

NAMA : DENISA AZZARAH AULIA
KELAS : 2AK1
NPM : 2512120029
MK : AKUNTANSI PUBLIK

LATIHAN MATERI : PENGUKURAN KINERJA SEKTOR PUBLIK (kelompok 1)

1. Diskusikan prospek dan permasalahan dalam pengaplikasian konsep Balanced Scorecard pada organisasi Sektor publik, khususnya pada pemerintah daerah!

Jawab : Berdasarkan pemikiran prof. Dr. Abdul Halim, terutama dalam karya-karyanya terkait Akuntansi sektor publik dan Akuntansi keuangan daerah, Penerapan Balanced Scorecard (BSC) diorganisasi publik, khususnya pemerintah daerah, memiliki potensi besar untuk meningkatkan transparansi dan efektivitas kinerja. Namun, implementasinya menghadapi tantangan struktural dan kultural yang signifikan.

Menurut konteks pemikiran Abdul Halim :

Prospek Penerapan Balanced Scorecard di Pemerintah Daerah

1. Pergeseran fokus ke kepuasan masyarakat :
BSC memungulkan pemerintah daerah untuk tidak hanya melihat keberhasilan dari sisi penerapan anggaran (finansial), tetapi menempatkan "perspektif pelanggan" (masyarakat) sebagai yang utama. ini mendorong pelayanan publik yang lebih responsif.
2. Peninjauan visi misi yang konkret :
Seringkali visi-misi pemerintah daerah terlalu abstrak. BSC membantu menerjemahkan visi tersebut ke dalam sasaran strategis yang operasional melalui empat perspektif (finansial, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan).
3. Alat komunikasi dan integrasi : BSC dapat menjadi jembatan komunikasi antar SMD (satuan kerja perangkat daerah) sehingga program-program yang dijalankan lebih terintegrasi dan tidak berjalan sendiri-sendiri.
4. Peningkatan akuntabilitas :
Dengan indikator yang jelas, pinda memiliki dasar yang kuat untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada DPRD dan masyarakat luas.

Permasalahan dalam pengaplikasian di Pemerintah Daerah

1. Kesulitan menentukan pelanggan dan kinerja keuangan.
Dalam sektor publik, "pelanggan" (masyarakat) tidak bernilai langsung seperti konsumen swasta, dan tujuan utama bukan laba keuangan. Hal ini membuat perspektif keuangan sering kurang relevan dibandingkan perspektif pelayanan.

2) Ketidaksiharian struktur Anggaran (APBD)

Proses bisnis di pemerintah daerah sering kali didikte oleh peraturan perundang-undangan bukan fleksibilitas untuk efisiensi, sehingga sulit mengaitkan prospektif proses internal dengan hasil yang diharapkan.

3) Keterbatasan SDM yang kompeten

Pentusunan dan analisis BSC memerlukan keahlian manajerial dan akuntansi tingkat tinggi. Abdul Halim sering menekankan keterbatasan kapasitas sumber daya manusia di daerah dalam mengimplementasikan sistem akuntansi modern.

4) Budaya Kerja Birokrasi

Adanya ketakwaan akan perubahan, resistensi birokrasi, dan budaya kerja yang hanya fokus pada penyerapan anggaran (input) daripada hasil (outcome) menghambat efektifitas BSC.

2. Analisislah key success factor pada organisasi pemerintah daerah, setelah itu tentukan key performance indicator-nya!

Jawab:

Key success factor (ksf): faktor krusial yang menentukan keberhasilan daerah, misalnya:

- kualitas pelayanan dasar (kesehatan dan pendidikan).
- pertumbuhan ekonomi lokal.
- transparansi dan akuntabilitas keuangan.

Key performance indicator (kpi): ukuran spesifik untuk ksf tersebut, contohnya:

- ksf Pelayanan: kpi berupa "indeks kepuasan Masyarakat" atau "angka Harapan Hidup"
- ksf Ekonomi: kpi berupa "persentase penurunan angka kemiskinan" atau "tingkat Pengangguran Terbuka".

3. Diskusikan bagaimana cara menciptakan sistem manajemen kompensasi yang dapat mendorong kinerja unit kerja pemerintah!

Jawab:

Menurut Prof. Abdul Halim, kompensasi harus didasarkan pada hasil pengukuran kinerja yang menggunakan indikator jelas (input, output, dan outcome). Kompensasi harus memenuhi aspek keadilan agar memotivasi kerja terjags:

- Keadilan Internal dan Eksternal: Gaji didasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab (bobot jabatan).
- Bebas Kinerja (Pay for performance): Adanya tambahan tunjangan atau insentif yang dikaitkan langsung dengan pencapaian target kerja unit.
- Penghargaan Non-finansial: memberikan peluang promosi, pengembangan karier, atau penghargaan bagi unit kerja yang mencapai standar nilai for money.

4 Jelaskan strategi implementasi pengukuran kinerja Value for Money!

Jawab:

Menurut Prof. Dr. Abdul Halim, strategi implementasi pengukuran kinerja Value for Money (VfM) didasarkan pada tiga elemen utama (3E):

Ekonomi, Efisiensi, dan Efektivitas.

- Ekonomi: Memastikan input (SDM, material, dana) diperoleh dengan harga paling rendah tanpa mengurangi kualitas.
- Efisiensi: Mengoptimalkan perbandingan antara input output (berkerja dengan cara yang benar).
- Efektivitas: Memastikan output yang dihasilkan memberikan dampak (outcome) yang nyata bagi masyarakat sesuai tujuan awal.

Strategi: Mulai dengan menetapkan indikator input, output, dan outcome secara jelas pada setiap program kerja di APBD.

5 Jelaskan faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja!

Jawab:

Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja menurut

Prof. Dr. Abdul Halim:

- Relevansi: Harus berhubungan langsung dengan tujuan atau sasaran strategis organisasi.
- Dapat diukur (Measurable): Baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk menghindari subjektivitas berlebih.
- Dapat dicapai (Achievable): Target tidak boleh terlalu rendah namun juga tidak mustahil dicapai.
- Kejelasan tanggung jawab: Jelas unit mana yang bertanggung jawab atas capaian indikator tersebut.
- Penyajian tepat waktu: Data untuk indikator harus tersedia saat dibutuhkan untuk evaluasi atau pengambilan keputusan.