

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN

NOMOR PER- 5 /PB/2017

TENTANG

PEDOMAN PENYUSUNAN KONTRAK KINERJA DAN
PENETAPAN PERSETUJUAN CAPAIAN KINERJA
PEMIMPIN BADAN LAYANAN UMUM BIDANG LAYANAN KESEHATAN

DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka implementasi Keputusan Menteri Keuangan mengenai remunerasi pada setiap badan layanan umum, ditetapkan kontrak kinerja antara pemimpin badan layanan umum dengan Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perbendaharaan.
- b. bahwa dalam hal capaian kinerja melebihi target yang ditetapkan dalam kontrak kinerja, pemimpin badan layanan umum dapat mengusulkan kepada Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Perbendaharaan untuk mendapatkan persetujuan pemberian insentif kinerja atas kelebihan capaian;
- c. bahwa perhitungan insentif kinerja atas kelebihan capaian diatur dalam Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor KEP-640/PB/2016 tentang Metode Penilaian Permohonan Persetujuan Pemberian Insentif Kinerja atas Kelebihan Capaian Key Performance Indicator Pemimpin Badan Layanan Umum Bidang Layanan Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan,
- d. bahwa dalam rangka pengaturan yang lebih komprehensif mengenai kontrak kinerja pemimpin badan layanan umum dengan Direktur Jenderal Perbendaharaan pada badan layanan umum bidang layanan kesehatan, Direktur Jenderal Perbendaharaan perlu mengatur pedoman penyusunan kontrak kinerja dan penetapan persetujuan capaian kinerja pemimpin badan layanan umum bidang layanan kesehatan;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan tentang Pedoman Penyusunan Kontrak Kinerja dan Penetapan Persetujuan Capaian Kinerja Pemimpin Badan Layanan Umum Bidang Layanan Kesehatan.
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2012 Nomor 171, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);

2. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, dan Pegawai Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2007;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN KONTRAK KINERJA DAN PENETAPAN PERSETUJUAN CAPAIAN KINERJA PEMIMPIN BADAN LAYANAN UMUM BIDANG LAYANAN KESEHATAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Direktur Jenderal ini, yang dimaksud dengan:

1. Badan Layanan Umum, yang selanjutnya disebut dengan BLU, adalah instansi di lingkungan Pemerintah Pusat yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.
2. Pemimpin BLU adalah pejabat pengelola BLU yang bertugas sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan BLU.
3. Kontrak Kinerja adalah dokumen yang merupakan kesepakatan antara pemimpin BLU dan Direktur Jenderal Perbendaharaan yang memuat target kinerja yang harus dicapai pemimpin BLU dalam periode tertentu.
4. Definisi operasional indikator kinerja adalah serangkaian kriteria yang menjadi batasan suatu indikator kinerja, termasuk di dalamnya pelaksanaan pengambilan data capaian dan metode pengambilan data pengujian.
5. Formula penghitungan capaian kinerja adalah rumus penghitungan capaian kinerja Pemimpin BLU yang mengkombinasi porsi pembobotan target terhadap nilai standar dengan porsi pembobotan realisasi capaian kinerja terhadap target kinerja yang ditetapkan.
6. Capaian Kinerja adalah sekumpulan data realisasi kinerja yang dicapai oleh Pemimpin BLU dalam suatu periode pengukuran.
7. Monitoring dan evaluasi capaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka memverifikasi data realisasi capaian kinerja Pemimpin BLU, baik melalui mekanisme pengujian sampel maupun penghitungan seluruh data populasi.

8. Standar Prosedur Operasional adalah prosedur yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan monitoring dan evaluasi *on the spot* terhadap realisasi capaian kinerja Pemimpin BLU.
9. Standar adalah ukuran tertentu yang dipakai sebagai patokan suatu indikator kinerja.
10. Trajektori adalah uraian distribusi target kinerja sesuai periode pelaporan serta jenis konsolidasi periode.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Direktur Jenderal ini meliputi:

- a. penyusunan Kontrak Kinerja;
- b. pelaksanaan monitoring dan evaluasi realisasi capaian kinerja;
- c. pengukuran serta penetapan persetujuan realisasi capaian kinerja; dan
- d. pengajuan usulan pembayaran insentif kinerja atas kelebihan capaian kinerja;

pemimpin BLU pada BLU bidang layanan kesehatan.

BAB III

TUJUAN

Pasal 3

Peraturan Direktur Jenderal ini bertujuan sebagai pedoman dalam:

- a. menyusun dan menetapkan target kontrak kinerja;
- b. menghitung realisasi capaian kinerja;
- c. mengukur dan menetapkan persetujuan realisasi capaian kinerja; dan
- d. monitoring dan evaluasi terhadap realisasi capaian kontrak kinerja.

pemimpin BLU pada BLU bidang layanan kesehatan

BAB IV

KONTRAK KINERJA

Pasal 4

- (1) Kontrak kinerja BLU bidang layanan kesehatan ditandatangani oleh pemimpin BLU dan Direktur Jenderal Perbendaharaan.
- (2) Kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat tahunan.

Pasal 5

- (1) Kontrak Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 paling kurang memuat jenis, jumlah, nilai standar,

trajektori, dan target indikator kinerja.

- (2) Jenis, jumlah, nilai standar, dan trajektori indikator kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku pembina keuangan dengan mempertimbangkan masukan dari kementerian negara/lembaga selaku pembina teknis.
- (3) Jenis dan jumlah indikator kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merepresentasikan kinerja Pemimpin BLU secara menyeluruh.
- (4) Jenis dan jumlah indikator kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri sekurang-kurangnya atas indikator aspek layanan dan indikator aspek keuangan.
- (5) Ketentuan teknis mengenai kriteria setiap indikator kinerja dituangkan dalam definisi operasional indikator kinerja.
- (6) Definisi operasional indikator kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan lampiran dari kontrak kinerja.
- (7) Kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan format sebagaimana diatur dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur Jenderal ini.

Pasal 6

- (1) Nilai standar dan trajektori suatu indikator kinerja dalam kontrak kinerja ditetapkan oleh pembina teknis dan/atau pembina keuangan
- (2) Penetapan nilai standar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merepresentasikan nilai capaian indikator kinerja pada kondisi ideal yang dapat ditetapkan dengan mempertimbangkan antara lain kondisi industri, praktik terbaik, standar yang berlaku secara nasional dan/atau internasional.
- (3) Trajektori indikator kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bersifat triwulanan, semesteran, dan/atau tahunan dan ditetapkan dengan mempertimbangkan ketersediaan data capaian masing-masing indikator kinerja.

Pasal 7

- (1) Berdasarkan jenis, jumlah, nilai standar, dan trajektori indikator kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat 2, Pemimpin BLU mengusulkan target setiap indikator kinerja yang akan dimuat dalam kontrak kinerja kepada Direktur Jenderal Perbendaharaan paling lambat bulan Desember sebelum tahun Kontrak Kinerja bersangkutan.
- (2) Pengusulan target setiap indikator bersifat realistis dan menantang dengan memperhatikan antara lain data capaian kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- (3) Direktur Jenderal Perbendaharaan dapat melakukan pembahasan bersama dengan kementerian negara

/lembaga dan/atau BLU dalam menetapkan kontrak kinerja.

Pasal 8

Kontrak Kinerja ditandatangani oleh Direktur Jenderal Perbendaharaan dan Pemimpin BLU tertanggal paling lambat pada akhir bulan Januari tahun Kontrak Kinerja bersangkutan.

BAB V

CAPAIAN KINERJA

Pasal 9

- (1) Pemimpin BLU menyampaikan realisasi capaian kinerja dalam kontrak kinerja kepada Direktur Jenderal Perbendaharaan paling lambat 10 hari kerja setelah periode trajektori berakhir.
- (2) Realisasi capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan data yang sudah divalidasi secara internal BLU.
- (3) Dalam mengelola data capaian kinerja Pemimpin BLU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), Pemimpin BLU dapat menunjuk pengelola data capaian kinerja.

BAB VI

PENGAJUAN USUL PEMBAYARAN INSENTIF KINERJA ATAS KELEBIHAN CAPAIAN KINERJA

Pasal 10

- (1) Dalam hal realisasi capaian kinerja Pemimpin BLU melebihi dari target yang ditetapkan, pemimpin BLU dapat mengajukan permohonan persetujuan pemberian insentif kinerja atas kelebihan capaian kinerjanya kepada Direktur Jenderal Perbendaharaan.
- (2) Pengajuan permohonan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilampiri dengan dokumen:
 - a) data capaian kinerja Pemimpin BLU sesuai kontrak kinerja dengan menyajikan nilai standar, target, dan realisasi dari masing-masing indikator kinerja;
 - b) surat Pernyataan Kebenaran Perhitungan Kelebihan Capaian Kinerja Pemimpin BLU sesuai dengan format sebagaimana diatur dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur Jenderal ini.

BAB VII

PENGUKURAN DATA CAPAIAN KINERJA

Pasal 11

- (1) Direktorat Jenderal Perbendaharaan melakukan perhitungan realisasi capaian kinerja Pemimpin BLU yang melebihi target sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (1).
- (2) Perhitungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

dilakukan berdasarkan data capaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a, data hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja, dan/atau dokumen lain yang relevan dan valid.

- (3) Perhitungan realisasi capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan formula sebagaimana diatur dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur Jenderal ini.

Pasal 12

- (1) Hasil perhitungan realisasi capaian kinerja Pemimpin BLU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, ditetapkan dalam surat persetujuan atau penolakan oleh Direktur Jenderal Perbendaharaan.
- (2) Surat persetujuan atau penolakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada pemimpin BLU.

BAB VIII

PEMBAYARAN INSENTIF KINERJA PEMIMPIN BLU ATAS KELEBIHAN CAPAIAN KINERJANYA

Pasal 13

- (1) Pemberian remunerasi berupa insentif kinerja kepada Pemimpin BLU diberikan berdasarkan realisasi capaian kinerja tahun berjalan.
- (2) Dalam hal trajektori indikator kinerja berakhir pada bulan Desember dan/atau terdapat kondisi tertentu, insentif kinerja Pemimpin BLU dapat diberikan pada tahun berikutnya.
- (3) Kondisi tertentu sebagaimana dimaksud ayat (2) antara lain rendahnya likuiditas keuangan BLU dan kendala data.
- (4) Pembayaran insentif kinerja atas kelebihan capaian kinerja Pemimpin BLU dilakukan berdasarkan persetujuan Direktur Jenderal Perbendaharaan.

BAB IX

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 14

- (1) Direktorat Jenderal Perbendaharaan dapat melakukan monitoring dan evaluasi capaian kinerja yang disampaikan Pemimpin BLU.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan dengan melibatkan pembina teknis BLU.
- (3) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhadap suatu BLU dilakukan secara terencana dan/atau sewaktu-waktu sesuai kebutuhan.
- (4) Petunjuk teknis monitoring dan evaluasi sebagaimana

dimaksud pada ayat (1), diatur sebagaimana dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur Jenderal ini.

BAB X

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 15

- (1) Kontrak kinerja dapat diubah dalam rangka melaksanakan kebijakan pemerintah atau jika terdapat kesalahan administratif.
- (2) Perubahan kontrak kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sepanjang masa berlaku kontrak kinerja belum berakhir.

BAB XI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 16

Kontrak Kinerja Tahun Anggaran 2017 ditandatangani oleh Direktur Jenderal Perbendaharaan dan Pimpinan BLU paling lambat sebelum berakhirnya triwulan I tahun 2017.

BAB XII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 17

Dengan ditetapkannya Peraturan Direktur Jenderal ini maka ketentuan dalam Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor KEP - 640/PB/2016 tentang Metode Penilaian Permohonan Persetujuan Pemberian Insentif Kinerja Atas Kelebihan Capaian Key Performance Indicator Pimpinan Badan Layanan Umum di Lingkungan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 18

Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 17 April 2017

DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN,



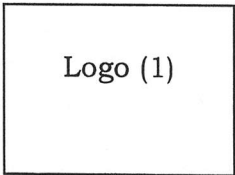
MARWANTO HARJOWIRYONO

CONTOH FORMAT KONTRAK KINERJA



KONTRAK KINERJA
ANTARA

DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN
KEMENTERIAN KEUANGAN RI



DENGAN

DIREKTUR UTAMA/ KEPALA..... (2) RUMAH SAKIT / BALAI..... (3)
KEMENTERIAN/LEMBAGA (19) RI

TAHUN 201x(4)

Nomor :(5)

Pada hari ini, (6), tanggal (7), bulan (8), tahun (9), bertempat di Jakarta, kami yang bertandatangan di bawah ini:

1. Nama :(10)
Jabatan : Direktur Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan RI
Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Menteri Keuangan RI
Selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA
2. Nama :(11)
Jabatan : Direktur Utama/ Kepala..... (2) Rumah Sakit / Balai..... (3)
Kementerian/Lembaga (19)RI
Selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA.

Bersepakat bahwa dalam rangka mewujudkan Badan Layanan Umum yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil diperlukan Kontrak Kinerja Tahun 201x.....(4) , dengan ketentuan;

PIHAK KEDUA menyatakan kesanggupan untuk mencapai target pada Indikator Kinerja Terpilih sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja	Nilai Standar	Target Kinerja 201x(4)			
			Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
1.	 (12)	 (13)	 (14)			
... (15)						

PIHAK KEDUA bersedia menerima konsekuensi atas capaian target kinerja tersebut.

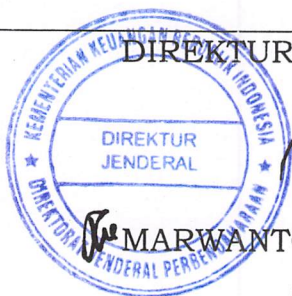
Reviu dan evaluasi atas capaian kinerja dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA untuk selanjutnya dipergunakan sebagai dasar pertimbangan pemberian remunerasi.

Direktorat Jenderal Perbendaharaan
Direktur Jenderal,
Jakarta,(16)
Rumah Sakit / Balai..... (3)
Direktur Utama/ Kepala..... (2),

.....(10)
NIP(17)
.....(11)
NIP(18)

PETUNJUK PENGISIAN
KONTRAK KINERJA

1. Diisi dengan logo Satker BLU.
2. Diisi dengan jabatan pemimpin BLU.
3. Diisi dengan nama Satker BLU.
4. Diisi dengan tahun Kontrak Kinerja.
5. Diisi dengan Nomor Kontrak Kinerja.
6. Diisi dengan hari penandatanganan (dengan huruf).
7. Diisi dengan tanggal penandatanganan (dengan huruf).
8. Diisi dengan bulan penandatanganan (dengan huruf).
9. Diisi dengan tahun penandatanganan (dengan huruf).
10. Diisi dengan nama Direktur Jenderal Perbendaharaan.
11. Diisi dengan nama Pemimpin BLU.
12. Diisi dengan nama Indikator Kinerja yang disepakati.
13. Diisi dengan nilai standar dari Indikator Kinerja yang disepakati.
14. Diisi dengan nilai target kinerja pada trajektori yang ditetapkan (Triwulanan/Semesteran/Tahunan).
15. Diisi dengan Indikator Kinerja berikutnya yang disepakati.
16. Diisi dengan waktu penandatanganan Kontrak Kinerja
17. Diisi dengan NIP Direktur Jenderal Perbendaharaan.
18. Diisi dengan NIP Pemimpin BLU.
19. Diisi dengan Nama Kementerian Negara/Lembaga terkait.



DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN,

MARWANTO HARJOWIRYONO

FORMAT SURAT PERNYATAAN KEBENARAN PERHITUNGAN KELEBIHAN CAPAIAN
KINERJA PEMIMPIN BLU

LOGO (1)	KEMENTERIAN/LEMBAGA(3) UNIT ESELON I(4) Satker(5) Alamat(6)	LOGO (2)
----------	--	----------

SURAT PERNYATAAN KEBENARAN PERHITUNGAN KELEBIHAN CAPAIAN
KINERJA PEMIMPIN BLU

NOMOR:(7)

Dalam rangka memenuhi kelengkapan usulan Persetujuan Pemberian
Insentif Kinerja Atas Kelebihan Capaian Kinerja Pemimpin Badan Layanan
Umum Bidang Layanan Kesehatan, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : (8)
NIP : (9)
Jabatan :Direktur Utama/Kepala Balai(10)

dengan ini menyatakan kebenaran atas hasil perhitungan kelebihan capaian
kinerja periode(11) dan bersedia jika sewaktu-waktu dilakukan
pengujian oleh pembina keuangan dan/atau pembina teknis BLU.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar dan menimbulkan
kerugian Negara, maka bersedia untuk mempertanggungjawabkan sesuai
dengan peraturan perundangan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

.....(12)
Direktur Utama/Kepala Balai..(10)

.....(8)
.....(9)

PETUNJUK PENGISIAN
SURAT PERNYATAAN KEBENARAN PERHITUNGAN KELEBIHAN CAPAIAN
INDIKATOR KINERJA

1. Diisi dengan logo Kementerian/ Lembaga.
2. Diisi dengan logo Satker BLU.
3. Diisi dengan uraian nama Kementerian/Lembaga.
4. Diisi dengan uraian nama unit Eselon I.
5. Diisi dengan uraian nama Satker BLU.
6. Diisi dengan alamat Satker BLU.
7. Diisi dengan nomor Surat Pernyataan Kebenaran Perhitungan Kelebihan Capaian Kinerja Pemimpin BLU.
8. Diisi dengan nama pejabat penanda tangan Surat Pernyataan
9. Diisi dengan NIP pejabat penandatanganan Surat Pernyataan.
10. Diisi dengan jabatan pejabat penandatanganan Surat Pernyataan.
11. Diisi dengan periode perhitungan capaian kinerja.
12. Diisi dengan tempat dan tanggal Surat Pernyataan.

DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN,



Marwanto Harjowiryo
MARWANTO HARJOWIRYONO

FORMULA PERHITUNGAN SKOR CAPAIAN KINERJA

Perhitungan capaian kinerja setiap indikator:

1. Perhitungan capaian kinerja dilakukan atas 2 (dua) komponen kinerja, yaitu kinerja pemenuhan standar dan kinerja pencapaian target, sebagai berikut:

a. Rumus perhitungan capaian kinerja untuk indikator kinerja yang berjenis polarisasi *maximize*, yaitu jika hasil/realisasi yang diharapkan lebih besar daripada nilai standar dan/atau target:

$$C_n = \left\{ \left(\alpha \times \frac{S + (T - S)}{S} \right) + \left((1 - \alpha) \times \frac{T + (R - T)}{T} \right) \right\} \times \vartheta_n$$

b. Rumus perhitungan capaian kinerja untuk indikator kinerja yang berjenis polarisasi *minimize*, yaitu jika hasil/realisasi yang diharapkan lebih besar daripada nilai standar dan/atau target:

$$C_n = \left\{ \left(\alpha \times \frac{S - (T - S)}{S} \right) + \left((1 - \alpha) \times \frac{T - (R - T)}{T} \right) \right\} \times \vartheta_n$$

Keterangan::

- c. C_n = Capaian kinerja masing-masing indikator
 H_n = Jumlah indikator kinerja
 α = Nilai bobot untuk Standar
 $(1-\alpha)$ = Nilai bobot untuk Realisasi Capaian Kinerja
 ϑ_n = Nilai bobot untuk masing-masing indikator kinerja yang besarnya antara 0 s.d. 1 dengan jumlah total nilai bobot sama dengan 1 (dalam hal bobot untuk masing-masing indikator sama, maka nilai bobot tiap indikator adalah sama dengan $1/n$)
 S = Nilai Standar Indikator Kinerja, ditetapkan oleh Pembina Keuangan atau Pembina Teknis
 T = Target Kinerja, ditetapkan dalam Kontrak Kinerja Pemimpin BLU dengan Direktur Jenderal Perbendaharaan
 R = Realisasi Capaian Kinerja

ungan untuk setiap komponen kinerja minimal sebesar 0%.

d. Capaian kinerja setiap indicator (C_n) memiliki nilai maksimal sebesar 120 (seratus dua puluh), dengan asumsi kelebihan capaian kinerja maksimal 20% apabila target dan standar yang ditetapkan sudah ideal.

2. Perhitungan Skor Capaian Kinerja:

Total capaian kinerja seluruh indikator kinerja dibagi dengan jumlah indikator kinerja.

$$C = \sum C_n$$

3. Penetapan Hasil Penilaian

Keputusan penilaian ditetapkan berdasarkan hasil konversi atas skor capaian kinerja melalui tabel konversi sebagai berikut:

Nilai C			Capaian Kinerja yang disetujui
119,00	$\leq C <$	120,00	X
118,00	$\leq C <$	119,00	X - (5% * (X - 1))
117,00	$\leq C <$	118,00	X - (10% * (X - 1))
116,00	$\leq C <$	117,00	X - (15% * (X - 1))
115,00	$\leq C <$	116,00	X - (20% * (X - 1))
114,00	$\leq C <$	115,00	X - (25% * (X - 1))
113,00	$\leq C <$	114,00	X - (30% * (X - 1))
112,00	$\leq C <$	113,00	X - (35% * (X - 1))
111,00	$\leq C <$	112,00	X - (40% * (X - 1))
110,00	$\leq C <$	111,00	X - (45% * (X - 1))
109,00	$\leq C <$	110,00	X - (50% * (X - 1))
108,00	$\leq C <$	109,00	X - (55% * (X - 1))
107,00	$\leq C <$	108,00	X - (60% * (X - 1))
106,00	$\leq C <$	107,00	X - (65% * (X - 1))
105,00	$\leq C <$	106,00	X - (70% * (X - 1))
104,00	$\leq C <$	105,00	X - (75% * (X - 1))
103,00	$\leq C <$	104,00	X - (80% * (X - 1))
102,00	$\leq C <$	103,00	X - (85% * (X - 1))
101,00	$\leq C <$	102,00	X - (90% * (X - 1))
100,00	$\leq C <$	101,00	X - (95% * (X - 1))
	$C <$	100,00	X - (100% * (X - 1))

Keterangan:

X : Indeks Remunerasi Pemimpin BLU adalah bilangan bulat hasil bagi antara Insentif Maksimal Pemimpin BLU dengan capaian KPI 100% Pemimpin BLU (sesuai dengan KMK Remunerasi)

DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN,

[Signature]

MARWANTO HARJOWIRYONO

**PEDOMAN TEKNIS
PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI (MONEV)
CAPAIAN KINERJA PEMIMPIN BLU**

A. TUJUAN

Untuk mewujudkan tata kelola yang baik atas capaian KPI pemimpin BLU, diperlukan metode penilaian permohonan persetujuan pemberian insentif kinerja pemimpin BLU bidang layanan kesehatan dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap capaian kinerja untuk memeriksa dan mengetahui kebenaran capaian tersebut. Selain itu, hasil monev dapat digunakan untuk perbaikan kebijakan dalam bidang penilaian kinerja dan remunerasi BLU, serta penetapan kontrak kinerja selanjutnya.

B. PIHAK – PIHAK YANG TERLIBAT

Tim pelaksana monev dalam melakukan tugasnya berkoordinasi dengan UIC/PIC tiap-tiap indikator kinerja dan/atau pengelola capaian kinerja Pemimpin BLU. Dari sisi kebijakan atas suatu indikator kinerja, tim monev dapat meminta pendapat/dokumen kebijakan (Petunjuk Teknis dan/atau Standar Prosedur Operasional) dari jajaran direksi/jajaran manajemen. Hasil monev dituangkan dalam Berita Acara yang ditandatangani Ketua Tim dan Pemimpin BLU atau pejabat yang mewakili.

C. SUMBER DATA MONEV

Selama pelaksanaan monev, tim menggunakan data primer maupun sekunder dari tiap-tiap indikator kinerja unit-unit terkait (UIC) yang terdapat pada Definisi Operasional Indikator Kinerja (DO). Jika diperlukan, tim monev dapat mengambil tindakan untuk memperoleh data langsung dari pihak lain, antara lain penerima layanan (nasabah).

D. TATA CARA PENGUJIAN REALISASI CAPAIAN

Pengujian realisasi capaian kinerja Pemimpin BLU dilakukan dengan 2(dua) cara, yaitu:

1. Pengujian dengan cara Penghitungan seluruh data populasi

Pengujian realisasi capaian kinerja Pemimpin BLU dengan penghitungan seluruh data populasi dilakukan jika jumlah data yang menjadi obyek monev tidak material (sedikit), dengan demikian hasil perhitungan atas data populasi tersebut bersifat final.

2. Pengujian dengan menggunakan sampel.

Pengujian realisasi capaian kinerja Pemimpin BLU dengan menggunakan sampel dilakukan jika jumlah data yang menjadikan obyek monev sangat banyak (material), dan hasil perhitungannya harus disesuaikan dengan metode deviasi dari capaian realisasi yang diajukan.

E. PENETAPAN HASIL MONEV

Hasil pengujian dengan penghitungan seluruh data populasi dari suatu indikator kinerja diberlakukan secara absolut.

Hasil pengujian dengan menggunakan data sampel dari suatu indikator kinerja menerapkan batas toleransi perbedaan/deviasi dalam rentang prosentase tertentu dari capaian realisasi yang diajukan:

- Capaian realisasi yang diajukan dapat diterima jika hasil pengujian sampel berada dalam batas deviasi dari capaian realisasi yang diajukan.

- Jika hasil pengujian diatas atau dibawah batas deviasi dari capaian realisasi yang diajukan, maka capaian realisasi yang diajukan akan dikoreksi sebesar hasil pengujian sampel yang diperoleh tim monev.

Hasil penghitungan realisasi indikator kinerja dimaksud, dituangkan dalam bentuk Berita Acara hasil monev yang ditandatangani antara Pemimpin BLU dan Ketua Tim Monev.

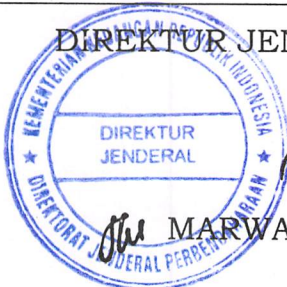
Dalam hal Pemimpin BLU tidak menyepakati hasil monev, alasan keberatan dituangkan dalam Berita Acara secara memadai. Selanjutnya Berita Acara Hasil Monev menjadi dasar perhitungan capaian kinerja.

F. PEMBERLAKUAN HASIL MONEV

Pelaksanaan monev capaian kinerja Pemimpin BLU dapat dilakukan sewaktu-waktu sehingga tidak terikat pada pengajuan usul pemberian insentif kinerja oleh Pemimpin BLU. Untuk itu, data realisasi capaian kinerja yang akan menjadi objek monev dapat berupa data capaian kinerja Pemimpin BLU yang sudah mendapatkan persetujuan dan/atau data capaian kinerja Pemimpin BLU yang belum mendapatkan persetujuan dari Dirjen Perbendaharaan.

Hasil monev dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan pemberian persetujuan untuk capaian kinerja Pemimpin BLU jika data capaian kinerja tersebut belum diajukan untuk pemberian insentif kepada Dirjen Perbendaharaan maupun sebagai koreksi atas data realisasi capaian kinerja Pemimpin BLU yang telah diberikan persetujuan pemberian insentif kinerja oleh Dirjen Perbendaharaan.

DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN,



[Signature]
MARWANTO HARJOWIRYONO

