

Nama: Farzal Akbar Saputra

Kelas: 2AKL

Matakul: Akuntansi publik.

Seri Kelompok 1.

Perintah 1

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. Diskusikan bagaimanakah menaptakan 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!

Jawaban:

1. Prospek dan Permasalahan konsep Balanced Scorecard (BSC) di penda.
 - Prospek (Peluang): BSC Memperluas penilaian kinerja penda ke aspek non-finansial (kepuasan publik, efisiensi birokrasi, dan Pertumbuhan SPM). Hal ini membantu menggeser fokus aparatur dari sekunder menhabiskan anggaran (budget-driven) menjadi berorientasi pada hasil nyata pelayanan (outcome-driven)
 - Permasalahan: Berbeda dengan sektor swasta yang mengejar profit, hubungan sebab-akibat antara perspektif di penda sering kali bias. Selain itu kultur birokrasi yang kaku membuat visi Strategis kepada daerah sulit di turunkan secara konkrit menjadi Indikator teknis di tingkat dinas.
2. Analisis Key Success Factor (CSF) dan Key Performance Indicator (KPI) Penda
 - CSF (Faktor sukses utama): Merupakan area krusial yang menentukan keberhasilan penda, seperti transparansi tata kelola keuangan, Kecepatan pelayanan administrasi, dan efektivitas pengentasan kemiskinan
 - KPI (Indikator kinerja kunci) alat ukur kuantitatif untuk menilai keberhasilan CSF tersebut. Contohnya:
 - CSF Keuangan: Diukur dengan Capaian opini WTP dari BPK dan Persentase penyerapan anggaran
 - CSF Pelayanan: Diukur dengan Selcor Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan durasinya waktu pelayanan Pengesahan Izin.

3. Sistem Manajemen Kompensasi untuk mendorong kinerja
- Penerapan Merit System : Kompensasi harus di dasarkan pada capaian kinerja diri pegawai, bukan lagi sekadar melihat senioritas pangkat atau golongan
 - Koneksi dengan output SKPD : Tunjangan kinerja daerah (tuken) wajib di kaitkan langsung dengan realisasi Fisik Program Kerja. Jika target unit kerja tidak di capai kompensasi variable pegawai, pegawai di potong secara proporsional
 - Kendali Fisikal : Porsi anggaran untuk kompensasi harus di kendalikan agar tidak mendominasi APBD dan Mengorbankan Porsi belanja modal untuk kepentingan masyarakat

4. Strategi Implementasi pengukuran kinerja value for money (VFM)
- Pengukuran kinerja di lakukan di sepanjang rantai nilai organisasi menggunakan tiga elemen utama:
- yang pertama : Ekonomis (Input) meminimalkan biaya perolehan sumber daya (barang, SDM) tanpa Menurunkan kualitas yang di syaratkan (misal: lewat sistem e-procurement)
 - ke 2 : Efisiensi (Input ke output) : Memaksimalkan hasil kerja (output) dengan menggunakan modal kerja yang minimal melalui penerapan Analisis standar biaya
 - ke 3 : Efektivitas (output ke Outcome) : Memastikan hasil (langsung program kerja (output) memberikan dampak nyata jangka panjang (outcome) dalam menyelesaikan masalah di masyarakat

5. Faktor yang harus di perhatikan dalam menentukan Indikator kinerja
- Keselarasan Strategis (Alignment) : Indikator kinerja harus di turunkan langsung dari dokumen perencanaan resmi daerah, seperti RPJMD dan Renstra SKPD
 - Keterukuran (Measurable) : harus bersifat objektif, memiliki definisi operasional yang jelas, dan menggunakan formula perhitungan yang valid agar terhindar dari bias politis
 - Keseimbangan Biaya (Cost-Benefit) : Biaya dan sumber daya yang di keluarkan untuk mengumpulkan data indikator tidak boleh lebih besar dari pada nilai manfaat (informasi) yang di hasilkan