

Nama : Ni Putu Lasmini S.

NPM : 2512120056

Kelas : ZAKI

1. Konsep Balanced Scorecard pada organisasi sektor publik, khususnya Pemerintah daerah, memiliki prospek yang baik karena dapat membantu organisasi mengukur kinerja tidak hanya dari aspek keuangan tetapi juga nonkeuangan. Balanced Scorecard mencakup empat perspektif utama, yaitu keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Dengan konsep ini, Pemerintah daerah dapat menilai efektivitas pelayanan publik, efisiensi operasional, serta kualitas sumber daya manusia secara lebih menyeluruh.

Namun, penerapannya juga menghadapi beberapa permasalahan, seperti keterbatasan sumber daya manusia, kesulitan menentukan indikator yang tepat, kurangnya data yang akurat, serta resistensi pegawai terhadap perubahan sistem pengukurannya.

Selain itu, sektor publik memiliki tujuan pelayanan masyarakat yang lebih kompleks di banding organisasi bisnis sehingga pengukurannya sering kali bersifat subjektif.

(Referensi : Gurendrawati, dkk. Akuntansi Sektor Publik Bab 12, hal 179)

2. Key Success Factor pada organisasi pemerintah daerah adalah faktor-faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pelayanan publik. Berdasarkan materi Pengukuran kinerja sektor publik, beberapa faktor keberhasilan tersebut dapat berupa kualitas pelayanan, efisiensi pengelolaan anggaran, kepuasan masyarakat, transparansi, dan efektivitas program kerja. Adapun contoh key performance indicator

- Tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan publik
- Ketepatan waktu pelayanan administrasi
- Persentase realisasi anggaran
- Jumlah keluhan masyarakat yang terselesaikan

(Referensi: Gurendrawati, dkk. Akuntansi Sektor Publik Bab 12, hal 178-180)

3. Sistem manajemen kompensasi yang dapat mendorong kinerja unit kerja pemerintah dapat dilakukan dengan menghubungkan pemberian penghargaan (reward) dengan pencapaian indikator kinerja. Unit kerja yang mencapai target dapat diberikan insentif, penghargaan, tambahan anggaran program, atau kesempatan pengembangan SDM. Sebaliknya, unit kerja dengan kinerja rendah dapat diberikan pembinaan, evaluasi, dan pengawasan lebih ketat.

Sistem kompensasi juga harus didasarkan pada prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keadilan agar pegawai termotivasi meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pengukuran kinerja yang jelas dan relevan akan membantu organisasi menilai keberhasilan program secara objektif.

(Referensi: Gurudrawati, dkk. Akuntansi Sektor Publik Bab 12, hal 177-180)

4. Strategi implementasi pengukuran kinerja Value for Money dapat dilakukan dengan memperhatikan tiga aspek utama, yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. Strategi meliputi:

- Menentukan indikator kinerja yang jelas dan terukur.
- Melakukan pengawasan terhadap penggunaan anggaran agar hemat dan tepat sasaran.
- Membandingkan hasil program dg target yang telah ditetapkan.
- Melakukan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan program.

Menggunakan hasil analisis laporan keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Dengan strategi tersebut, organisasi sektor publik dapat memastikan bahwa dana publik digunakan secara optimal untuk meningkatkan pelayanan masyarakat.

(Referensi: Gurudrawati, dkk. Akuntansi Sektor Publik Bab 12, hal 183-184)

5. Faktor-faktor yg harus diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja antara lain:

- Indikator harus jelas dan mudah dipahami.
- Dapat diukur secara objektif.
- Relevan dg tujuan organisasi.
- Mencerminkan kualitas pelayanan publik.
- Memiliki data pendukung yg tersedia dan akurat.
- Dapat digunakan untuk evaluasi dan pengambilan keputusan.

Selain itu, indikator kinerja juga harus memperhatikan kualitas masyarakat.

No. _____

Date: _____

efisiensi proses kerja, dan dampak sosial dari program pemerintah agar pengukuran kinerja lebih efektif.

(Referensi: Gurendrawati, dkk. Akuntansi Sektor Publik Bab 12, hal 177-180)