

Nama : Adi Guna Among

Kelas : 2 AKI

Matakul : Akuntansi Public

Sual Kelompok 1

1. Diskusikan prospek dan permasalahan dalam pengaplikasian konsep Balanced Scorecard pada organisasi Sektor public khususnya pada pemerintah daerah!
2. Analisislah Key succes faktor pada organisasi pemerintah daerah, setelah itu tentukan Key Performance Indikatornya!
3. Diskusikan bagaimana cara menciptakan sistem manajemen kompensasi yg dapat mendorong kinerja unit kerja pemerintah!
4. Jelaskan strategi implementasi pengukuran kinerja value for money!
5. Jelaskan faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja!

Jawaban :

1. Prospek dan permasalahan konsep Balanced scorecard (BSC) dipenda.
 - Prospek (peluang) : BSC memperluas penilaian kinerja pemda ke aspek non-finansial (kepuasan public, efisiensi birokrasi, dan pertumbuhan SPM). Hal ini membantu menggeser fokus Aparatur dari sekadar menghabiskan anggaran (budget-driven) menjadi berorientasi pada hasil nyata pelayanan.
 - Permasalahan : berbeda dengan sektor swasta yg mengejar profit, hubungan sebab-akibat antara prospektif dipenda sering kali blab. Selain itu kultur birokrasi yg kaku membuat visi strategis kepada daerah sulit diturunkan secara konkrit menjadi indikator teknis di tingkat dinas.
2. Analisis Key Success Faktor (SSF) dan Key Performance Indikator (KPI) pemda.
 - SSF (faktor sukses utama) : merupakan area krusial yg menentukan keberhasilan pemda, seperti transparansi, tata kelola keuangan, kecepatan pelayanan administrasi dan karakteristik pengakuan Kemiskinan.
 - KPI (indikator kinerja kunci) alat ukur kuantitatif untuk menilai keberhasilan SSF tersebut. Contohnya :
 - SSF keuangan : diukur dengan capaian opm, WTP dan BPK dan presentase penyerapan anggaran
 - SSF pelayanan : diukur dengan skor indeks kepuasan masyarakat (IKM) dan durasi waktu penyelesaian izin

3. Sistem Manajemen Kompetensi untuk Mendorong Kinerja

- Penerapan Merit Sistem: Kompensasi harus didasarkan pada capaian kinerja Bill pegawai, bukan lagi sekedar melihat senioritas, pangkat atau golongan.
- Konaksi dengan output SKPD: tunjangan kinerja daerah (tukin) wajib dikaitkan langsung dengan realisasi fisik program kerja, jika target unik kerja tidak dicapai kompensasi variable pegawai. Pegawai dipotong secara proporsional.
- Kendali Fiskal: porsi anggaran untuk kompensasi harus dikendalikan agar tidak mendominasi APBD dan mengorbankan porsi belanja modal untuk kepentingan masyarakat.

4. Strategi Implementasi pengukuran Kinerja Value for Money (VFM)

Pengukuran kinerja dilakukan dipanjang rantai; nilai organisasi menggunakan tiga elemen utama:

1. Ekonomis (input) meminimalkan biaya perolehan sumberdaya (dana, barang, SDM) tanpa menurunkan kualitas yg diharapkan.
2. Efisiensi (input ke output): memaksimalkan hasil kerja (output) dengan menggunakan Model kerja yg minimal melalui penerapan Analisis standar biaya
3. Efektivitas (output ke outcome): memastikan hasil langsung Program kerja (output) memberikan dampak nyata jangka panjang (outcome) dalam ~~penyelesaian~~ menyelesaikan masalah masyarakat.

5. Faktor yg harus diperhatikan dalam menentukan Indikator kinerja

- Keselarasan startesis (Alignment): Indikator kinerja harus diturunkan langsung dari dokument perencanaan resmi daerah, seperti RPJMD dan Rencana SKPD
- Keterukuran (measurable): harus bersifat objektif, memiliki definisi, operasional yg jelas, dan menggunakan formula perhitungan yg valid agar terhindar dari bias politik.
- Keseimbangan Biaya (Cost-Benefit): Biaya dan sumber daya yg dikeluarkan untuk mengumpulkan data indikator tidak boleh lebih besar dari pada nilai manfaat informasi yg dihasilkan.