



LAPORAN KINERJA BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA TAHUN 2025



Kemenkes
Sekretariat Jenderal



KATA PENGANTAR



Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya Laporan Kinerja (LKj) Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Tahun 2025 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Keuangan dan BMN selama Tahun 2025, sekaligus sebagai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan.

Laporan Kinerja ini menyajikan informasi mengenai perencanaan kinerja, pengukuran dan capaian kinerja, analisis kinerja, serta evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan, khususnya dalam bidang pengelolaan keuangan dan Barang Milik Negara. Selain itu, laporan ini juga memuat berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi, serta tindak lanjut yang dirumuskan sebagai upaya perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan, BMN, dan pengendalian internal.

Kami menyadari bahwa Laporan Kinerja ini masih memiliki keterbatasan dan memerlukan penyempurnaan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, masukan dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak sangat diharapkan sebagai bahan perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja. Akhir kata, kami berharap Laporan Kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025 ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan evaluasi, pengambilan kebijakan, serta referensi dalam upaya peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Jakarta, Januari 2026
Kepala Biro Keuangan dan
Barang Milik Negara

ZAN SUSILO WAHYU MUTAQIN

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja (LKj) Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam mendukung pencapaian sasaran strategis, sekaligus sebagai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Tahun 2025 merupakan periode awal pelaksanaan Rencana Strategis Tahun 2025–2029 serta masa transisi indikator kinerja, yang pada awal Tahun Anggaran masih menggunakan Perjanjian Kinerja (PK) awal dengan indikator kinerja mengacu pada Renstra periode sebelumnya, sebelum kemudian dilakukan penyesuaian melalui PK revisi Tahun 2025 yang telah selaras dengan Renstra Tahun 2025–2029.

Secara umum, kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025 menunjukkan capaian yang baik dan berada pada jalur yang tepat (*on track*). Pengukuran kinerja dilaksanakan dengan memperhatikan kondisi transisi tersebut, di mana capaian indikator kinerja lama dan indikator kinerja baru tetap disajikan secara komprehensif. Sebagian besar indikator kinerja, baik berdasarkan PK awal maupun PK revisi, dapat dicapai bahkan melampaui target yang ditetapkan. Capaian ini mencerminkan konsistensi kinerja organisasi serta kemampuan dalam mengelola perubahan kebijakan perencanaan dan pengukuran kinerja secara adaptif.

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2025
Menguatnya pembiayaan JKN/KIS	1. Jumlah penduduk yang menjadi peserta PBI melalui JKN/KIS (juta jiwa)	96,8
	CAPAIAN	96,7
Menguatnya pengembangan pembiayaan jaminan kesehatan	1. Jumlah Dokumen dukungan pembayaran jaminan kesehatan	12
	CAPAIAN	12
Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan	1. Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Indeks 4 (WTP)
	CAPAIAN	Indeks 4 (WTP)



Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Negara (BMN) di lingkungan Kementerian Kesehatan sesuai ketentuan	1. Persentase jumlah Satker Kantor Pusat dan Kantor Daerah dengan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80	100%
	CAPAIAN	97,06%
	2. Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan Penetapan Status Penggunaan (PSP) sesuai ketentuan	100%
	CAPAIAN	100%

Target dan Capaian sesuai Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2025
Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Negara (BMN) di lingkungan Kementerian Kesehatan sesuai ketentuan	1. Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Indeks 4 (WTP)
	CAPAIAN	Indeks 4 (WTP)
	2. Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan	3,55
	CAPAIAN	3,80
	3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan	93
	CAPAIAN	94,23

Target dan Capaian sesuai Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025

Dari sisi pengelolaan anggaran, realisasi Tahun 2025 mencapai 97,30% dan telah melampaui target indikator direktif pimpinan sebesar 96%. Capaian tersebut merupakan hasil pelaksanaan Program Dukungan Manajemen secara murni, serta dicapai dalam kondisi keterbatasan anggaran akibat kebijakan efisiensi sebagaimana diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 pada awal Tahun Anggaran. Hal ini menunjukkan efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian anggaran yang semakin optimal.



Ribuan				
NO	RINCIAN OUTPUT	PAGU	REALISASI	%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN				
1	Layanan BMN	8.143.680	7.889.510	96,88%
2	Layanan Manajemen Keuangan	1.560.000	1.552.640	99,53%
TOTAL		9.703.680	9.442.149	97,30%

Realisasi Anggaran Tahun 2025

Pada aspek pengelolaan Barang Milik Negara, kinerja pengelolaan aset menunjukkan hasil yang baik, tercermin dari capaian Indeks Pengelolaan Aset (IPA) yang melampaui target yang ditetapkan. Capaian ini menggambarkan adanya perbaikan tata kelola aset yang berkelanjutan sebagai bagian dari upaya mendukung akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, meskipun masih terdapat area yang memerlukan penguatan lebih lanjut.

LKj Tahun 2025 juga mengidentifikasi berbagai permasalahan dan tantangan yang masih dihadapi, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan, pengelolaan Barang Milik Negara, serta efektivitas pengendalian internal. Permasalahan tersebut antara lain mencakup aspek perencanaan dan pelaksanaan anggaran, penatausahaan dan pengamanan BMN, serta konsistensi penerapan prosedur pengendalian dalam pelaksanaan kegiatan. Atas kondisi tersebut, telah dirumuskan tindak lanjut yang diarahkan pada penguatan tata kelola keuangan dan BMN, peningkatan efektivitas sistem pengendalian internal, serta penyempurnaan mekanisme perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan guna meningkatkan akuntabilitas dan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, Laporan Kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025 mencerminkan kinerja organisasi yang akuntabel, adaptif, dan berorientasi pada hasil, serta menjadi fondasi awal yang kuat dalam mengawali pelaksanaan Rencana Strategis Tahun 2025–2029. Ke depan, komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan dan penguatan tata kelola diharapkan dapat semakin meningkatkan kualitas kinerja dan kontribusi Biro Keuangan dan BMN dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR GRAFIK	vii
DAFTAR TABEL	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG	1
B. TUGAS DAN FUNGSI	3
C. STRUKTUR ORGANISASI	4
D. SISTEMATIKA LAPORAN	10
 BAB II PERENCANAAN KINERJA	
A. PERENCANAAN KINERJA	11
B. PERJANJIAN KINERJA 2025	23
 BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
A. CAPAIAN KINERJA	29
B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA	32
C. SUMBER DAYA/ REALISASI ANGGARAN	90
D. ANALISA ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA	101
 BAB IV KESIMPULAN DAN TINDAK LANJUT	
A. KESIMPULAN	103
B. TINDAK LANJUT	104
 LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Struktur Organisasi Biro Keuangan dan BMN	4
Gambar 2	Struktur Tim Kerja di Lingkungan Biro Keuangan dan BMN	5
Gambar 3	Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan & Sasaran Strategis Kemenkes	18
Gambar 4	Perjanjian Kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025	26
Gambar 5	Penghargaan WTP 2024 dan Penghargaan mempertahankan WTP Selama 13 Tahun berturut	34
Gambar 6	Refreshment Internalisasi berAKHLAK pada Rakorstaf Bulanan	96
Gambar 7	<i>Workshop Coaching and Team Building</i>	97
Gambar 8	Sertifikat peningkatan kompetensi terkait pengelolaan keuangan	97
Gambar 9	Sertifikat seminar peran Arsiparis dalam meningkatkan akuntabilitas organisasi	98



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1	Target dan Capaian PBI tahun 2020 Th 2025	43
Grafik 2	Sandingan Capaian dengan Target Jangka Menengah (Renstra) Opini WTP	59
Grafik 3	Sandingan Capaian dengan Target Jangka Menengah (Renstra) Nilai IPA	71
Grafik 4	Sandingan Capaian dengan Target Jangka Menengah (Renstra) Nilai IKPA	85
Grafik 5	Realisasi Biro Keuangan dan BMN tahun 2020-2025	91
Grafik 6	Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia	93
Grafik 7	Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan	93
Grafik 8	Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan	94
Grafik 9	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	95
Grafik 10	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Kesehatan	18
Tabel 2	Keterkaitan Tujuan, Sasaran dan Indikator Strategis Kemenkes.....	22
Tabel 3	Rincian Indikator Kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025	21
Tabel 4	Matriks Sandingan Indikator pada Renstra, Renja KL dan Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025	27
Tabel 5	Matriks Sandingan Indikator pada Renstra, Renja KL dan Perjanjian Kinerja revisi Tahun 2025	28
Tabel 6	Target dan Capaian IKK Biro Keuangan dan BMN sesuai PK awal tahun 2025	31
Tabel 7	Target dan Capaian IKK Biro Keuangan dan BMN sesuai PK revisi Tahun 2025	31
Tabel 8	Capaian Opini WTP 2012-2024	58
Tabel 9	Perkembangan Opini Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (Nasional) 2020-2024	59
Tabel 10	Alokasi dan Realisasi Kemenkes tahun 2024	59
Tabel 11	Ringkasan Realisasi Anggaran Tahun 2024	60
Tabel 12	Ringkasan Neraca Kemenkes Tahun 2024	61
Tabel 13	Alokasi dan Realisasi Anggaran Tahun 2025	90
Tabel 14	Barang Milik Negara yang menjadi Aset Biro Keuangan dan BMN	100
Tabel 15	Sandingan Target Dan Capaian Indikator Kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), setiap instansi pemerintah dituntut untuk menunjukkan kinerja yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Sejalan dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), setiap instansi wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan, serta pencapaian sasaran strategis organisasi. Laporan ini menjadi instrumen utama untuk menilai capaian kinerja atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis dan perjanjian kinerja.

Biro Keuangan dan Barang Milik Negara (BMN) Kementerian Kesehatan, sebagai unit kerja pendukung di tingkat pusat, memiliki peran strategis dalam mendukung pengelolaan anggaran, pelaporan keuangan, serta pengelolaan aset negara yang efektif, efisien, dan akuntabel. Dalam kerangka pengelolaan keuangan negara yang transparan dan bertanggung jawab, Biro Keuangan dan BMN turut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis Kementerian Kesehatan melalui pelaksanaan fungsi keuangan dan pengelolaan BMN yang taat regulasi, tepat waktu, dan sesuai prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Tahun 2025 menjadi periode yang penting karena berada dalam tahun awal pelaksanaan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan 2025–2029. Biro Keuangan dan BMN memiliki tanggung jawab untuk mengawal pelaksanaan anggaran, pelaporan keuangan, dan pengelolaan barang milik negara dalam mendukung transformasi sistem kesehatan nasional yang dicanangkan pemerintah. Evaluasi terhadap kinerja pada tahun 2025 dilakukan untuk mengukur kemajuan implementasi kegiatan, efektivitas pelaksanaan anggaran, serta ketercapaian output sesuai indikator kinerja



yang telah ditetapkan. Selama pelaksanaan kegiatan di tahun 2025 terdapat *issue* strategis yang meliputi:

1. Transisi Perencanaan dan Indikator Kinerja Renstra 2025–2029

Tahun 2025 merupakan periode transisi perencanaan strategis, di mana pada awal tahun pelaksanaan kinerja masih mengacu pada indikator Renstra periode sebelumnya sebelum disesuaikan dengan Renstra Tahun 2025–2029. Kondisi ini menuntut pengelolaan perencanaan dan pengukuran kinerja yang adaptif agar konsistensi dan keterbandingan capaian kinerja tetap terjaga.

2. Efisiensi Anggaran dan Optimalisasi Sumber Daya

Penerapan kebijakan efisiensi anggaran sebagaimana diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 berdampak pada pengurangan alokasi anggaran pada sebagian program dan kegiatan. Hal ini menjadi isu strategis dalam menjaga efektivitas pelaksanaan kegiatan, pencapaian target kinerja, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

3. Penguatan Pengelolaan Keuangan yang Akuntabel dan Berbasis Kinerja

Dinamika kebijakan fiskal dan tuntutan peningkatan akuntabilitas mendorong perlunya penguatan pengelolaan keuangan yang tidak hanya berorientasi pada realisasi anggaran, tetapi juga pada pencapaian hasil dan manfaat (*outcome*), serta konsistensi penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi.

4. Peningkatan Tata Kelola dan Penatausahaan Barang Milik Negara

Pengelolaan BMN masih menghadapi tantangan dalam hal penatausahaan, pengamanan, dan optimalisasi pemanfaatan aset. Kondisi ini menuntut penguatan sistem pengelolaan aset agar dapat mendukung pencapaian kinerja organisasi dan menjaga kualitas laporan keuangan.

5. Penguatan Sistem Pengendalian Internal

Kompleksitas pelaksanaan program dan kegiatan, serta dinamika perubahan kebijakan, menuntut penguatan sistem pengendalian internal untuk memitigasi



risiko ketidaksesuaian pelaksanaan kegiatan, menjaga kepatuhan terhadap ketentuan, dan meningkatkan keandalan pelaporan keuangan dan kinerja.

6. Peningkatan Kualitas Data dan Pelaporan Kinerja

Masa transisi indikator kinerja dan kebutuhan akan pelaporan yang akurat dan tepat waktu menjadikan kualitas data dan sistem pelaporan sebagai isu strategis. Diperlukan konsistensi, integrasi data, serta penguatan koordinasi antar unit kerja untuk mendukung pengambilan keputusan yang berbasis kinerja.

Selain itu, penyusunan LKj 2025 juga menjadi bagian dari upaya memperkuat budaya kerja, mendorong peningkatan kualitas pelayanan birokrasi, serta menjaga akuntabilitas publik atas penggunaan sumber daya negara. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada pimpinan dan pemangku kepentingan atas pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Keuangan dan BMN selama tahun 2025, sekaligus sebagai bahan evaluasi internal untuk perbaikan kinerja pada semester berikutnya.

Dengan adanya laporan ini, diharapkan seluruh proses pengelolaan anggaran dan BMN dapat terus diarahkan secara konsisten pada pencapaian hasil yang berorientasi pada kinerja, transparansi, dan akuntabilitas, sehingga mendukung tercapainya opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas laporan keuangan pemerintah serta meningkatnya nilai evaluasi SAKIP dan indeks pengelolaan aset negara di lingkungan Kementerian Kesehatan.

B. TUGAS DAN FUNGSI

Biro Keuangan dan BMN berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian

Kesehatan, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keuangan dan barang milik/kekayaan negara Kementerian.

Dalam melaksanakan tugas tersebut Biro Keuangan dan BMN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Koordinasi dan pengelolaan tata laksana keuangan satuan kerja non-badan layanan umum, badan layanan umum, piutang negara, dan hibah uang/barang/jasa;
2. Koordinasi dan pengelolaan tata laksana perbendaharaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan anggaran, tuntutan perbendaharaan, dan tuntutan ganti rugi;
3. Koordinasi dan pengelolaan analisis akuntansi dan pelaporan keuangan;
4. Koordinasi dan pengelolaan pengendalian internal atas pelaporan keuangan;
5. Koordinasi pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah terintegrasi;
6. Koordinasi dan pengelolaan serta pelaporan barang milik/kekayaan negara;
7. Pemantauan, evaluasi, pelaporan dan
8. Pelaksanaan urusan administrasi biro.

C. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi Biro Keuangan dan BMN sesuai Permenkes nomor 21 Tahun 2024 sebagaimana digambarkan pada bagan dibawah ini:



Gambar 1. Struktur Organisasi Biro Keuangan dan BMN

Dalam rangka menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada masyarakat, Kementerian Kesehatan telah melaksanakan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan ditetapkan tim kerja fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan pimpinan tinggi pratama masing-masing. Tim kerja fungsional melaksanakan tugas koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi serta pelaporan pada satu kelompok substansi dan sub-substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi serta layanan dukungan manajemen internal.



Gambar 2. Struktur Tim Kerja di lingkungan Biro Keuangan dan BMN

Tugas dan fungsi masing-masing tim kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tim Kerja Tata Laksana Keuangan dan Ijin Prinsip Keuangan

Tim Kerja Tata Laksana Keuangan dan Ijin Prinsip Keuangan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan Tim Kerja;
- b. Pembinaan dan koordinasi Tata Laksana Keuangan Satker Badan Layanan Umum (BLU), Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), dan Tata Laksana Keuangan Kemenkes, termasuk pengelolaan hutang;

- 
- c. Koordinasi penyusunan rekomendasi Tarif dan Target PNBP dan BLU;
 - d. Koordinasi rekomendasi usulan Satker BLU Kemenkes;
 - e. Koordinasi Penyusunan Rekomendasi Remunerasi Satker BLU;
 - f. Monitoring realisasi target PNBP/BLU, Maturity Rating dan KPI BLU;
 - g. Pembinaan Tata Kelola Piutang;
 - h. Koordinasi Penyelesaian Piutang;
 - i. Koordinasi penyusunan usulan Ijin Prinsip Keuangan Kementerian Kesehatan;
 - j. Koordinasi antar Tim Kerja;
 - k. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas sesuai substansi Tim Kerja; dan
 - l. Penyusunan laporan secara rutin dalam aplikasi.

2. Tim Kerja Perbendaharaan

Tim Kerja Perbendaharaan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan Tim Kerja;
- b. Pembinaan dan koordinasi Perbendaharaan;
- c. Pembinaan dan koordinasi Pelaksanaan Anggaran;
- d. Pembinaan dan monitoring realisasi anggaran;
- e. Pembinaan dan monitoring Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA);
- f. Pembinaan dan koordinasi Pengelolaan Rekening;
- g. Pembinaan dan koordinasi usulan peta jabatan, kebijakan, penetapan, dan Penetapan Angka Kredit (PAK) Jabatan Fungsional Pranata dan Analis Pengelola Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APK APBN);
- h. Koordinasi antar Tim Kerja;
- i. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas sesuai substansi Tim Kerja; dan
- j. Penyusunan laporan secara rutin dalam aplikasi.



3. Tim Kerja Akuntansi, Pelaporan Keuangan, Administrasi Pinjaman dan Hibah Luar Negeri Kementerian Kesehatan mempunyai tugas sebagai berikut:
 - a. Penyusunan perencanaan Tim Kerja;
 - b. Pembinaan dan koordinasi Administrasi Pinjaman Luar Negeri dan Hibah uang/barang/jasa Kementerian Kesehatan;
 - c. Penilaian dan rekomendasi pengelolaan Pinjaman Luar Negeri dan Hibah uang/barang/jasa Kementerian Kesehatan;
 - d. Monitoring pelaksanaan Pinjaman Luar Negeri dan hibah Kementerian Kesehatan;
 - e. Koordinasi dan monitoring Laporan Keuangan Eselon I;
 - f. Penyusunan dan pelaporan Laporan Keuangan tingkat Kementerian;
 - g. Koordinasi dan monitoring penyusunan Laporan Keuangan tingkat Satuan Kerja (BLU dan Non BLU);
 - h. Koordinasi dan penyusunan Norma dan Standar/Kebijakan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan;
 - i. Koordinasi antar Tim Kerja;
 - j. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja; dan
 - k. Penyusunan laporan secara rutin dalam aplikasi.
4. Tim Kerja Perencanaan, Penghapusan dan Laporan Barang Milik Negara mempunyai tugas sebagai berikut:
 - a. Penyusunan perencanaan Tim Kerja;
 - b. Penyusunan dan kompilasi Laporan Barang Milik Negara (BMN) Semester I dan Tahunan pada tingkat Satuan Kerja dan Kementerian;
 - c. Penyusunan dan penelaahan serta reviu Rencana Kebutuhan Barang Milik Negara (RKBMN) di lingkungan Kementerian Kesehatan pada tingkat Satuan Kerja dan Kementerian;
 - d. Penyusunan Laporan Pengawasan dan Pengendalian tiap Semester I dan Tahunan pada tingkat Satuan Kerja dan Kementerian;
 - e. Tindak lanjut atas usulan penghapusan Barang Milik Negara dari anak satker Biro Keuangan dan Barang Milik Negara;

- 
- f. Rekonsiliasi dan desk atas tindak lanjut temuan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terkait asset bersama dengan Unit Kerja dan Unit Eselon I;
 - g. Koordinasi antar Tim Kerja;
 - h. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja; dan
 - i. Penyusunan laporan secara rutin dalam aplikasi.
5. Tim Kerja Penggunaan Barang Milik Negara, Rumah Negara dan Permasalahan Aset mempunyai tugas sebagai berikut:
- a. Penyusunan perencanaan Tim Kerja;
 - b. Koordinasi antar Tim Kerja;
 - c. Tindak lanjut atas usulan Pemanfaatan Barang Milik Negara berupa Sewa dari anak Satuan Kerja Biro Keuangan dan Barang Milik Negara;
 - d. Desk, rekonsiliasi, kompilasi, penyusunan usulan, dan tindak lanjut atas pelaksanaan pengasuransian Barang Milik Negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
 - e. Penatausahaan sertifikat tanah di lingkungan Kementerian Kesehatan;
 - f. Tindak lanjut atas usulan Penggunaan Barang Milik Negara berupa Penetapan Status Penggunaan (PSP) dan Penetapan Alih Status Penggunaan;
 - g. Penelaahan dan tindak lanjut atas Permasalahan Aset di lingkungan Kementerian Kesehatan;
 - h. Tindak lanjut atas usulan Surat Izin Penghunian (SIP), Penetapan Status Golongan (PSG), Alih Fungsi Rumah Negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
 - i. Pembinaan terkait Jabatan Fungsional Penata Laksana Barang di lingkungan Kementerian Kesehatan;
 - j. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja; dan
 - k. Penyusunan laporan secara rutin dalam aplikasi.



6. Tim Kerja Manajemen Risiko dan Pengendalian Internal Kementerian Kesehatan mempunyai tugas sebagai berikut:
 - a. Menyusun perencanaan Tim Kerja;
 - b. Implementasi dan penilaian Pengendalian Internal atas Pelaporan Keuangan (PIPK) Kementerian;
 - c. Koordinasi dan monitoring Penilaian Pengendalian Internal atas Pelaporan Keuangan (PIPK) Lingkup satker dan Eselon I;
 - d. Koordinasi dan pelaksanaan penjaminan kualitas dan manajemen risiko Kementerian Kesehatan;
 - e. Koordinasi dan penyusunan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Tingkat Kementerian;
 - f. Koordinasi penyusunan rekomendasi Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan (TL LHP);
 - g. Monitoring Tuntutan Perbendaharaan (TP)/Tuntutan Ganti Rugi (TGR);
 - h. Koordinasi antar Tim Kerja;
 - i. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja; dan
 - j. Penyusunan laporan secara rutin dalam aplikasi.

7. Tim Kerja Dukungan Manajemen Biro Keuangan dan Barang Milik Negara mempunyai tugas fungsi sebagai berikut:
 - a. Menyusun perencanaan Tim Kerja;
 - b. Penyusunan perencanaan dan anggaran Biro;
 - c. Pelaksanaan keuangan dan penatausahaan Barang Milik Negara Biro;
 - d. Pelaksanaan pelayanan administrasi Sumber Daya Manusia Biro;
 - e. Pelaksanaan layanan rumah tangga Biro;
 - f. Penataan kearsipan dan tata persuratan Biro;
 - g. Koordinasi antar Tim Kerja;
 - h. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja; dan
 - i. Penyusunan laporan secara rutin dalam aplikasi.



D. SISTEMATIKA LAPORAN

BAB I

Pendahuluan, menjelaskan tentang latar belakang penulisan laporan, maksud dan tujuan penulisan laporan, tugas pokok dan fungsi Biro Keuangan dan BMN, serta sistematika penulisan laporan.

BAB II

Perencanaan Kinerja, menjelaskan tentang visi dan misi, tujuan dan sasaran kegiatan Biro Keuangan dan BMN serta cara mencapai tujuan.

BAB III

Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan tentang pengukuran kinerja, evaluasi pencapaian kinerja, analisis akuntabilitas kinerja dan akuntabilitas keuangan serta sumberdaya manusia yang digunakan dalam pencapaian kinerja Biro Keuangan dan BMN selama Tahun 2025.

BAB IV

Kesimpulan dan Tindak Lanjut

LAMPIRAN



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan kinerja merupakan proses manajerial yang terstruktur dan berkesinambungan dalam organisasi pemerintah untuk merumuskan tujuan, sasaran, indikator kinerja, serta target kinerja yang akan dicapai dalam suatu periode tertentu, sesuai dengan ketentuan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Perencanaan kinerja menjadi fondasi utama dalam penerapan SAKIP sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP serta Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, karena berfungsi untuk menyelaraskan visi, misi, dan sasaran strategis organisasi dengan program, kegiatan, serta penganggaran yang dilaksanakan. Melalui perencanaan kinerja yang terintegrasi, indikator dan target kinerja digunakan sebagai dasar penyelarasan alokasi anggaran, sehingga pemanfaatan sumber daya dapat diarahkan secara optimal untuk mendukung pencapaian sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perencanaan kinerja juga menjadi dasar yang kuat bagi pemantauan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Perencanaan kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025 disusun dalam konteks masa transisi kebijakan perencanaan strategis, seiring dengan belum ditetapkannya Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 pada awal tahun anggaran. Oleh karena itu, Perjanjian Kinerja (PK) awal Tahun 2025 masih mengacu pada indikator kinerja yang digunakan pada Tahun 2024 serta indikator dalam Renstra Tahun 2020–2024. Dalam konteks ini, Perjanjian Kinerja berperan sebagai instrumen pengendalian kinerja pimpinan unit kerja dalam memastikan ketercapaian sasaran strategis serta menjadi dasar pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja secara periodik.

Sejalan dengan kondisi tersebut, pemantauan dan pelaporan capaian kinerja pada Triwulan I sampai dengan Triwulan III Tahun 2025 masih menggunakan indikator kinerja lama sebagaimana tercantum dalam PK awal Tahun 2025. Namun



demikian, sebagai langkah antisipatif terhadap perubahan kebijakan dan untuk menjaga kesinambungan perencanaan kinerja, Biro Keuangan dan BMN juga mulai menyusun dan melaporkan capaian indikator kinerja baru secara paralel sebagai bahan penyesuaian awal terhadap arah kebijakan perencanaan strategis yang baru.

Pada Laporan Kinerja (LKj) Semester I Tahun 2025, penyajian capaian kinerja masih sepenuhnya mengacu pada indikator kinerja lama sesuai dengan PK awal Tahun 2025. Selanjutnya, setelah Perjanjian Kinerja (PK) revisi Tahun 2025 yang mengacu pada indikator kinerja baru ditetapkan, perencanaan dan pelaporan kinerja pada LKj Tahun 2025 disesuaikan dengan indikator tersebut sebagai dasar utama pengukuran kinerja.

Meskipun demikian, dalam rangka menjaga transparansi, akuntabilitas, dan keterbandingan kinerja pada masa transisi perencanaan strategis, LKj Tahun 2025 tetap menyajikan capaian kinerja berdasarkan indikator lama dan indikator baru. Penyajian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang utuh atas proses penyesuaian perencanaan kinerja, sekaligus memastikan kesinambungan informasi kinerja organisasi. Ke depan, perencanaan kinerja akan terus disempurnakan sejalan dengan penetapan Renstra dan kebijakan terbaru guna meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaporan kinerja secara berkelanjutan.

Pada tahun 2025 terdapat beberapa hal terkait penetapan indikator pada Perjanjian Kinerja antara lain:

1. Mencantumkan indikator tujuan, sasaran strategis dan program mulai level Kementerian sampai dengan eselon 1 sebagai kolaborator pada indikator tersebut;
2. Sesuai arahan dari Bapak Sekretaris Jenderal untuk mencantumkan indikator kinerja direktif pimpinan pada unit kerja yaitu Persentase Realisasi Anggaran unit kerja, agar bersama-sama unit kerja lainnya dapat bersinergi untuk mencapai hasil yang optimal.



1. VISI DAN MISI KEMENTERIAN KESEHATAN

Visi Kementerian Kesehatan Cita-cita Indonesia dalam RPJPN 2025-2045, yaitu Indonesia Emas 2045 dijabarkan dalam RPJMN 2025-2029 menjadi “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”. Selaras dengan visi pada RPJMN 2025-2029, Kementerian Kesehatan menetapkan visi 2025-2029, yaitu Masyarakat yang Sehat dan Produktif Guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045.

Kementerian Kesehatan melaksanakan Misi (*Asta Cita*) Presiden dan Wakil Presiden Periode 2025-2029 terutama pada Asta Cita nomor 4, yaitu “*memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas*”. Asta cita tersebut dituangkan dalam RPJMN 2025-2029 sebagai Prioritas nasional (PN) ke-4 dalam RPJMN. Untuk mendukung PN 4 pada RPJMN dan mewujudkan Visi Kementerian Kesehatan Periode 2025-2029, maka ditetapkan Misi Kementerian Kesehatan sebagai berikut:

1. Mewujudkan masyarakat sehat pada seluruh siklus hidup;
2. Membudayakan gaya hidup sehat;
3. Memenuhi layanan kesehatan yang berkualitas, baik, adil, dan terjangkau;
4. Mengimplementasikan sistem ketahanan kesehatan yang tangguh dan responsif;
5. Memperkuat tata Kelola dan pendanaan kesehatan nasional yang berkecukupan, adil dan berkelanjutan;
6. Mengembangkan teknologi kesehatan yang maju;
7. Mewujudkan birokrasi dan layanan publik yang *agile*, efektif dan efisien.

2. TUJUAN DAN SASARAN KEMENTERIAN KESEHATAN

Untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi Kementerian Kesehatan di atas, maka ditetapkan 6 indikator tujuan selama periode 2025-2029 sebagai berikut:



No	Tujuan	Indikator tujuan
1	Masyarakat sehat di setiap siklus hidup	Usia Harapan Hidup Sehat/ <i>Healthy Adjusted Life Expectancy</i> (HALE)
2	Layanan Kesehatan yang baik, adil dan terjangkau	Cakupan Layanan Kesehatan <i>Esensial /Universal Health Coverage (UHC) Service Coverage Index</i>
3	Sistem Ketahanan Kesehatan yang tangguh dan responsif	<i>International Health Regulations (IHR) score</i>
4	Tata Kelola dan Pembiayaan Kesehatan yang efektif, adil, dan berkelanjutan	Rasio belanja kesehatan per kapita terhadap usia harapan hidup sehat
5	Teknologi Kesehatan yang maju	Persentase populasi yang menggunakan Sistem Informasi Kesehatan Nasional
6	Kementerian Kesehatan yang <i>agile</i> , efektif, dan efisien	Nilai <i>Good Public Governance</i> (GPG) Kementerian Kesehatan

Peningkatan kualitas hidup masyarakat tidak cukup hanya dengan melihat panjangnya usia, melainkan juga melalui kehidupan yang sehat dan produktif.

Indikator usia harapan hidup sehat digunakan untuk melihat seberapa besar bagian dari hidup seseorang yang dijalani tanpa mengalami gangguan kesehatan serius. Pemenuhan layanan kesehatan esensial sejak masa kandungan, periode anak, dewasa, hingga usia lanjut, peningkatan literasi kesehatan dan penerapan gaya hidup sehat menjadi kunci utama untuk mendorong peningkatan kualitas hidup sehat masyarakat.

Untuk mendukung tujuan di atas, diperlukan layanan kesehatan yang berkualitas, merata, dan dapat diakses seluruh lapisan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan cakupan layanan esensial menjadi fokus utama Kementerian Kesehatan. Akses terhadap layanan yang adil akan mengurangi kesenjangan, mempercepat deteksi dan penanganan penyakit, serta memperkuat kepercayaan



masyarakat terhadap sistem kesehatan. Dalam situasi darurat seperti pandemi, sistem kesehatan yang tangguh dan responsive juga dibutuhkan, yang dinilai melalui skor *International Health Regulations* (IHR). Skor ini menggambarkan kesiapan dan kualitas sistem ketahanan nasional dalam menghadapi ancaman kesehatan global secara cepat dan efisien.

Tercapainya tujuan-tujuan tersebut juga turut ditentukan oleh efektivitas pengelolaan dan pembiayaan kesehatan. Tujuan tata kelola dan pembiayaan kesehatan yang efektif, adil dan berkelanjutan ini dinilai dari rasio belanja kesehatan per kapita terhadap usia harapan hidup sehat yang menunjukkan seberapa efisien belanja kesehatan digunakan untuk mewujudkan usia harapan hidup sehat. Di sisi lain, kemajuan teknologi kesehatan juga diukur dari persentase populasi yang menggunakan system informasi kesehatan nasional. Indikator ini mencerminkan kesiapan fasilitas pelayanan kesehatan dalam penerapan ekosistem teknologi digital, baik integrasi sistem maupun penggunaannya.

Kementerian Kesehatan juga berkomitmen untuk membangun tata kelola kelembagaan yang responsif terhadap dinamika global, nasional, dan lokal melalui penerapan prinsip-prinsip birokrasi dan layanan yang *agile*, efektif, dan efisien. Untuk itu, indikator kunci yang digunakan dalam mengukur pencapaian tujuan ini adalah Nilai *Good Public Governance* (GPG) Kementerian Kesehatan. Indikator ini mencerminkan derajat penerapan prinsip integritas, transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan partisipasi lintas seluruh struktur organisasi Kementerian Kesehatan.

Dalam rangka mencapai tujuan Kementerian Kesehatan di atas, maka ditetapkan sasaran strategis Kementerian Kesehatan periode 2025-2029 sebagai berikut:



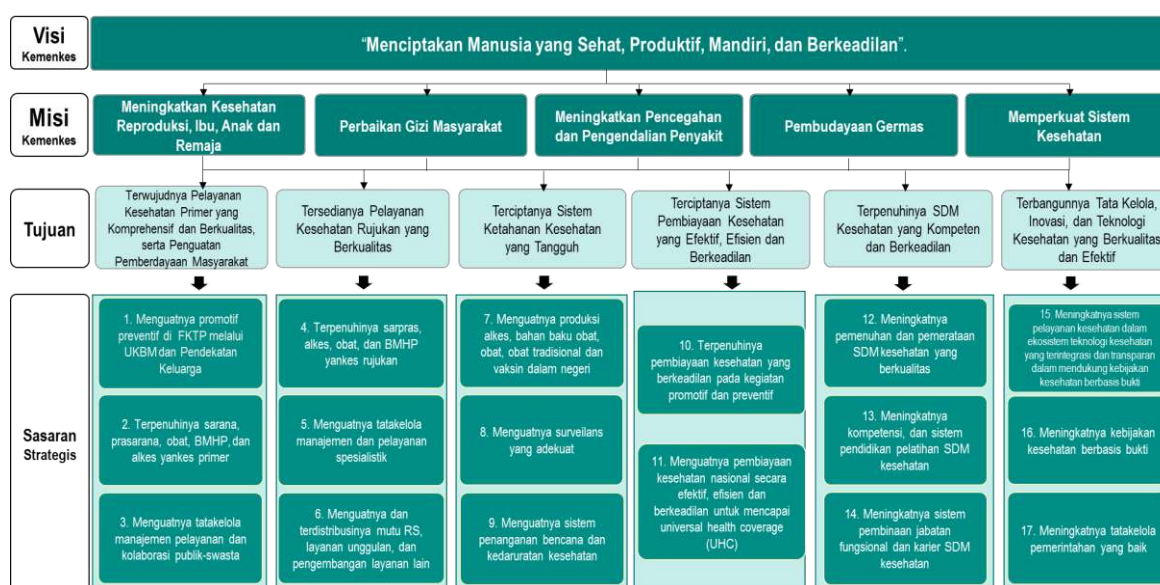
Tujuan		Sasaran Strategis		Indikator Sasaran Strategis
1	Masyarakat sehat di setiap siklus hidup	1.1	Meningkatnya kualitas pelayanan promotif dan preventif	• Angka Kematian Ibu • Angka Kematian Balita • Prevalensi stunting (pendek dan sangat pendek) • Angka harapan hidup sehat pada umur 60 tahun (HALE60) • Cakupan Pemeriksaan Kesehatan Gratis
		1.2	Meningkatnya kualitas upaya pencegahan dan pengendalian penyakit	• Kabupaten/Kota yang mencapai target kekebalan kelompok • Persentase depresi pada usia ≥ 15 tahun • Angka populasi bebas PTM • Angka populasi bebas PM
2	Masyarakat berperilaku hidup sehat	2.1	Meningkatnya kualitas budaya hidup sehat masyarakat	• Persentase penduduk dengan literasi kesehatan • Proporsi penduduk dengan aktivitas fisik cukup • Kabupaten/kota Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) • Prevalensi obesitas >18 tahun
3	Layanan Kesehatan yang berkualitas, baik, adil dan terjangkau	3.1	Meningkatnya kapasitas pelayanan kesehatan primer, lanjutan dan labkes	• Persentase kabupaten/kota dengan fasilitas kesehatan sesuai standar • Proporsi fasilitas kesehatan dengan perbekalan kesehatan sesuai standar • Persentase faskes mencapai akreditasi paripurna • Tingkat kepuasan pasien di fasilitas kesehatan



				- Persentase belanja kesehatan <i>out of pocket</i> - Persentase masyarakat memiliki asuransi kesehatan aktif
		3.2	Meningkatnya kuantitas dan kualitas SDM kesehatan	Rasio nakes dan named terhadap populasi
4	Sistem Ketahanan Kesehatan yang tangguh dan responsif	4.1	Meningkatnya kualitas sistem ketahanan kesehatan	- Persentase jenis obat (termasuk vaksin) yang dapat diproduksi dalam negeri - Persentase jenis alkes yang dapat diproduksi dalam negeri - Indeks alat kesehatan memenuhi standar - Nilai kapasitas <i>International Health Regulations</i> (IHR) dalam <i>Joint External Evaluation</i> (JEE) - Kabupaten/Kota memenuhi kualitas kesehatan lingkungan
5	Tata Kelola dan Pendanaan Kesehatan yang efektif	5.1	Meningkatnya keselarasan kebijakan dan prioritas bidang kesehatan antara pemerintah pusat dan daerah	Persentase provinsi dan kabupaten/kota yang menyelaraskan perencanaan pembangunan dan mencapai target tahunan pembangunan
		5.2	Meningkatnya kualitas pendanaan kesehatan yang berkelanjutan	- Rasio belanja kesehatan per kapita terhadap HALE - Skala investasi di sektor kesehatan
6	Teknologi Kesehatan yang Maju	6.1	Meningkatnya kualitas ekosistem teknologi kesehatan	Persentase fasilitas kesehatan yang terintegrasi dalam sistem informasi kesehatan nasional (SIKN)

				Persentase populasi yang menggunakan SIKN
		6.2	Meningkatnya kuantitas dan kualitas uji klinis	- Peningkatan kapabilitas riset kesehatan di Indonesia - Pertumbuhan layanan kesehatan berbasis kedokteran presisi yang diimplementasikan
7	Kementerian Kesehatan yang <i>agile</i> , efektif dan efisien	7.1	Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	- Indeks tata kelola Pemerintahan yang baik - Nilai <i>Good Public Governance</i> Kementerian Kesehatan

Tabel 1. Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Kesehatan



Gambar 3. Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan & Sasaran Strategis Kemenkes

3. DEFINISI OPERASIONAL INDIKATOR KINERJA

Definisi operasional indikator kinerja merupakan penjabaran teknis yang menjelaskan makna, ruang lingkup, metode pengukuran, satuan, sumber data, serta periode pengukuran suatu indikator kinerja, yang digunakan sebagai acuan dalam pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data kinerja secara konsisten dan



dapat dipertanggungjawabkan. Kejelasan definisi operasional menjadi faktor penting dalam menjamin keseragaman pemahaman, akurasi pengukuran, serta keterbandingan capaian kinerja antar periode pelaporan.

Pada Tahun 2025, penyusunan definisi operasional indikator kinerja Biro Keuangan dan BMN dilaksanakan dalam kondisi masa transisi perencanaan strategis, seiring dengan peralihan dari Renstra Kementerian Kesehatan Tahun 2020–2024 menuju Renstra Tahun 2025–2029. Dalam konteks tersebut, definisi operasional indikator kinerja lama masih digunakan sebagai acuan pengukuran kinerja pada periode awal Tahun 2025, sesuai dengan Perjanjian Kinerja awal yang mengacu pada Renstra 2020–2024. Definisi operasional ini tetap dipertahankan untuk memastikan kesinambungan pengukuran kinerja, keterbandingan capaian antar periode, serta konsistensi data kinerja yang telah berjalan.

Seiring dengan ditetapkannya Perjanjian Kinerja revisi Tahun 2025 yang mengacu pada indikator kinerja baru dalam Renstra Tahun 2025–2029, definisi operasional indikator kinerja baru mulai diterapkan sebagai dasar utama pengukuran kinerja. Definisi operasional indikator kinerja baru disusun untuk menyesuaikan dengan arah kebijakan strategis, sasaran, serta fokus kinerja yang ditetapkan dalam Renstra terbaru, dengan tetap memperhatikan prinsip kejelasan, keterukuran, dan akuntabilitas.

Selama masa transisi, LKj Tahun 2025 menyajikan definisi operasional indikator kinerja lama dan indikator kinerja baru secara berdampingan. Penyajian ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman yang utuh terhadap perubahan indikator, menjaga transparansi dan keterbandingan kinerja, serta memastikan bahwa proses peralihan perencanaan kinerja dapat dipahami secara jelas oleh para pemangku kepentingan. Pendekatan ini juga menjadi dasar bagi penyempurnaan definisi operasional indikator kinerja pada periode selanjutnya sejalan dengan implementasi penuh Renstra Tahun 2025–2029.

Tabel berikut menyajikan definisi operasional indikator kinerja lama dan indikator kinerja baru yang digunakan pada Tahun 2025 sebagai acuan pengukuran kinerja dalam masa transisi dari Renstra 2020–2024 menuju Renstra 2025–2029.



Indikator pada Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025			
No	Indikator	Definisi Operasional	Cara Perhitungan
1	Jumlah penduduk yang menjadi peserta PBI melalui JKN/KIS (juta jiwa)	Jumlah penduduk tidak atau kurang mampu yang menerima bantuan iuran untuk jaminan kesehatan. Data penduduk tidak atau kurang mampu ditetapkan oleh Kementerian Sosial dalam Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS)	Jumlah penduduk yang menerima bantuan iuran PBI, sesuai dengan penetapan Menteri Sosial
2	Jumlah Dokumen dukungan pembayaran jaminan kesehatan	Jumlah dokumen yang diverifikasi dan dipergunakan untuk pembayaran klaim iuran jaminan kesehatan	Jumlah dokumen tagihan klaim jaminan kesehatan yang sudah diverifikasi dan dipergunakan sebagai dasar pembayaran klaim iuran jaminan kesehatan dalam 1 tahun
3	Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Opini Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Kementerian Kesehatan yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan yang didasarkan pada empat kriteria yakni kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan, kecukupan pengungkapan (adequate disclosures), kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian intern	Perhitungan dilaksanakan secara tahunan (n-1) sesuai dengan Opini yang diberikan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dengan ketentuan indeks sebagai berikut : Indeks 1 = Tidak Memberikan Pendapat (Disclaimer) Indeks 2 = Tidak Wajar Indeks 3 = Wajar Dengan Pengecualian (WDP) Indeks 4 = Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) / Wajar Tanpa Pengecualian dengan Paragraf Penjelas (WTP-DPP)



Indikator pada Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025			
No	Indikator	Definisi Operasional	Cara Perhitungan
4	Persentase satker kantor pusat dan kantor daerah dengan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80	Persentase satker Kantor Pusat dan Kantor Daerah diluar Badan Layanan Umum dengan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80	Jumlah satker kantor pusat dan kantor daerah dengan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80 dibagi jumlah satker Kantor Pusat dan Kantor Daerah dikali 100
5	Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan Penetapan Status Penggunaan (PSP) sesuai ketentuan	Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan penetapan status penggunaan (PSP) berdasarkan realisasi belanja modal yang tercatat pada aplikasi erekon&LK yang diperoleh 1 (satu) tahun sebelum tahun berjalan	Total nilai barang milik negara (BMN) pada 1 (satu) tahun sebelumnya yang telah diusulkan penetapan status penggunaan (PSP) dibagi total nilai realisasi belanja modal pada aplikasi erekon&LK pada 1 (satu) tahun sebelum nya dikali 100

Indikator pada Perjanjian Kinerja revisi Tahun 2025			
No	Indikator	Definisi Operasional	Cara Perhitungan
1	Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	1. Opini Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Kementerian Kesehatan yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan yang didasarkan pada empat kriteria yakni kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan, kecukupan pengungkapan (adequate	Penilaian indeks disesuaikan dengan Opini yang diberikan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dengan ketentuan indeks sebagai berikut : Indeks 1 = Tidak Memberikan Pendapat (Disclaimer) Indeks 2 = Tidak Wajar Indeks 3 = Wajar Dengan Pengecualian (WDP) Indeks 4 = Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) / Wajar



Indikator pada Perjanjian Kinerja revisi Tahun 2025			
No	Indikator	Definisi Operasional	Cara Perhitungan
		disclosures), kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian intern 2. Perhitungan dilaksanakan secara tahunan (N-1)	Tanpa Pengecualian dengan Paragraf Penjelas (WTP-DPP)
2	Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan	1. Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan berdasarkan perhitungan sesuai Keputusan Menteri Keuangan yang mengatur terkait Indeks Kinerja Pengelolaan Barang Milik Negara 2. Perhitungan dilaksanakan secara tahunan (N-1)	Jumlah seluruh nilai pada indeks parameter IPA yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan dikali dengan bobot parameter.
3	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan	1. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan yang diterbitkan Kementerian Keuangan berdasarkan Peraturan Dirjen Perbendaharaan tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga	Jumlah seluruh nilai indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan dikali dengan bobot indikator



Indikator pada Perjanjian Kinerja revisi Tahun 2025			
No	Indikator	Definisi Operasional	Cara Perhitungan
		2. Perhitungan dilaksanakan secara tahunan (N)	

Tabel 3. Rincian Indikator Kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025

Indikator kinerja yang ditetapkan, baik indikator kinerja lama maupun indikator kinerja baru, diharapkan menghasilkan output berupa tersedianya layanan, dokumen, sistem, dan proses pengelolaan keuangan dan Barang Milik Negara (BMN) yang terlaksana sesuai dengan ketentuan, standar, dan target yang telah ditetapkan. Output tersebut mencerminkan terlaksananya fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pelaporan keuangan serta BMN secara tertib, tepat waktu, dan akurat sebagai hasil langsung dari pelaksanaan kegiatan dan program unit kerja.

Lebih lanjut, pencapaian output tersebut diharapkan memberikan dampak berupa meningkatnya akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas pengelolaan keuangan dan BMN di lingkungan Kementerian Kesehatan. Dampak jangka menengah yang diharapkan antara lain terwujudnya tata kelola keuangan dan BMN yang andal, efisien, dan patuh terhadap peraturan perundang-undangan, meningkatnya kualitas pengambilan keputusan manajerial berbasis data kinerja, serta terjaganya kesinambungan kinerja organisasi selama masa transisi dari Renstra 2020–2024 ke Renstra 2025–2029. Secara jangka panjang, indikator-indikator tersebut diharapkan berkontribusi terhadap peningkatan nilai akuntabilitas kinerja instansi dan mendukung pencapaian sasaran strategis kementerian secara berkelanjutan.

B. PERJANJIAN KINERJA 2025

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen penugasan antara pimpinan instansi dengan pimpinan unit kerja yang memuat sasaran strategis, indikator kinerja, serta target kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun anggaran sebagai wujud komitmen kinerja dan dasar akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi. PK berperan sebagai instrumen pengendalian dan evaluasi kinerja dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), sekaligus menjadi acuan dalam pemantauan dan pelaporan kinerja secara periodik.



Penyusunan Perjanjian Kinerja merupakan salah satu tahapan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang termuat dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Menurut petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review instansi pemerintah yang termuat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah sebagai penerima amanah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian ini maka terwujudlah komitmen dan kesepakatan antara pimpinan sebagai pemberi amanah dan Pimpinan dibawahnya sebagai penerima amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya dan juga bertujuan untuk:

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Waktu penyusunan perjanjian kinerja yaitu paling lambat 1 (satu) bulan setelah instansi pemerintah telah menerima/disahkannya dokumen pelaksanaan anggaran. Penetapan sasaran dan indikator perjanjian kinerja yaitu dengan menyajikan indikator kinerja utama yang menggambarkan hasil-hasil yang utama dan kondisi yang seharusnya. Pada tingkat K/L sasaran yang digunakan menggambarkan dampak dan

outcome yang dihasilkan serta menggunakan indikator kinerja utama K/L dan indikator kinerja lain yang relevan. Lalu pada tingkat Eselon 1 sasaran yang digunakan menggambarkan dampak pada bidangnya dan *outcome* yang dihasilkan serta menggunakan indikator kinerja utama eselon 1 dan indikator kinerja lain yang relevan dan pada tingkat eselon II sasaran yang digunakan menggambarkan *outcome* dan *output* pada bidangnya serta menggunakan indikator kinerja utama eselon II dan indikator kinerja lain yang relevan.

Perjanjian kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut:

1. Terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
2. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran);
3. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Penjabaran dari sasaran dan program Biro Keuangan dan BMN dituangkan dalam rencana kinerja tahun 2025. Dalam rencana kinerja tahun 2025 ditetapkan target kinerja untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Berikut indikator kinerja kegiatan beserta target yang telah ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal dan Kepala Biro Keuangan dan BMN.

Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA
SEKRETARIAT JENDERAL

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zai Susilo Wahyu Mutajin
Jabatan : Kepala Biro Keuangan dan Barang Milik Negara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Rima Wiliana Dasa Nugraha
Jabatan : Sekretaris Jenderal

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan menegakkan target kinerja yang selanjutnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2025

Pihak Kedua
Sekretaris Jenderal,

Rima Wiliana Dasa Nugraha

Jakarta, Januari 2025

Pihak Pertama
Kepala Biro Keuangan dan Barang Milik Negara,

Zai Susilo Wahyu Mutajin

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA

No.	Sasaran/Strategi/Program/Sasaran Program/Kegiatan/Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja/Indikator Kinerja Program/Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2025
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Kegiatan : Pembinaan Pengelolaan Administrasi Keuangan dan Barang Milik Negara		
1.	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Negara (PMN) di lingkungan Kementerian Kesehatan sesuai ketentuan	Persentase ketercapaian target dan kontrol sesuai dengan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (KPA) = 90	100
2.	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Negara (PMN) yang telah ditetapkan Peraturan Status Pengawasan (SP) sesuai ketentuan	Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah ditetapkan Peraturan Status Pengawasan (SP) sesuai ketentuan	100
3.	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Negara (PMN) yang telah ditetapkan Peraturan Status Pengawasan (SP) sesuai ketentuan	Persentase Anggaran Unit kerja	90%
4.	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Negara (PMN) yang telah ditetapkan Peraturan Status Pengawasan (SP) sesuai ketentuan	Nilai Indeks Pengawasan Asas (IPA) Kementerian Kesehatan	85,1
5.	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Negara (PMN) yang telah ditetapkan Peraturan Status Pengawasan (SP) sesuai ketentuan	Nilai Indeks Pengawasan Asas (IPA) Kementerian Kesehatan	di atas rata-rata

**) Biro Keuangan dan Barang Milik Negara sebagai supporting unit*

Kegiatan	Anggaran
1. Pembinaan JKR/KIS	Rp. 44.984.000.000.000
2. Dukungan Pelaksanaan Jaminan Kesehatan	Rp. 729.994.460
3. Pembinaan Pengelolaan Administrasi Keuangan dan Barang Milik Negara	Rp. 21.158.281.000

Jakarta, Januari 2025

Pihak Kedua
Sekretaris Jenderal,

Rima Wiliana Dasa Nugraha

Jakarta, Januari 2025

Pihak Pertama
Kepala Biro Keuangan dan Barang Milik Negara,

Zai Susilo Wahyu Mutajin

[illegible]

Gambar 4. Perjanjian Kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025

Perjanjian Kinerja Tahun 2025, baik PK awal maupun PK revisi, menjadi landasan utama pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi kinerja Biro Keuangan dan BMN dalam satu tahun anggaran. Penyesuaian Perjanjian Kinerja yang dilakukan pada Tahun 2025 merupakan bagian dari proses adaptasi terhadap perubahan kebijakan perencanaan strategis, yang dilaksanakan dengan tetap menjunjung prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kesinambungan kinerja. Dengan demikian, Perjanjian Kinerja Tahun 2025 diharapkan mampu memastikan ketercapaian sasaran strategis organisasi serta menjadi dasar yang andal dalam penyusunan dan pertanggungjawaban kinerja Biro Keuangan dan BMN.

Berikut ini merupakan tabel sandingan indikator kinerja kegiatan yang tercantum pada Renstra, Renja KL dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.



RENSTRA			RENJA KL			PERJANJIAN KINERJA		
NO	INDIKATOR	TARGET	NO	INDIKATOR	TARGET	NO	INDIKATOR	TARGET
1	Jumlah penduduk yang menjadi peserta PBI melalui JKN/KIS (juta jiwa)	112,9	1	Jumlah penduduk yang menjadi peserta PBI melalui JKN/KIS (juta jiwa)	96,8	1	Jumlah penduduk yang menjadi peserta PBI melalui JKN/KIS (juta jiwa)	96,8
2	Jumlah Dokumen dukungan pembayaran jaminan kesehatan	12	2	Jumlah Dokumen dukungan pembayaran jaminan kesehatan	12	2	Jumlah Dokumen dukungan pembayaran jaminan kesehatan	12
3	Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Indeks 4 (WTP)	3	Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Indeks 4 (WTP)	3	Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Indeks 4 (WTP)
4	Persentase satker kantor pusat dan kantor daerah dengan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80	100%	4	Persentase satker kantor pusat dan kantor daerah dengan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80	100%	4	Persentase satker kantor pusat dan kantor daerah dengan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80	100%
5	Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan Penetapan Status Penggunaan (PSP) sesuai ketentuan	100%	5	Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan Penetapan Status Penggunaan (PSP) sesuai ketentuan	100%	5	Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan Penetapan Status Penggunaan (PSP) sesuai ketentuan	100%
						6	Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang telah tuntas di tindaklanjuti di lingkungan Setjen	95%
						7	Realisasi Anggaran Unit Kerja	96%
						8	Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan	di atas rata-rata

Tabel 3. Matriks Sandingan Indikator pada Renstra, Renja KL dan Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025



RENSTRA			RENJA KL			PERJANJIAN KINERJA		
NO	INDIKATOR	TARGET	NO	INDIKATOR	TARGET	NO	INDIKATOR	TARGET
1	Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Indeks 4 (WTP)	1	Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Indeks 4 (WTP)	1	Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Indeks 4 (WTP)
2	Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan	3,55	2	Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan	3,55	2	Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan	3,55
3	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan	93	3	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan	93	3	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan	93
						4	Realisasi Anggaran Unit Kerja	96%

Tabel 4. Matriks Sandingan Indikator pada Renstra, Renja KL dan Perjanjian Kinerja revisi Tahun 2025



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan/atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), akuntabilitas kinerja menjadi instrumen penting untuk menilai tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan, serta keterkaitannya dengan penggunaan sumber daya yang dikelola.

BAB Akuntabilitas Kinerja ini menyajikan hasil pengukuran, analisis, dan evaluasi capaian kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025 sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan. Penyajian akuntabilitas kinerja dilakukan dengan mengacu pada ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

Sejalan dengan kondisi Tahun 2025 yang merupakan masa transisi perencanaan strategis dari Renstra Kementerian Kesehatan Tahun 2020–2024 menuju Renstra Tahun 2025–2029, akuntabilitas kinerja dalam bab ini disusun dengan memperhatikan penggunaan indikator kinerja lama dan indikator kinerja baru. Pendekatan tersebut dilakukan untuk menjaga transparansi, keterbandingan, dan kesinambungan informasi kinerja, sekaligus memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tingkat pencapaian kinerja organisasi selama periode pelaporan.

Melalui penyajian akuntabilitas kinerja yang terukur, analitis, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, BAB ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif mengenai kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025 serta menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja pada periode berikutnya.

A. CAPAIAN KINERJA

Capaian kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025 merupakan hasil pengukuran atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan, baik Perjanjian Kinerja awal maupun Perjanjian Kinerja revisi, sebagai bentuk pertanggungjawaban atas



pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan realisasi kinerja terhadap target yang telah ditetapkan pada masing-masing indikator kinerja, sesuai dengan ketentuan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Tahun 2025 merupakan tahun awal pelaksanaan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Periode Tahun 2025 – 2029 di lingkungan Kementerian Kesehatan namun sampai dengan semester 1 berakhir masih berproses koordinasi bilateral dan trilateral dengan instansi terkait untuk pengesahannya. Adapun pengukuran kinerja yang dilakukan adalah dengan masih menggunakan indikator pada tahun 2024 dan membandingkan realisasi capaian dengan rencana tingkat capaian (target) pada setiap indikator, sehingga diperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian masing-masing indikator. Berdasarkan pengukuran kinerja tersebut diperoleh informasi menyangkut masing-masing indikator, sehingga dapat ditindaklanjuti dalam perencanaan program/kegiatan di masa yang akan datang agar setiap program/kegiatan yang direncanakan dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Selain untuk mendapat informasi mengenai masing-masing indikator, pengukuran kinerja ini juga dimaksudkan untuk mengetahui kinerja Biro Keuangan dan BMN khususnya di tahun 2025, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan menetapkan strategi perencanaan untuk mencapai target yang diharapkan nantinya pada Renstra Periode 2025-2029.

Manfaat pengukuran kinerja antara lain untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak internal dan eksternal tentang pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra dan Penetapan Kinerja. Berikut merupakan pencapaian kinerja Biro Keuangan dan BMN sesuai dengan Renja dan Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025 sebelum berganti dengan indikator renstra baru.

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2025
Menguatnya pembiayaan JKN/KIS	1. Jumlah penduduk yang menjadi peserta PBI melalui JKN/KIS (juta jiwa)	96,8
	CAPAIAN	96,7
Menguatnya pengembangan pembiayaan jaminan kesehatan	1. Jumlah Dokumen dukungan pembayaran jaminan kesehatan	12



	CAPAIAN	12
Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan	1. Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Indeks 4 (WTP)
	CAPAIAN	Indeks 4 (WTP)
Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Negara (BMN) di lingkungan Kementerian Kesehatan sesuai ketentuan	1. Persentase jumlah Satker Kantor Pusat dan Kantor Daerah dengan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80	100%
	CAPAIAN	97,06%
	2. Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan Penetapan Status Penggunaan (PSP) sesuai ketentuan	100%
	CAPAIAN	100%

Tabel 6. Target dan Capaian IKK Biro Keuangan dan BMN sesuai PK awal tahun 2025

Berikut merupakan pencapaian kinerja Biro Keuangan dan BMN sesuai dengan Renja dan Perjanjian Kinerja revisi Tahun 2025.

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2025
Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Negara (BMN) di lingkungan Kementerian Kesehatan sesuai ketentuan	1. Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Indeks 4 (WTP)
	CAPAIAN	Indeks 4 (WTP)
	2. Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan	3,55
	CAPAIAN	3,80
	3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan	93
	CAPAIAN	94,23

Tabel 7. Target dan Capaian IKK Biro Keuangan dan BMN sesuai PK revisi tahun 2025

Pada Tahun 2025, pelaksanaan program dan kegiatan Biro Keuangan dan BMN dilaksanakan dengan memperhatikan kebijakan nasional sebagaimana diatur dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja



dalam Pelaksanaan APBN dan APBD Tahun Anggaran 2025. Kebijakan tersebut mendorong dilakukannya penyesuaian dan perubahan metode pelaksanaan kegiatan, khususnya dalam hal optimalisasi penggunaan anggaran dan sumber daya yang tersedia, tanpa mengurangi pencapaian tujuan dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

Penyesuaian metode pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui penguatan perencanaan, pengaturan prioritas kegiatan, pemanfaatan teknologi informasi, serta peningkatan koordinasi dan sinergi antar unit kerja. Dengan pendekatan tersebut, pelaksanaan kegiatan tetap dapat berjalan secara efektif dan efisien meskipun terdapat pembatasan dan penyesuaian belanja.

Melalui optimalisasi sumber daya yang tersedia dan penerapan prinsip efisiensi, capaian indikator kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025 secara umum tetap berada pada jalur yang sesuai. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyesuaian kebijakan efisiensi belanja dapat diimplementasikan tanpa mengganggu pencapaian sasaran kinerja, sekaligus memperkuat komitmen organisasi dalam mewujudkan tata kelola keuangan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Analisis capaian kinerja merupakan bagian penting dalam penyusunan Laporan Kinerja sebagai sarana untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai sasaran dan target kinerja yang telah ditetapkan. Analisis ini tidak hanya menyoroti tingkat ketercapaian indikator kinerja, tetapi juga mengkaji efektivitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi penggunaan sumber daya, serta faktor-faktor yang memengaruhi capaian kinerja, baik faktor internal maupun eksternal.

Pada Tahun 2025, analisis capaian kinerja Biro Keuangan dan BMN dilakukan dengan memperhatikan dinamika kebijakan dan kondisi pelaksanaan kegiatan, termasuk masa transisi perencanaan strategis serta penerapan kebijakan efisiensi belanja sebagaimana diatur dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025. Analisis disusun dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja, serta mempertimbangkan perubahan metode pelaksanaan kegiatan yang dilakukan melalui optimalisasi sumber daya yang tersedia.



Melalui analisis capaian kinerja yang komprehensif dan berbasis data, sub bab ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif mengenai tingkat pencapaian kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025, mengidentifikasi area yang telah menunjukkan kinerja optimal maupun yang masih memerlukan perbaikan, serta menjadi dasar dalam perumusan langkah tindak lanjut dan peningkatan kinerja pada periode berikutnya.

Berikut adalah uraian analisis dari masing-masing indikator kinerja yang tercantum pada Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025:

1. Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan

a) Definisi Operasional

Opini Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Kementerian Kesehatan yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan yang didasarkan pada empat kriteria yakni kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan, kecukupan pengungkapan (*adequate disclosures*), kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian intern

b) Cara Perhitungan

Perhitungan dilaksanakan secara tahunan (**n-1**) sesuai dengan Opini yang diberikan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dengan ketentuan indeks sebagai berikut:

Indeks 1 = Tidak Memberikan Pendapat (Disclaimer)

Indeks 2 = Tidak Wajar

Indeks 3 = Wajar Dengan Pengecualian (WDP)

Indeks 4 = Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) / Wajar Tanpa Pengecualian dengan Paragraf Penjelasan (WTP-DPP)

c) Analisa Pencapaian

Berikut adalah capaian Indeks opini BPK Kementerian Kesehatan tahun 2012 sampai dengan 2024

No	Tahun	Capaian Indeks Opini
1	2012	Indeks 4 (WTP)

No	Tahun	Capaian Indeks Opini
2	2013	Indeks 4 (WTP)
3	2014	Indeks 4 (WTP)
4	2015	Indeks 4 (WTP)
5	2016	Indeks 4 (WTP)
6	2017	Indeks 4 (WTP)
7	2018	Indeks 4 (WTP)
8	2019	Indeks 4 (WTP)
9	2020	Indeks 4 (WTP)
10	2021	Indeks 4 (WTP)
11	2022	Indeks 4 (WTP)
12	2023	Indeks 4 (WTP)
13	2024	Indeks 4 (WTP)

Tabel 8. Capaian Opini WTP 2012-2024

target untuk mencapai opini WTP yang berkelanjutan terus dipertahankan dan terbukti kementerian kesehatan mendapatkan penghargaan dari Kementerian Keuangan dan BPK dalam penyampaian laporan keuangan dengan standar tertinggi selama 13 tahun berturut.



Gambar 5. Penghargaan WTP 2024 dan Penghargaan mempertahankan WTP selama 13 tahun berturut.

Berikut merupakan gambaran perkembangan Opini Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga pada tahun 2024 mencakup 93 Kementerian/Lembaga

yang telah dilakukan penilaian atas pemenuhan kriteria-kriteria pilar transparansi fiskal dan didasarkan pada praktik-praktik yang telah dilakukan oleh Kementerian/Lembaga pada tahun 2024.

Opini	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)	85	84	82	81	91
Wajar Dengan Pengecualian (WDP)	2	4	1	4	2
Tidak Memberikan Pendapat (TMP)	-	-	-	-	-
Tidak Wajar	-	-	-	-	-
Jumlah Entitas Pelaporan	87	88	83	85	93

Tabel 9. Perkembangan Opini Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (Nasional) 2020-2024

Kementerian Kesehatan kembali mencatatkan prestasi membanggakan dengan berhasil meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas Laporan Keuangan Tahun 2024. Prestasi ini bukan sekadar capaian tahunan, melainkan merupakan bukti konsistensi dan komitmen kuat selama 13 tahun berturut-turut sejak tahun 2012 dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan negara. Opini WTP merupakan bentuk pengakuan tertinggi atas penyusunan laporan keuangan yang menyajikan secara wajar semua hal yang material sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), serta didukung oleh sistem pengendalian intern yang efektif dan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan.

Pencapaian opini WTP selama lebih dari satu dekade tidak lepas dari kerja keras dan kolaborasi seluruh jajaran di Kementerian Kesehatan, mulai dari unit perencana, pelaksana program, hingga pengelola keuangan dan Barang Milik Negara (BMN) di tingkat pusat maupun daerah. Capaian ini menjadi indikator bahwa Kementerian Kesehatan tidak hanya fokus pada keberhasilan pelaksanaan program-program kesehatan secara substansi, tetapi juga sangat memperhatikan aspek tata kelola dan pertanggungjawaban keuangan yang menjadi fondasi utama dalam menjalankan tugas pemerintahan yang bersih dan kredibel.

Jumlah satuan kerja (satker) Kementerian Kesehatan Tahun 2024 sesuai DIPA yang terbit sebanyak 212 satker dengan pagu anggaran sebesar

Rp99.869.185.822.000,00 dengan realisasi sebesar Rp95.080.620.386.267,00 atau 95,21% dari anggaran yang selanjutnya menjadi acuan dalam penyusunan Laporan Keuangan Kementerian Kesehatan Tahun 2024.

(dalam rupiah)

Jenis Kewenangan	Jumlah Satker	Alokasi	Realisasi	%
KP	8	66.780.742.128.000	64.294.083.890.436	96,28
KD	166	32.774.476.197.000	30.532.650.679.772	93,16
DK	38	313.967.497.000	253.885.816.059	80,86
Grand Total	212	99.869.185.822.000	95.080.620.386.267	95,21

Tabel 10. Alokasi dan Realisasi Kemenkes tahun 2024

Laporan Realisasi Anggaran (LRA) menggambarkan perbandingan antara anggaran dengan realisasinya, yang mencakup unsur-unsur Pendapatan-LRA dan Belanja Tahun 2024. Realisasi Pendapatan Negara Tahun 2024 berupa Penerimaan Negara Bukan Pajak sebesar Rp 21.188.462.413.187,00 atau mencapai 109,85% dari estimasi Pendapatan-LRA sebesar Rp19.287.933.778.000,00. Realisasi Belanja Negara Tahun 2024 adalah sebesar Rp95.080.620.386.267,00 atau 95,21% dari anggaran belanja sebesar Rp99.869.185.822.000,00. Ringkasan realisasi anggaran per Tahun 2024 dan 2023 sebagai berikut:

(dalam rupiah)

Uraian	2024			2023
	Anggaran	Realisasi	%	Realisasi
Pendapatan Negara	19.287.933.778.000	21.188.462.413.187	109,85	21.067.602.087.386
Belanja Negara	99.869.185.822.000	95.080.620.386.267	95,21	94.567.097.683.105

Tabel 11. Ringkasan Realisasi Anggaran Tahun 2024

Neraca menggambarkan posisi keuangan mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas pada 31 Desember 2024. Nilai Aset per 31 Desember 2024 disajikan sebesar Rp121.792.599.861.106,00 terdiri dari Aset Lancar (netto) sebesar Rp12.304.264.337.738,00, Aset Tetap (netto) sebesar Rp106.720.774.235.551,00, Piutang Jangka Panjang (netto) sebesar Rp6.845.423.954,00, dan Aset Lainnya (netto) sebesar Rp2.760.715.863.863,00. Sedangkan nilai Kewajiban dan Ekuitas masing-masing sebesar Rp4.536.540.756.641,00 dan Rp117.256.059.104.465,00. Ringkasan Neraca per 31 Desember 2024 dan 2023 sebagai berikut:



(dalam rupiah)

Uraian	Tanggal Neraca		Kenaikan (Penurunan)	
	31 Desember 2024	31 Desember 2023	Nilai	%
Aset				
Aset Lancar	12.304.264.337.738	13.766.895.137.394	(1.462.630.799.656)	(10,62)
Aset Tetap	106.720.774.235.551	100.795.554.361.956	5.925.219.873.595	5,88
Piutang Jangka Panjang	6.845.423.954	7.376.564.649	(531.140.695)	(7,20)
Aset Lainnya	2.760.715.863.863	3.163.903.403.866	(403.187.540.003)	(12,74)
Jumlah Aset	121.792.599.861.106	117.733.729.467.865	4.058.870.393.241	3,45
Kewajiban				
Kewajiban Jangka Pendek	4.498.645.789.616	4.627.135.301.357	(128.489.511.741)	(2,78)
Kewajiban Jangka Panjang	37.894.967.025	0	37.894.967.025	100
Jumlah Kewajiban	4.536.540.756.641	4.627.135.301.357	(90.594.544.716)	(1,96)
Ekuitas				
Ekuitas	117.256.059.104.465	113.106.594.166.508	4.149.464.937.957	3,67
Jumlah Kewajiban dan Ekuitas	121.792.599.861.106	117.733.729.467.865	4.058.870.393.241	3,45

Tabel 12. Ringkasan Neraca Kemenkes Tahun 2024

Laporan Operasional (LO) menyajikan unsur pendapatan-LO, beban, surplus/defisit dari operasi, surplus/defisit dari kegiatan non operasional, surplus/defisit sebelum pos luar biasa, pos luar biasa, dan surplus/defisit-LO, yang diperlukan untuk penyajian secara wajar. Pendapatan-LO untuk periode yang berakhir sampai dengan 31 Desember 2024 adalah sebesar Rp21.281.512.354.981,00 sedangkan jumlah beban dari kegiatan operasional adalah sebesar Rp91.439.942.108.285,00 sehingga terdapat Defisit dari Kegiatan Operasional senilai (Rp70.158.429.753.304,00). Defisit dari Kegiatan Non Operasional adalah sebesar (Rp1.170.103.710.524,00) sehingga Defisit-LO Tahun 2024 adalah sebesar (Rp71.328.533.463.828,00).

Laporan Perubahan Ekuitas (LPE) menyajikan informasi kenaikan atau penurunan ekuitas tahun 2024 dibandingkan dengan tahun 2023. Ekuitas pada 1 Januari 2024 adalah sebesar Rp113.106.594.166.508,00 ditambah kenaikan Ekuitas selama Tahun 2024 sebesar Rp4.149.464.937.957,00 sehingga Ekuitas untuk periode yang berakhir sampai dengan 31 Desember 2024 sebesar Rp117.256.059.104.465,00.

Dalam perjalanannya, tantangan yang dihadapi sangat kompleks, seperti dinamika perubahan kebijakan nasional, peningkatan volume dan variasi belanja kesehatan, serta tuntutan digitalisasi dan efisiensi birokrasi. Namun demikian,



melalui berbagai inovasi dan perbaikan berkelanjutan—termasuk penguatan pengawasan internal, peningkatan kualitas SDM, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaporan dan pemantauan keuangan—Kementerian Kesehatan mampu menjaga integritas dan kualitas laporan keuangannya secara konsisten. Hal ini juga didukung oleh kepemimpinan yang visioner dan komitmen dari pimpinan tertinggi kementerian dalam menjadikan akuntabilitas sebagai budaya organisasi.

Lebih dari sekadar memenuhi kewajiban administrasi, capaian opini WTP ini mencerminkan tingkat kepercayaan publik dan lembaga pemeriksa terhadap pengelolaan keuangan di sektor kesehatan, yang merupakan salah satu sektor strategis dan berisiko tinggi dalam belanja negara. Capaian ini sekaligus memperkuat posisi Kementerian Kesehatan dalam perencanaan anggaran berbasis kinerja, serta mendorong efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program-program kesehatan untuk masyarakat.

Ke depan, Kementerian Kesehatan terus berkomitmen untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas laporan keuangan dengan semangat transparansi, akuntabilitas, dan integritas. Opini WTP selama 13 tahun berturut-turut bukanlah akhir dari perjalanan, melainkan pijakan untuk terus melakukan transformasi birokrasi dan pengelolaan keuangan negara yang lebih baik guna mendukung sistem kesehatan nasional yang kuat, inklusif, dan berkelanjutan.

d) Hal-hal yang Mempengaruhi Pencapaian Target

Dalam rangka meningkatkan laporan keuangan dan mempertahankan opini WTP, perlu dilaksanakan kegiatan yang mendukung pencapaian target antara lain sebagai berikut:

- Pertemuan pembahasan Mitigasi Risiko Laporan Keuangan meliputi identifikasi permasalahan laporan keuangan secara bulanan, semesteran, triwulanan, dan tahunan. Pertemuan ini melibatkan seluruh tim penyusun laporan keuangan mulai dari tingkat unit kerja, satuan kerja, eselon 1, dan kementerian serta narasumber dari Kementerian Keuangan dan/atau BPK.
- Pertemuan pembahasan telaahan analisis dan desk laporan keuangan secara bulanan, semesteran, triwulanan, dan tahunan. Pertemuan ini



melibatkan seluruh tim penyusun laporan keuangan mulai dari tingkat unit kerja, satuan kerja, eselon 1, dan kementerian serta narasumber dari Kementerian Keuangan.

- Pertemuan mengenai Evaluasi dan Monitoring Tindak Lanjut LHP maupun IHR/CHR atas pemeriksaan laporan keuangan yang dilakukan baik secara bulanan, semesteran, triwulanan, hingga tahunan. Pertemuan ini melibatkan seluruh tim penyusun laporan keuangan mulai dari tingkat unit kerja, satuan kerja, eselon 1, dan kementerian serta Itjen selaku APIP dan narasumber dari Kementerian Keuangan dan/atau BPK.
- Pertemuan mengenai Persiapan Penyusunan Laporan Keuangan yang melibatkan Itjen dan seluruh tim penyusun laporan keuangan mulai dari tingkat unit kerja, satuan kerja, eselon 1, dan kementerian. Pertemuan ini dilakukan sebelum menyusun laporan keuangan semester, triwulan, unaudited, dan audited.
- Pertemuan Penyusunan dan Reviu Laporan Keuangan yang melibatkan Itjen dan seluruh tim penyusun laporan keuangan mulai dari tingkat unit kerja, satuan kerja, eselon 1, dan kementerian. Narasumber berasal dari Kementerian Keuangan dan/atau BPK. Pertemuan ini dilakukan setiap periode penyusunan laporan keuangan baik tiap semester, triwulan, unaudited, dan audited dengan periode yang disesuaikan dengan jangka waktu penyusunan dan reviu serta kompleksitas permasalahan laporan keuangan.
- Pertemuan rutin dengan BPK dan Kementerian Keuangan selama periode penyusunan laporan keuangan Unaudited dan Audited yang jadwalnya tidak bisa ditentukan karena sesuai dengan urgensi permasalahan dan jangka waktu perbaikan pertanggungjawaban anggaran dan penyusunan laporan keuangan Audited.
- Implementasi pengendalian interen atas pelepasan keuangan secara berjenjang mulai tingkat satuan kerja sampai tingkat kementerian
- Bimtek dan Master training untuk meningkatkan pemahaman mengenai berbagai kebijakan baru dalam penyusunan laporan keuangan yang senantiasa berkembang setiap tahunnya. Narasumber kegiatan ini adalah dari Kementerian Keuangan.
- Monitoring dan Evaluasi kualitas data Laporan Keuangan Tingkat Satuan Kerja dan eselon 1 secara rutin (bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan)



- Pendampingan penyusunan dan pemeriksaan Laporan Keuangan atas LK Satuan Kerja

e) Permasalahan dalam pencapaian target

- Kurang optimalnya koordinasi antara unit konsolidasian dengan satuan kerja (DK/KD) dikarenakan forum-forum yang mengundang dan melibatkan satker secara luring sangat terbatas.
- Permasalahan penatausahaan keuangan yang menumpuk di akhir tahun memiliki risiko untuk tidak terselesaikan dan menjadi temuan.
- Keterbatasan waktu penyelesaian permasalahan yang terakumulasi di akhir tahun. Permasalahan yang belum ditemukan strategi penyelesaiannya hingga akhir tahun baik karena kendala aplikasi maupun ketidaktersediaan data dukung akan menjadi potensi temuan.
- Kurangnya sinergi dalam penyelesaian permasalahan yang berpotensi menjadi temuan dan sulitnya koordinasi antar lintas sektor maupun koordinasi dalam lingkup Kementerian Kesehatan baik dikarenakan terbatasnya data dan rantai koordinasi.

f) Penyelesaian Masalah

- Pengoptimalan penggunaan media online dalam proses pencapaian kinerja dan penyajian Laporan Keuangan yang berkualitas antara lain pengungkapan dampak dan penanganannya setiap entitas akuntansi dan entitas pelaporan secara memadai.
- Mengoptimalkan monitoring dan evaluasi serta analisis kualitas LK dalam aplikasi MonSAKTI.
- Melakukan koordinasi dengan satker dan eselon 1 terkait apabila ditemukan permasalahan hasil Monev dan analisis LK untuk segera dituntaskan atau koreksi.
- Melakukan koordinasi dengan Kemenkeu selaku pembina Kemenkes apabila permasalahan yang ditemukan penuntasan perlu dilaksanakan oleh Kemenkeu.

g) Rencana Tindak Lanjut

- Membangun kesepahaman



Langkah pertama untuk mengarahkan tim kerja agar lebih fokus pada tujuan pencapaian target organisasi adalah membangun kesepahaman terhadap hal-hal yang menjadi tujuan organisasi. Dengan adanya kesepahaman pengetahuan dan perepsi terhadap tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai akan memudahkan dalam mendorong semangat dan motivasi staf untuk fokus pada target sasaran yang ingin dicapai berdasarkan tupoksinya masing-masing.

- Mengembangkan profesionalitas

Dalam rangka mendorong tim kerja langkah kedua yang harus dilakukan adalah mengembangkan profesionalitas pegawai dalam memberikan pelayanan atau dalam menjalankan tugas sesuai dengan kompetensi dan keahlian menurut profesi masing-masing.

- Membangun kekuatan Tim

Langkah ketiga yang menentukan dalam mengarahkan Tim Kerja adalah membangun kekuatan tim kerja. Tim kerja yang handal harus mampu diciptakan dan dikembangkan sedemikian hingga agar rasa kebersamaan, kekeluargaan, sportifitas dan soliditas dalam sebuah organisasi agar para anggota, staf atau pegawai dapat bekerja sama sesuai dengan peran masing-masing dengan berfokus pada pencapaian target (goal) dari sebuah organisasi.

- Meningkatkan kesejahteraan

Langkah ke empat yang sangat menentukan agar Tim Kerja tetap fokus dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan berupaya meningkatkan kesejahteraan mereka.

- *Motivating* (pendorongan)

Merupakan proses kegiatan yang harus dilakukan untuk membina dan mendorong semangat dan kerelaan kerja para pegawai. *Motivating* mencakup segi-segi perangsang baik yang bersifat rohaniah seperti kenaikan pangkat, pendidikan dan pengembangan karier, pemberian cuti dan sebagainya maupun yang bersifat jasmaniah seperti sistem upah yang menggairahkan pemberian tunjangan, penyediaan fasilitas yang lengkap dan sebagainya.

- *Controlling* (pengendalian)

Merupakan rangkaian kegiatan yang harus dilakukan untuk mengadakan pengawasan, penyempurnaan dan penilaian sehingga dapat mencapai tujuan seperti yang direncanakan. *Controlling* sangat penting untuk mengetahui sampai di mana pekerjaan sudah dilaksanakan sehingga dapat dilakukan evaluasi, penentuan tindakan korektif ataupun tindak lanjut, sehingga pengembangan dapat ditingkatkan pelaksanaannya.

2. Jumlah penduduk yang menjadi peserta PBI melalui JKN/KIS (Juta Jiwa)

a) Definisi Operasional

Jumlah penduduk tidak atau kurang mampu yang menerima bantuan iuran untul jaminan kesehatan. Data penduduk tidak atau kurang mampu ditetapkan oleh Kementerian Sosial dalam Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS)

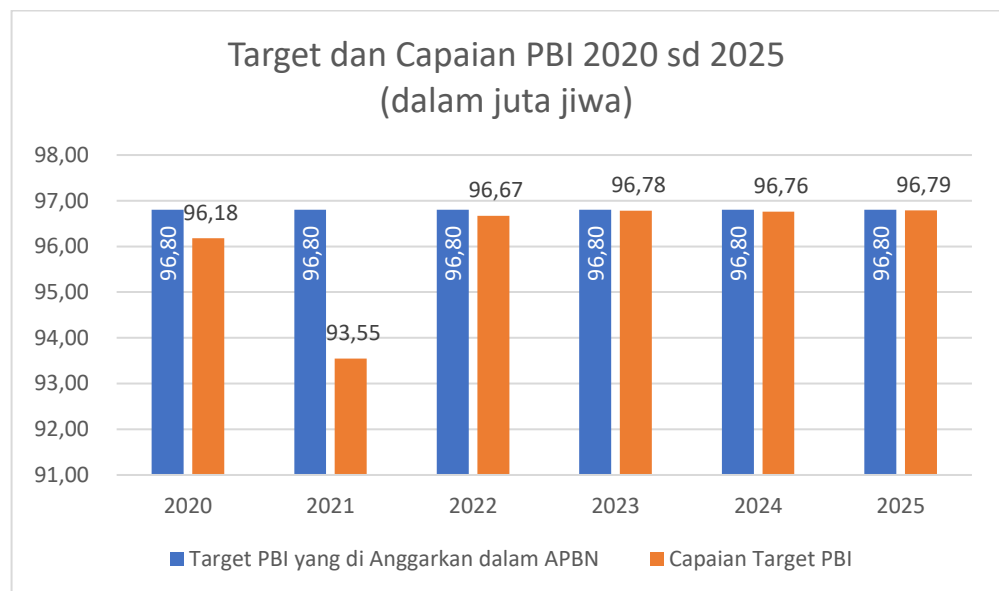
b) Cara Perhitungan

Jumlah penduduk yang menerima bantuan iuran PBI, sesuai dengan penetapan Menteri Sosial

c) Analisa Pencapaian

Indikator	Target Renja 2025	Target Perjanjian Kinerja 2025
Jumlah penduduk yang menjadi peserta PBI melalui JKN/KIS (juta jiwa)	96,8	96,8

Tidak perbedaan target pada indikator PBI antara renja dan Perjanjian Kinerja tahun 2025, perbedaan tersebut berdasarkan hasil *trilateral meeting* antara Kementerian Keuangan, Bappenas dan Kementerian Kesehatan yang menyepakati anggaran PBI yang disediakan untuk jumlah peserta PBI JKN sebesar 96,8 juta jiwa atau tidak sama dengan target Renstra. Penetapan itu berdasarkan hasil realisasi PBI JKN pada tahun 2020-2024 menunjukkan capaian cakupan belum pernah lebih dari 96,8 juta jiwa sehingga belum dapat memenuhi target dari Renstra.



Grafik 1. Target dan Capaian PBI 2020 sd 2025

Angka PBI JK 96,7 juta jiwa menunjukkan bahwa pemerintah telah berhasil mencakup sebagian besar kelompok masyarakat miskin dan tidak mampu, sesuai dengan target yang diharapkan. Dalam konteks jumlah penduduk Indonesia yang diperkirakan sekitar 278 juta jiwa (data BPS 2024), angka ini mencakup sekitar 34% dari total populasi. Ini adalah indikasi kuat atas keberhasilan program bantuan sosial kesehatan.

Dampak Sosial atas akses layanan kesehatan dengan capaian ini, lebih banyak masyarakat rentan yang dapat mengakses layanan kesehatan tanpa hambatan biaya. Penyelenggaraan PBI JK membantu mengurangi beban pengeluaran rumah tangga, terutama pada kelompok ekonomi bawah serta dengan pembayaran iuran yang tepat waktu, diharapkan tingkat kesejahteraan masyarakat meningkat karena memiliki jaminan kesehatan.

Tantangan yang akan dihadapi pada masa mendatang adalah Keberlanjutan pendanaan mengingat jumlah jiwa yang besar, pemerintah membutuhkan anggaran yang signifikan untuk membiayai iuran PBI JK. Apakah anggaran APBN cukup untuk mendukung program ini secara berkelanjutan. Penting juga untuk memastikan bahwa semua penerima iuran benar-benar berasal dari kelompok miskin dan rentan, guna menghindari adanya ketidaktepatan sasaran. Dengan meningkatnya jumlah



peserta PBI JK, terdapat risiko penurunan kualitas layanan kesehatan jika fasilitas kesehatan tidak disiapkan untuk menangani lonjakan pasien.

Capaian 96,7 juta jiwa adalah prestasi yang patut diapresiasi, tetapi masih ada pekerjaan rumah yang perlu diselesaikan untuk memastikan program ini berkelanjutan dan berdampak maksimal bagi masyarakat.

d) Hal-hal yang Mempengaruhi Pencapaian Target

- Arah kebijakan penganggaran dan ketersediaan dana pembayaran iuran PBI.
- Kebijakan penetapan jumlah peserta PBI JK yang ditetapkan oleh Kemensos.
- verifikasi dan validasi data penerima bantuan iuran PBI JK bersama dengan Kemensos dan BPJS Kesehatan setiap bulannya.
- Rekonsiliasi data dengan Kemensos dan BPJS Kesehatan selanjutnya dilakukan kompensasi kelebihan pembayaran.

e) Permasalahan dalam pencapaian target

- Masih terdapat anomali data kepesertaan PBI JK.
- Temuan BPK atas pembayaran PBI JK dikarenakan masih terdapat peserta dengan status meninggal dibayarkan.

f) Penyelesaian Masalah

Berkoordinasi secara intensif dengan Kemensos dan BPJS Kesehatan untuk menjaga ketepatan waktu pembayaran setiap bulan sesuai dengan SK penetapan dari Kemensos.

g) Rencana Tindak Lanjut

- Memanfaatkan teknologi digital untuk validasi data peserta dan pengelolaan pembayaran iuran dapat meningkatkan efisiensi program.
- Kerja sama antara pemerintah pusat, daerah, dan pihak terkait lainnya perlu diperkuat untuk menjamin pembayaran iuran tepat waktu dan efisien.

- Program PBI JK perlu diawasi secara berkala untuk memastikan tercapainya tujuan utama, yaitu menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat miskin.

3. Jumlah Dokumen dukungan pembayaran jaminan kesehatan

a) Definisi Operasional

Jumlah dokumen yang diverifikasi dan dipergunakan untuk pembayaran klaim iuran jaminan Kesehatan.

b) Cara Perhitungan

Jumlah dokumen tagihan klaim jaminan kesehatan yang sudah diverifikasi dan dipergunakan sebagai dasar pembayaran klaim iuran jaminan kesehatan dalam 1 tahun.

c) Analisa Pencapaian

Sebagaimana telah diamanatkan dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, terhitung 1 Januari 2014 pemerintah telah menggulirkan suatu program perlindungan kesehatan yaitu Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) bagi warga negaranya. Pada tahap awal program yang menjadi peserta adalah Pekerja Penerima Upah, Pekerja Bukan Penerima Upah dan Penerima Bantuan iuran (PBI). PBI adalah kelompok peserta yang iurannya ditanggung atau dibayarkan oleh pemerintah.

Jaminan Kesehatan dengan Kartu Indonesia Sehat. Kartu Indonesia Sehat (KIS) adalah suatu tanda kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang komprehensif pada fasilitas kesehatan tingkat pertama/ FKTP (Puskesmas/ Klinik), maupun fasilitas kesehatan rujukan tingkat lanjutan/ FKRTL (RS), secara berjenjang atas indikasi medis.

Kartu Indonesia Sehat diberikan kepada seluruh peserta JKN termasuk masyarakat kurang mampu penerima bantuan iuran (PBI) dari pemerintah yang namanya sudah terdaftar di BPJS Kesehatan & secara bertahap akan



mencakup PMKS (disability, lansia terlantar, psikotik, anak jalanan, gepeng) & bayi-bayi baru lahir dari orang tua peserta PBI. Sedangkan manfaat pelayanan kesehatan yang akan diperoleh yaitu

- 1) Mendapatkan pelayanan medis termasuk pemberian obat, dalam rangka pengobatan & rehabilitasi sesuai indikasi medik.
- 2) Mendapatkan pelayanan kesehatan yang sifatnya pencegahan (preventif), penyuluhan kesehatan (promotif) serta deteksi dini untuk mencegah timbulnya penyakit.
- 3) Mendapatkan pelayanan imunisasi, konseling dan pelayanan KB, perbaikan gizi, pelayanan persalinan, serta penanganan dan tindakan pada keadaan gawat darurat (emergency).

Dalam upaya memenuhi kewajiban tersebut, pada tahun 2023 Pemerintah Pusat akan menganggarkan pembayaran iuran PBI untuk 96.800.000 orang dengan besaran iuran rata-rata sebesar Rp40.000 per orang per bulan selama 12 bulan. Adapun besaran iuran sebesar Rp40.000 per orang per bulan setelah dikurangi rata-rata kontribusi Pemerintah Daerah Provinsi berdasarkan kapasitas fiskal daerah yang mengacu pada Permenkeu 120/PMK.07/2020 tentang Peta Kapasitas Fiskal Daerah. Berdasarkan hal tersebut, anggaran pembayaran iuran PBI yang diusulkan untuk tahun 2024, sebesar Rp46.464.000.000.000,- (96.800.000 orang x Rp40.000,- x 12 Bulan).

Proses pembayaran berawal dari tagihan dari BPJS dan SK penetapan peserta dari Kementerian Sosial yang selanjutnya dilaksanakan proses verifikasi peserta Bersama dengan BPJS, Kementerian Sosial dan Kementerian Kesehatan pada setiap bulannya, dimana hasil verifikasi tersebut akan diproses pembayaran melalui mekanisme yang ada.

Indikator	2024		2025	
	Target	Capaian	Target	Capaian
Jumlah Dokumen dukungan pembayaran jaminan kesehatan	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen

d) Hal-hal yang mempengaruhi pencapaian target

Koordinasi dan konsolidasi yang intens dengan BPJS dan Kementerian Sosial untuk menjaga ketepatan waktu pembayaran setiap bulannya.



- e) Permasalahan dalam pencapaian target
 - Temuan BPK atas pembayaran PBPU BP dikarenakan masih terdapat peserta dengan status meninggal dibayarkan.
 - Perolehan data dukung untuk pemadanan kepesertaan dari pihak eksternal dalam rangka pelaksanaan reviu bantuan PBPU dan BP membutuhkan waktu yg cukup lama.
 - f) Penyelesaian masalah
 - Pelaksanaan Reviu oleh Itjen atas tagihan PBPU dan BP dari BPJS Kesehatan.
 - Padan data kepesertaan PBI JK dgn Ditjen Dukcapil Kemendagri dan BKN.
 - g) Rencana tindak lanjut

Koordinasi dan konsolidasi yang intens dengan BPJS Kesehatan, Kemendagri dan BKN dalam proses verifikasi dan validasi data tagihan PBPU dan BP.
- 4. Persentase satker kantor pusat dan kantor daerah dengan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80**
- a) Definisi Operasional

Persentase satker Kantor Pusat dan Kantor Daerah diluar Badan Layanan Umum dengan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80 .
 - b) Cara Perhitungan

Jumlah satker kantor pusat dan kantor daerah dengan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80 dibagi jumlah satker Kantor Pusat dan Kantor Daerah dikali 100.
 - c) Analisa Pencapaian

IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga. IKPA digunakan sebagai alat monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan anggaran yang disediakan oleh Ditjen



Perbendaharaan yang terintegrasi pada Online Monitoring (OM) SPAN yang dijadikan ukuran dan mencerminkan kinerja satuan kerja atas kualitas perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, serta kualitas hasil pelaksanaan anggaran.

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2022, Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas implementasi perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran. Pada prinsipnya, penilaian IKPA diberlakukan untuk kinerja pelaksanaan anggaran satu tahun anggaran penuh. Penilaian IKPA Tahun 2024 meliputi 3 aspek pengukuran dan 8 indikator kinerja, yaitu:

ASPEK PENGUKURAN	INDIKATOR	BOBOT
Kualitas Perencanaan Anggaran	Revisi DIPA	10
	Deviasi Halaman III DIPA	15
Kualitas Pelaksanaan Anggaran	Penyerapan Anggaran	20
	Belanja Kontraktual	10
	Penyelesaian Tagihan	10
	Pengelolaan UP dan TUP	10
Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Capaian Output	25
Pengurang Nilai	Dispensasi SPM	

Reformulasi Penilaian IKPA Tahun 2024, Terdapat beberapa poin perubahan terkait reformulasi penilaian IKPA 2024, yaitu:

1. Perubahan formulasi penilaian pada 6 indikator, yaitu:
 - Revisi DIPA
 - Deviasi Halaman III DIPA
 - Penyerapan Anggaran
 - Belanja Kontraktual
 - Pengelolaan UP dan TUP

- 
- Dispensasi SPM
2. Perubahan bobot pada indikator Deviasi Halaman III DIPA yang semula 10% menjadi 15%.
 3. Formula penilaian indikator Deviasi Halaman III DIPA dan Penyerapan Anggaran menggunakan rata-rata tertimbang dengan memperhitungkan proporsi pagu pada masing-masing jenis belanja.
 4. Penambahan komponen Distribusi Akselerasi Kontrak pada indikator Belanja Kontraktual sesuai rasio jumlah kontrak yang diterbitkan sampai Triwulan II.
 5. Penambahan penilaian penggunaan Kartu Kredit Pemerintah (KKP) pada indikator Pengelolaan UP dan TUP. Berikut target penggunaan UP KKP:
 - Triwulan I: 1%
 - Triwulan II: 5%
 - Triwulan III: 9%
 - Triwulan IV: 12,5%Dihitung dari besaran UP KKP per bulan yang disetahunkan.
 6. Indikator Dispensasi SPM menjadi pengurang nilai IKPA pada level Satker/Eselon I/dan Kementerian/Lembaga.

Berdasarkan hasil pengukuran indikator Persentase jumlah satker Kantor Pusat dan Kantor Daerah dengan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) sama dengan atau lebih dari 80, capaian kinerja Tahun 2025 mencapai 97,06% atau sebanyak 99 dari total 102 satuan kerja, dari target yang ditetapkan sebesar 100%. Capaian ini menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan anggaran pada mayoritas satuan kerja telah berjalan dengan baik dan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Tingginya persentase satuan kerja dengan nilai IKPA ≥ 80 mencerminkan efektivitas pengelolaan anggaran, kepatuhan terhadap ketentuan, serta kualitas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan yang relatif terjaga.

Namun demikian, masih terdapat tiga satuan kerja yang belum mencapai nilai IKPA minimal 80, yaitu Kantor Pusat Direktorat Jenderal Kesehatan Primer dan Komunitas, Kantor Pusat Direktorat Jenderal



Penanggulangan Penyakit, serta Rumah Sakit Umum Pusat Ibu Kota Nusantara. Rendahnya nilai IKPA pada ketiga satuan kerja tersebut terutama disebabkan oleh belum optimalnya penyerapan anggaran serta tingginya deviasi pada Halaman III DIPA. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara rencana penarikan dana dengan realisasi pelaksanaan kegiatan, serta perlunya penguatan dalam pengendalian perubahan rencana anggaran sepanjang tahun berjalan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi antara lain dinamika pelaksanaan kegiatan, penyesuaian kebijakan, serta keterbatasan waktu dan sumber daya dalam pelaksanaan program tertentu, yang berdampak pada tertundanya realisasi anggaran dan meningkatnya deviasi perencanaan. Meskipun demikian, secara agregat capaian indikator ini tetap menunjukkan kinerja yang baik dan mendekati target, serta memberikan gambaran bahwa permasalahan yang ada bersifat terbatas pada satuan kerja tertentu. Kondisi ini menjadi dasar bagi pelaksanaan tindak lanjut yang lebih terfokus dan terarah, khususnya melalui penguatan perencanaan penarikan dana, peningkatan monitoring dan evaluasi penyerapan anggaran, serta pengendalian deviasi Halaman III DIPA, agar capaian indikator IKPA pada tahun berikutnya dapat mencapai target secara optimal.

Indikator	Target	Capaian	%
Persentase jumlah Satker Kantor Pusat dan Kantor Daerah dengan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ≥ 80	100%	97,06%	97,06

d) Hal-hal yang mempengaruhi pencapaian target

- Seluruh Satker dapat segera melakukan revisi Hal 3 DIPA (RPD) sesuai dengan hasil revisi anggaran, dan memaksimalkan pelaporan capaian output sesuai dengan revisi anggaran.
- Khusus untuk peningkatan penyerapan, perlu dilakukan percepatan belanja modal non infrastruktur dengan memaksimalkan penggunaan *e-purchasing* / e-katalog.

- Melakukan percepatan kegiatan untuk segera dilaksanakan serta mengoptimalkan penyerapan anggaran secara proporsional setiap bulan berdasarkan target rencana kegiatan dan RPD serta segera melakukan relokasi pontensi anggaran tidak terserap.
- Kegiatan-kegiatan belanja sampai dengan 200 juta dimaksimalkan agar tidak menumpuk di akhir tahun.
- Melaksanakan koordinasi dengan semua satker dibawah eselon I untuk dapat melakukan Langkah-langkah peningkatan nilai capaian IKPA, tepat waktu dalam pengajuan UP/TUP, tertib melakukan penginputan caput dan segera melakukan revisi pada Halaman III DIPA pada 10 hari kerja setiap awal triwulan.

e) Permasalahan dalam pencapaian target

- Berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan APBN dan APBD TA 2025, dilakukan efisiensi atas anggaran belanja TA 2025 yang berdampak pada pelaksanaan anggaran dan akhirnya mempengaruhi penilaian indikator kinerja pada IKPA.
- Berdasarkan informasi dari Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan, terdapat pengembangan Aplikasi SAKTI yang berdampak terhadap layanan keuangan kepada Satker pada periode Februari 2025 yang mempengaruhi penilaian indikator kinerja pada IKPA.
- Salah satu dalam Indikator IKPA Pengisian Capaian Output dalam aplikasi SAKTI masih rendah disebabkan karena adanya revisi Renja terkait perubahan SOTK, pada saat input Capaian Output tidak dapat dilakukan proses kirim sehingga KPPN tidak bisa melakukan konfirmasi Capaian Output Satker terkait.
- Masih terdapat indikator yang masih rendah diantaranya adalah Hal III DIPA, Penyerapan Anggaran, dan Capaian Output.



f) Penyelesaian masalah

- Biro Keuangan dan BMN telah bersurat kepada seluruh satker perihal penyesuaian data dan perhitungan indikator IKPA periode triwulan 1 tahun 2025 pada tanggal 28 Februari 2025.
- Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan anggaran pada setiap Satker di lingkungan kerjanya.
- percepatan dari masing-masing unit utama dan melakukan monitoring dan evaluasi atas perolehan nilai IKPA untuk Satker di lingkungan kerjanya, terutama untuk Satker Dekonsentrasi.
- Melakukan koordinasi dengan Kementerian Keuangan sebagai Pembina pelaksanaan anggaran di Lingkungan Kemenkes pada Direktorat Pelaksanaan Anggaran terkait Peningkatan indikator-indikator dalam Perhitungan IKPA dan upaya pemecahan permasalahan terkait pelaksanaan anggaran.

g) Rencana tindak lanjut

- Meningkatkan kualitas perencanaan;
- Meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan rencana kegiatan;
- Melakukan akselerasi pelaksanaan program/kegiatan/proyek;
- Melakukan percepatan pelaksanaan pengadaan barang/jasa (PBJ);
- Meningkatkan akurasi dan percepatan penyaluran Dana Bantuan Sosial (Bansos) dan Bantuan Pemerintah (Banper);
- Meningkatkan kualitas belanja melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas belanja (*value for money*);
- Meningkatkan monitoring dan evaluasi.

5. Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan Penetapan Status Penggunaan (PSP) sesuai ketentuan

a) Definisi Operasional

Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan penetapan status penggunaan (PSP) berdasarkan realisasi belanja modal yang tercatat pada aplikasi erekon&LK yang diperoleh 1 (satu) tahun sebelum tahun berjalan.



b) Cara Perhitungan

Total nilai barang milik negara (BMN) pada 1 (satu) tahun sebelumnya yang telah diusulkan penetapan status penggunaan (PSP) dibagi total nilai realisasi belanja modal pada aplikasi erekon&LK pada 1 (satu) tahun sebelumnya dikali 100.

c) Analisa Pencapaian

Penetapan status penggunaan BMN adalah proses administrasi yang dilakukan untuk memberikan status legal atas penggunaan BMN oleh instansi pemerintah. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa aset negara dikelola dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta terhindar dari penyalahgunaan.

Tujuan dan Manfaat Penetapan Status Penggunaan BMN:

- 1) Kepastian Hukum: Memberikan status hukum yang jelas terhadap BMN yang digunakan oleh instansi atau satuan kerja.
- 2) Efisiensi Pengelolaan Aset: Memastikan aset digunakan secara optimal untuk mendukung operasional dan tugas instansi pemerintah.
- 3) Pengendalian dan Pengawasan: Membantu pemerintah memantau penggunaan BMN dan mencegah penyalahgunaan atau penguasaan ilegal.
- 4) Peningkatan Akuntabilitas: Penetapan status penggunaan mempermudah pelaporan dan pencatatan BMN dalam sistem akuntansi pemerintah.
- 5) Penggunaan BMN sesuai Kebutuhan: Menjamin bahwa BMN digunakan untuk tujuan yang sesuai dengan fungsi dan tugas instansi.

Berdasarkan hasil pengukuran indikator Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan Penetapan Status Penggunaan (PSP) sesuai ketentuan, capaian kinerja Tahun 2025 mencapai 100% dari target yang ditetapkan. Seluruh nilai BMN yang menjadi target pengusulan PSP, yaitu sebesar Rp5.840.093.840.755, telah diusulkan penetapan status penggunaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Capaian ini menunjukkan bahwa pengelolaan BMN, khususnya pada tahapan penetapan status penggunaan, telah dilaksanakan secara optimal dan konsisten oleh seluruh unit kerja terkait.



Keberhasilan pencapaian indikator ini tidak terlepas dari peningkatan kualitas perencanaan pengelolaan BMN, penguatan koordinasi antarunit pengelola dan pengguna BMN, serta kepatuhan terhadap prosedur dan mekanisme pengusulan PSP. Penetapan status penggunaan yang tertib dan tepat waktu memberikan kepastian hukum atas pemanfaatan aset negara, sehingga mendukung optimalisasi penggunaan BMN sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing unit kerja.

Selain itu, capaian 100% pengusulan PSP ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas penatausahaan BMN dan keandalan penyajian aset dalam laporan keuangan. Dengan tersedianya data status penggunaan BMN yang lengkap dan akurat, risiko ketidaksesuaian pencatatan dan pemanfaatan aset dapat diminimalkan, serta mendukung penguatan sistem pengendalian internal dalam pengelolaan aset negara. Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan komitmen organisasi dalam mewujudkan tata kelola BMN yang akuntabel, transparan, dan berkelanjutan, serta menjadi salah satu faktor pendukung dalam mempertahankan kualitas pengelolaan keuangan negara.

Indikator	Target	Capaian	%
Persentase Nilai Barang Milik Negara (BMN) yang telah diusulkan Penetapan Status Penggunaan (PSP) sesuai ketentuan	100%	100%	100

d) Hal-hal yang mempengaruhi pencapaian target

- Melaksanakan pertemuan desk pencapaian usulan PSP satker di lingkungan Kemenkes;
- Mengadakan pertemuan dalam rangka Sosialisasi SIMAN V2, Sosialisasi PMK 40 Tahun 2024 tentang Penggunaan BMN, dan Pengasuransian BMN Tahun 2025 dengan Narasumber oleh Bapak Direktur Transformasi dan Sistem Informasi DJKN;
- Mengadakan pertemuan dengan E1 dan Kementerian Keuangan c.q. DJKN dalam rangka memvalidasi data migrasi untuk ditransfer ke SIMAN v2.



e) Permasalahan dalam pencapaian target

- Terjadi perubahan Nilai Perolehan dikarenakan sudah terbitnya Laporan Keuangan Audited (Adanya Koreksi Nilai, Perubahan Jumlah Barang, menghilangkan pencatatan KDP karena merupakan aset yg tidak di PSP kan);
- Satuan Kerja masih berproses pengumpulan data dukung dan inventarisasi atas BMN yang akan di PSP, selanjutnya melakukan input permohonan pada SRIKANDI dan dilanjutkan input BMN pada aplikasi SIMAN V2.

f) Penyelesaian masalah

- Dilakukan penyesuaian Nilai Perolehan untuk TW 2 menggunakan Nilai Audited;
- menyampaikan kepada Unit Eselon 1 agar dapat segera dilakukan PSP terhadap Satuan Kerja dan akan melakukan monitoring dan push terhadap satuan kerja yang capaian PSPnya masih di bawah 50%;
- Melakukan Pembinaan secara berkala kepada satker agar barang yang bersumber dari donasi tidak dicatat sebagai aset tetap tetapi dicatat sebagai barang konsumsi;
- Kemenkes akan berkoordinasi dengan K/L lain terkait dengan proses alih status penggunaan barang tersebut;
- Tim Biro Keuangan mengikuti pelatihan Pengelolaan BMN secara SIMAN v2 melalui KLC Kementerian Keuangan dan pelatihan workshop secara luring dengan Direktorat Transformasi dan Sistem Informasi DJKN;
- Kementerian Keuangan c.q. Kanwil DJKN/KPKNL di seluruh Indonesia juga telah melaksanakan sosialisasi ke seluruh Satuan Kerja di seluruh Kementerian, termasuk Satuan Kerja Kementerian Kesehatan;
- Berkoordinasi dengan Kementerian Keuangan c.q. DJKN terkait migrasi data pada SIMAN V2, yang ternyata kendala tersebut terjadi di seluruh Kementerian. Dengan solusi, pembukaan sementara SIMAN V1 untuk menginput data-data yang hilang atau tertinggal agar tertarik pada SIMAN V2.

g) Rencana tindak lanjut

- Kemenkes akan membuat peraturan terkait kebijakan pengalihan status penggunaan BMN serta melakukan move pengelolaan BMN khususnya terkait PSP.
- Memberikan pelatihan kepada pengelola aset terkait regulasi dan tata cara pengelolaan BMN yang sesuai dengan aturan.
- Melakukan inventarisasi BMN secara rutin untuk memastikan kesesuaian antara data di dokumen dan kondisi fisik di lapangan.
- Menyusun regulasi yang lebih sederhana dan prosedur yang lebih cepat untuk mempercepat proses penetapan status penggunaan BMN.
- Melakukan pengawasan berkala terhadap status penggunaan BMN untuk memastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan instansi.
- BMN yang tidak digunakan dapat dimanfaatkan untuk kegiatan lain, seperti kerja sama pemanfaatan (KSP), atau dijual melalui mekanisme lelang.

Berikut merupakan capaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sesuai dengan Perjanjian Kinerja (PK) Revisi Tahun 2025 merupakan hasil pengukuran kinerja atas pelaksanaan program dan kegiatan yang disusun berdasarkan arah kebijakan dan sasaran strategis dalam Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029. Pengukuran capaian IKK ini dilakukan untuk memastikan keselarasan antara pelaksanaan kegiatan, target kinerja, dan sasaran strategis yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja Biro Keuangan dan BMN terhadap indikator kinerja baru yang menjadi dasar utama penilaian kinerja pada periode perencanaan strategis tersebut. Berikut merupakan analisis capaian untuk tiap indikator:

1. Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan

a) Definisi Operasional

- 1) Opini Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Kementerian Kesehatan yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan yang didasarkan pada empat kriteria yakni kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan, kecukupan pengungkapan (*adequate disclosures*), kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian intern



2) Perhitungan dilaksanakan secara tahunan (N-1)

b) Cara Perhitungan

Perhitungan dilaksanakan secara tahunan (**n-1**) sesuai dengan Opini yang diberikan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dengan ketentuan indeks sebagai berikut:

Indeks 1 = Tidak Memberikan Pendapat (Disclaimer)

Indeks 2 = Tidak Wajar

Indeks 3 = Wajar Dengan Pengecualian (WDP)

Indeks 4 = Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) / Wajar Tanpa Pengecualian dengan Paragraf Penjelas (WTP-DPP)

c) Analisa Pencapaian

Berikut adalah capaian Indeks opini BPK Kementerian Kesehatan tahun 2012 sampai dengan 2024

No	Tahun	Capaian Indeks Opini
1	2012	Indeks 4 (WTP)
2	2013	Indeks 4 (WTP)
3	2014	Indeks 4 (WTP)
4	2015	Indeks 4 (WTP)
5	2016	Indeks 4 (WTP)
6	2017	Indeks 4 (WTP)
7	2018	Indeks 4 (WTP)
8	2019	Indeks 4 (WTP)
9	2020	Indeks 4 (WTP)
10	2021	Indeks 4 (WTP)
11	2022	Indeks 4 (WTP)
12	2023	Indeks 4 (WTP)
13	2024	Indeks 4 (WTP)

Tabel 8. Capaian Opini WTP 2012-2024

target untuk mencapai opini WTP yang berkelanjutan terus dipertahankan dan terbukti kementerian kesehatan mendapatkan penghargaan dari Kementerian

Kepemilikan BPK dalam penyampaian laporan keuangan dengan standar tertinggi selama 13 tahun berturut.



Gambar 6. Penghargaan WTP 2024 dan Penghargaan mempertahankan WTP selama 13 tahun berturut.

Berikut merupakan gambaran perkembangan Opini Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga pada tahun 2024 mencakup 93 Kementerian/Lembaga yang telah dilakukan penilaian atas pemenuhan kriteria-kriteria pilar transparansi fiskal dan didasarkan pada praktik-praktik yang telah dilakukan oleh Kementerian/Lembaga pada tahun 2024.

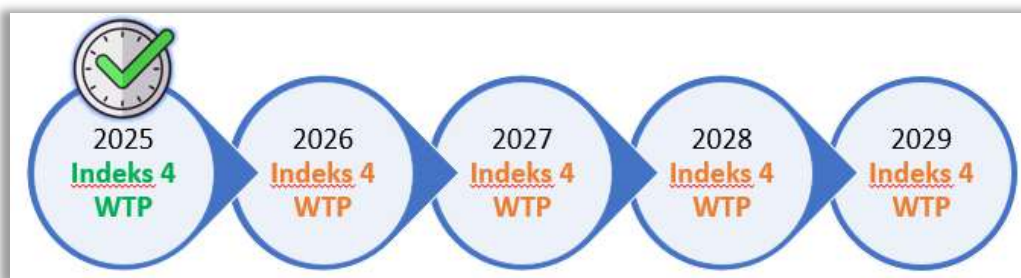
Opini	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)	85	84	82	81	91
Wajar Dengan Pengecualian (WDP)	2	4	1	4	2
Tidak Memberikan Pendapat (TMP)	-	-	-	-	-
Tidak Wajar	-	-	-	-	-
Jumlah Entitas Pelaporan	87	88	83	85	93

Tabel 9. Perkembangan Opini Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (Nasional) 2020-2024

Kementerian Kesehatan kembali mencatatkan prestasi membanggakan dengan berhasil meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas Laporan Keuangan Tahun 2024. Prestasi ini bukan sekadar capaian tahunan, melainkan merupakan bukti konsistensi dan komitmen kuat selama 13 tahun berturut-turut sejak tahun 2012 dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan negara. Opini WTP

merupakan bentuk pengakuan tertinggi atas penyusunan laporan keuangan yang menyajikan secara wajar semua hal yang material sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), serta didukung oleh sistem pengendalian intern yang efektif dan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan.

Pencapaian opini WTP selama lebih dari satu dekade tidak lepas dari kerja keras dan kolaborasi seluruh jajaran di Kementerian Kesehatan, mulai dari unit perencana, pelaksana program, hingga pengelola keuangan dan Barang Milik Negara (BMN) di tingkat pusat maupun daerah. Capaian ini menjadi indikator bahwa Kementerian Kesehatan tidak hanya fokus pada keberhasilan pelaksanaan program-program kesehatan secara substansi, tetapi juga sangat memperhatikan aspek tata kelola dan pertanggungjawaban keuangan yang menjadi fondasi utama dalam menjalankan tugas pemerintahan yang bersih dan kredibel.



Grafik 2. Sandingan Capaian dengan Target Jangka Menengah (Renstra)

Jumlah satuan kerja (satker) Kementerian Kesehatan Tahun 2024 sesuai DIPA yang terbit sebanyak 212 satker dengan pagu anggaran sebesar Rp99.869.185.822.000,00 dengan realisasi sebesar Rp95.080.620.386.267,00 atau 95,21% dari anggaran yang selanjutnya menjadi acuan dalam penyusunan Laporan Keuangan Kementerian Kesehatan Tahun 2024.

(dalam rupiah)

Jenis Kewenangan	Jumlah Satker	Alokasi	Realisasi	%
KP	8	66.780.742.128.000	64.294.083.890.436	96,28
KD	166	32.774.476.197.000	30.532.650.679.772	93,16
DK	38	313.967.497.000	253.885.816.059	80,86
Grand Total	212	99.869.185.822.000	95.080.620.386.267	95,21

Tabel 10. Alokasi dan Realisasi Kemenkes tahun 2024



Laporan Realisasi Anggaran (LRA) menggambarkan perbandingan antara anggaran dengan realisasinya, yang mencakup unsur-unsur Pendapatan-LRA dan Belanja Tahun 2024. Realisasi Pendapatan Negara Tahun 2024 berupa Penerimaan Negara Bukan Pajak sebesar Rp 21.188.462.413.187,00 atau mencapai 109,85% dari estimasi Pendapatan-LRA sebesar Rp19.287.933.778.000,00. Realisasi Belanja Negara Tahun 2024 adalah sebesar Rp95.080.620.386.267,00 atau 95,21% dari anggaran belanja sebesar Rp99.869.185.822.000,00. Ringkasan realisasi anggaran per Tahun 2024 dan 2023 sebagai berikut

(dalam rupiah)

Uraian	2024			2023
	Anggaran	Realisasi	%	Realisasi
Pendapatan Negara	19.287.933.778.000	21.188.462.413.187	109,85	21.067.602.087.386
Belanja Negara	99.869.185.822.000	95.080.620.386.267	95,21	94.567.097.683.105

Tabel 11. Ringkasan Realisasi Anggaran Tahun 2024

Neraca menggambarkan posisi keuangan mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas pada 31 Desember 2024. Nilai Aset per 31 Desember 2024 disajikan sebesar Rp121.792.599.861.106,00 terdiri dari Aset Lancar (netto) sebesar Rp12.304.264.337.738,00, Aset Tetap (netto) sebesar Rp106.720.774.235.551,00, Piutang Jangka Panjang (netto) sebesar Rp6.845.423.954,00, dan Aset Lainnya (netto) sebesar Rp2.760.715.863.863,00. Sedangkan nilai Kewajiban dan Ekuitas masing-masing sebesar Rp4.536.540.756.641,00 dan Rp117.256.059.104.465,00. Ringkasan Neraca per 31 Desember 2024 dan 2023 sebagai berikut:

(dalam rupiah)

Uraian	Tanggal Neraca		Kenaikan (Penurunan)	
	31 Desember 2024	31 Desember 2023	Nilai	%
Aset				
Aset Lancar	12.304.264.337.738	13.766.895.137.394	(1.462.630.799.656)	(10,62)
Aset Tetap	106.720.774.235.551	100.795.554.361.956	5.925.219.873.595	5,88
Piutang Jangka Panjang	6.845.423.954	7.376.564.649	(531.140.695)	(7,20)
Aset Lainnya	2.760.715.863.863	3.163.903.403.866	(403.187.540.003)	(12,74)
Jumlah Aset	121.792.599.861.106	117.733.729.467.865	4.058.870.393.241	3,45
Kewajiban				
Kewajiban Jangka Pendek	4.498.645.789.616	4.627.135.301.357	(128.489.511.741)	(2,78)
Kewajiban Jangka Panjang	37.894.967.025	0	37.894.967.025	100
Jumlah Kewajiban	4.536.540.756.641	4.627.135.301.357	(90.594.544.716)	(1,96)
Ekuitas				
Ekuitas	117.256.059.104.465	113.106.594.166.508	4.149.464.937.957	3,67



Uraian	Tanggal Neraca		Kenaikan (Penurunan)	
	31 Desember 2024	31 Desember 2023	Nilai	%
Jumlah Kewajiban dan Ekuitas	121.792.599.861.106	117.733.729.467.865	4.058.870.393.241	3,45

Tabel 12. Ringkasan Neraca Kemenkes Tahun 2024

Laporan Operasional (LO) menyajikan unsur pendapatan-LO, beban, surplus/defisit dari operasi, surplus/defisit dari kegiatan non operasional, surplus/defisit sebelum pos luar biasa, pos luar biasa, dan surplus/defisit-LO, yang diperlukan untuk penyajian secara wajar. Pendapatan-LO untuk periode yang berakhir sampai dengan 31 Desember 2024 adalah sebesar Rp21.281.512.354.981,00 sedangkan jumlah beban dari kegiatan operasional adalah sebesar Rp91.439.942.108.285,00 sehingga terdapat Defisit dari Kegiatan Operasional senilai (Rp70.158.429.753.304,00). Defisit dari Kegiatan Non Operasional adalah sebesar (Rp1.170.103.710.524,00) sehingga Defisit-LO Tahun 2024 adalah sebesar (Rp71.328.533.463.828,00).

Laporan Perubahan Ekuitas (LPE) menyajikan informasi kenaikan atau penurunan ekuitas tahun 2024 dibandingkan dengan tahun 2023. Ekuitas pada 1 Januari 2024 adalah sebesar Rp113.106.594.166.508,00 ditambah kenaikan Ekuitas selama Tahun 2024 sebesar Rp4.149.464.937.957,00 sehingga Ekuitas untuk periode yang berakhir sampai dengan 31 Desember 2024 sebesar Rp117.256.059.104.465,00.

Dalam perjalanannya, tantangan yang dihadapi sangat kompleks, seperti dinamika perubahan kebijakan nasional, peningkatan volume dan variasi belanja kesehatan, serta tuntutan digitalisasi dan efisiensi birokrasi. Namun demikian, melalui berbagai inovasi dan perbaikan berkelanjutan—termasuk penguatan pengawasan internal, peningkatan kualitas SDM, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaporan dan pemantauan keuangan—Kementerian Kesehatan mampu menjaga integritas dan kualitas laporan keuangannya secara konsisten. Hal ini juga didukung oleh kepemimpinan yang visioner dan komitmen dari pimpinan tertinggi kementerian dalam menjadikan akuntabilitas sebagai budaya organisasi.

Lebih dari sekadar memenuhi kewajiban administrasi, capaian opini WTP ini mencerminkan tingkat kepercayaan publik dan lembaga pemeriksa terhadap



pengelolaan keuangan di sektor kesehatan, yang merupakan salah satu sektor strategis dan berisiko tinggi dalam belanja negara. Capaian ini sekaligus memperkuat posisi Kementerian Kesehatan dalam perencanaan anggaran berbasis kinerja, serta mendorong efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program-program kesehatan untuk masyarakat.

Ke depan, Kementerian Kesehatan terus berkomitmen untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas laporan keuangan dengan semangat transparansi, akuntabilitas, dan integritas. Opini WTP selama 13 tahun berturut-turut bukanlah akhir dari perjalanan, melainkan pijakan untuk terus melakukan transformasi birokrasi dan pengelolaan keuangan negara yang lebih baik guna mendukung sistem kesehatan nasional yang kuat, inklusif, dan berkelanjutan.

d) Hal-hal yang Mempengaruhi Pencapaian Target

Dalam rangka meningkatkan laporan keuangan dan mempertahankan opini WTP, perlu dilaksanakan kegiatan yang mendukung pencapaian target antara lain sebagai berikut:

- Pertemuan pembahasan Mitigasi Risiko Laporan Keuangan meliputi identifikasi permasalahan laporan keuangan secara bulanan, semesteran, triwulanan, dan tahunan. Pertemuan ini melibatkan seluruh tim penyusun laporan keuangan mulai dari tingkat unit kerja, satuan kerja, eselon 1, dan kementerian serta narasumber dari Kementerian Keuangan dan/atau BPK.
- Pertemuan pembahasan telaahan. analisis dan desk laporan keuangan secara bulanan, semesteran, triwulanan, dan tahunan. Pertemuan ini melibatkan seluruh tim penyusun laporan keuangan mulai dari tingkat unit kerja, satuan kerja, eselon 1, dan kementerian serta narasumber dari Kementerian Keuangan.
- Pertemuan mengenai Evaluasi dan Monitoring Tindak Lanjut LHP maupun IHR/CHR atas pemeriksaan laporan keuangan yang dilakukan baik secara bulanan, semesteran, triwulanan, hingga tahunan. Pertemuan ini melibatkan seluruh tim penyusun laporan keuangan mulai dari tingkat unit kerja, satuan kerja, eselon 1, dan kementerian serta Itjen selaku APIP dan narasumber dari Kementerian Keuangan dan/atau BPK.

- Pertemuan mengenai Persiapan Penyusunan Laporan Keuangan yang melibatkan Itjen dan seluruh tim penyusun laporan keuangan mulai dari tingkat unit kerja, satuan kerja, eselon 1, dan kementerian. Pertemuan ini dilakukan sebelum menyusun laporan keuangan semester, triwulan, unaudited, dan audited.
- Pertemuan Penyusunan dan Reviu Laporan Keuangan yang melibatkan Itjen dan seluruh tim penyusun laporan keuangan mulai dari tingkat unit kerja, satuan kerja, eselon 1, dan kementerian. Narasumber berasal dari Kementerian Keuangan dan/atau BPK. Pertemuan ini dilakukan setiap periode penyusunan laporan keuangan baik tiap semester, triwulan, unaudited, dan audited dengan periode yang disesuaikan dengan jangka waktu penyusunan dan reviu serta kompleksitas permasalahan laporan keuangan.
- Pertemuan rutin dengan BPK dan Kementerian Keuangan selama periode penyusunan laporan keuangan Unaudited dan Audited yang jadwalnya tidak bisa ditentukan karena sesuai dengan urgensi permasalahan dan jangka waktu perbaikan pertanggungjawaban anggaran dan penyusunan laporan keuangan Audited.
- Implementasi pengendalian interen atas peleporan keuangan secara berjenjang mulai tingkat satuan kerja sampai tingkat kementerian.
- Bimtek dan Master training untuk meningkatkan pemahaman mengenai berbagai kebijakan baru dalam penyusunan laporan keuangan yang senantiasa berkembang setiap tahunnya. Narasumber kegiatan ini adalah dari Kementerian Keuangan.
- Monitoring dan Evaluasi kualitas data Laporan Keuangan Tingkat Satuan Kerja dan eselon 1 secara rutin (bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan)
- Pendampingan penyusunan dan pemeriksaan Laporan Keuangan atas LK Satuan Kerja.

e) Permasalahan dalam pencapaian target

- 1) Pengelolaan kas dan setara kas masih memerlukan penguatan, khususnya terkait penempatan dana, administrasi, dan pengendalian internal agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 
- 2) Perencanaan dan pelaksanaan anggaran, terutama pada belanja barang dan jasa, masih perlu ditingkatkan akurasi agar selaras dengan kebutuhan riil dan ketentuan penganggaran.
 - 3) Pengadaan barang/jasa masih memerlukan penguatan pengendalian dalam hal ketepatan volume, nilai pekerjaan, dan kesesuaian pelaksanaan dengan kontrak.
 - 4) Pengelolaan belanja bantuan sosial dan kewajiban pemerintah kepada pihak ketiga masih memerlukan penataan lebih lanjut untuk memastikan ketepatan pencatatan dan penyajian dalam laporan keuangan.
 - 5) Penatausahaan dan pengamanan aset tetap belum sepenuhnya optimal, termasuk akurasi pencatatan, kejelasan keberadaan fisik aset, dan kepatuhan terhadap ketentuan pengelolaan aset negara.
 - 6) Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam aspek pemanfaatan, pengamanan, dan administrasi aset.
 - 7) Penerapan kebijakan akuntansi dan standar akuntansi pemerintahan masih memerlukan penguatan agar konsisten dan selaras dengan perkembangan regulasi yang berlaku.

f) Penyelesaian Masalah

- 1) Melakukan penguatan pengendalian internal atas pengelolaan kas dan setara kas melalui penataan prosedur penempatan dana, rekonsiliasi berkala, serta peningkatan pengawasan terhadap administrasi dan pelaporan keuangan.
- 2) Meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran melalui penyelarasan antara rencana kegiatan dan kebutuhan riil, serta penguatan review internal atas kesesuaian anggaran dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Memperkuat pengendalian pelaksanaan pengadaan barang/jasa melalui peningkatan perencanaan teknis, pengawasan pelaksanaan kontrak, serta monitoring atas ketepatan volume, nilai, dan hasil pekerjaan.
- 4) Menata pengelolaan belanja bantuan sosial dan kewajiban kepada pihak ketiga melalui penyempurnaan mekanisme verifikasi, pencatatan, dan pelaporan agar sesuai dengan prinsip akuntansi pemerintahan.
- 5) Meningkatkan penatausahaan dan pengamanan aset tetap melalui pemutakhiran data aset, inventarisasi fisik secara berkala, serta penguatan pengamanan administratif dan hukum atas aset negara.

- 
- 6) Mengoptimalkan pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) melalui peningkatan pemanfaatan aset, penertiban administrasi, serta penguatan koordinasi dengan unit pengelola dan pengguna BMN.
 - 7) Memperkuat penerapan kebijakan akuntansi dan standar akuntansi pemerintahan melalui sosialisasi, pendampingan teknis, serta penyesuaian kebijakan internal agar selaras dengan regulasi yang berlaku.

g) Rencana Tindak Lanjut

1) Membangun kesepahaman

Langkah pertama untuk mengarahkan tim kerja agar lebih fokus pada tujuan pencapaian target organisasi adalah membangun kesepahaman terhadap hal-hal yang menjadi tujuan organisasi. Dengan adanya kesepahaman pengetahuan dan persepsi terhadap tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai akan memudahkan dalam mendorong semangat dan motivasi staf untuk fokus pada target sasaran yang ingin dicapai berdasarkan tupoksinya masing-masing.

2) Mengembangkan profesionalitas

Dalam rangka mendorong tim kerja langkah kedua yang harus dilakukan adalah mengembangkan profesionalitas pegawai dalam memberikan pelayanan atau dalam menjalankan tugas sesuai dengan kompetensi dan keahlian menurut profesi masing-masing.

3) Membangun kekuatan Tim

Langkah ketiga yang menentukan dalam mengarahkan Tim Kerja adalah membangun kekuatan tim kerja. Tim kerja yang handal harus mampu diciptakan dan dikembangkan sedemikian hingga agar rasa kebersamaan, kekeluargaan, sportifitas dan soliditas dalam sebuah organisasi agar para anggota, staf atau pegawai dapat bekerja sama sesuai dengan peran masing-masing dengan berfokus pada pencapaian target (goal) dari sebuah organisasi.

4) Meningkatkan kesejahteraan

Langkah ke empat yang sangat menentukan agar Tim Kerja tetap fokus dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan berupaya meningkatkan



kesejahteraan mereka. Salah satu kelemahan dari organisasi yaitu kadang mengabaikan aspek kesejahteraan anggota, staf atau karyawannya dengan mengatakan bahwa, "andaikan telah di gaji untuk itu, seharusnya memang seperti itu karena memang tugas anda". Padahal mungkin saja beberapa potensi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan atau meningkatkan kesejahteraan mereka. Lebih ironis lagi jika terjadi ketimpangan sosial dimana yang bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh serta fokus terhadap pelaksanaan tugasnya tidak mendapatkan apresiasi sesuai dengan kinerjanya.

5) *Motivating* (pendorongan)

Merupakan proses kegiatan yang harus dilakukan untuk membina dan mendorong semangat dan kerelaan kerja para pegawai. *Motivating* mencakup segi-segi perangsang baik yang bersifat rohaniah seperti kenaikan pangkat, pendidikan dan pengembangan karier, pemberian cuti dan sebagainya maupun yang bersifat jasmaniah seperti sistem upah yang menggairahkan pemberian tunjangan, penyediaan fasilitas yang lengkap dan sebagainya.

6) *Controlling* (pengendalian)

Merupakan rangkaian kegiatan yang harus dilakukan untuk mengadakan pengawasan, penyempurnaan dan penilaian sehingga dapat mencapai tujuan seperti yang direncanakan. *Controlling* sangat penting untuk mengetahui sampai di mana pekerjaan sudah dilaksanakan sehingga dapat dilakukan evaluasi, penentuan tindakan korektif ataupun tindak lanjut, sehingga pengembangan dapat ditingkatkan pelaksanaannya.

2. Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan

a) Definisi Operasional

- 1) Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan berdasarkan perhitungan sesuai Keputusan Menteri Keuangan yang mengatur terkait Indeks Kinerja Pengelolaan Barang Milik Negara.
- 2) Perhitungan dilaksanakan secara tahunan (N-1).



b) Cara Perhitungan

Jumlah seluruh nilai pada indeks parameter IPA yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan dikali dengan bobot parameter.

c) Analisa Pencapaian

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020, dijelaskan bahwa pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (BMN/D) dilaksanakan berdasarkan asas fungsional, kepastian hukum, transparansi, efisiensi, akuntabilitas, dan kepastian nilai. Pengelolaan BMN/D meliputi perencanaan kebutuhan, penganggaran, pengadaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan, pemeliharaan, penilaian, pemindahtanganan, pemusnahan, penghapusan, penatausahaan, serta pembinaan, pengawasan dan pengendalian.

Untuk dapat mengukur dan mengevaluasi kualitas pengelolaan aset maka diperlukan suatu instrumen evaluasi yang dapat menggambarkan keseluruhan tahapan/siklus dalam pengelolaan aset tersebut. Dalam kaitannya dengan penggunaan BMN/D dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah, tentunya pengelolaan aset yang baik akan berdampak pada tata kelola pemerintahan yang baik pula. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik perlu dilakukan reformasi birokrasi.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi menjelaskan bahwa reformasi birokrasi dilakukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik. Selain itu, diperlukan instrumen evaluasi reformasi birokrasi untuk mempercepat hasil pelaksanaan reformasi birokrasi yang berdampak positif terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Hal-hal tersebut yang melatarbelakangi disusunnya indikator kinerja pengelolaan BMN sebagai parameter pengukuran penilaian kinerja di bidang pengelolaan BMN oleh Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian



Keuangan selaku Pengelola Barang. Indikator kinerja pengelolaan BMN biasa disebut sebagai Indeks Pengelolaan Aset (IPA). IPA juga menjadi salah satu indikator capaian implementasi kebijakan reformasi birokrasi di bidang pengelolaan BMN untuk mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif. IPA telah menjadi komponen dalam evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi yang disusun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dengan masuknya IPA sebagai komponen evaluasi tersebut maka pengelolaan aset juga berkontribusi pada hasil/predikat evaluasi reformasi birokrasi yang akan diperoleh kementerian/lembaga.

Pengelola Barang telah menetapkan bobot dan formula indikator kinerja pengelolaan BMN atau IPA tahun 2024 melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 112/KM.6/2024. IPA ditetapkan dalam bentuk indeks berdasarkan empat sasaran strategis yaitu:

1. Pengelolaan BMN yang akuntabel dan produktif;
2. Kepatuhan pengelolaan BMN terhadap peraturan perundang-undangan;
3. Pengawasan dan pengendalian BMN yang efektif; dan
4. Administrasi BMN yang andal.

Parameter dan bobot IPA tahun 2024 tersaji dalam tabel berikut.

Sasaran Strategis	Parameter	Bobot
SS 1: Pengelolaan BMN yang akuntabel dan produktif	Tindak lanjut temuan pada Laporan Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat terkait BMN	15%
	Realisasi PNPB dari pengelolaan aset • Realisasi Pendapatan dari pengelolaan BMN • Realisasi PNPB dari pemanfaatan BMN berdasarkan persetujuan Pengelola Barang	10%
SS 2: Kepatuhan pengelolaan BMN terhadap peraturan perundang-undangan	Ketepatan waktu dan kelengkapan dokumen dalam penyampaian laporan dan usulan RKBMN • Ketepatan waktu penyampaian usulan RKBMN • Ketepatan waktu penyampaian LBP • Ketepatan waktu dan kelengkapan dokumen penyampaian Laporan Wasdal	10%
	Asuransi BMN	10%
SS 3: Pengawasan dan pengendalian BMN yang efektif	Tindak lanjut pemanfaatan, pemindahtanganan dan penghapusan BMN	15%
	Tindak Lanjut BMN Rusak Berat	10%
SS 4: Administrasi BMN yang andal	BMN memiliki dokumen kepemilikan • BMN bersertipikat sesuai ketentuan • Penuntasan target sertipikasi BMN	15%
	Penggunaan BMN yang sesuai ketentuan • Kesesuaian penggunaan BMN dengan SBSK • BMN yang sudah ditetapkan status penggunaan	15%

Walaupun IPA yang dievaluasi oleh Pengelola Barang adalah IPA tingkat kementerian/lembaga, namun satuan kerja juga perlu memahami IPA. Data dasar penilaian IPA di tingkat kementerian/lembaga tentunya berasal dari



data BMN di tingkat satuan kerja. Selain itu, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 207 Tahun 2021 tentang Pengawasan dan Pengendalian BMN juga mengamanatkan bahwa kementerian/lembaga selaku Pengguna Barang juga perlu menetapkan IPA dengan mengacu pada IPA yang telah disusun oleh Pengelola Barang. Untuk selanjutnya, dapat digunakan untuk mengukur kualitas pengelolaan BMN di masing-masing unit dalam lingkungannya, baik tingkat eselon I, wilayah, maupun satuan kerja. Semakin baik pengelolaan BMN di tingkat satuan kerja tentu akan berdampak positif pada pengelolaan BMN di level kementerian/lembaga, yang akan tercermin oleh data yang andal dan valid serta nilai IPA yang optimal.

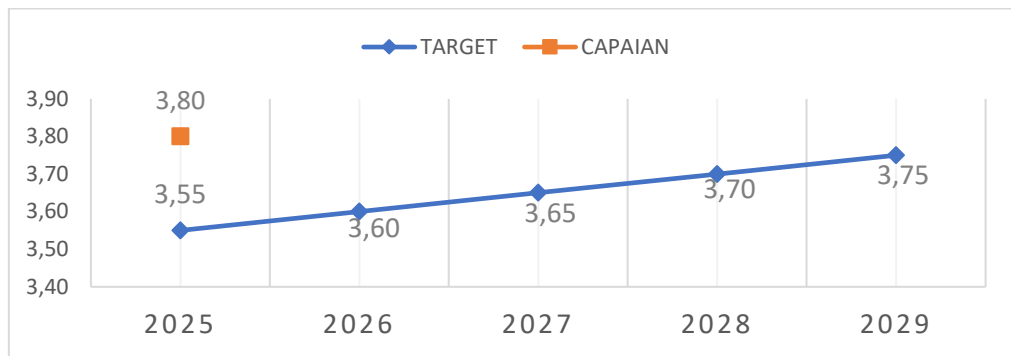
Pada praktiknya, salah satu tantangan dalam implementasi pengukuran IPA yaitu meningkatkan *awareness* satuan kerja, mengingat bahwa kevalidan dan keandalan data BMN tingkat kementerian/lembaga bersumber dari data BMN pada satuan kerja. Selain itu, sampai dengan saat ini belum semua kementerian/lembaga menetapkan IPA untuk unit di lingkungannya. Harapannya, kementerian/lembaga selaku Pengguna Barang turut aktif menetapkan IPA untuk mengukur perbaikan pengelolaan BMN di internal unitnya. Penetapan IPA di internal kementerian/lembaga akan memotivasi unit kerja dalam lingkungannya untuk terus menerus melakukan perbaikan dalam pengelolaan asetnya.

IPA dimaksudkan untuk mengukur kinerja pengelolaan BMN. IPA diharapkan dapat menjadi instrumen evaluasi untuk melakukan perbaikan pengelolaan BMN secara konsisten dan berkelanjutan. Adanya perbaikan pengelolaan aset yang terus menerus tentunya berkontribusi pada pencapaian sasaran pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pada akhirnya, hal tersebut akan memberikan dampak positif dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

PARAMETER PENILAIAN IPA TH 2024

NO	URAIAN	BOBOT	INDEKS CAPAIAN	INDEKS AKHIR
1	Tindak lanjut temuan pada Lapoan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) terkait BMN	15%	4,00	0,60
2	Realisasi PNBPN dari pengelolaan aset	10%	4,00	0,40
3	Ketepatan waktu dan kelengkapan dokumen dalam penyampaian laporan dan usulan RKBMN	10%	4,00	0,40
4	Asuransi BMN	10%	4,00	0,40
5	Tindak lanjut pemanfaatan, pemindahtanganan dan penghapusan BMN	15%	4,00	0,60
6	Tindak lanjut BMN rusak berat	10%	3,00	0,30
7	BMN memiliki dokumen kepemilikan	15%	4,00	0,60
8	Penggunaan BMN yang sesuai ketentuan	15%	3,30	0,50
NILAI IPA				3,80

Berdasarkan hasil pengukuran indikator Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan, capaian kinerja Tahun 2025 mencapai nilai 3,80, melampaui target yang ditetapkan sebesar 3,55. Capaian ini menunjukkan bahwa pengelolaan aset di lingkungan Kementerian Kesehatan secara umum telah berjalan dengan baik dan mengalami peningkatan kualitas tata kelola. Pencapaian nilai IPA tersebut didukung oleh kinerja yang optimal pada sebagian besar parameter penilaian, khususnya pada aspek tindak lanjut temuan pemeriksaan, realisasi PNBPN dari pengelolaan aset, ketepatan waktu dan kelengkapan dokumen pelaporan serta pengusulan RKBMN, penguatan fungsi asuransi BMN, kepemilikan dokumen aset, serta pengelolaan dan penggunaan BMN sesuai dengan ketentuan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa parameter yang memerlukan penguatan lebih lanjut, antara lain pada aspek tindak lanjut BMN rusak berat serta penggunaan BMN yang belum sepenuhnya optimal, sebagaimana tercermin dari nilai indeks pada parameter tersebut yang masih berada di bawah nilai maksimal. Secara keseluruhan, capaian IPA yang melampaui target ini mencerminkan efektivitas pengelolaan aset yang semakin baik, mendukung peningkatan akuntabilitas dan keandalan laporan keuangan, serta menjadi salah satu faktor pendukung dalam menjaga pencapaian opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) secara berkelanjutan.



Grafik 3. Sandingan Capaian dengan Target Jangka Menengah (Renstra)

Berdasarkan grafik capaian nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA), terlihat bahwa target nilai IPA ditetapkan meningkat secara bertahap dari tahun 2025 hingga 2029, yaitu dari 3,55 pada tahun 2025 menjadi 3,75 pada tahun 2029. Pada tahun 2025, capaian nilai IPA tercatat sebesar 3,80, lebih tinggi dibandingkan dengan target yang ditetapkan sebesar 3,55. Capaian tersebut menunjukkan kinerja pengelolaan aset yang relatif baik dan melampaui target pada tahun awal periode perencanaan. Kesenjangan positif antara capaian dan target ini menjadi dasar yang kuat untuk menjaga tren peningkatan kinerja pengelolaan aset pada tahun-tahun selanjutnya, sekaligus memberikan ruang bagi penguatan tata kelola, perbaikan berkelanjutan, serta pencapaian target IPA yang lebih tinggi secara konsisten hingga akhir periode perencanaan tahun 2029.

Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) merupakan indikator yang mengukur efektivitas pengelolaan aset negara di suatu instansi pemerintah. Dengan capaian nilai 3,80 di atas rata-rata nasional, Kementerian Kesehatan menunjukkan kinerja yang unggul dalam mengelola aset negara dibandingkan dengan instansi lainnya. Nilai IPA di atas rata-rata dari K/L lain menunjukkan bahwa Kemenkes mampu mengelola asetnya secara optimal, baik dari sisi pencatatan, pemanfaatan, maupun pemeliharaan.



Capaian ini mencerminkan bahwa pengelolaan aset di Kemenkes telah sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti Peraturan Menteri Keuangan (PMK) dan standar akuntansi pemerintahan. Aset yang dikelola tidak hanya didaftarkan secara administratif tetapi juga digunakan secara produktif, baik untuk pelayanan kesehatan maupun program lainnya. Nilai di atas rata-rata nasional menunjukkan adanya sistem monitoring dan pelaporan yang baik, sehingga aset negara dapat dikelola dengan lebih transparan dan akuntabel.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pengelolaan aset negara, Biro Keuangan dan BMN mendorong inovasi melalui Nota Kesepahaman antara Kementerian Kesehatan dan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) tentang Sinergi Tugas dan Fungsi di Bidang Agraria/Pertanahan dan Tata Ruang serta Kesehatan. Nota Kesepahaman ini menjadi instrumen strategis untuk memperkuat kepastian hukum dan penatausahaan aset tanah dan bangunan, khususnya melalui percepatan sertifikasi, penanganan aset yang belum tertib administrasi, serta penyelesaian permasalahan aset yang berpotensi sengketa atau dikuasai pihak ketiga. Sinergi lintas kementerian tersebut tidak hanya berkontribusi positif terhadap peningkatan Indeks Pengelolaan Aset (IPA), tetapi juga mendukung penguatan tata kelola BMN dan keandalan penyajian aset dalam laporan keuangan, sehingga menjadi salah satu faktor pendukung pencapaian



dan pemertahanan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) secara berkelanjutan.

d) Hal-hal yang Mempengaruhi Pencapaian Target

- **Sistem Manajemen Aset yang Baik:** Kemenkes telah menerapkan mekanisme pengelolaan aset berbasis teknologi dan data yang akurat.
- **Koordinasi dan Sinergi Antar Unit:** Kerja sama antara berbagai unit di Kemenkes dalam pemeliharaan, pengamanan, dan pemanfaatan aset berjalan dengan efektif.
- **Monitoring dan Evaluasi yang Ketat:** Adanya audit internal dan eksternal dalam pengelolaan aset membantu meningkatkan kualitas tata kelola.
- **Komitmen Pimpinan dan SDM yang Kompeten:** Dukungan dari pimpinan dan tenaga profesional dalam mengelola aset menjadi faktor utama keberhasilan.

e) Permasalahan dalam Mencapai Target

- 1) Masih terdapat saldo BMN rusak berat yang belum seluruhnya ditindaklanjuti sesuai ketentuan.
- 2) Masih terdapat aset tanah dan/atau bangunan yang berada dalam kondisi sengketa dan/atau dikuasai oleh pihak ketiga sehingga belum dapat dimanfaatkan secara optimal dan berdampak pada tertib administrasi serta pengamanan BMN.

f) Penyelesaian Masalah

- 1) Dilakukan pemutakhiran data BMN rusak berat serta monitoring tindak lanjut melalui proses administrasi penghapusan dan/atau pemindahtanganan.
- 2) Dilakukan inventarisasi dan pemetaan aset tanah dan/atau bangunan yang bersengketa atau dikuasai pihak ketiga, serta koordinasi awal dengan satuan kerja, aparat penegak hukum, dan instansi terkait dalam rangka penanganan permasalahan aset



g) Rencana Tindak Lanjut

- 1) Mendorong percepatan penyelesaian BMN rusak berat melalui pendampingan teknis, penetapan target penyelesaian, dan monitoring berkala
- 2) Menyusun dan melaksanakan rencana penyelesaian aset bermasalah secara bertahap melalui pendekatan administratif, hukum, dan/atau kerja sama dengan instansi terkait, serta memperkuat pengamanan fisik, administrasi, dan hukum atas aset tanah dan bangunan
- 3) Peningkatan kualitas tata kelola dan pengendalian pengelolaan aset, melalui penguatan koordinasi, pembinaan satuan kerja, serta pemanfaatan sistem informasi BMN untuk monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan.

3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan

a) Definisi Operasional

- 1) Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan yang diterbitkan Kementerian Keuangan berdasarkan Peraturan Dirjen Perbendaharaan tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga.
- 2) Perhitungan dilaksanakan secara tahunan (N)

b) Cara Perhitungan

Jumlah seluruh nilai indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan dikali dengan bobot indikator.

c) Analisa Pencapaian

IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga. IKPA digunakan sebagai alat monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan anggaran yang disediakan oleh Ditjen Perbendaharaan yang terintegrasi pada *Online Monitoring* (OM) SPAN yang dijadikan ukuran dan mencerminkan kinerja satuan kerja atas kualitas

perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, serta kualitas hasil pelaksanaan anggaran.

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2022, Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas implementasi perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran. Pada prinsipnya, penilaian IKPA diberlakukan untuk kinerja pelaksanaan anggaran satu tahun anggaran penuh. Penilaian IKPA Tahun 2024 meliputi 3 aspek pengukuran dan 8 indikator kinerja, yaitu:



1. Indikator Revisi DIPA



Bobot 10%

Rasio Revisi DIPA Triwulanan (RRevn):

$$RRevn = \frac{1}{\text{Frekuensi Revisi } n} \times 100$$

Nilai IKPA Revisi DIPA:

$$IKPA Rev = \frac{\sum_{i=1}^n RRevn}{n}$$

Kode jenis revisi yang nantinya diperhitungkan dalam IKPA tersebut akan diberikan oleh petugas yang melakukan pemrosesan revisi di DJA/Dir.PA/Kanwil DJPb.

14 Jenis Revisi Pagu Tetap

No.	Kode	Uraian Jenis Revisi
1	201	Antar-Fungsi/Sub-Fungsi dan/atau Antar-Program
2	211	Pemenuhan Belanja Operasional
3	212	Penyelesaian Pagu Minus Belanja Pegawai Operasional
4	213	Pergeseran Anggaran dari Belanja Operasional ke Belanja Non-Operasional
5	217	Penyelesaian Tunggakan
6	220	Pemanfaatan Sisa Anggaran Kontraktual dan/atau Swakelola
7	221	Pergeseran anggaran Antarjenis Belanja
8	222	Kontrak Tahun Jamak
9	225	RO Cadangan
10	226	Penurunan volume RO secara total
11	229	Penyelesaian putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht)
12	231	Penyelesaian Pekerjaan yang Tidak terselesaikan sampai dengan Akhir Tahun Anggaran
13	236	Pergeseran Anggaran Antar-KRO dan/atau Antar-Kegiatan
14	239	Revisi dalam rangka Pagu Anggaran Tetap lainnya

- ✓ Indikator Revisi DIPA digunakan untuk **mengukur kualitas perencanaan anggaran K/L/unit eselon I/Satker**
- ✓ Dihitung berdasarkan **berdasarkan rata-rata rasio revisi DIPA triwulanan**.
- ✓ Frekuensi revisi untuk nilai IKPA optimal adalah **1 kali dalam satu triwulan** (tidak kumulatif).
- ✓ Revisi yang diperhitungkan adalah **14 jenis revisi pagu tetap** yang **disahkan oleh Kementerian Keuangan** yang **tidak mengakibatkan perubahan pagu di level Satker**.

Indikator Revisi DIPA

Kondisi Pagu Berubah

Contoh 1:

Satker ABC, melakukan revisi kode 213:
Pagu awal: 100 M
Pagu akhir: 102 Miliar

Tidak
diperhitungkan

Kondisi Pagu Tetap

Contoh 2:

Satker ABD, melakukan revisi kode 213:
Pagu awal: 52 M
Pagu akhir: 52 M

Diperhitungkan

- Revisi DIPA diperhitungkan apabila **tidak** mengakibatkan perubahan pagu di level Satker.

Ilustrasi Perhitungan IKPA Satker

Histori Revisi Anggaran Satker ABC sepanjang tahun 2023 adalah sebagai berikut:

No	Tanggal Revisi	Revisi Ke	Jenis Revisi*)	Pagu Awal	Pagu Akhir	Perubahan Pagu	Termasuk objek perhitungan
1	12/02/2023	1	101, 212	6.859.000.000	6.233.000.000	ya	tidak
2	13/03/2023	2	312	6.233.000.000	6.233.000.000	tidak	tidak
3	24/05/2023	3	213, 212	6.233.000.000	6.233.000.000	tidak	ya
4	09/06/2023	4	212	6.233.000.000	6.233.000.000	tidak	ya

*) Satu kali revisi dapat terdiri dari satu atau lebih jenis revisi

Rasio Revisi DIPA (RRev) triwulanan Satker ABC adalah sebagai berikut:

- RRev triwulan I: 100 (karena tidak ada revisi yang diperhitungkan)
 - RRev triwulan II: $1/\text{frekuensi revisi} = 1/2 \times 100 = 50$
 - RRev triwulan III: 100 (tidak ada revisi di triwulan III)
 - RRev triwulan IV: 100 (tidak ada revisi di triwulan IV)
- Nilai IKPA Revisi DIPA Satker ABC TA 2023 adalah sebagai berikut:
- IKPA Revisi DIPA (IKPA Rev)
- $$= (\text{RRev Tw I} + \text{RRev Tw II} + \text{RRev Tw III} + \text{RRev Tw IV})/4$$
- $$= (100 + 50 + 100 + 100)/4$$
- $$= 87,5$$

Ilustrasi Perhitungan IKPA K/L

Kementerian XYZ membawahi 5 Satker, nilai indikator Revisi DIPA masing-masing Satker di TA 2023 sebagai berikut:

Satker ABC	Satker ABD	Satker ABE	Satker ABF	Satker ABG
87,5	100	87,5	50	50

Nilai IKPA Revisi DIPA Kementerian ABC TA 2023 adalah sebagai berikut:

IKPA Rev

= Rata-Rata Nilai Satker

$$= (87,5 + 100,0 + 87,5 + 50,0 + 50,0)/5$$

$$= 75,00$$

2. Indikator Deviasi Halaman III DIPA

- Deviasi dihitung berdasarkan **rata-rata kesesuaian antara realisasi anggaran terhadap Rencana Penarikan Dana (RPD)** bulanan pada setiap jenis belanja.
- Ambang batas rata-rata deviasi bulanan sebesar 5,0% untuk memperoleh nilai maksimal (100).
- Batas maksimal deviasi tiap bulannya sebesar 100%.
- Pemutakhiran RPD pada Halaman III DIPA yang disampaikan oleh Satker paling lambat pada hari kerja kesepuluh awal triwulan.
- Nilai Deviasi Halaman III DIPA yang dihitung mulai periode Januari sampai dengan November.

No.	Rentang Deviasi	Nilai Indikator
1	0-5,0%	100,0
2	>5,0%	0-95,0 (sesuai persentase deviasi)

Bobot
10%

Deviasi DIPA:

Deviasi per Jenis Belanja

$$\text{DevDIPA JB } n = \frac{||R JB n - \text{RPD JB } n||}{\text{RPD JB } n} \times 100$$

Seluruh Jenis Belanja

$$\text{DevDIPA } n = \frac{\text{DevDIPABpeg } n + \text{DevDIPABBar } n + \text{DevDIPABMod } n + \text{DevDIPABBns } n}{4}$$

Nilai IKPA Deviasi Hal III DIPA:

$$\text{IKPA DevDIPAn} = 100 - \frac{\sum_{i=1}^n \text{DevDIPAn}}{n}$$

*) mengikuti jumlah Jenis Belanja yang dikelola Satker

RPD				Realisasi				1. Deviasi per JB		2. Deviasi Halaman III DIPA seluruh Jenis Belanja		Ilustrasi Perhitungan IKPA Satker
51	52	53	Total	51	52	53	Total	DevDIPA BPeg: $((0,0 - 1,0))/1,0 = 100,00\%$	DevDIPA Jan : $(100,00\%+100,00\%+0,00\%)/3 = 66,67\%$			
								DevDIPA BBar: $((2,0 - 1,0))/1,0 = 100,00\%$	3. Rata-Rata Deviasi Jan : $((66,67\%)/1)*100 = 66,67$			
1,0	1,0	0,0	2,0	0,0	2,0	0,0	2,0	DevDIPA BMod: $((0,0 - 0,0))/0,0 = 0,00\%$	4. Nilai IKPA Deviasi Halaman III DIPA Jan : $100,00 - 66,67 = 33,33$			

3. Indikator Penyerapan Anggaran

Bobot 20%

Nilai Kinerja Penyerapan Anggaran Triwulanan:

$$NKPA_n = \left(\frac{PAN}{TAN} \right) \times 100$$

Nilai IKPA Penyerapan Anggaran Triwulanan:

$$IKPA - PAN = \frac{\sum_{i=1}^n NKPA_n}{n}$$

- ✓ Penyerapan Anggaran dihitung berdasarkan **rata-rata nilai kinerja penyerapan anggaran pada setiap triwulan**.
- ✓ Nilai kinerja penyerapan anggaran (**NKPA**) setiap triwulan dihitung berdasarkan rasio antara tingkat penyerapan anggaran terhadap target penyerapan anggaran setiap triwulan.
- ✓ **Target penyerapan anggaran triwulanan** ditetapkan untuk masing-masing jenis belanja.
- ✓ Pagu DIPA yang menjadi basis perhitungan target penyerapan anggaran adalah **Pagu DIPA yang berlaku pada akhir triwulan berkenaan**.
- ✓ Apabila K/L/unit eselon I/ Satker dengan tingkat realisasi di atas target penyerapan anggaran triwulanan, maka diberikan nilai kinerja sebesar 100.

Ilustrasi Perhitungan IKPA Satker

Satker A memiliki komposisi pagu:

- Belanja Pegawai (51): 100 M
- Belanja Barang (52): 200 M
- Belanja Modal (53): 300 M

Target penyerapan anggaran Triwulanan						Nilai IKPA Satker A	
J8	Pagu	Tw I	Tw II	Tw III	Tw IV	IKPA Tw I	IKPA Tw II
51	100 M	20 M (20%*100)	50 M (50%*100)	75 M (75%*100)	95 M (95%*100)	67,5	70,4
52	200 M	30 M (15%*200)	100 M (50%*200)	140 M (70%*200)	180 M (90%*200)		74,9
53	300 M	30 M (10%*300)	120 M (40%*300)	210 M (70%*300)	270 M (90%*300)		81,2
Total (a)	600 M	80 M	270 M	425 M	545 M		
Realisasi (b)		54 M	198 M	357 M	557 M		
NKPA (b/a x 100%)		67,5 (54/80*100)	73,3 (198/270*100)	84,0 (357/425*100)	100,0 (557/545*100)		

Blokir Pagu (Automatic Adjustment) dikecualikan dari IKPA

4. Indikator Belanja Kontraktual

Nilai Kinerja Komponen Ketepatan Waktu:

$$NK - KW = \frac{\sum_{i=1}^n KDK}{n}$$

Nilai Kinerja Komponen Akselerasi - Kontrak Dini:

$$NKDini = \frac{\sum_{i=1}^n KDini}{n KDini}$$

Nilai Kinerja Komponen Akselerasi - Kontrak 53:

$$NK - BM = \frac{\sum_{i=1}^n KBM}{n BM}$$

Nilai IKPA Belanja Kontraktual:

$$IKPA BK = (NK - KW \times 40\%) + (NKDini \times 30\%) + (NK - BM \times 30\%)$$

Bobot 10%

Indikator Data Kontrak memperhitungkan komponen **kepatuhan dan akselerasi** sebagai berikut:

- Kepatuhan:** ketepatan waktu penyampaian kontrak dalam 5 hari kerja sejak tanda tangan kontrak
- Akselerasi:** (1) Akselerasi - Kontrak pra DIPA, (2) Akselerasi - Kontrak belanja 53 dengan nilai 50 juta s.d. 200 juta yang diselesaikan di Triwulan I.

No.	Komponen	Indeks Komposit
1	Kepatuhan	40%
2	Akselerasi Pra DIPA	30%
3	Akselerasi 53	30%

Kepatuhan Pendaftaran Kontrak (40%)

- Dihitung berdasarkan **Rata-Rata Nilai Kontrak Komponen Ketepatan Waktu**.
- Nilai kontrak yang diperhitungkan: **di atas Rp50 juta**.
- Kontrak yang tepat waktu → **nilai 100**
- Kontrak yang terlambat → **nilai 0**

Kontrak Pra DIPA (30%)

- Kontrak Pra DIPA: kontrak yang **tanggal kontraknya sebelum 1 Januari** tahun anggaran berkenaan
- Dihitung berdasarkan **Rata-Rata Nilai Komponen Kontrak Pra DIPA**.
- Nilai kontrak yang diperhitungkan: **di atas Rp50 juta**.
- Ketentuan Nilai:
 - Kontrak **Pra DIPA** (sebelum 1 Jan) → **nilai 120**
 - Kontrak **Non Pra DIPA** (1 Jan – 31 Mar) → **nilai 100**

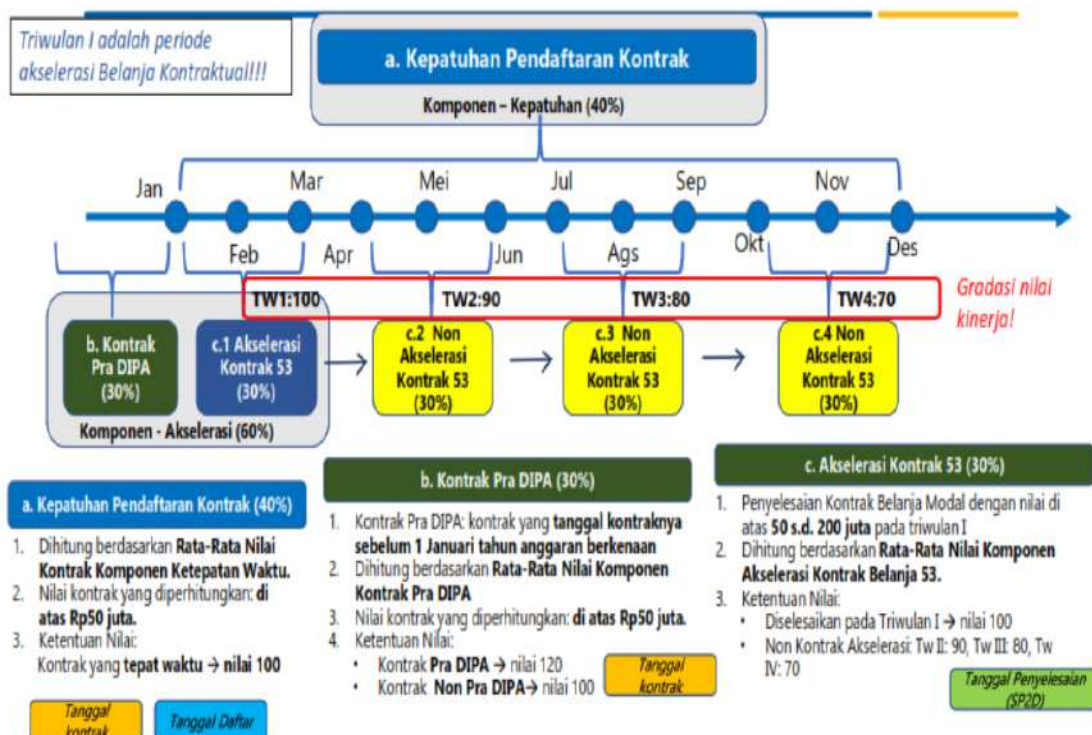
Akselerasi Kontrak 53 (30%)

- Kontrak Akselerasi → kontrak belanja 53 dengan nilai di atas **50 s.d. 200 juta** yang diselesaikan s.d. triwulan I (31 Maret) TA berkenaan.
- Dihitung berdasarkan **Rata-Rata Nilai Komponen Akselerasi Kontrak Belanja 53**.
- Ketentuan Nilai:
 - Kontrak Akselerasi: Triwulan I → **nilai 100**
 - Non Kontrak Akselerasi → Tw II: **90**, Tw III: **80**, Tw IV: **70**

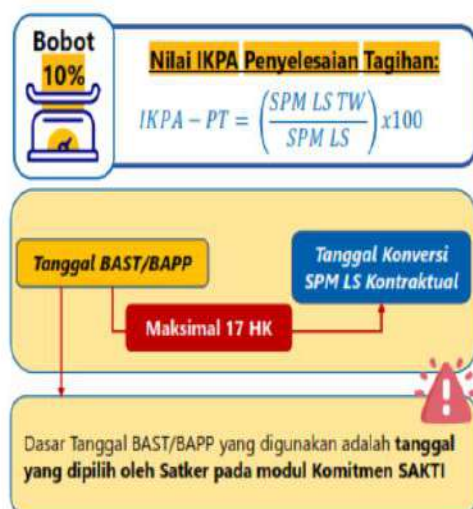
Tanggal kontrak Tanggal Daftar

Maksimal 5 HK

PROBIS PENILAIAN IKPA – BELANJA KONTRAKTUAL



5. Indikator Penyelesaian Tagihan



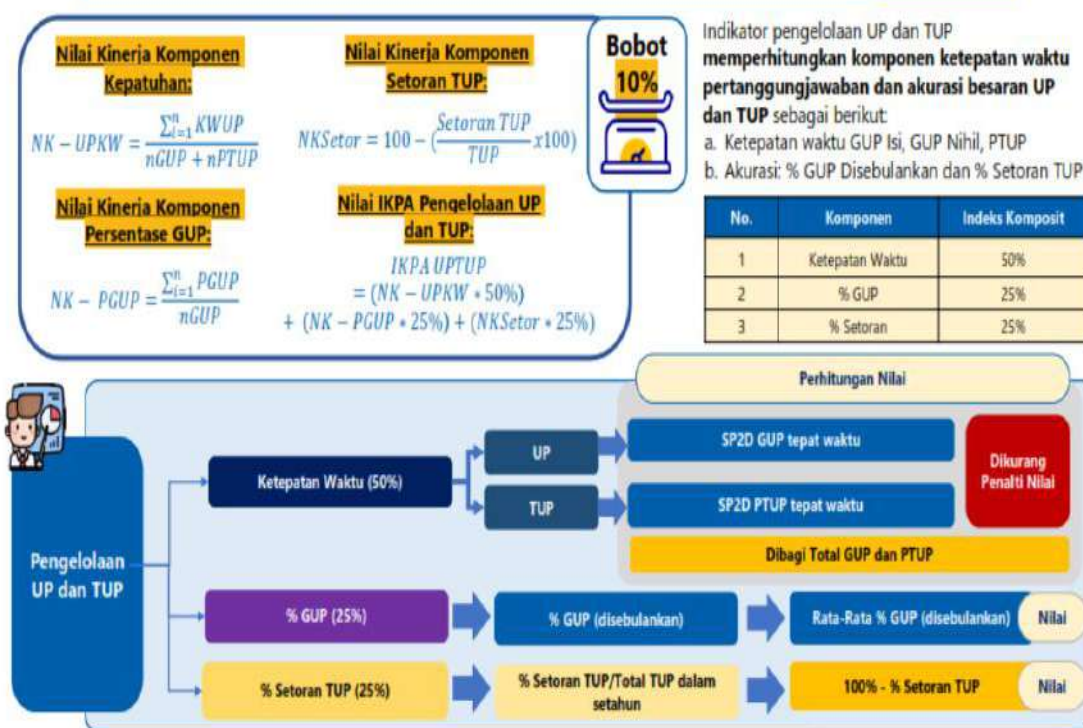
- Indikator kinerja Penyelesaian Tagihan dihitung berdasarkan rasio ketepatan waktu penyelesaian tagihan untuk SPM LS Kontraktual terhadap seluruh SPM LS Kontraktual yang diajukan ke KPPN.
- Penyampaian SPM LS Kontraktual tepat waktu adalah paling lambat 17 (tujuh belas) hari kerja dari tanggal Berita Acara Serah Terima (BAST) atau Berita Acara Pembayaran Pekerjaan (BAPP) sampai dengan tanggal SPM LS Kontraktual diterima oleh KPPN pada saat proses konversi.
- SPM LS Kontraktual Non Belanja Pegawai.

Ilustrasi Perhitungan IKPA Satker

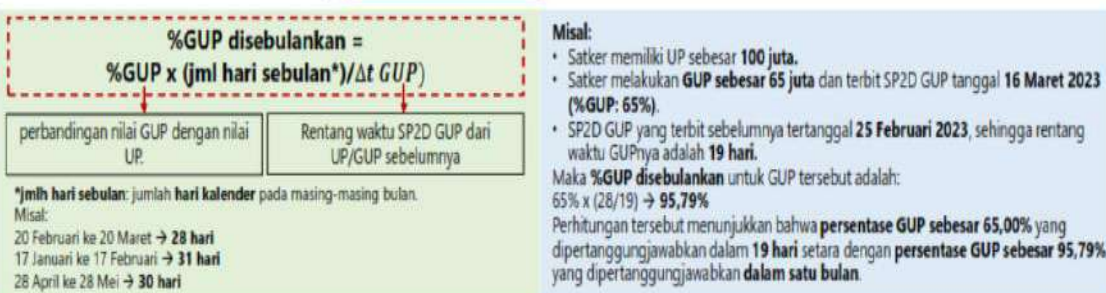
Satker ABC sepanjang tahun 2023 mengajukan SPM LS Kontraktual sebagaimana berikut:

Jenis SPM LS	Ketepatan Waktu		Total SPM
	Tepat Waktu	Terlambat	
SPM LS Kontraktual	13	2	15
Nilai IKPA Penyelesaian Tagihan (IKPA PT)	$SPM\ LS\ Kontraktual\ Tepat\ Waktu / \text{Jumlah SPM LS Kontraktual} \times 100$ $= 13/15 \times 100 = 86,67$		

6. Indikator Pengelolaan UP dan TUP



Indikator Pengelolaan UP dan TUP



7. Indikator Dispensasi SPM

Bobot 5%

Dispensasi SPM

Dihitung berdasarkan **rasio SPM yang diterbitkan dengan dispensasi akhir tahun terhadap total SPM yang terbit di triwulan IV**

$$RDSPM = \left(\frac{SPM \text{ Dispensasi}}{SPM \text{ Tw IV}} \right) \times 1000$$

Ilustrasi Perhitungan IKPA Satker

Menjelang akhir tahun 2023

- Satker A mengajukan permohonan dispensasi SPM ke DJPb sebanyak **24 SPM**.
- Total SPM Triwulan IV: **5.214 SPM**.
- Rasio Dispensasi SPM**
 $= (SPM \text{ Dispensasi} / SPM \text{ Tw IV}) \times 1.000$
 $= (24 / 5.214) \times 1.000$
 $= 4,60$
- Nilai IKPA Dispensasi SPM = 85** (Kategori 4)

Kategori Nilai	Dispensasi SPM yang terbit (Permil) ^{*)}
100	0,00 (tidak ada dispensasi SPM)
95	0,01 – 0,099
90	0,1 – 0,99
85	1 – 4,99
80	>=5,00

*Permil: rasio dispensasi SPM per 1.000 SPM yang terbit
Contoh: 5 permil → 5 dispensasi SPM yang terbit dari total 1.000 SPM

8. Indikator Capaian Output

Bobot 25%

Nilai Kinerja Komponen Ketepatan Waktu:

$$NK - ROKW = \frac{\sum_{i=1}^n ROKW}{n}$$

Nilai Kinerja Komponen Capaian RO:

$$NK - CRO = \left(\frac{\sum_{i=1}^n \text{Capaian RO}}{\text{Target RO}} \times 100 \right) \frac{1}{n}$$

Nilai IKPA Capaian Output:

$$IKPA - CO = (NK - ROKW \times 30\%) + (NK - CRO \times 70\%)$$

Memperhitungkan aspek

- Ketepatan waktu pelaporan**
(5 hari kerja pada bulan berikutnya)
Tepat waktu → **100 (seratus)**.
Terlambat → **0 (nol)**.
- Ketercapaian Output**

No.	Komponen	Indeks Komposit
1	Ketepatan Waktu	30%
2	Capaian RO	70%

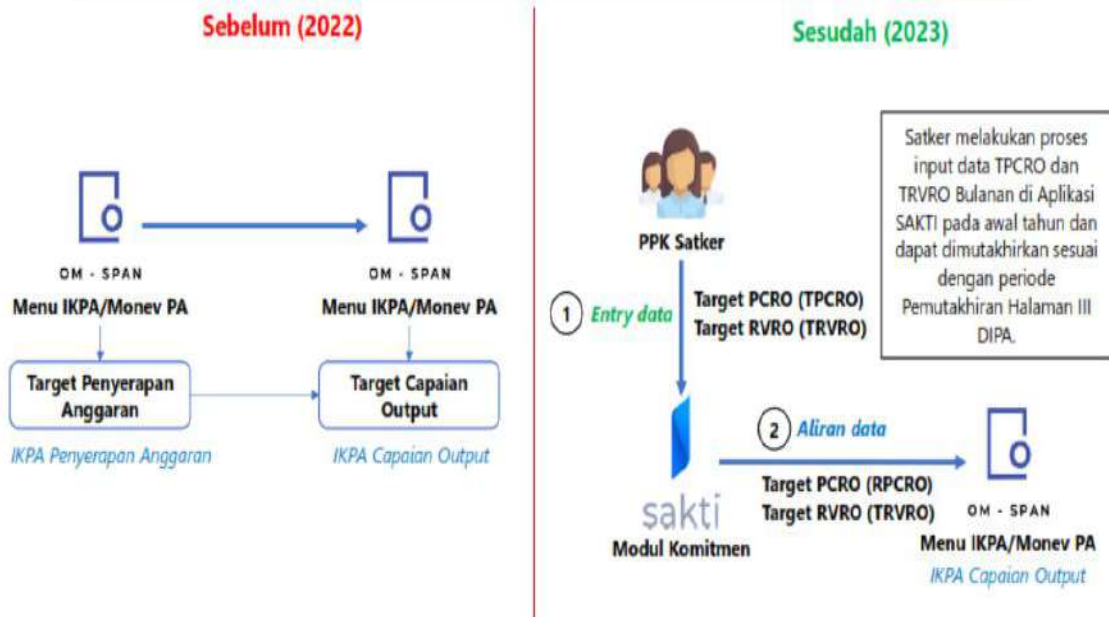
Sebelum (2022)

- Target Capaian Output dihitung Triwulanan.
- Target Capaian Output sama dengan Target Penyerapan Anggaran.
- Target Capaian Output dihitung secara otomatis pada OMSPAN.
- Target Capaian Output sama untuk seluruh RO pada DIPA Satker.
- Nilai IKPA Capaian Output berdasarkan Target Triwulanan.

Sesudah (2023)

- Target Capaian Output diproyeksikan secara Bulanan.
- Target Capaian Output ditentukan berdasarkan Proyeksi Satker.
- Target Capaian Output diinput Satker pada SAKTI.
- Target Capaian Output dapat berbeda antar-RO pada DIPA Satker.
- Nilai IKPA Capaian Output berdasarkan Target Bulanan.

Proses Bisnis Kinerja & Proyeksi Capaian Output SAKTI



Merujuk dari Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan nomor PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga menerangkan bahwa Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran atau IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN dan/atau pengelola fiskal untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran, kualitas implementasi pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran. Indikator pada 3 komponen IKPA itu sendiri terdiri dari 8 indikator yaitu Revisi DIPA (10%), Deviasi Halaman III DIPA (15%), Penyerapan Anggaran (20%), Belanja Kontraktual (10%), Penyelesaian Tagihan (10%), Pengelolaan UP & TUP (10%), Dispensasi SPM (pengurang nilai IKPA), Capaian Output (25%). Dapat kita lihat bahwa seluruh komponen tersebut merupakan kegiatan yang akan dilakukan oleh satker APBN dalam satu tahun masa anggaran, baik yang mendapatkan DIPA dari awal tahun maupun pada tengah tahun. Tujuan dari penilaian IKPA sendiri adalah membantu satker dalam mencapai kinerja positif selama satu tahun anggaran dengan prinsip *fairness* dan berkeadilan.



Berdasarkan komponen IKPA perencanaan pelaksanaan anggaran, terdapat 2 indikator yaitu Revisi DIPA dan Deviasi Halaman III DIPA, pada indikator ini satker berfokus kepada ketepatan perencanaan yang dilakukan pada tahun anggaran sebelumnya, serta perencanaan pencairan tiap bulannya. Indikator Revisi DIPA berfokus kepada pemberian kesempatan revisi kepada satuan kerja sebanyak maksimal 2 kali dalam 1 semester untuk revisi-revisi yang tidak merubah nilai anggaran atau dimaksud pagu tetap, fungsinya satker dapat memetakan dari awal tahun ataupun tahun sebelumnya untuk pelaksanaan seluruh kegiatan beserta anggarannya yang akan dilaksanakan dan direalisasikan pada tahun anggaran tersebut. Kemudian, pada indikator Deviasi Halaman III DIPA, satker diharapkan dapat membuat jadwal rutin dan teratur dengan rentang waktu tiap bulannya, Halaman III DIPA sendiri berfungsi sebagai pagu maksimal pencairan tiap bulannya dengan melihat tren kegiatan pada tahun-tahun sebelumnya.

Selanjutnya, berdasarkan komponen IKPA kualitas implementasi pelaksanaan anggaran, terdapat 5 indikator yaitu Penyerapan Anggaran, Belanja Kontraktual, Penyelesaian Tagihan, Pengelolaan UP & TUP, dan Dispensasi SPM, pada indikator ini satker berfokus kepada pelaksanaan kegiatan serta penyerapan anggaran yang tepat dan cepat. Penyerapan Anggaran berfokus kepada target realisasi anggaran tiap triwulan yang sejalan dengan pelaksanaan kegiatan satker, fungsinya satker tidak menumpuk pekerjaan di 1 atau 2 triwulan saja pada akhir tahun, namun dengan diberikan target satker dapat memikirkan cara agar kegiatan dapat berlangsung lebih cepat dari awal tahun. Pada indikator Belanja Kontraktual satker diwajibkan untuk tepat waktu dalam menyampaikan data kontrak ke KPPN serta kontrak yang melalui penunjukan langsung dapat segera diproses dari awal tahun, fungsinya semakin cepat kontrak terdaftar maka anggaran sudah dapat dicadangkan dengan tepat waktu dan tidak menumpuk pada akhir tahun. Sedangkan pada indikator Penyelesaian Tagihan lebih menekankan kepada penyelesaian kewajiban tagihan kepada negara atas pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan oleh pihak ketiga dengan rentang waktu maksimal 17 hari kerja sejak Berita Acara Serah Terima (BAST). Untuk selanjutnya indikator Pengelolaan UP & TUP berfokus kepada satker diharapkan dapat memaksimalkan belanja keperluan sehari-hari maupun kegiatan yang dapat



dibayarkan dengan UP & TUP, pada nyatanya pelaksanaan pembayaran dengan UP & TUP ini lebih cepat dan fleksibel dibandingkan dengan pembayaran dengan metode LS dikarenakan uang telah ada pada satker. Pengelolaan UP & TUP ini memiliki perhitungan atas kecepatan dan ketepatan pertanggungjawaban UP serta meminimalisasi setoran TUP oleh satker yang terakhir pada komponen ini adalah indikator dispensasi SPM, fungsi indikator ini adalah bersifat kepatuhan satker pada akhir tahun anggaran agar tidak ada SPM yang diajukan melewati batas waktu yang telah diatur, apabila melebihi batas waktu akan menjadi faktor pengurang nilai IKPA. Fungsi pada indikator ini adalah pemerintah dapat menghitung dan memastikan berapa penyerapan anggaran sampai dengan batas akhir tahun anggaran.

Kemudian, komponen IKPA terakhir yaitu kualitas hasil pelaksanaan anggaran memiliki indikator Capaian Output, Indikator ini sendiri memiliki nilai persentase yang paling besar dibandingkan indikator lain. Hal ini membuktikan bahwa apabila capaian output dapat tercapai maka kinerja suatu satker telah berjalan baik sesuai dengan tusinya. Atas capaian output yang sudah tercapai maka pemerintah dapat memastikan bahwa program-program yang disusun telah mencapai target yang diinginkan, sedangkan apabila capaian outputnya tidak tercapai maka program pemerintah tidak dapat mencapai targetnya. Indikator ini memiliki perhitungan yaitu perbandingan antara target capaian output (Target Progress Capaian Rincian Output) TPCRO dan (Target Realisasi Volume Rincian Output) TRVRO dibandingkan dengan realisasinya yaitu PCRO dan RVRO.

Berlakunya kebijakan efisiensi belanja pada pelaksanaan APBN Tahun Anggaran 2025 berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 diharapkan agar satuan kerja (Kementerian Negara/Lembaga) dapat mewujudkan *spending better* belanja APBN dengan tetap menjaga transparansi, akuntabilitas, dan tata kelola yang baik, sehingga perlu dilakukan penyesuaian data dan perhitungan indikator IKPA pada satuan kerja agar sesuai dengan dinamika ekonomi saat ini.



NILAI IKPA TAHUN 2025

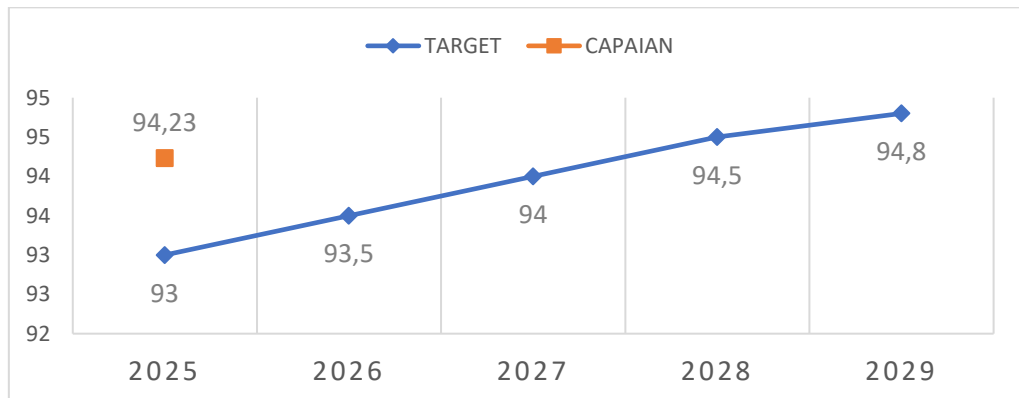
No	Kode KL	Nama KL	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir
				Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
1	'024	KEMENTERIAN KESEHATAN	Nilai	96,81	85,07	92,27	91,74	99,64	96,99	100,00	94,73	100%	0,5	94,23
			Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
			Nilai Akhir	9,68	12,76	18,45	9,17	9,96	9,70	25,00				
			Nilai Aspek	90,94		95,16				100,00				

Berdasarkan hasil pengukuran indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan, capaian kinerja Tahun 2025 tercatat sebesar 94,23, melampaui target yang ditetapkan sebesar 93. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran di lingkungan Kementerian Kesehatan secara umum telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan prinsip pengelolaan anggaran yang efektif, efisien, serta akuntabel. Nilai IKPA tersebut mencerminkan kualitas perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta hasil pelaksanaan anggaran yang relatif optimal pada sebagian besar komponen penilaian.

Capaian nilai IKPA didukung oleh kinerja yang baik pada aspek kualitas perencanaan anggaran, khususnya pada komponen revisi DIPA dan deviasi Halaman III DIPA yang berada pada tingkat yang terkendali, serta penyerapan anggaran yang relatif tinggi. Selain itu, kualitas pelaksanaan anggaran juga menunjukkan hasil yang baik, antara lain pada belanja kontraktual, penyelesaian tagihan, serta pengelolaan uang persediaan (UP) dan tambahan uang persediaan (TUP) yang dilaksanakan sesuai ketentuan. Pada aspek kualitas hasil pelaksanaan anggaran, capaian output kegiatan juga menunjukkan tingkat ketercapaian yang optimal.

Meskipun target indikator telah tercapai dan dilampaui, hasil penilaian IKPA juga menunjukkan adanya beberapa komponen yang masih memerlukan perhatian dan penguatan, terutama pada aspek penyerapan anggaran dan pengendalian deviasi perencanaan yang masih terjadi pada beberapa periode pelaksanaan. Kondisi ini menjadi bahan evaluasi untuk peningkatan kualitas perencanaan dan pengendalian anggaran pada tahun berikutnya. Secara keseluruhan, capaian nilai IKPA Tahun 2025 mencerminkan kinerja pelaksanaan anggaran yang baik dan konsisten, serta mendukung peningkatan

akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.



Grafik 4. Sandingan Capaian dengan Target Jangka Menengah (Renstra)

Berdasarkan grafik sandingan capaian dengan target jangka menengah (Renstra), terlihat bahwa target nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) ditetapkan meningkat secara bertahap dari tahun 2025 hingga 2029, yaitu dari 93 pada tahun 2025 menjadi 94,8 pada tahun 2029. Pada tahun 2025, capaian nilai IKPA tercatat sebesar 94,23, yang tidak hanya melampaui target tahun berjalan sebesar 93, tetapi juga berada di atas target Renstra tahun 2026 sebesar 93,5 dan mendekati target tahun 2027 sebesar 94. Capaian ini menunjukkan bahwa kinerja pelaksanaan anggaran pada awal periode Renstra telah berada pada level yang lebih tinggi dari yang direncanakan dan memberikan fondasi yang kuat bagi pencapaian target jangka menengah.

Namun demikian, tantangan ke depan adalah menjaga konsistensi capaian IKPA tersebut seiring dengan peningkatan target pada tahun-tahun berikutnya. Dinamika kebijakan penganggaran, potensi perubahan prioritas program, serta risiko keterlambatan pelaksanaan kegiatan dan deviasi perencanaan dapat mempengaruhi kualitas pelaksanaan anggaran. Oleh karena itu, diperlukan penguatan perencanaan penarikan dana, peningkatan pengendalian pelaksanaan anggaran, serta monitoring dan evaluasi yang lebih intensif agar capaian IKPA dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan hingga akhir periode Renstra.



d) Hal-hal yang Mempengaruhi Pencapaian Target

- Seluruh satker melakukan revisi Hal 3 DIPA (RPD) sesuai dengan hasil revisi anggaran, dan memaksimalkan pelaporan capaian output sesuai dengan revisi anggaran.
- Khusus untuk peningkatan penyerapan, dilakukan percepatan belanja modal non infrastruktur dengan memaksimalkan penggunaan e-purchasing / e-katalog.
- Percepatan kegiatan untuk segera dilaksanakan serta mengoptimalkan penyerapan anggaran secara proporsional setiap bulan berdasarkan target rencana kegiatan dan RPD serta segera melakukan relokasi potensi anggaran tidak terserap.
- Kegiatan-kegiatan belanja sampai dengan 200 juta dimaksimalkan agar tidak menumpuk di akhir tahun.
- Melaksanakan koordinasi dengan semua satker dibawah eselon I untuk dapat melakukan Langkah-langkah peningkatan nilai capaian IKPA, tepat waktu dalam pengajuan UP/TUP, tertib melakukan penginputan caput dan segera melakukan revisi pada Halaman III DIPA pada 10 hari kerja setiap awal triwulan.

e) Permasalahan dalam Mencapai Target

- 1) Berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan APBN dan APBD TA 2025, dilakukan efisiensi atas anggaran belanja TA 2025 yang berdampak pada pelaksanaan anggaran dan akhirnya mempengaruhi penilaian indikator kinerja pada IKPA.
- 2) Berdasarkan informasi dari Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan, terdapat pengembangan Aplikasi SAKTI yang berdampak terhadap layanan keuangan kepada Satker pada periode Februari 2025 yang mempengaruhi penilaian indikator kinerja pada IKPA.
- 3) Salah satu dalam Indikator IKPA Pengisian Capaian Output dalam aplikasi SAKTI masih rendah disebabkan karena adanya revisi Renja terkait perubahan SOTK, pada saat input Capaian Output tidak dapat dilakukan proses kirim sehingga KPPN tidak bisa melakukan konfirmasi Capaian Output Satker terkait.

- 
- 4) Masih terdapat indikator yang masih rendah diantaranya adalah Hal III DIPA, Penyerapan Anggaran, dan Capaian Output.

f) Penyelesaian Masalah

- 1) Biro Keuangan dan BMN telah bersurat kepada seluruh satker perihal penyesuaian data dan perhitungan indikator IKPA periode triwulan 1 tahun 2025 pada tanggal 28 Februari 2025;
- 2) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan anggaran pada setiap Satker di lingkungan kerjanya;
- 3) percepatan dari masing-masing unit utama dan melakukan monitoring dan evaluasi atas perolehan nilai IKPA untuk Satker di lingkungan kerjanya, terutama untuk Satker Dekonsentrasi;
- 4) Melakukan koordinasi dengan Kementerian Keuangan sebagai Pembina pelaksanaan anggaran di Lingkungan Kemenkes pada Direktorat Pelaksanaan Anggaran terkait Peningkatan indikator-indikator dalam Perhitungan IKPA dan upaya pemecahan permasalahan terkait pelaksanaan anggaran.

g) Rencana Tindak Lanjut

- 1) Melakukan penyempurnaan perencanaan anggaran dan penjadwalan kegiatan sejak awal Tahun Anggaran agar lebih realistis, terukur, dan selaras dengan target IKPA.
- 2) Memperkuat pengendalian revisi DIPA dan deviasi Halaman III DIPA melalui perencanaan penarikan dana yang lebih disiplin serta pembatasan perubahan yang tidak bersifat strategis atau mendesak.
- 3) Meningkatkan monitoring dan evaluasi penyerapan anggaran secara berkala untuk mendeteksi potensi penurunan kinerja IKPA sejak dini dan melakukan langkah korektif secara cepat.
- 4) Mendorong percepatan pelaksanaan kegiatan dan pengadaan barang/jasa pada semester awal Tahun Anggaran guna menjaga keseimbangan penyerapan anggaran sepanjang tahun.
- 5) Memperkuat koordinasi antara unit perencanaan, unit pelaksana kegiatan, dan unit keuangan dalam rangka menjaga konsistensi antara rencana, pelaksanaan, dan pelaporan anggaran.

- 6) Meningkatkan kapasitas dan pemahaman satuan kerja terkait komponen penilaian IKPA melalui sosialisasi, pendampingan teknis, dan pembinaan berkelanjutan.
- 7) Mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi pengelolaan keuangan untuk mendukung pemantauan kinerja anggaran yang lebih akurat, tepat waktu, dan berbasis data.

4. Realisasi Anggaran Unit kerja (Indikator Direktif Pimpinan)

a) Definisi Operasional

Persentase jumlah anggaran yang digunakan dalam satu periode untuk pencapaian kinerja organisasi.

b) Cara Perhitungan

Jumlah anggaran yang digunakan dibagi jumlah anggaran keseluruhan dikali 100.

c) Analisa Pencapaian

Ribuan

NO	RINCIAN OUTPUT	PAGU	REALISASI	%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN				
1	Layanan BMN	8.143.680	7.889.510	96,88%
2	Layanan Manajemen Keuangan	1.560.000	1.552.640	99,53%
	TOTAL	9.703.680	9.442.149	97,30%

Tabel 13. Alokasi dan Realisasi Anggaran Tahun 2025

Capaian indikator direktif pimpinan berupa realisasi unit kerja menunjukkan kinerja yang sangat optimal. Dengan target indikator sebesar 96%, realisasi anggaran secara keseluruhan mencapai 97,30%, sehingga melampaui target yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan bahwa perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian anggaran telah berjalan secara efektif dan selaras dengan arahan pimpinan.



Secara rinci, realisasi anggaran pada kegiatan Layanan BMN mencapai 96,88% dari pagu yang dialokasikan, sementara realisasi anggaran pada kegiatan Layanan Manajemen Keuangan mencapai 99,53%. Tingginya tingkat realisasi pada kedua kegiatan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar program dan aktivitas yang direncanakan dapat dilaksanakan secara tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Capaian ini juga mengindikasikan adanya optimalisasi pemanfaatan anggaran tanpa mengabaikan prinsip efisiensi dan akuntabilitas.

d) Hal-hal yang mempengaruhi pencapaian target

- **Perencanaan yang Matang:** Penyusunan anggaran yang realistis dan berbasis kebutuhan.
- **Monitoring dan Evaluasi yang Efektif:** Pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan anggaran sehingga dapat diserap secara optimal.
- **Koordinasi yang Baik:** Sinergi antara berbagai unit dalam memastikan anggaran digunakan sesuai dengan peruntukannya.
- **Komitmen Pimpinan dan Tim Kerja:** Dedikasi dalam menjalankan program sesuai dengan alokasi yang telah direncanakan.

e) Permasalahan dalam pencapaian target

- 1) Adanya Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan APBN dan APBD TA 2025 yang berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan;
- 2) Menjaga efektivitas realisasi anggaran agar tetap berkualitas dan tidak hanya berorientasi pada penyerapan;
- 3) Menghindari penumpukan belanja pada akhir tahun anggaran untuk memastikan semua pengeluaran benar-benar sesuai kebutuhan.

f) Penyelesaian masalah dan Rencana Tindak Lanjut

- 1) Memperkuat sistem pengawasan agar realisasi anggaran tetap berorientasi pada output dan outcome, bukan sekadar penyerapan.
- 2) Mengoptimalkan digitalisasi dalam pengelolaan anggaran untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi.

- 
- 3) Meningkatkan analisis biaya-manfaat untuk memastikan bahwa setiap anggaran yang dibelanjakan memberikan manfaat maksimal.

Keberhasilan pencapaian indikator ini menunjukkan bahwa unit kerja mampu menjaga konsistensi pelaksanaan kegiatan meskipun terdapat dinamika kebijakan dan penyesuaian pelaksanaan anggaran. Dengan capaian realisasi yang melebihi target, indikator direktif pimpinan dapat dinilai tercapai dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja serta efektivitas dukungan manajemen dalam mencapai sasaran strategis organisasi.

C. SUMBER DAYA/ REALISASI ANGGARAN

Dalam penyusunan kegiatan Biro Keuangan dan BMN pada tahun 2025 telah menerapkan anggaran berbasis kinerja, dimana dalam proses penyusunnya telah melalui proses sebagai berikut:

1. Perencanaan kegiatan berdasarkan tugas dan fungsi organisasi yang telah ditetapkan;
2. Perencanaan kegiatan sudah mendukung untuk pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan;
3. Usulan kegiatan dan penganggaran sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Gambaran alokasi dan realisasi anggaran Biro Keuangan dan BMN tahun 2025 disajikan pada tabel di bawah ini:

Ribuan				
NO	RINCIAN OUTPUT	PAGU	REALISASI	%
	PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN			
1	Layanan BMN	8.143.680	7.889.510	96,88%
2	Layanan Manajemen Keuangan	1.560.000	1.552.640	99,53%
	TOTAL	9.703.680	9.442.149	97,30%

Tabel 13. Alokasi dan Realisasi Anggaran Tahun 2025

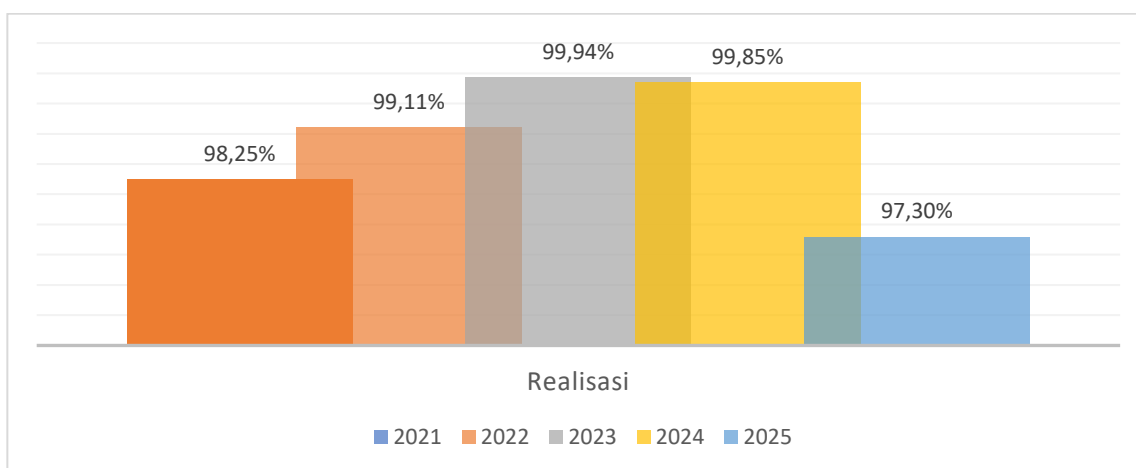
Sebagai gambaran realisasi tahun 2025 sebesar Rp.9.442.149.000,- (97,30%) realisasi tersebut sudah melampaui target 96% sebagaimana yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja. Biro Keuangan dan BMN juga sudah melakukan antisipasi dari setiap



pelaksanaan kegiatan, seperti identifikasi kegiatan yang tidak perlu dan tidak dapat dilaksanakan menjadi kunci dalam rangka peningkatan daya serap dan pelaksanaan kegiatan prioritas yang terlaksana secara optimal. Pencapaian realisasi anggaran tersebut dipengaruhi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Penguatan Sistem Perencanaan dan Pelaksanaan: Pemanfaatan sistem berbasis teknologi seperti SAKTI dan SPAN membantu dalam monitoring dan pelaksanaan anggaran.
- 2) Pendampingan dan Evaluasi: Pendampingan dari unit pembina, termasuk evaluasi berkala terhadap realisasi anggaran, mendorong satker untuk melaksanakan belanja secara tepat waktu.
- 3) Fleksibilitas Kebijakan: Penyesuaian regulasi yang lebih adaptif terhadap perubahan situasi ekonomi, seperti Automatic Adjustmen dan blokir perjadiin memungkinkan satker tetap dapat merealisasikan program prioritas.
- 4) Sinergi antar Instansi: Koordinasi yang baik antara pemerintah pusat dan daerah mendorong optimalisasi penggunaan anggaran.
- 5) Peningkatan Kapasitas Pengelola Anggaran: Memberikan pelatihan dan pendampingan kepada pengelola anggaran agar dapat melaksanakan program sesuai jadwal dan prosedur.

Realisasi anggaran sebesar 97,30% adalah pencapaian yang sangat baik dan mencerminkan pengelolaan keuangan yang efektif. Namun, satker perlu memastikan bahwa serapan anggaran ini tidak hanya memenuhi target administratif tetapi juga menghasilkan output dan outcome yang optimal. Dengan langkah-langkah strategis, kualitas belanja dapat terus ditingkatkan sehingga manfaatnya lebih dirasakan oleh masyarakat luas.



Grafik 6. Realisasi Biro Keuangan dan BMN



Berdasarkan tren realisasi anggaran pada periode Tahun 2021–2025, kinerja realisasi anggaran menunjukkan capaian yang sangat tinggi dan relatif konsisten. Pada Tahun 2021 realisasi anggaran mencapai 98,25%, kemudian meningkat pada Tahun 2022 sebesar 99,11%, mencapai puncaknya pada Tahun 2023 sebesar 99,94%, dan tetap terjaga pada Tahun 2024 dengan capaian 99,85%. Tingginya capaian realisasi pada Tahun 2022 hingga Tahun 2024 tersebut tidak terlepas dari adanya komponen pembayaran iuran Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (PBI JK) yang bersifat mandatory dan wajib disalurkan, sehingga secara struktural mendorong tingkat realisasi anggaran berada pada kisaran 99% secara konsisten.

Berbeda dengan periode sebelumnya, realisasi anggaran Tahun 2025 sebesar 97,30% merupakan capaian murni yang berasal dari pelaksanaan Program Dukungan Manajemen tanpa adanya komponen pembayaran iuran PBI JK. Secara perbandingan antar tahun, capaian realisasi Tahun 2025 memang lebih rendah dibandingkan dengan capaian Tahun 2021–2024. Namun demikian, capaian tersebut tetap mencerminkan kinerja yang sangat baik karena telah melampaui target indikator kinerja yang ditetapkan sebesar 96%, sekaligus menunjukkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan dukungan manajemen.

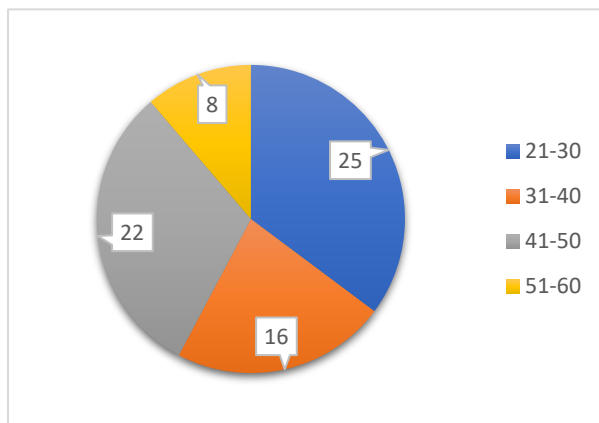
Selain itu, capaian realisasi Tahun 2025 dicapai dalam kondisi keterbatasan anggaran yang cukup signifikan, di mana sekitar 31% anggaran terdampak kebijakan efisiensi sebagaimana diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 pada awal Tahun Anggaran. Dalam situasi tersebut, unit kerja tetap mampu mengoptimalkan perencanaan, penjadwalan, dan pelaksanaan kegiatan, sehingga target kinerja lainnya tetap dapat dicapai. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas pengelolaan anggaran yang lebih selektif, efisien, dan berorientasi pada hasil, serta mencerminkan kemampuan organisasi dalam menjaga kinerja tetap optimal meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya.

1. Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai kinerjanya, Biro Keuangan dan BMN di antara di dukung oleh sumber daya manusia. Jumlah Pegawai Biro Keuangan dan BMN Sekretariat Jenderal sampai dengan tahun 2025 sebanyak 71 ASN terdiri dari PNS sebanyak 65 orang dan PPPK sebanyak 6 orang. Pengalaman dan stabilitas kerja PNS biasanya menjadi

keunggulan dalam mendukung fungsi unit kerja. Keberadaan PPPK dapat memberikan fleksibilitas tambahan, terutama jika memiliki keahlian khusus atau mendukung tugas-tugas spesifik. Berikut rincian dari beberapa komposisi pegawai Biro Keuangan dan BMN :

a. Komposisi SDM Biro Keuangan dan BMN Berdasarkan Usia

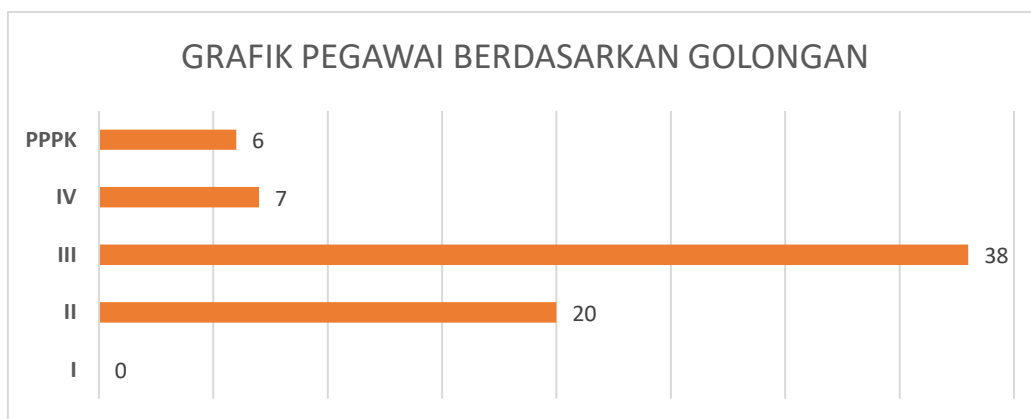


- **Pegawai Berusia 21–30 Tahun (35,21%):** Generasi muda mendominasi, hal ini memberikan potensi energi dan inovasi yang tinggi, tetapi mungkin memerlukan pembinaan lebih lanjut untuk menghadapi kompleksitas pekerjaan. Generasi muda

mendukung dinamika organisasi, terutama dalam mengadopsi teknologi dan ide-ide baru.

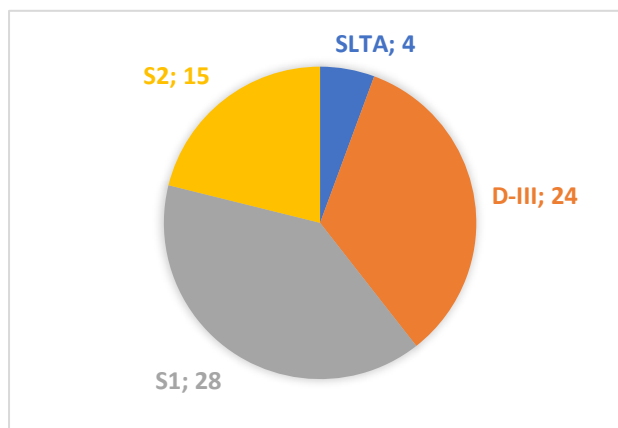
- **Usia 31–50 Tahun (53,52%):** Pegawai di rentang usia ini berada di tahap karier matang, cenderung memiliki pengalaman yang cukup untuk memimpin dan memberikan kontribusi signifikan pada organisasi serta menjadi penggerak utama karena memiliki kombinasi pengalaman dan kemampuan adaptasi.
- **Usia 51–60 Tahun (11,27%):** Kelompok ini mendekati masa pensiun. Mereka dapat memberikan kontribusi strategis melalui pengalaman yang luas serta berperan sebagai mentor dan pengambil keputusan strategis., tetapi perlu regenerasi untuk memastikan kesinambungan operasional.

b. Komposisi SDM Biro Keuangan dan BMN Berdasarkan Golongan



- **Pegawai di Golongan III (53,52%):** Sebagian besar pegawai berada di golongan III, yang biasanya mewakili staf dengan pengalaman menengah hingga senior. Ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki basis tenaga kerja dengan kapasitas yang cukup matang memberikan kekuatan operasional utama bagi organisasi.
- **Distribusi Golongan II (28,17%):** Pegawai di golongan II mewakili tenaga kerja yang relatif junior atau berada pada tahap awal karier. Mereka menjadi potensi untuk menjadi kader masa depan dengan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut dalam organisasi.
- **Golongan IV (9,86%):** Golongan IV terdiri dari pegawai senior yang biasanya menduduki posisi strategis atau manajerial. Meskipun jumlahnya lebih kecil, peran mereka krusial dalam pengambilan keputusan.
- **PPPK (8,45%):** peran PPPK sangat dibutuhkan dalam struktur organisasi saat ini karena mereka dapat memberikan kontribusi spesifik sesuai dengan tugas yang diberikan.

c. Komposisi SDM Biro Keuangan dan BMN Berdasarkan Pendidikan

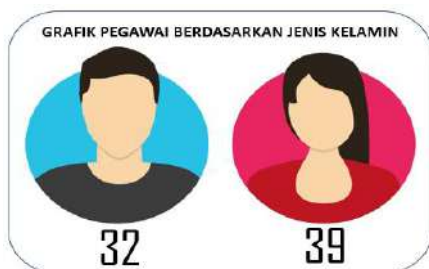


- **Pegawai Berpendidikan S1 (39,44%):** Sebagian besar pegawai memiliki gelar Sarjana (S1), menunjukkan bahwa tenaga kerja telah memiliki dasar pendidikan yang cukup untuk menjalankan tugas operasional dan manajerial.

- **Pegawai D3 (33,80%):** Pegawai dengan pendidikan Diploma III (D3) menjadi kelompok kedua terbesar, yang umumnya mendukung fungsi teknis dan administratif.
- **Pegawai Berpendidikan S2 (21,13%):** Sebagian pegawai telah memiliki gelar Magister (S2), yang biasanya menjadi dasar untuk posisi strategis atau kepemimpinan serta menunjukkan potensi intelektual yang baik untuk mendukung pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas yang kompleks
- **Pegawai Berpendidikan SLTA (5,63%):** pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA, bertugas pada fungsi operasional dasar atau administratif

non-teknis sehingga memerlukan pelatihan tambahan atau peningkatan kapasitas untuk mengimbangi kebutuhan organisasi.

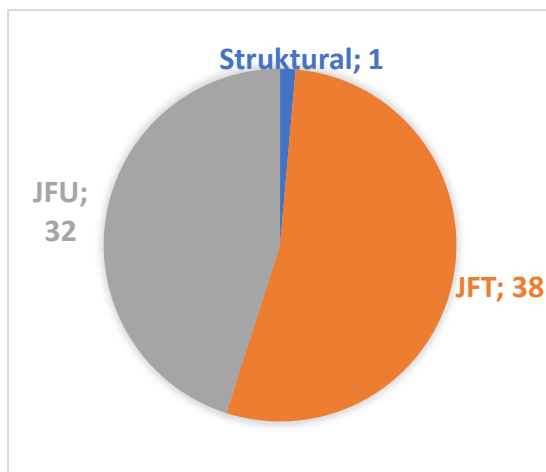
d. Komposisi SDM Biro Keuangan dan BMN Berdasarkan Jenis Kelamin



- Perbandingan 45,07% pria dan 54,93% wanita menunjukkan organisasi memiliki keseimbangan yang cukup baik antara gender, yang dapat meningkatkan keberagaman perspektif dalam pengambilan keputusan.

- Dengan mayoritas wanita, organisasi dapat menjadi contoh pemberdayaan perempuan di tempat kerja, khususnya di sektor birokrasi.

e. Komposisi SDM Biro Keuangan dan BMN Berdasarkan Jabatan



- **Pegawai di JFT (53,52%):** Sebagian besar pegawai memiliki jabatan fungsional tertentu (JFT), yang menunjukkan fokus organisasi pada spesialisasi tugas dan keahlian teknis. Dengan pelatihan dan sertifikasi bagi pegawai JFT dapat meningkatkan kontribusi terhadap organisasi.

- **Jabatan Pelaksana (45,07%):** Jabatan pelaksana menjadi kelompok kedua terbesar, yang mendukung tugas-tugas administratif dan operasional. Pegawai di jabatan pelaksana perlu didorong untuk meningkatkan kompetensi mereka agar dapat beralih ke jabatan fungsional atau struktural melalui program pelatihan atau beasiswa untuk mendorong pegawai pelaksana beralih ke JFT atau jabatan struktural sesuai kompetensi.

- **Jabatan Struktural (1,41%):** kecilnya proporsi menandakan bahwa organisasi memiliki sedikit posisi manajerial secara hierarkis, mungkin karena sifatnya lebih mengutamakan pelaksanaan teknis. Munculnya tantangan dalam pengambilan keputusan strategis dan koordinasi antar-unit mungkin timbul sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap kebutuhan

jabatan struktural untuk memastikan pengambilan keputusan strategis dapat dikelola dengan baik. Disamping itu perlu mempersiapkan kader potensial di jabatan fungsional dan pelaksana untuk mendukung regenerasi di jabatan struktural.

Selain dari segi jumlah pegawai, peningkatan kualitas SDM Biro Keuangan dan BMN menjadi fokus perhatian untuk terus ditingkatkan. Proses peningkatan kapasitas (*capacity building*) dan pembangunan karakter (*character building*) SDM menjadi hal yang mutlak dilakukan karena berkembang tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi adanya kepedulian dan kualitas SDM dalam menggerakkan organisasi. Dalam proses ini tentu dapat dilakukan dengan beragam cara, baik melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) berbasis kompetensi, tugas belajar, dan outbond atau pola permainan, yang kesemuanya itu untuk meningkatkan performa SDM organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Adapun proses peningkatan kapasitas pegawai dilakukan oleh Biro Keuangan dan BMN dengan cara lain yaitu :

1. Internalisasi nilai-nilai integritas, etika ASN, serta informasi lain yang diperlukan pegawai dalam implementasi berAKHLAK pegawai untuk membangun budaya kerja birokrasi yang lebih baik dan professional.



Gambar 6. Refreshment Internalisasi berAKHLAK pada Rakorstaf Bulanan

2. *Capacity Building* melalui *Workshop coaching* dan *team building* dalam peningkatan kapasitas pegawai, tidak hanya dalam kompetensi teknis tetapi juga dalam kolaborasi dan kepemimpinan.



Gambar 7. *Workshop Coaching and Team Building*

3. Mengirimkan pegawai untuk mengikuti Pelatihan dan Sertifikasi Peningkatan SDM dalam rangka Pengelolaan Keuangan, perbendaharaan, pengelolaan BMN, arsiparis dan sebagainya.



Gambar 8. Sertifikat peningkatan kompetensi terkait pengelolaan keuangan

4. Pembinaan pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Biro Keuangan dan BMN.



Gambar 9. Sertifikat seminar peran Arsiparis dalam meningkatkan akuntabilitas organisasi

Adapun strategi dalam peningkatan internal pegawai Biro Keuangan dan BMN antara lain sebagai berikut :

1. Pelatihan Teknis dan *Soft Skills*

- Fokus pada pengembangan keterampilan teknis seperti teknologi informasi, manajemen data dan sejenisnya
- Pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen perubahan.

2. Program Mentoring dan *Coaching*

- Mengikutsertakan pegawai melalui bimbingan individu atau kelompok untuk membantu pegawai memahami dan beradaptasi dengan perubahan.

3. Penggunaan Teknologi Pembelajaran

- Memanfaatkan *e-learning*, webinar, dan *platform* digital lainnya untuk menjangkau pegawai lebih luas

Peningkatan pegawai dalam rangka transformasi internal adalah investasi strategis untuk menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing. Dengan pendekatan yang terencana dan melibatkan seluruh komponen organisasi, transformasi



internal dapat terlaksana dengan baik, memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi dan seluruh pemangku kepentingan

2. Sumber Daya Anggaran

Seluruh Kegiatan Biro Keuangan dan BMN ini dibiayai dari DIPA Biro Keuangan dan BMN Nomor: SP DIPA-024.01.1.465921/2024 tanggal 2 Desember 2024 sebesar Rp.21.158.281.000,-. Namun dalam pelaksanaan sampai dengan semester 1 tahun 2025 terdapat Revisi DIPA khususnya pada unit kerja Biro Keuangan dan BMN, yaitu :

1. Revisi pertama pada tanggal 21 Februari 2024 yang tercantum dalam dokumen Revisi ke-1 DIPA Kantor Pusat Setjen yaitu penandaan Blokir/Efisiensi anggaran tindaklanjut atas Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 sebesar Rp.5.592.340.000,-
2. Revisi kedua pada tanggal 12 Maret 2025 yang tercantum dalam dokumen Revisi ke-2 DIPA Kantor Pusat Setjen yaitu pergeseran anggaran ke unit kerja Biro Komunikasi dan Informasi Publik untuk penyelenggaraan kegiatan Sosialisasi Masyarakat bersama mitra kerja sebesar Rp.2.927.200.000,-
3. Revisi ketiga pada tanggal 24 Juni 2025 yang tercantum dalam dokumen Revisi ke-7 DIPA Kantor Pusat Setjen yaitu pergeseran anggaran ke unit kerja Pusat Pembiayaan Kesehatan sebesar Rp.5.305.366.000,-
4. Revisi keempat pada tanggal 30 Juli 2025 yang tercantum dalam dokumen Revisi ke-9 DIPA Kantor Pusat Setjen yaitu penambahan anggaran untuk kegiatan manajemen risiko tingkat kementerian sebesar Rp.60.000.000,-
5. Revisi kelima pada tanggal 3 September 2025 yang tercantum dalam dokumen Revisi ke-10 DIPA Kantor Pusat Setjen yaitu penambahan anggaran untuk kegiatan penyelesaian masalah aset di lingkungan Kemenkes sebesar Rp.952.853.000,-
6. Revisi keenam pada tanggal 14 November 2025 yang tercantum dalam dokumen Revisi ke-15 DIPA Kantor Pusat Setjen yaitu penarikan tagging blokir Inpres No 1Th 2025 oleh Kemenkeu sebesar Rp.4.234.918.000,-

3. Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Ketersediaan Sarana dan prasarana mempunyai peranan penting dalam kaitan pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan fungsi satuan organisasi. Berkenaan dengan hal tersebut, dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi satker, Biro Keuangan dan

BMN terus berupaya untuk melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana kantor.

Berdasarkan Neraca Barang Milik Negara (BMN) Tahun Anggaran 2025, tampak bahwa sumber daya sarana dan prasarana di Biro Keuangan dan BMN adalah sebagai berikut :

AKUN NERACA		JUMLAH
KODE	URAIAN	
131111	Tanah	24,414,375,000
132111	Peralatan dan Mesin	13,501,111,292
133111	Gedung dan Bangunan	2,703,262,000
134111	Jalan dan Jembatan	5,568,420,000
135121	Aset Tetap Lainnya	213,525,000
137111	Akumulasi Penyusutan Peralatan dan Mesin	(10,997,420,682)
137211	Akumulasi Penyusutan Gedung dan Bangunan	(557,705,811)
137311	Akumulasi Penyusutan Jalan dan Jembatan	(2,505,789,000)
162151	Software	3,046,112,405
166112	Aset Tetap yang tidak digunakan dalam operasi pemerintahan	1,211,346,000
169122	Akumulasi Penyusutan Aset Tetap yang Tidak Digunakan dalam Operasi Pemerintahan	(1,211,346,000)
169315	Akumulasi Amortisasi Software	(2,999,554,905)
J U M L A H		32,386,335,299

Tabel 14. Barang Milik Negara yang menjadi Aset Biro Keuangan dan BMN

D. ANALISA ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

NO	RINCIAN OUTPUT	INDIKATOR KINERJA	TARGET	CAPAIAN	%	RKAKL						Efisiensi %
						Volume Rincian Output			Anggaran (Ribuan Rupiah)			
						Target	Capaian	%	Alokasi	Realisasi	%	
1	Layanan Manajemen Keuangan	1) Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan	Indeks 4 (WTP)	Indeks 4 (WTP)	100%	27 Dokumen Laporan	27 Dokumen Laporan	100%	1.560.000	1.552.640	99,53%	0,47%
		2) Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan	93	xxx	xxx							
2	Layanan BMN	1) Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan	3,55	3,80	107%	17 Layanan	17 Layanan	100%	8.143.680	7.889.510	96,88%	3,12%
Total								100.00%	9.703.680	9.442.149	97.30%	2.70%

Tabel 15. Sandingan Target Dan Capaian Indikator Kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025

Pencapaian target indikator kinerja pada Perjanjian Kinerja Biro Keuangan dan BMN tahun 2025 dengan hasil capaian sesuai tabel di atas di dukung dengan anggaran yg tersedia, SDM serta kesiapan sarana dan prasarana pendukung yang memadai. Penjabaran tentang sumber daya di atas dapat disimpulkan bahwa efisiensi penggunaan sumber daya terhadap pencapaian indikator baik, hal itu tergambar dari:

1. Hasil realisasi anggaran sebesar 97,30%
2. Hasil realisasi volume rincian output sebesar 100%
3. Nilai efisiensi dari capaian output atas realisasi anggaran adalah sebesar 2,70%

- 
4. Distribusi PNS di Biro Keuangan dan BMN berdasarkan tingkat Pendidikan dan usia PNS didapatkan bahwa adanya distribusi merata pada tingkat pendidikan D.III – S.2 dan usia

Dengan realisasi anggaran sebesar 97,30%, organisasi mampu mencapai output sebesar 100%. Ini menunjukkan bahwa sumber daya yang dialokasikan telah digunakan secara efektif untuk menghasilkan nilai tambah yang signifikan. Efisiensi 2,70% menunjukkan bahwa organisasi mampu memanfaatkan anggaran dengan cara yang hemat tanpa mengorbankan kualitas atau kuantitas output. Meskipun hampir seluruh anggaran telah digunakan, kelebihan output yang dihasilkan menandakan bahwa fokus organisasi tidak hanya pada pengeluaran, tetapi juga pada hasil nyata yang dicapai. Faktor pendukung efisiensi:

- 1) Perencanaan yang Matang**

Realisasi anggaran yang mendekati 100% menunjukkan perencanaan dan pelaksanaan anggaran yang baik.

- 2) Pengendalian Internal yang Efektif**

Pengawasan terhadap pelaksanaan anggaran dan program tampaknya berjalan dengan baik sehingga mencegah pemborosan.

- 3) Produktivitas Tinggi**

Tingginya realisasi output menunjukkan bahwa SDM, alat, dan sumber daya lainnya dimanfaatkan secara maksimal.

Dari hasil realisasi anggaran dan realisasi volume rincian output didapatkan nilai efisiensi positif sebesar 2,70% efisiensi tersebut juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan pelaksanaan kegiatan dengan dinamika kebijakan dan keterbatasan anggaran, tanpa mengurangi kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Pengelolaan anggaran yang berorientasi pada hasil memungkinkan setiap rupiah anggaran dimanfaatkan secara lebih efektif untuk mendukung pencapaian sasaran kinerja, sekaligus meminimalkan pemborosan dan inefisiensi dalam pelaksanaan kegiatan.

Selain dari aspek keuangan, efisiensi pemanfaatan sumber daya juga didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang relatif seimbang. Distribusi Pegawai di Biro Keuangan dan BMN menunjukkan komposisi yang merata baik dari sisi tingkat pendidikan, mulai dari D.III hingga S.2, maupun dari sisi usia. Komposisi



tersebut memungkinkan adanya sinergi antara pengalaman kerja dan kapasitas teknis, serta mendukung pembagian tugas yang proporsional sesuai kompetensi. Dengan dukungan sumber daya manusia yang memadai dan terkelola dengan baik, pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dapat berjalan lebih efektif dan efisien, sehingga capaian kinerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan.



BAB IV

KESIMPULAN DAN TINDAK LANJUT

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengukuran dan analisis kinerja yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025 secara umum menunjukkan capaian yang baik dan selaras dengan sasaran serta indikator kinerja yang telah ditetapkan. Meskipun Tahun 2025 merupakan periode transisi perencanaan strategis serta dihadapkan pada kebijakan efisiensi anggaran, pelaksanaan program dan kegiatan tetap dapat berjalan secara efektif melalui optimalisasi sumber daya yang tersedia.

Capaian kinerja pada Tahun 2025 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja, baik yang mengacu pada indikator lama maupun indikator baru sesuai Perjanjian Kinerja revisi dan Renstra Tahun 2025–2029, dapat dicapai bahkan melampaui target yang ditetapkan. Capaian tersebut menjadi indikator awal yang positif serta menunjukkan fondasi kinerja yang kuat dalam mengawali pelaksanaan Rencana Strategis Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025–2029, sekaligus mencerminkan kesiapan organisasi dalam mengimplementasikan arah kebijakan dan sasaran strategis pada periode perencanaan baru.

Selain itu, hasil evaluasi kinerja menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran, pelaksanaan kegiatan dukungan manajemen, serta tata kelola BMN telah dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Berbagai permasalahan dan kendala yang masih dihadapi telah diidentifikasi secara sistematis dan menjadi bahan perbaikan berkelanjutan guna mendukung pencapaian target kinerja pada tahun-tahun berikutnya.

Dengan demikian, secara keseluruhan kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025 dapat dinilai berada pada jalur yang tepat (*on track*) dalam mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi serta menjadi awal yang baik bagi pencapaian target-target kinerja dalam Renstra Tahun 2025–2029, sekaligus memberikan landasan yang kuat bagi peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan.



B. TINDAK LANJUT

Sebagai tindak lanjut atas hasil pengukuran dan evaluasi kinerja Biro Keuangan dan BMN Tahun 2025, akan dilakukan serangkaian upaya perbaikan dan penguatan kinerja secara berkelanjutan guna mempertahankan capaian yang telah diraih serta meningkatkan kualitas pelaksanaan program dan kegiatan pada periode berikutnya. Tindak lanjut ini disusun berdasarkan identifikasi permasalahan, tantangan, dan area perbaikan yang masih dihadapi dalam pengelolaan keuangan dan Barang Milik Negara.

Upaya tindak lanjut difokuskan pada penguatan perencanaan dan penganggaran agar semakin selaras dengan sasaran strategis Renstra Tahun 2025–2029, peningkatan kualitas pelaksanaan dan pengendalian kegiatan, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Selain itu, akan dilakukan penguatan sistem pengendalian internal, penataan administrasi dan penatausahaan keuangan serta BMN, dan peningkatan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah diuraikan pada BAB III, tindak lanjut yang akan dilaksanakan meliputi :

1. Indikator Opini Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan
 - a. Membangun kesepahaman, Langkah pertama untuk mengarahkan staf agar lebih fokus pada tujuan pencapaian target organisasi adalah membangun kesepahaman terhadap hal-hal yang menjadi tujuan organisasi. Dengan adanya kesepahaman pengetahuan dan persepsi terhadap tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai akan memudahkan dalam mendorong semangat dan motivasi staf untuk fokus pada target sasaran yang ingin dicapai berdasarkan tupoksinya masing-masing.
 - b. Mengembangkan profesionalitas, dalam rangka menggiring anggota, staf atau karyawan, maka langkah kedua yang harus dilakukan adalah mengembangkan profesionalitas karyawan dalam memberikan pelayanan atau dalam menjalankan tugas sesuai dengan kompetensi dan keahlian menurut profesi masing-masing. Orang yang bekerja sesuai kompetensi profesi akan jauh lebih fokus bekerja dibanding yang bekerja serabutan.
 - c. Membangun kekuatan Tim, Langkah ketiga yang menentukan dalam mengarahkan anggota, staf atau karyawan adalah membangun kekuatan tim



kerja. Tim kerja yang handal harus mampu diciptakan dan dikembangkan sedemikian hingga agar rasa kebersamaan, kekeluargaan, sportifitas dan soliditas dalam sebuah organisasi agar para anggota , staf atau karyawan dapat bekerja sama sesuai dengan peran masing-masing dengan berfokus pada pencapaian target (goal) dari sebuah organisasi.

- d. Meningkatkan kesejahteraan, Langkah ke empat yang sangat menentukan agar anggota, staf atau karyawan tetap fokus dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan berupaya meningkatkan kesejahteraan mereka. Salah satu kelemahan dari organisasi yaitu kadang mengabaikan aspek kesejahteraan anggota, staf atau karyawannya dengan mengatakan bahwa, "andakan telah di gaji untuk itu, seharusnya memang seperti itu karena memang tugas anda". Padahal mungkin saja beberapa potensi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan atau meningkatkan kesejahteraan mereka. Lebih ironis lagi jika terjadi ketimpangan sosial dimana yang bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh serta fokus terhadap pelaksanaan tugasnya tidak mendapatkan apresiasi sesuai dengan kinerjanya.
- e. *Motivating* (pendorongan), Merupakan proses kegiatan yang harus dilakukan untuk membina dan mendorong semangat dan kerelaan kerja para pegawai. *Motivating* mencakup segi-segi perangsang baik yang bersifat rohaniah seperti kenaikan pangkat, pendidikan dan pengembangan karier, pemberian cuti dan sebagainya maupun yang bersifat jasmaniah seperti sistem upah yang menggairahkan pemberian tunjangan, penyediaan fasilitas yang lengkap dan sebagainya.
- f. *Controlling* (pengendalian), Merupakan rangkaian kegiatan yang harus dilakukan untuk mengadakan pengawasan, penyempurnaan dan penilaian sehingga dapat mencapai tujuan seperti yang direncanakan. *Controlling* sangat penting untuk mengetahui sampai di mana pekerjaan sudah dilaksanakan sehingga dapat dilakukan evaluasi, penentuan tindakan korektif ataupun tindak lanjut, sehingga pengembangan dapat ditingkatkan pelaksanaannya



2. Indikator Nilai Indeks Pengelolaan Aset (IPA) Kementerian Kesehatan

- a. Mendorong percepatan penyelesaian BMN rusak berat melalui pendampingan teknis, penetapan target penyelesaian, dan monitoring berkala
- b. Menyusun dan melaksanakan rencana penyelesaian aset bermasalah secara bertahap melalui pendekatan administratif, hukum, dan/atau kerja sama dengan instansi terkait, serta memperkuat pengamanan fisik, administrasi, dan hukum atas aset tanah dan bangunan
- c. Peningkatan kualitas tata kelola dan pengendalian pengelolaan aset, melalui penguatan koordinasi, pembinaan satuan kerja, serta pemanfaatan sistem informasi BMN untuk monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan.

3. Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kementerian Kesehatan

- a. Melakukan penyempurnaan perencanaan anggaran dan penjadwalan kegiatan sejak awal Tahun Anggaran agar lebih realistis, terukur, dan selaras dengan target IKPA.
- b. Memperkuat pengendalian revisi DIPA dan deviasi Halaman III DIPA melalui perencanaan penarikan dana yang lebih disiplin serta pembatasan perubahan yang tidak bersifat strategis atau mendesak.
- c. Meningkatkan monitoring dan evaluasi penyerapan anggaran secara berkala untuk mendeteksi potensi penurunan kinerja IKPA sejak dini dan melakukan langkah korektif secara cepat.
- d. Mendorong percepatan pelaksanaan kegiatan dan pengadaan barang/jasa pada semester awal Tahun Anggaran guna menjaga keseimbangan penyerapan anggaran sepanjang tahun.
- e. Memperkuat koordinasi antara unit perencanaan, unit pelaksana kegiatan, dan unit keuangan dalam rangka menjaga konsistensi antara rencana, pelaksanaan, dan pelaporan anggaran.
- f. Meningkatkan kapasitas dan pemahaman satuan kerja terkait komponen penilaian IKPA melalui sosialisasi, pendampingan teknis, dan pembinaan berkelanjutan.

- 
- g. Mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi pengelolaan keuangan untuk mendukung pemantauan kinerja anggaran yang lebih akurat, tepat waktu, dan berbasis data.

4. Realisasi Anggaran Unit kerja (Indikator Direktif Pimpinan)

- a. Memperkuat sistem pengawasan agar realisasi anggaran tetap berorientasi pada output dan outcome, bukan sekadar penyerapan.
- b. Mengoptimalkan digitalisasi dalam pengelolaan anggaran untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi.
- c. Meningkatkan analisis biaya-manfaat untuk memastikan bahwa setiap anggaran yang dibelanjakan memberikan manfaat maksimal.

Sebagai penutup, hasil kesimpulan dan tindak lanjut yang telah dirumuskan dalam bab ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam memperkuat pelaksanaan manajemen kinerja Biro Keuangan dan BMN pada periode selanjutnya. Capaian kinerja yang telah diraih pada Tahun 2025, sekaligus tantangan dan permasalahan yang masih dihadapi, menjadi bahan evaluasi penting untuk mendorong perbaikan yang berkelanjutan.

Pelaksanaan tindak lanjut secara konsisten dan terukur diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan serta Barang Milik Negara, memperkuat akuntabilitas kinerja, dan mendukung pencapaian sasaran strategis sesuai dengan arah kebijakan dan target yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Tahun 2025–2029. Dengan komitmen dan sinergi seluruh pemangku kepentingan, Biro Keuangan dan BMN diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kinerja dan kontribusinya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

