

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN
NOMOR KEP- 126 /PB/2017

TENTANG

KERANGKA PEMBINAAN PENGELOLAAN KEUANGAN
BADAN LAYANAN UMUM TAHUN 2017

DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-7/PB/2015 tentang Pedoman Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-48/PB/2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-7/PB/2015 Tentang Pedoman Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, Direktur Jenderal Perbendaharaan menetapkan Kerangka Pembinaan tahun anggaran berikutnya;
 - b. bahwa guna mendukung tercapainya pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum yang terarah, perlu adanya kerangka pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan tentang Kerangka Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Tahun 2017;
- Mengingat :
1. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan;
 2. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 262/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan;
 3. Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-7/PB/2015 tentang Pedoman Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-48/PB/2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-7/PB/2015 Tentang Pedoman Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN
TENTANG KERANGKA PEMBINAAN PENGELOLAAN KEUANGAN
BADAN LAYANAN UMUM TAHUN 2017.

- PERTAMA : Menetapkan Kerangka Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Tahun 2017 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Direktur Jenderal ini.
- KEDUA : Kerangka Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam diktum PERTAMA menjadi dasar penyusunan dan penetapan Rencana Pembinaan Tahun 2017 oleh Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan.
- KETIGA : Keputusan Direktur Jenderal ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Salinan Keputusan Direktur Jenderal ini disampaikan kepada:

1. Sekretaris Direktorat Jenderal Perbendaharaan;
2. Direktur Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Direktorat Jenderal Perbendaharaan;
3. Para Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Februari 2017

DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN,


✓/ MARWANTO HARJOWIRYONO



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN

LAMPIRAN

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN

NOMOR KEP- 126 /PB/2017

TENTANG

KERANGKA PEMBINAAN
PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM
TAHUN 2017

KERANGKA PEMBINAAN PK BLU TAHUN 2017

A. PENDAHULUAN

1. Dasar Hukum

Pembinaan terhadap BLU dilaksanakan oleh Direktorat Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Direktorat PPK BLU) dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil Ditjen Perbendaharaan) berdasarkan:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012;
- b. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan;
- c. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 262/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan;
- d. Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-7/PB/2015 tentang Pedoman Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-48/PB/2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-7/PB/2015 Tentang Pedoman Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

2. Latar Belakang

Pada tahun 2016, Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-7/PB/2015 tentang Pedoman Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum mengalami perubahan melalui terbitnya PER-48/PB/2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-7/PB/2015 Tentang Pedoman Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Beberapa penyempurnaan dilakukan dalam rangka memenuhi tuntutan peningkatan kualitas pengaturan, termasuk di dalamnya menindaklanjuti rekomendasi dari Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan. Selanjutnya, perbaikan-perbaikan di masa mendatang menjadi sebuah keniscayaan dalam mengakomodasi dinamika organisasi yang tugas dan fungsinya terus mengalami penyempurnaan.

Dalam tataran implementasi pelaksanaan pembinaan, koordinasi pembinaan antara Direktorat PPK BLU dan Kanwil Ditjen Perbendaharaan masih perlu ditingkatkan. Termasuk di dalamnya ialah peningkatan kapasitas SDM yang melaksanakan pembinaan. Sehingga diperlukan acuan dalam membuat perencanaan pembinaan tahunan yang merupakan bagian tak terpisahkan dari upaya peningkatan kualitas pembinaan.

3. Maksud dan Tujuan

Kerangka pembinaan ini disusun sebagai rambu-rambu bagi penyusun rencana pembinaan, baik Direktorat PPK BLU maupun Kanwil Ditjen Perbendaharaan agar dapat memahami peran masing-masing dalam pelaksanaan pembinaan, baik dalam meningkatkan kapasitas internal organisasi maupun pengelolaan BLU. Dengan adanya kerangka ini, pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK BLU) dapat dilaksanakan secara lebih terencana dan terintegrasi, sekaligus meningkatkan sinergi antara Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan dan Kanwil Ditjen Perbendaharaan.

Tujuan kerangka pembinaan ialah sebagai pedoman bagi Direktorat PPK BLU dan Kanwil Ditjen Perbendaharaan dalam menyusun rencana pembinaan PK BLU Tahun Anggaran 2017.

B. KONDISI YANG DIHADAPI DALAM MELAKSANAKAN PEMBINAAN

Dalam rangka menyusun perencanaan, kondisi yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan tahun-tahun sebelumnya menjadi pertimbangan yang dominan. Beberapa kondisi yang menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian dan ditindaklanjuti dalam melakukan pembinaan di tahun 2017, antara lain:

1. Inisiasi Kementerian/Lembaga (K/L) dalam melakukan pembinaan.

Gerak langkah BLU tidak terlepas dari peran aktif para pembinanya, baik pembina keuangan maupun pembina teknis. Bila salah satu atau kedua pembinanya tidak dapat memberikan langkah-langkah pembinaan yang tepat, maka dapat dipastikan kegiatan operasional BLU akan mengalami kendala atau bahkan akan melenceng jauh dari arah dan tujuan BLU.

Sejauh ini, berdasarkan kajian dan laporan yang masuk ke Direktorat PPK BLU, masih ditemukan K/L yang belum berperan secara optimal dalam melakukan pembinaan. Sehingga dapat mengakibatkan BLU tidak dapat beroperasi sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 23 Tahun 2005 berikut aturan-aturan turunannya.

2. Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Internal Ditjen Perbendaharaan.

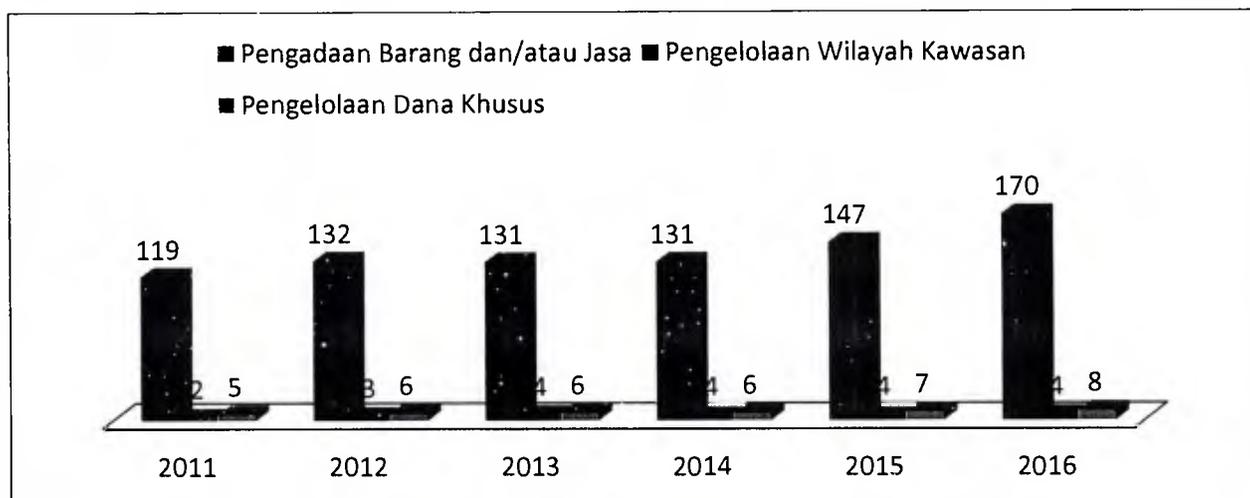
SDM merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pembinaan PK BLU, tidak hanya bagi internal Kanwil Ditjen Perbendaharaan melainkan juga bagi Direktorat PPK BLU. Kanwil Ditjen Perbendaharaan, sebagai pihak yang lebih dekat dan lebih sering berinteraksi langsung dengan BLU di wilayah kerjanya, diharapkan dapat mengambil peran pembinaan yang lebih besar dibandingkan dengan yang telah dilakukan belakangan ini. Di sisi lain, demografi SDM Kanwil Ditjen Perbendaharaan yang beragam menjadi isu yang mengemuka dalam beberapa tahun terakhir. Pemahaman SDM Kanwil Ditjen Perbendaharaan terkait isu-isu terkini dalam perkembangan PK BLU masih perlu ditingkatkan.

Selain itu, perkembangan kompleksitas permasalahan dan tantangan pengembangan PK pada level nasional menjadi isu yang perlu diantisipasi dan/atau ditindaklanjuti dengan program *capacity building* para pegawai/pejabat pada Direktorat PPK BLU.

Perluasan kewenangan yang diberikan Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan kepada Kanwil Ditjen Perbendaharaan dalam melakukan pembinaan PK BLU juga merupakan tantangan yang menuntut optimalisasi pengembangan SDM internal Kanwil Ditjen Perbendaharaan.

3. Pertumbuhan jumlah BLU

Dalam tiga tahun terakhir, penambahan jumlah BLU relatif lebih pesat. Grafik di bawah menunjukkan perkembangan jumlah BLU dari tahun 2011 hingga 2016.



Gambar 1. Pertumbuhan Jumlah BLU

Intensifnya beberapa K/L dalam menjadikan satker yang memberikan layanan publik untuk menjadi BLU menjadi indikasi semakin diminatinya BLU sebagai kendaraan yang dipercaya dapat memberikan maafaat bagi layanan masyarakat. Seiring dengan pertumbuhan jumlah BLU, tuntutan dan tantangan semakin bertambahnya beban tugas dalam pembinaan PK BLU menjadi hal yang dihadapi di masa-masa mendatang. Maka diperlukan langkah-langkah strategis untuk mengantisipasi pertumbuhan jumlah BLU mengingat bahwa beberapa kementerian memiliki komitmen yang kuat untuk mentransformasi satker yang memberikan layanan publik dalam wewenangnya menjadi BLU. Salah satunya adalah rumah sakit dalam lingkup Kementerian Pertahanan.

4. Perkembangan regulasi dalam PK BLU

Pembahasan perubahan PP 23 tahun 2005 menjadi elemen terpenting dalam melakukan perubahan regulasi PK BLU. Perubahan tersebut dilatarbelakangi oleh perlunya mengakomodasi lebih jauh praktik-praktik yang mengedepankan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan BLU. Selain itu, fleksibilitas yang didengungkan sebagai kata kunci yang membedakan antara satker biasa dengan BLU perlu didefinisikan ulang batasan-batasannya, sehingga kepentingan peningkatan kinerja dalam skala mikro BLU itu sendiri dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan secara makro pada level nasional. Pembahasan perubahan PP 23 tahun 2005 di tahun 2016 telah menghasilkan beberapa prinsip-prinsip umum yang menjadi dasar dalam pembahasan dan diskusi berikutnya dan beberapa perubahan mendasar dari PP tersebut.

Selain pembahasan perubahan PP 23 tahun 2005, di sepanjang tahun 2016, telah terbit empat regulasi baru setingkat Peraturan Menteri Keuangan dalam kaitannya dengan Pengelolaan Keuangan BLU, yaitu:

a. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 95/PMK.05/2016 tentang Dewan Pengawas Badan Layanan Umum.

PMK ini merupakan pengganti PMK pengaturan Dewan Pengawas Badan Layanan Umum sebelumnya, yaitu PMK Nomor 109/MK.05/2007. Beberapa perbedaan yang mendasar dari pengaturan baru ini antara lain:

- Batasan aset dan omzet BLU yang menentukan keberadaan dan jumlah Dewas dalam sebuah BLU,
- Tugas, kewajiban, wewenang, dan hak Dewan Pengawas,
- Pemberhentian, penggantian, dan pengunduran diri Dewan Pengawas, dan
- Keberadaan Sekretaris Dewan Pengawas.

b. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 100/PMK.05/2016 tentang Tarif Badan Layanan Umum.

PMK ini berisi pengaturan yang meliputi:

- Bentuk-bentuk tarif,
- Kebijakan tarif,
- Proses penyusunan, penyampaian, dan penetapan tarif,
- Aspek-aspek yang dipertimbangkan dalam penyusunan tarif, dan
- Pendelegasian kewenangan penetapan.

c. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 136/PMK.05/2016 tentang Pengelolaan Aset pada Badan Layanan Umum.

Peraturan ini dilatarbelakangi oleh dorongan untuk mengoptimalkan aset yang ada pada BLU agar dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas layanan. Beberapa pengaturan dalam PMK ini antara lain:

- Pendapatan hasil dari kerja sama pengelolaan aset,
- Bentuk-bentuk kerja sama dalam pengelolaan aset,

- Isi naskah perjanjian kerja sama, dan
 - Pencatatan dan pelaporan aset dan pendapatan yang dikerjasamakan.
- d. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 180/PMK.05/2016 tentang Penetapan dan Pencabutan Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum pada Satuan Kerja Instansi Pemerintah.

PMK ini merupakan pengganti dari PMK Nomor 119/PMK.05/2007 tentang Persyaratan Administratif dalam Rangka Pengusulan dan Penetapan Satuan Kerja Instansi Pemerintah untuk Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Beberapa perbedaan mendasar dalam PMK ini antara lain:

- Alur proses pengusulan dan penetapan diatur secara lebih detil,
- Persyaratan teknis dijelaskan lebih detil termasuk pengangkatan dan pemberhentian pejabat dan pegawai BLU, dan
- Penjelasan mengenai alasan pencabutan.

Keempat PMK tersebut memberikan nuansa baru dalam Pengelolaan Keuangan BLU, baik dalam hal penyempurnaan proses bisnis maupun kewenangan Pembina keuangan dan teknis, termasuk pelimpahan kewenangannya. Perubahan yang cukup signifikan ini memerlukan sosialisasi kepada BLU maupun K/L dan Pemerintah Provinsi/Kota/Kabupaten agar tercipta pemahaman yang sama mengenai perubahan yang terjadi sebagai efek dari terbitnya peraturan-peraturan baru tersebut.

5. Hasil monitoring dan evaluasi

Data mengenai temuan hasil monitoring dan evaluasi (monev) pada BLU merupakan informasi yang bernilai dalam pengambilan kebijakan pembinaan PK BLU. Hasil monev yang dilakukan di tahun-tahun sebelumnya perlu menjadi pertimbangan untuk kegiatan monev di tahun berikutnya. Berdasarkan hasil monev tahun 2015 yang lalu, temuan yang dominan muncul dari setiap BLU objek monev antara lain sebagai berikut:

- Proses perencanaan dan penganggaran yang belum optimal dan tidak sesuai dengan konsep BLU, bahkan terkesan hanya dilakukan sebagai syarat administratif.
- Keengganan mengajukan remunerasi karena persepsi remunerasi yang akan diterima lebih kecil dibandingkan dengan penghasilan saat ini.
- Pemanfaatan *idle cash* yang tidak optimal,
- Permasalahan penatausahaan aset,
- Keterbatasan SDM di BLU sedangkan wewenang penatausahaan SDM berada di tingkat K/L,
- Tarif yang sudah tidak lagi sesuai dengan *unit cost*.

untuk lebih lengkapnya, ringkasan hasil monev dapat dilihat pada lampiran kerangka pembinaan ini.

6. Pengembangan Sistem Informasi BIOS

Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan saat ini telah memiliki sistem informasi tentang BLU yang diberi nama BIOS (*BLU Integrated Online System*). Sistem informasi ini untuk memudahkan pengumpulan data dan menghasilkan informasi yang memiliki nilai penting dalam proses pembinaan PK BLU. Dalam pengembangannya, sistem tersebut tersusun dalam 10 modul, yaitu:

- 1) Modul Profil,
- 2) Modul Laporan Pembinaan,
- 3) Modul Laporan Kinerja,
- 4) Modul Analisis Data,
- 5) Modul Tarif,
- 6) Modul Remunerasi,

- 7) Modul Penetapan BLU,
- 8) Modul Permohonan Izin,
- 9) Modul RBA, dan
- 10) Modul Laporan Dewas.

Kesepuluh modul tersebut sudah dapat diakses namun masih terus dilakukan pengembangan dan perbaikan.

Pengembangan sistem informasi diharapkan akan mendukung kegiatan pembinaan sekaligus bisa meningkatkan kualitasnya. Sebagai contoh, saat ini laporan hasil pembinaan BLU baik yang disusun oleh Direktorat PPK BLU maupun Kanwil Ditjen Perbendaharaan yang telah diunggah ke dalam BIOS bisa diakses secara bersama-sama sehingga diharapkan sinergi pembinaan akan lebih mudah terwujud.

7. Masih perlunya peningkatan kinerja BLU

Inisiatif yang dilakukan Kemenkeu dalam mendorong BLU agar berorientasi pada kinerja telah dimulai dari penilaian kinerja tahunan, penandatanganan kontrak kinerja pimpinan BLU dengan Direktur Jenderal Perbendaharaan (atas nama Menteri Keuangan), dan penyusunan pola remunerasi BLU berbasis kinerja.

Namun, sekalipun piranti pengelolaan kinerja telah disiapkan, masih ditemukan sebagian BLU yang belum dapat menunjukkan kinerja seperti yang diharapkan, baik dilihat dari aspek layanan maupun aspek keuangan.

C. KEBIJAKAN UMUM PEMBINAAN

Dengan mempertimbangkan kondisi yang dihadapi dalam melakukan pembinaan sebagaimana diuraikan di atas, kebijakan umum pembinaan merupakan respon untuk meningkatkan berbagai hal yang dirasa masih perlu ditingkatkan dalam rangka pembinaan PK BLU agar dapat menghasilkan BLU yang memiliki kinerja tinggi, tidak hanya dari aspek keuangan melainkan juga aspek layanan. Kebijakan Umum Pembinaan PK BLU tahun 2017 dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Penguatan Regulasi dan Kebijakan

Praktik-praktik PK BLU selama kurun waktu lebih dari satu dekade membawa implikasi berkembangnya kebutuhan akan regulasi yang terus mengikuti perkembangan praktik-praktik manajemen modern. Khususnya yang mengombinasikan praktik birokrasi dengan prinsip-prinsip bisnis yang mengedepankan efektivitas, efisiensi, dan inovasi. Beberapa kajian dan analisis mengenai implementasi PK BLU yang saat ini berjalan, terutama dalam dua tahun terakhir mengindikasikan kebutuhan regulasi untuk meningkatkan *good governance*. Dengan terbitnya empat buah PMK di tahun 2016 memenuhi sebagian kebutuhan akan regulasi, walaupun beberapa regulasi dan kebijakan masih perlu disusun dan disempurnakan, antara lain mengenai:

- Penganggaran BLU yang fleksibel dan *linked* dengan kinerja,
- Optimalisasi saldo kas dalam peningkatan layanan dan *fiscal sustainability*,
- Penunjukan dan pengangkatan pimpinan dan manajemen BLU yang mengedepankan *merit system*,
- Laporan Keuangan BLU, dan
- Penyusunan modul sebagai petunjuk teknis dalam pelaksanaan pembinaan.

Penyusunan dan Penyempurnaan keempat pengaturan tersebut tidak hanya akan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan BLU secara mikro, tetapi juga memberikan dampak secara makro bagi fiskal nasional.

Untuk selanjutnya ketersediaan regulasi/kebijakan juga akan didukung atau ditindaklanjuti dengan ketersediaan modul/manual sebagai pedoman/petunjuk teknis implementasi regulasi/kebijakan terkait.

2. Peningkatan Peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan dalam Pembinaan PK BLU

Komitmen untuk meningkatkan peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan dalam pelaksanaan pembinaan PK BLU masih menjadi prioritas untuk terus diupayakan implementasinya di tahun-tahun mendatang. Walaupun dalam Perdirjen Perbendaharaan Nomor PER-7/PB/2015 tentang tentang Pedoman Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum secara eksplisit telah disebutkan pendelegasian kewenangan kepada Kanwil Ditjen Perbendaharaan, namun implementasinya memerlukan pertimbangan dan kajian yang mendalam. Kecuali terhadap proses penetapan BLU baru dan kegiatan monev terhadap BLU baru dan BLU dengan kriteria tertentu yang ditetapkan, selebihnya peran Direktorat PPK BLU lebih sebagai pengarah dan koordinator serta pemberi asistensi kepada Kanwil Ditjen Perbendaharaan maupun K/L saat menghadapi kendala atau permasalahan dalam melakukan pembinaan.

Beberapa langkah yang dapat mendukung penguatan Kanwil Ditjen Perbendaharaan dalam melakukan pembinaan antara lain:

a. Pendelegasian kewenangan secara bertahap

Berdasarkan Perdirjen Perbendaharaan Nomor PER-7/PB/2015, Kantor Pusat melimpahkan beberapa kewenangan kepada Kanwil Ditjen Perbendaharaan secara bertahap. Sebagai langkah awal, di tahun 2016 salah satu kewenangan yang dilimpahkan dan mulai diimplementasikan yaitu kegiatan reviu terhadap laporan keuangan BLU, berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor KEP-287/PB/2016 tentang Tata Cara *Review* Laporan Keuangan Badan Layanan Umum Bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan tanggal 16 Mei 2016. Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan pelimpahan kewenangan tersebut, untuk tahun mendatang, pola reviu dan penyampaian reviu laporan keuangan BLU perlu untuk disesuaikan.

Beberapa Kanwil juga memberikan masukan mengenai kewenangan unit kerja pada Kanwil yang seyogyanya melakukan reviu tersebut. Masukan-masukan tersebut perlu dikaji lebih jauh, dan sekiranya diperlukan, Lampiran Perdirjen Perbendaharaan Nomor PER-7/PB/2016 terkait reviu laporan keuangan BLU oleh Kanwil Ditjen Perbendaharaan akan disesuaikan.

Setelah kegiatan reviu laporan keuangan, kewenangan yang akan didelegasikan kepada Kanwil Ditjen Perbendaharaan dan akan dimulai pelaksanaannya pada tahun 2017 ialah kegiatan monitoring dan evaluasi. Selama ini kegiatan monitoring dan evaluasi BLU dilakukan bersama-sama antara Direktorat PPK BLU dan Kanwil Ditjen Perbendaharaan. Mulai tahun 2007, akan diimplementasikan kegiatan monitoring dan evaluasi BLU secara mandiri oleh Kanwil Ditjen Perbendaharaan. Direktorat PPK BLU tetap akan melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi kepada BLU baru dan BLU dengan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan memerlukan penilaian dan kajian yang mendalam. Kegiatan pelimpahan kewenangan tersebut akan ditindaklanjuti dengan langkah-langkah persiapan agar Kanwil Ditjen Perbendaharaan memiliki kapasitas yang dibutuhkan dalam mengimplementasi kewenangan yang telah diberikan.

b. Penguatan kapasitas SDM

Dalam rangka menjalankan peran pembinaan terhadap BLU dalam wilayah kerjanya secara optimal, Kanwil Ditjen Perbendaharaan

memerlukan SDM yang memadai, baik secara kuantitas maupun kualitas. Dilihat dari segi kuantitas, mayoritas kanwil dapat dikatakan sudah mencukupi. Yang perlu mendapatkan perhatian ialah ketersediaan SDM yang berkualitas untuk mengemban tugas pembinaan.

Dalam rangka meningkatkan kapasitas SDM, diperlukan program-program peningkatan kapasitas SDM yang berkelanjutan, baik yang dilakukan secara mandiri maupun bekerjasama dengan unit penyelenggara diklat dan/atau Kantor Pusat. Materi yang disampaikan dalam program peningkatan SDM tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi Kanwil Ditjen Perbendaharaan dalam menjalankan fungsi pembinaan BLU.

Selepas akhir tahun, usaha yang dilakukan Kanwil Ditjen Perbendaharaan dalam melakukan penguatan kapasitas dan pembinaan BLU akan dievaluasi untuk penyempurnaan pembinaan di masa mendatang. Sebagai bentuk apresiasi atas usaha pembinaan yang dilakukan, Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan dapat memberikan penghargaan kepada Kanwil Ditjen Perbendaharaan yang memberikan performa terbaik dalam melaksanakan pembinaan PK BLU.

3. Pembinaan Kepada BLU Secara Proporsional

Selain dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas, pembinaan terhadap BLU perlu dilengkapi dengan mempertimbangkan proporsionalitas. Yakni dengan membuat prioritas berdasarkan risiko dan permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing BLU. Terbitnya peraturan baru yang mengharuskan BLU baik secara mandiri maupun dengan dukungan kementerian/lembaga juga menjadi pertimbangan dalam menentukan prioritas.

4. Mendorong Intensifikasi Pembinaan oleh K/L Terutama yang Berkaitan dengan Peningkatan Layanan kepada Masyarakat.

Dalam skala nasional, diperlukan usaha yang masif dari segenap pihak yang terlibat dalam pembinaan PK BLU agar BLU dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan publik. K/L sebagai induk dari masing-masing BLU menjadi penentu seberapa jauh BLU akan diarahkan pada kondisi yang ideal. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk kepentingan di atas, antara lain:

- a. Memformulasikan kebijakan yang mendorong K/L untuk membina BLU dalam kewenangannya.

Pembagian peran yang tegas antara pembina keuangan dan pembina teknis dalam pembinaan PK BLU menjadi modal minimal panduan pada masing-masing K/L dalam melakukan pembinaan terhadap BLU menjadi tantangan dalam mengoptimalisasi pembinaan BLU oleh K/L. Oleh karena itu, kesenjangan itu perlu dijawab dengan peraturan dan/atau kebijakan yang dapat menjadi pedoman umum dalam melakukan pembinaan terhadap BLU oleh K/L.

Pemberian penghargaan kepada sejumlah K/L pada acara Rapat Koordinasi Badan Layanan Umum tahun 2016 menjadi salah satu alternatif pendekatan yang diambil untuk mendorong peran aktif pembina teknis. Langkah ini dapat dilanjutkan di masa-masa berikutnya dengan pendekatan yang lebih terencana. Namun dorongan yang sifatnya regulasi menjadi sangat krusial mengingat bahwa masing-masing K/L memiliki tingkat inisiatif yang beragam dalam melakukan pembinaan terhadap BLU, dengan alasan yang beragam pula. Kebijakan yang selama ini dilakukan terhadap kementerian-kementerian yang secara aktif melakukan pembinaan dapat menjadi platform dalam menyusun kebijakan terhadap kementerian lainnya, yang disusun

secara bersama-sama antara Kementerian Keuangan dengan Kementerian terkait.

Pada tataran peraturan yang lebih tinggi, keterlibatan peran aktif K/L dalam hal pembinaan teknis BLU pemerintah pusat telah didorong melalui penguangan isu tersebut di dalam draft revisi PP 23 Tahun 2005 tentang PK BLU. Sehingga diharapkan sinergi yang terbangun antara Kementerian Keuangan maupun menteri/pimpinan lembaga mampu mewujudkan pencapaian BLU dalam peningkatan kualitas layanan publik.

- b. Meningkatkan sinergi dengan K/L dalam melakukan pembinaan PK BLU.

Hubungan kerja yang positif merupakan kunci dalam membangun kerja sama yang produktif, sedangkan komunikasi dan pendekatan menjadi langkah implementatif yang dapat dilakukan sebagai pembuka peluang kerjasama yang berkelanjutan. Untuk dapat melaksanakan tugas pembinaan BLU secara optimal, baik Direktorat PPK BLU maupun Kanwil Ditjen Perbendaharaan, perlu untuk terus mengupayakan program kerja sama dengan pihak-pihak terkait.

Pendekatan dan komunikasi yang intensif perlu dilakukan agar semua pihak memiliki pemahaman yang sejajar mengenai pentingnya pembinaan terhadap BLU. Selain itu, kejelasan peran antara Direktorat PPK BLU dan Kanwil Ditjen Perbendaharaan perlu menjadi perhatian agar tidak terjadi misinterpretasi atas informasi yang diterima oleh K/L. Beberapa kegiatan yang telah berjalan saat ini diantaranya ialah pelaksanaan monitoring dan evaluasi bersama dalam satu tim pada saat melakukan pembinaan, dengan mendatangi/berinteraksi langsung dengan sasaran pembinaan. Sehingga diharapkan pelaksanaan kegiatan ini bisa semakin mampu membangun kesepahaman pemikiran dalam pelaksanaan pembinaan secara berkelanjutan.

5. Meningkatkan Pengelolaan Kinerja BLU

Secara khusus, kinerja BLU perlu mendapatkan perhatian. Penanganannya pun perlu dilakukan secara komprehensif karena kinerja BLU dipengaruhi oleh banyak faktor. Mengesampingkan perbedaan dalam bobot penilaian dalam memandang kinerja BLU (keuangan atau layanan), kinerja BLU menjadi tolok ukur keberhasilan pembinaan PK BLU. Perjalanan dan pengalaman dalam membuat pengelolaan kinerja selama ini menjadi catatan mengenai pentingnya tahapan, mulai dari perencanaan hingga pengukuran kinerja yang terintegrasi dalam sebuah sistem yang terkendali, dan mampu menghubungkan pencapaian kinerja dengan insentif yang diberikan kepada pengelola BLU.

Melihat kenyataan bahwa tidak semua BLU memiliki pengelolaan kinerja yang memadai, maka penting untuk dilakukan usaha-usaha untuk memberikan asistensi, hingga setiap BLU memiliki pengelolaan kinerja dalam sebuah sistem yang terintegrasi mulai dari tahapan perencanaan hingga evaluasi. Penilaian independen atas capaian kinerja juga perlu dilakukan secara berkala, agar perkembangan capaian kinerja selalu terpantau dan dapat menjadi tolok ukur keberhasilan pembinaan PK BLU.

6. Pemanfaatan Temuan Hasil Monev

Kegiatan monev merupakan salah satu bentuk pembinaan dimana hasil dari monev menunjukkan praktik atas regulasi di lapangan dari suatu BLU. Sehingga salah satu tujuan dari monev ialah mengetahui *compliance* suatu BLU terhadap peraturan-peraturan yang ada, dan bagaimana BLU mengoptimalkan sumber dayanya untuk memberikan dan meningkatkan layanannya kepada masyarakat. Namun hasil monev menunjukkan bahwa sebagian besar BLU masih belum sepenuhnya patuh terhadap peraturan,

dan masih terdapat BLU yang belum mengoptimalkan sumber dayanya untuk pelayanan kepada masyarakat.

Sehingga untuk dapat meningkatkan kepatuhan dan optimalisasi sumber daya oleh BLU, temuan atas hasil monev sebaiknya juga berisi rekomendasi yang dapat dilakukan oleh BLU sehingga di tahun-tahun berikutnya temuan tersebut tidak muncul kembali. Hasil monev seharusnya juga menjadi *baseline* yang harus terus diperhatikan dan diharapkan ditindaklanjuti oleh BLU bersangkutan, dan sebagai indikasi peningkatan kinerja jika BLU dapat menindaklanjuti atas temuan hasil monev tersebut. Hasil monev juga dapat sebagai media komunikasi Direktorat PK BLU dengan K/L dalam membahas permasalahan yang muncul di BLU, untuk kemudian mencari solusinya.

7. Optimalisasi Pemanfaatan Sistem Informasi dalam Pembinaan

BIOS sebagai salah satu terobosan dalam menyediakan informasi mengenai PK BLU menjadi tulang punggung pertukaran informasi mengenai PK BLU. Dalam rangka mengakomodasi kebutuhan data bagi pembinaan PK BLU, penyempurnaan perlu senantiasa dilakukan. Salah satu informasi yang sangat dibutuhkan adalah data mengenai pengelolaan keuangan yang dilakukan BLU, mulai dari perencanaan hingga pelaporan.

Hasil dari pelaksanaan kegiatan pembinaan menjadi informasi yang dapat diakses oleh BLU secara terbuka pada aplikasi BIOS, dalam hal kondisi atau permasalahan yang dihadapi BLU di lapangan maupun tindak lanjut yang dilakukan beserta rekomendasi atas permasalahan.

D. PEMBAGIAN PERAN

Pembagian peran antara Direktorat PPK BLU dengan Kanwil Ditjen Perbendaharaan diperlukan agar pembinaan yang dilakukan lebih terarah dan tidak terjadi tumpang tindih kegiatan. Adapun pembagian peran antara Direktorat PPK BLU dan Kanwil Ditjen Perbendaharaan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Penguatan Regulasi dan Kebijakan

Dalam pelaksanaannya, peran penguatan regulasi dan kebijakan menjadi domain Direktorat PPK BLU dengan menyusun berbagai regulasi dan kebijakan yang diperlukan dalam rangka memberikan landasan operasional bagi BLU.

2. Peningkatan Peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan dalam Pembinaan

a. Peran Direktorat PPK BLU

1) Menyusun road map pelimpahan kewenangan

Menyusun *road map* dalam rangka pelimpahan kewenangan merupakan cara yang tepat untuk menguatkan komitmen dan mendesain tahapan-tahapan implementasi pelimpahan kewenangan sebagaimana diamanatkan dalam Perdirjen Nomor PER-7/PB/2015. Penyusunan *road map* tersebut juga merupakan bagian dari tindak lanjut rekomendasi kebijakan yang disampaikan oleh Inspektorat Jenderal sebagai hasil dari reвью kinerja pembinaan PK BLU.

Road map tersebut paling tidak memuat pelimpahan kewenangan apa saja yang akan diimplementasikan, dan tenggat waktu realisasi pelimpahan masing-masing kewenangan tersebut.

2) Memperluas pelimpahan kewenangan pembinaan

Salah satu kewenangan administratif yang telah dilimpahkan kepada Kanwil Ditjen Perbendaharaan adalah reвью laporan keuangan BLU. Terkait dengan hasil evaluasi implementasinya, pola reвью dan penyampaian hasil reвью kepada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Perbendaharaan perlu disesuaikan.

Dengan mempertimbangkan *road map* yang telah disusun dalam rangka pelimpahan kewenangan dan memperhitungkan jumlah BLU

yang semakin besar, terutama yang ditetapkan di tahun 2015 dan 2016, kewenangan lain yang dapat dilimpahkan mulai tahun 2017 kepada Kanwil Ditjen Perbendaharaan adalah pelaksanaan monev secara mandiri dan menyeluruh dengan menyesuaikan ketersediaan anggaran dan SDM di masing-masing Kanwil. Pelaksanaan pelimpahan kewenangan pembinaan kepada Kanwil Ditjen Perbendaharaan dilakukan dengan memperhatikan kapasitas sumber daya pada tiap Kanwil Ditjen Perbendaharaan. Sebagai contoh pelaksanaan revidi laporan keuangan dan monev pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan yang membina lebih dari 10 BLU, pelaksanaannya dikoordinasikan dengan Direktorat PPK BLU

Dalam melakukan pelimpahan kewenangan, Direktorat PPK BLU menyusun dan menyampaikan petunjuk teknis yang diperlukan Kanwil Ditjen Perbendaharaan sebagai pijakan operasional dalam melaksanakan kewenangannya yang baru. Selain itu, SDM internal Kanwil Ditjen Perbendaharaan juga perlu mendapat pembekalan teknis dalam rangka melakukan monev.

- 3) Membuat program penghargaan bagi Kanwil Ditjen Perbendaharaan
Program ini merupakan kelanjutan dari inisiasi tahun lalu yang belum terealisasi. Program ini dilakukan dalam rangka mengukur keberhasilan peningkatan peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan dalam melakukan pembinaan PK BLU. Langkah awal dari inisiasi ini adalah penyusunan indikator dan mekanisme penilaian yang transparan dan akuntabel.

Dengan adanya program ini, diharapkan agar masing-masing kanwil akan saling berlomba untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugas dan fungsi pembinaan BLU.

- 4) Membantu meningkatkan kapasitas SDM Kanwil Ditjen Perbendaharaan

Direktorat PPK BLU perlu membuat program peningkatan SDM Kanwil Ditjen Perbendaharaan sebagai bentuk dukungan Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan dalam memperkuat posisi kanwil selaku Pembina PK BLU. Dalam melakukan hal tersebut, Direktorat PPK BLU dapat bekerja sama dengan unit organisasi yang memiliki tugas dan fungsi pengembangan SDM.

- 5) Melibatkan Kanwil Ditjen Perbendaharaan saat melakukan pembinaan terhadap BLU

Pada saat melakukan pembinaan kepada BLU, Direktorat PPK BLU diharapkan agar melibatkan Kanwil Ditjen Perbendaharaan dengan level keterlibatan yang beragam berdasarkan kesiapan masing-masing Kanwil Ditjen Perbendaharaan.

b. Peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan

- 1) Menginisiasi peningkatan kapasitas SDM dan organisasi

Program kegiatan yang bersifat peningkatan keterampilan pegawai terkait pembinaan PK BLU, perlu dilakukan secara berkelanjutan. Materi yang disampaikan pada program kegiatan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dan terutama peran yang akan dijalankan oleh Kanwil Ditjen Perbendaharaan yang akan dijalankan di tahun 2017.

Berdasarkan hasil inventarisasi kebutuhan peningkatan keterampilan tersebut, kanwil dapat melakukan kegiatan pengembangan SDM baik secara mandiri maupun bekerjasama dengan unit organisasi yang memiliki tugas dan fungsi pengembangan SDM atau Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan.

- 2) Mengoptimalkan pelaksanaan pembinaan

Dengan keragaman metode yang ditawarkan, diharapkan Kanwil Ditjen Perbendaharaan dapat meningkatkan perannya dalam

melakukan Pembinaan PK BLU, sesuai dengan anggaran yang dimiliki. Dalam kaitannya dengan pembinaan tersebut, Kanwil Ditjen Perbendaharaan juga dapat membantu memonitor BLU dalam melakukan tindak lanjut hasil pembinaan Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan. Kanwil Ditjen Perbendaharaan dapat memanfaatkan variasi metode pembinaan yang disesuaikan dengan ketersediaan alokasi anggaran.

- 3) Berkoordinasi dengan Direktorat PPK BLU dalam melakukan pembinaan terhadap BLU
Untuk menjaga keselarasan dengan kebijakan pembinaan PK BLU, Kanwil Ditjen Perbendaharaan perlu melakukan koordinasi dengan Direktorat PPK BLU.
- 4) Menjalankan kewenangan administratif yang dilimpahkan
Atas dasar petunjuk teknis mengenai kewenangan yang dilimpahkan, Kanwil Ditjen Perbendaharaan menjalankan kewenangan tersebut dengan sebaik-baiknya.

3. Pembinaan kepada BLU Secara Proporsional

Selain dilakukan secara komprehensif, dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas pembinaan terhadap BLU perlu dilengkapi dengan mempertimbangkan proporsionalitas. Yakni dengan membuat prioritas berdasarkan risiko dan permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing BLU. Terbitnya peraturan baru yang mengharuskan BLU baik secara mandiri maupun dengan dukungan K/L juga melakukan penyesuaian juga menjadi pertimbangan dalam menentukan prioritas.

a. Peran Direktorat PPK BLU

Dalam melakukan pembinaan secara proporsional, Direktorat PPK BLU mengambil peran dalam hal-hal berikut ini:

- 1) Pembinaan kepada BLU yang baru ditetapkan
Banyaknya satker yang ditetapkan dalam kurun waktu dua tahun terakhir menjadi alasan perlunya pembinaan secara intensif agar BLU yang baru ditetapkan dapat mengejar ketertinggalan dari BLU yang sudah lebih dulu ditetapkan. Materi-materi pembinaan dapat berupa pengetahuan dasar mengenai PK BLU dan mengenai tuntutan peningkatan layanan pembinaan baik dari aspek teknis maupun keuangan.
- 2) Monev dengan tema atau objek pembinaan khusus
Tema dan objek dalam melakukan monev yang dilakukan disesuaikan dengan prioritas pembinaan yang disusun di awal tahun. Hasil monev di tahun-tahun yang telah lewat dapat dijadikan dasar dalam menyusun prioritas pembinaan di tahun 2017. Prioritas pembinaan dapat disusun berdasarkan permasalahan yang sering ditemukan saat melakukan pembinaan, jenis BLU yang memberikan layanan tertentu, atau BLU yang berkinerja kurang baik. Dalam melakukan penentuan prioritas, ringkasan temuan hasil monev tahun lalu sebagaimana tersebut di atas dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan.
- 3) Monitoring tindak lanjut temuan hasil monev
Hasil monev, baik yang dilakukan oleh Direktorat PPK BLU dan/atau Kanwil Ditjen Perbendaharaan perlu ditindaklanjuti dengan langkah-langkah konkret dari BLU yang menjadi objek pembinaan agar temuan tersebut segera terselesaikan dan tidak terulang di masa-masa mendatang. Dalam rangka melakukan hal tersebut, Direktorat PPK BLU dapat menyusun mekanisme monitoring tindak lanjut temuan hasil monev yang dilakukannya.

- 4) Tindak lanjut terbitnya peraturan baru
Terbitnya empat PMK yang berhubungan dengan PK BLU di tahun 2016 membuat perubahan PK BLU yang cukup signifikan. Perubahan tersebut tidak hanya berpengaruh pada proses bisnis pada BLU, melainkan juga K/L terkait. Dalam hal perubahan tersebut bersinggungan dengan proses bisnis pada BLU, deseminasi menjadi salah satu cara memberikan pemahaman kepada BLU mengenai peraturan-peraturan baru tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, internalisasi Peraturan Menteri Keuangan Nomor 100/PMK.05/2016 tentang Tarif Badan Layanan Umum dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 136/PMK.05/2016 tentang Pengelolaan Aset pada Badan Layanan Umum kepada BLU menjadi sebuah prioritas yang harus dilakukan di tahun 2017.

b. Peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan

Kanwil Ditjen Perbendaharaan berkewajiban untuk memonitor tindak lanjut temuan hasil monev yang dilakukannya. Dalam hal diperlukan, Kanwil Ditjen Perbendaharaan juga dapat membantu untuk melakukan monitoring tindak lanjut temuan hasil monev yang dilakukan Direktorat PPK BLU.

4. Mendorong Intensifikasi Pembinaan oleh K/L

a. Peran Direktorat PPK BLU

- 1) Apresiasi kepada K/L yang secara aktif memberikan pembinaan kepada BLU

Program ini diharapkan dapat memacu K/L dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan pembinaan teknis kepada BLU dalam kewenangannya. Membuat program penghargaan bagi K/L yang secara aktif memberikan pembinaan kepada BLU. Inisiasi memberikan penghargaan ini telah dimulai saat Presiden Republik Indonesia memberikan penghargaan pada acara Rapat Koordinasi BLU tahun 2016 kepada beberapa kementerian yang telah melakukan pembinaan kepada BLU sehingga menghasilkan BLU yang berkinerja baik.

- 2) Membangun komunikasi yang efektif dengan K/L

Memberikan perhatian yang lebih baik dalam pembinaan BLU, komunikasi perlu dibangun secara berkesinambungan. Komunikasi yang diperlukan lebih bersifat persuasif untuk mendorong K/L memiliki pola pembinaan yang ideal terhadap BLU masing-masing untuk kemudian diimplementasikan dalam rangka kinerja layanan yang lebih baik.

Komunikasi yang dibangun antara lain diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan kegiatan Rapat Koordinasi yang tidak hanya melibatkan pihak Direktorat PPK BLU maupun K/L namun juga melibatkan Kanwil Ditjen Perbendaharaan maupun BLU.

b. Peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan

Selain dengan Direktorat PPK BLU, Kanwil Ditjen Perbendaharaan juga perlu melakukan komunikasi dengan K/L secara berkesinambungan agar tumbuh kesepahaman dan sinergi di antara pihak-pihak yang terkait dalam pembinaan BLU di wilayah kerjanya.

5. Meningkatkan Pengelolaan Kinerja BLU

a. Peran Direktorat PPK BLU

- 1) Menyusun dan menyempurnakan sistem penilaian kinerja

Sistem penilaian kinerja yang sudah ada dan diimplementasikan selama ini perlu terus-menerus dievaluasi dan disempurnakan untuk mengakomodasi perkembangan isu-isu yang terkait sehingga

sistem penilaian yang ada bisa secara handal mengukur kinerja BLU.

- 2) Menyusun kontrak kinerja yang menantang namun dapat tercapai
Kontrak kinerja dengan target yang menantang dimaksudkan agar BLU yang bersangkutan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Namun kontrak kinerja tersebut juga harus memperhitungkan ketercapaian target kinerjanya dengan mempertimbangkan beberapa aspek seperti SDM di BLU, kemampuan pendanaan dan pengelolaan aset di BLU, serta dorongan dari instansi vertikal BLU dalam mencapai target kinerja yang lebih tinggi.
- 3) Melakukan reviu atas kontrak kinerja BLU
Reviu target dan capaian pada kontrak kinerja BLU dilakukan untuk mengawasi pelaksanaan kinerja BLU. Reviu kontrak kinerja juga berperan sebagai *early warning system* jika terdapat BLU yang belum mencapai target. Disamping itu, reviu juga untuk memastikan bahwa remunerasi yang telah diberikan telah berjalan dengan berbasis kinerja secara proporsional. Dalam hal ini, Kanwil Ditjen Perbendaharaan dapat berperan dalam memberikan informasi bagaimana pengaruh remunerasi yang telah diberikan dengan peningkatan kinerja layanan dari BLU dengan menggali bagaimana tingkat kepuasan pengguna layanan dari BLU tersebut.
- 4) Melakukan penilaian kinerja BLU
Selain digunakan untuk mengukur keberhasilan BLU, penilaian kinerja dilakukan juga dalam rangka pemberian *reward* dan *punishment*. Pada praktiknya, penilaian kinerja dapat dilakukan dalam bentuk penilaian kinerja BLU secara organisasi maupun penilaian kinerja pimpinan BLU dalam rangka pemberian atas capaian kinerja yang melebihi 100%. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan melibatkan Kanwil Ditjen Perbendaharaan.

b. Peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan

Dalam hal diperlukan, Kanwil Ditjen Perbendaharaan dapat membantu Direktorat PPK BLU dalam melakukan penilaian terhadap BLU sesuai petunjuk teknis yang dibuat Direktorat PPK BLU.

6. Pemanfaatan Temuan Hasil Monev

a. Peran Direktorat PPK BLU

- 1) Menyusun rekomendasi atas temuan hasil monev BLU.
Hasil monev yang dilaksanakan terhadap BLU ditindaklanjuti dengan penyampaian rekomendasi tindak lanjut atas permasalahan yang ditemui. Rekomendasi dimaksud untuk selanjutnya dimonitoring sampai dengan pelaksanaan kegiatan monev berikutnya.
- 2) Menyusun regulasi baru atau revisi atas regulasi yang sudah ada.
Permasalahan yang ditemui dari hasil pelaksanaan monev memungkinkan adanya penyusunan regulasi baru yang dipandang perlu untuk mengikuti perkembangan terkini atas kondisi yang ada. Selain itu dimungkinkan adanya revisi atas regulasi yang dipandang memerlukan penyempurnaan.

b. Peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan

Kanwil Ditjen Perbendaharaan dapat membantu Direktorat PPK BLU dalam melakukan monitoring terhadap tindak lanjut atas rekomendasi temuan monev pada BLU di wilayah kerjanya.

7. Meningkatkan Pemanfaatan Sistem Informasi

a. Peran Direktorat PPK BLU

- 1) Menyempurnakan sistem informasi
Sistem informasi yang sudah dibangun perlu senantiasa disempurnakan agar lebih berdaya guna dan berhasil guna. Secara

bertahap jenis dan akurasi data yang disediakan dalam sistem informasi akan terus ditingkatkan.

- 2) Mengoptimalkan peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan dan BLU dalam melakukan *updating* data.

Kanwil Ditjen Perbendaharaan dan BLU diberikan peran untuk melakukan *updating* data pada sistem informasi yang sudah dibangun dengan memperhatikan jenjang kewenangan.

- 3) Mendorong pemanfaatan aplikasi BIOS

BIOS telah dikembangkan dengan tujuan untuk memberikan kemudahan akses informasi tentang BLU. Agar dapat memberi manfaat yang lebih kepada pengguna BIOS baik pegawai Direktorat PPK BLU maupun pegawai dari BLU sendiri, maka Direktorat PPK BLU akan mendorong para pengguna BIOS agar lebih aktif dalam menggunakan dan memanfaatkan BIOS, baik memberikan input data pada BIOS maupun memanfaatkan informasi yang tersedia dari BIOS.

- b. Peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan

Berdasarkan kebijakan yang diambil Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan, Kanwil Ditjen Perbendaharaan berperan sebagai data *supplier* dan koordinator *updating* data sistem informasi yang dibangun Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan untuk BLU yang berada dalam wilayah kerjanya.

E. *Timeframe* Pembinaan

Pembinaan yang akan dilaksanakan pada tahun 2017 pada dasarnya merupakan pembinaan yang terintegrasi antara peran Direktorat PPK BLU dan peran Kanwil Ditjen Perbendaharaan. Dengan adanya pelaksanaan pembinaan yang terintegrasi diharapkan akan diperoleh beberapa keunggulan seperti hemat biaya, hemat waktu, serta menghindari terjadinya tumpang tindih kegiatan pembinaan.

Adapun jadwal pelaksanaan pembinaan pada tahun 2017 direncanakan sebagai berikut:

No	Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan Pembinaan											
		Triwulan I			Triwulan II			Triwulan III			Triwulan IV		
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sep	Okt	Nov	Des
DIREKTORAT PPKBLU													
1	Menyusun dan merancang peraturan	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2	Menyusun kontrak kinerja dengan BLU	√	√										
3	Melakukan kegiatan bimbingan teknis ke Kanwil Ditjen Perbendaharaan			√	√								
4	Menyelenggarakan kegiatan bimbingan teknis BLU							√	√				
5	Melakukan reuiu atas RBA definitif, LK, dan Lap Dewas	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
6	Melakukan monev on the spot			√	√	√	√	√	√	√	√	√	
7	Mengkaji laporan pembinaan Kanwil Ditjen Perbendaharaan (2 kali)		√	√					√	√			
8	Melaksanakan kegiatan konsultasi	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
9	Memberikan penilaian kinerja BLU							√	√				
10	Menyelenggarakan Rapat										√		

No	Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan Pembinaan											
		Triwulan I			Triwulan II			Triwulan III			Triwulan IV		
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sep	Okt	Nov	Des
	Koordinasi BLU Tahun 2017												
11	Penilaian pembinaan oleh K/L dan Kanwil Ditjen Perbendaharaan											√	√
	a. Menyusun panduan penilaian	√	√	√	√	√	√						
	b. Melaksanakan penilaian (on desk)							√	√	√	√	√	√
	c. Mengumumkan hasil penilaian												√
KANWIL DITJEN PERBENDAHARAAN													
1	Melakukan reuiu LK BLU	√	√		√	√		√	√		√	√	
2	Melakukan dan Mendampingi Direktorat PPK BLU monev on the spot	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
3	Menyelenggarakan kegiatan Forkom (FGD)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4	Menyelenggarakan kegiatan sosialisasi peraturan						√	√					
5	Melaksanakan kegiatan konsultasi	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
6	Melakukan Monev (optional)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN,


 ✓ MARWANTO HARJOWIRYONO