

NAMA : INDRI WIDYA ASTUTI
NPM : 2512120020
PRODI : AKUNTANSI
MATA KULIAH : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
DOSEN PENGAMPU : BIEKA RAMADHANILYAH, SE., M. DEK., CPA
HARI / TANGGAL : Kamis, 13 Mei 2026

Kelompok 1 : Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Sumber : Indra Bastian, Akuntansi Sektor Publik, Erlangga, 2010.

Soal

1. Diskusikan prospek dan permasalahan dalam pengaplikasian konsep *Balanced Scorecard* pada organisasi sektor publik, khususnya pada pemerintah daerah!
2. Analisislah *key success factor* pada organisasi pemerintah daerah, setelah itu tentukan *key performance indicator*-nya!
3. Diskusikanlah bagaimanakah menciptakan sistem manajemen kompensasi yang 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!

Jawab :

1. *Balanced Scorecard* merupakan suatu sistem manajemen strategis yang digunakan untuk menerjemahkan visi, misi, dan strategi organisasi ke dalam seperangkat ukuran kinerja yang komprehensif, baik finansial maupun nonfinansial. Dalam organisasi sektor publik, pengukuran kinerja tidak hanya berorientasi pada aspek keuangan, tetapi juga pada kualitas pelayanan publik dan kekuasaan masyarakat.

Penerapan *Balanced Scorecard* pada pemerintah daerah memiliki prospek yang cukup baik karena dapat membantu organisasi pemerintah dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja. Melalui *Balanced Scorecard*, pemerintah daerah dapat menyelaraskan tujuan strategis dengan program kerja, meningkatkan akuntabilitas publik, serta memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, *Balanced Scorecard* juga dapat digunakan sebagai alat evaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Namun demikian, penerapan *Balanced Scorecard* dalam organisasi sektor publik masih menghadapi berbagai permasalahan. Permasalahan tersebut antara lain keterbatasan sumber.

daya manusia yang memahami konsep pengukuran kinerja, kesulitan dalam menentukan indikator kinerja nonkeuangan, lemahnya sistem informasi manajemen, serta adanya resistensi pegawai terhadap perubahan sistem manajemen organisasi. Selain itu, kurangnya komitmen pimpinan juga menjadi faktor penghambat implementasi Balanced scorecard pada pemerintah daerah.

Dengan demikian, keberhasilan penerapan Balanced scorecard dalam organisasi sektor publik memerlukan dukungan sumber daya manusia yang kompeten, sistem informasi yang memadai, serta komitmen organisasi yang kuat dalam meningkatkan akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik.

2. Key Succes Factor (KSF) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Pada pemerintah daerah, KSF meliputi kualitas pelayanan publik, transparansi keuangan, profesionalisme aparatur, dan efektivitas pengelolaan anggaran.

Untuk mengukur keberhasilan faktor-faktor tersebut diperlukan adanya key performance indicator (KPI). KPI merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai tingkat pencapaian kinerja organisasi.

Contoh KPI pada organisasi pemerintah daerah adalah sebagai berikut:

Key Succes Factor	Key Performance Indicator
Kualitas pelayanan publik	Tingkat kepuasan masyarakat
Transparansi keuangan	Opini audit badan pemeriksa keuangan
Profesionalisme aparatur	Tingkat disiplin dan pelatihan pegawai
Efektivitas anggaran	Persentase realisasi anggaran
Pemanfaatan teknologi informasi	Jumlah layanan berbasis digital
Partisipasi masyarakat	Jumlah aspirasi masyarakat yang ditindak lanjuti

3. Sistem manajemen kompensasi dalam sektor publik harus dirancang untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai pemberian imbalan, tetapi juga sebagai instrumen motivasi dalam meningkatkan produktivitas aparatur pemerintah.

Sistem kompensasi harus berbasis kinerja, adil, dan transparan. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara objektif dan berkala.

Pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi dapat meningkatkan motivasi,

disiplin, dan produktivitas kerja. Sistem kompensasi yang baik juga membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik.

- A. Konsep value for money merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang menekankan pada prinsip ekonomi, efisiensi, dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya publik.

Strategi implementasi pengukuran kinerja value for money dapat dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu:

- Menerapkan tujuan dan sasaran organisasi secara jelas.
- Menyusun indikator kinerja yang terukur.
- Menerapkan sistem anggaran berbasis kinerja.
- Melakukan pengawasan dan evaluasi program secara berkala.
- Mengembangkan sistem informasi manajemen yang mendukung pengukuran kinerja.
- Melaksanakan audit kinerja untuk menilai tingkat ekonomi, efisiensi, dan efektivitas organisasi.

Penerapan value for money bertujuan agar penggunaan anggaran lebih optimal dan memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat.

5. Indikator kinerja harus relevan dengan tujuan organisasi dan dapat digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan program. Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja antara lain:

- Relevansi, yaitu indikator harus sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi.
- Kejelasan, yaitu indikator harus mudah dipahami oleh pihak yang berkepentingan.
- Measurable, yaitu indikator harus dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif.
- Objektivitas, yaitu indikator harus didasarkan pada data yang valid dan dapat dipercaya.
- Konsistensi, yaitu indikator dapat digunakan secara berkelanjutan dalam proses evaluasi.
- Efisien, yaitu biaya pengumpulan data indikator tidak melebihi manfaat yang diperoleh.
- Berorientasi hasil (outcome oriented), yaitu indikator harus mampu menunjukkan hasil atau manfaat dari suatu program.
- Dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen.

Indikator kinerja yang baik membantu organisasi sektor publik meningkatkan akuntabilitasnya dan efektivitas kinerja.