN.0801/2025 hal Monitoring dan Evaluasi Digitalisasi Pengelolaan Keuangan Pada Satker Mitra KPPN Bandar Lampung. Pada surat tersebut dilampirkan secara lengkap capaian digitalisasi pengelolaan keuangan pada tiap satker

- Terkait penggunaan Digipay dapat disampaikan sebagai berikut: 1. Pengguna an Digipay mengalami peningkatan dari TW 1 ke TW 2 2025, meskipun TW 2 belum selesai 2. KPPN Bandar Lampung telah memberikan reward atas penggunaan Digipay, terakhir melalui Keputusan Kepala KPPN nomor KEP- 20/KPPN.0801/2025 3. KPPN Bandar Lampung telah menerbitkan dan menyampaikan surat nomor S- 637/KPN.0801/2025 hal Monitoring dan Evaluasi Digitalisasi Pengelolaan Keuangan Pada Satker Mitra KPPN Bandar Lampung. Pada surat tersebut dilampirkan secara lengkap capaian digitalisasi pengelolaan keuangan pada tiap satker
- Penyampaian Kewajiban Sertifikasi bagi PPK, PPSPM, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Penerimaan serta Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP) kami sampaikan melalui surat Kepala KPPN No.S-1673/KPN.0801/202 4 tanggal 25 Desember 2024 hal Penyampaian Dokumen Awal Tahun Anggaran 2025. Kemudian kami ingatkan Kembali tentang kewajiban sertifikasi bagi PPK/PPSPM dalam Surat No.S-574/KPN.0801/2025 Hal Kewajiban Sertifikasi bagi PPKPPSPM tanggal 15 Mei 2025. Informasi tentang sertifikasi Pejabat Perbendaharaan juga selalu kami informasikan berulang kali di grup WA PPK/PPSPM Satker

serta pada kegiatan pembinaan FA Central Government Advisory. Masih adanya Bendahara Pengeluaran yang belum bersertifikat kemungkinan hanya Bendahara Pembantu Pengeluaran (BPP) atau Bendahara Lama yang belum dihapus di user SAKTI oleh operator SAKTI Satker. Sedangkan Bendahara Pengeluaran BPG kami deteksi hanya 1 Satker karena Satker Baru KMP yang dimungkinkan untuk memperoleh sertifikat BNT tahun ini dan yang bersangkutan sudah mendaftar Sertifikasi BNT dengan permohonan Prioritas Percepatan.

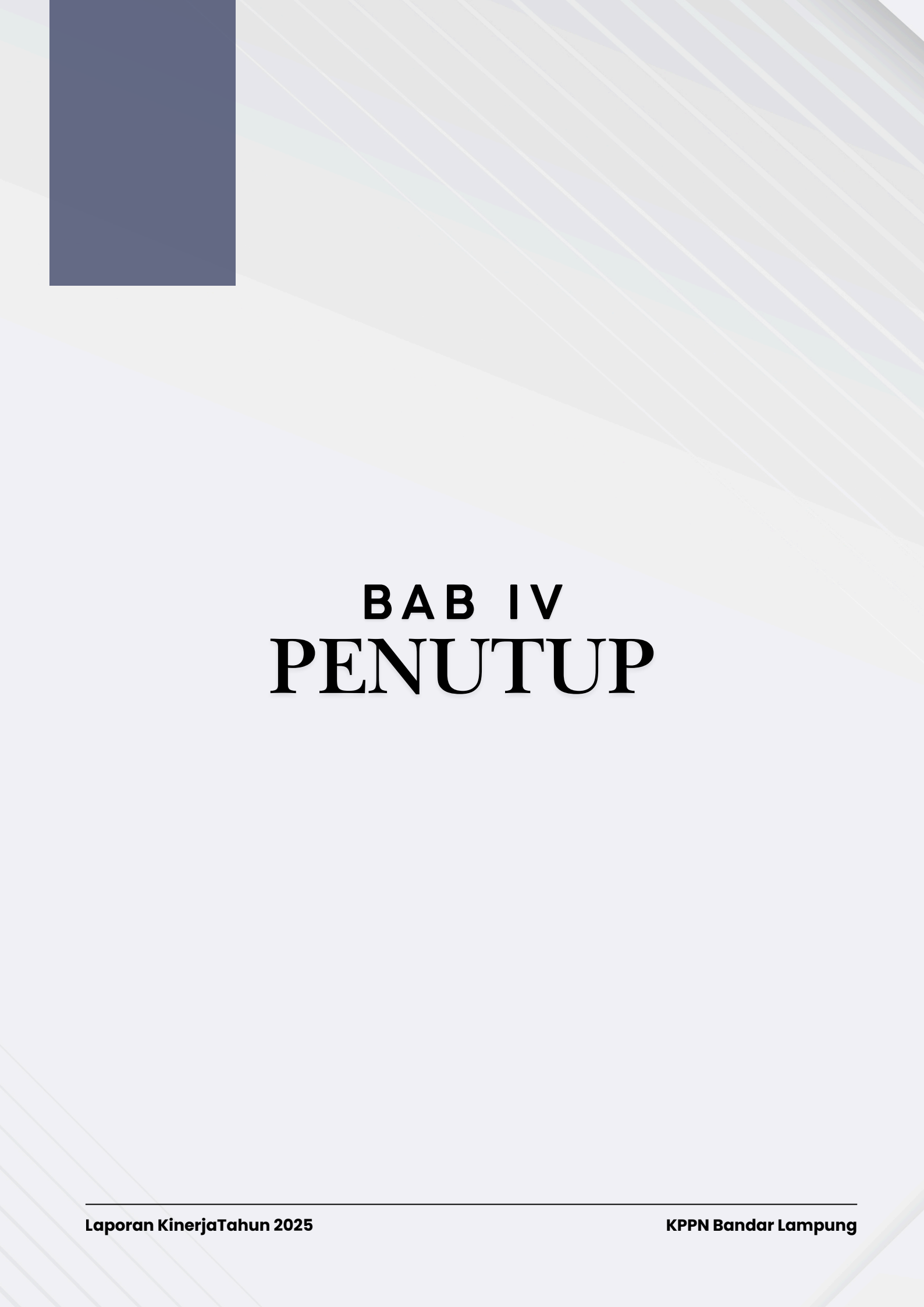
- Untuk kegiatan tersebut, penyelenggaraannya telah kami gabungkan. Tetapi untuk laporan dan notulannya masing-masing pic kegiatan yang membuat. Bukti dukung kegiatan Pembinaan Pejabat Perbendaharaan bulan Januari 2025 telah diunggah pada link yang tersedia.
- KPPN Bandar Lampung berkomitmen untuk mengirimkan artikel di media massa pada bulan Juli 2025
- Telah dilaksanakan kegiatan integrity island dengan KPP Balam Satu.
- KPPN Bandar Lampung akan melakukan asistensi digitalisasi pembayaran kepada mitra UMKM.
- KPPN Bandar Lampung telah melakukan: 1. Asistensi Digitalisasi Pembayaran (KKP, Digipay, Virtual Account) minimal kepada 5 satker. 2. Kegiatan UMKM sesuai dengan ND- 142/PB.5/2025 tanggal 11 Maret 2025 hal Petunjuk Teknis Penugasan Kewilayahan Terkait Pembinaan BLU, Asistensi Pembinaan BLUD dan Pemberdayaan UMKM Kantor Wilayah DJPb Tahun 2025, sesuai poin 6 tertulis Selain itu, guna meningkatkan efisiensi dan akurasi pelaporan, pelaporan kegiatan asistensi pembinaan BLUD dan pemberdayaan UMKM oleh Bidang PPA II dilakukan secara terintegrasi melalui Laporan Perbendaharaan Regional, yang disusun berdasarkan kebijakan simplikasi laporan di lingkungan Kanwil DJPb.

- Subbagian Umum Telah membuat jadwal PIC kebersihan di masing-masing toilet untuk PPNPN yang akan di verifikasi/dikontrol oleh Pejabat/Pegawai KPPN. Bukti dukung terlampir
 - KPPN juga mengganti Kran yang tersumbat dan akan memperbaiki sistem aliran air pada kran yang alirannya kecil (penggantian/penambahan pompa dorong pada saluran air).
- c. Hasil Evaluasi Supervisi Semester II Tahun 2025
- Yang perlu menjadi perhatian adalah: • komponen analisis (bobot 40%) yaitu bulan September ada saldo akun 41XXXX pada satker selain DJP dan DJBC • Pada bulan November ada saldo akun 511119 bersaldo negative • Terdapat kesalahan pada penulisan nominal di CaLK.
 - Masih terdapat beberapa pejabat perbendaharaan pada Satker Mitra KPPN Bandar Lampung yang belum bersertifikasi.
- d. Tindak Lanjut Supervisi Kanwil DJPb Provinsi Lampung Semester II Tahun 2025
- KPPN Bandar Lampung akan terus berkoordinasi dengan satker terkait untuk dapat melakukan perbaikan penggunaan akun dan untuk selanjutnya akan lebih cermat dalam melakukan penyusunan CALK
 - KPPN Bandar Lampung senantiasa mengingatkan satuan kerja untuk mengikuti kompetensi dan refreshment melalui surat resmi dan juga grup WA. Terlampir Surat Kepala KPPN Bandar Lampung Nomor S- S- 1537/KPN.0801/2025 hal Percepatan Pelaksanaan Sertifikasi Pejabat Perbendaharaan dan Perpanjangan Masa Berlaku Sertifikat Pejabat Perbendaharaan pada Satker Pengelola APBN.
- e. Evaluasi dan tindak lanjut Survei kepegawaian
- 1) Evaluasi

- Kebersihan toilet ditingkatkan seperti ember dan gayung, karena bidet kurang maksimal dan ditemukan bau rokok dan bekas air berceceran. Bisa disediakan tisu wajah.
- Memperhatikan Mutasi sesuai pemerataan kompetensi.
- Perbaiki Meja Layanan dan Kursi Tunggu
- Piket Resepsionis yang terjadwal
- Satpam yang responsive dalam membantu memakirkan tamu dan pegawai dan peningkatan pengawasan
- Perbaiki fasilitas seperti keran wastafel kamar mandi.
- Tingkatkan kebersihan ruangan, kamar mandi dan fasilitas umum lainnya.
- Penempatan pegawai semoga lebih baik melihat kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut.
- Responsif terkait permintaan pegawai
- Perbaiki layout meja konsultasi sedikit kurang nyaman untuk CS maupun satker (sofa) karena harus membungkuk.

2) Tindak Lanjut

- Kelengkapan toilet telah dipenuhi
- Kebersihan toilet ditingkatkan
- Masukan mutasi pegawai sudah diberlakukan pada mutasi selanjutnya dengan mengakomodir minat dan bakat pegawai.
- Responsive satpam sudah ditingkatkan
- Piket resepsionis sudah dijadwalkan
- Penambahan fasilitas belum dapat diakomodir karena membutuhkan belanja modal.



BAB IV

PENUTUP

BAB IV Penutup

Simpulan

Laporan Kinerja KPPN Bandar Lampung merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian tujuan dan/atau sasaran organisasi yang telah diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2018 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2018. Pada tahun 2025 dapat dilihat peningkatan yang cukup signifikan yaitu sebesar 2,26 poin dari tahun 2024. Sebagian besar sasaran strategis dapat mencapai realisasi dengan nilai maksimal. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor- faktor di antaranya:

1. Adanya SDM yang berkualitas dalam menjalankan tugasnya sehingga sehingga kinerja dapat tercapai dengan maksimal.
2. Terjalannya koordinasi dan komunikasi yang efektif dengan satuan kerja (satker) dan pemerintah daerah.
3. Terwujudnya pelayanan yang cepat, tanggap, dan tepat sasaran.
4. Ketersediaan dana dalam DIPA yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi KPPN Bandar Lampung..

Saran Tindak Lanjut

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban, KPPN Bandar Lampung tentu menghadapi berbagai tantangan. Meskipun pencapaian kinerja KPPN Bandar Lampung pada tahun 2025 sudah cukup baik, pengembangan dan perbaikan diri pegawai harus terus dilakukan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mempertahankan dan/atau meningkatkan kinerja KPPN Bandar Lampung di masa mendatang antara lain:

1. Meningkatkan kapasitas pegawai KPPN Bandar Lampung melalui pelatihan, pendidikan, serta kreativitas dalam melaksanakan kegiatan untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada pengguna layanan.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan yang profesional, efektif, dan efisien.
3. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi yang baik, baik di internal maupun dengan pengguna layanan.

LAMPIRAN



<https://bit.ly/LAKIN2025KPPNBANDARLAMPUNG>