

Nama: Annisa Aulia Ramadhani.

Sumber: christina tri setyorini

Npm: 2512120028.

Materi: Akt Publik.

1. Diskusikan prospek & 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 indicatornya!
3. Diskusikan bagaimanakah menciptakan sistem manajemen kompetensi yg dapat mendorong kinerja unit kerja pemerintah.
4. Jelaskan strategi implementasi pengukuran kinerja value for money
5. "faktor" yg harus diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja!

Jawab:

1) Balanced scorecard (BSC) merupakan sistem manajemen strategis yg digunakan untuk menerjemahkan visi & strategi organisasi ke dalam ukuran kinerja yg seimbang, baik keuangan maupun non keuangan. Pada sektor publik, khususnya pemerintah daerah, BSC dimodifikasi karena orientasinya bukan laba tetapi pelayanan masyarakat.

Prospek penerapan BSC:

1. Meningkatkan akuntabilitas pemerintah.
  - Pemerintah dapat mengukur keberhasilan program secara lebih transparan.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.
  - Fokus organisasi menjadi pada kepuasan masyarakat.
3. Membantu pencapaian visi & strategi.
  - Setiap unit kerja memiliki target & indikator yg jelas.
4. Mengintegrasikan pengukuran keuangan & non keuangan.
  - Tidak hanya anggaran, tetapi juga kualitas layanan & SDM.
5. Mendorong perbaikan berkelanjutan.
  - Evaluasi kinerja dapat dilakukan secara periodik.

Permasalahan penerapan BSC:

1. Kurangnya komitmen pimpinan & pegawai.
  - Banyak instansi belum memahami BSC secara menyeluruh.
2. Kesulitan menentukan indikator kinerja.
  - Sasaran publik sering sulit diukur secara kuantitatif.
3. Keterbatasan sistem informasi.
  - Data kinerja belum terintegrasi dgn baik.
4. Budaya birokrasi yg masih tradisional.
  - Orientasi kerja belum sepenuhnya berbasis hasil.

5. Ketidaksiharian antara strategi & pelaksanaan.
- Program kerja kadang tidak mendukung tujuan strategi

### 2) Faktor keberhasilan utama pemerintahan daerah lain :

1. Kualitas pelayanan publik.
2. Transparansi & akuntabilitas
3. Kompetensi SDM aparatur
4. Pengelola anggaran yg efektif.
5. Pemanfaatan teknologi informasi
6. Responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat.

### Key performance Indicator (KPI)

#### Key success factor

#### KPI

Pelayanan publik

Tingkat kepuasan masyarakat

Transparansi

Kepuasan Penyandang Disabilitas Keuangan

Kompetensi SDM

Persentase pegawai mengikuti pelatihan

Efektivitas anggaran

Persentase realisasi anggaran

Teknologi Informasi

Zona layanan berbasis digital

Responsivitas

waktu penyelesaian pengaduan masyarakat

### 3) Sistem kompensasi harus berbasis kinerja agar pegawai termotivasi meningkatkan produktivitas cara menciptakan sistem kompensasi yg baik :

1. Kompensasi berdasarkan pencapaian kinerja
  - Pegawai yg mencapai target memperoleh insentif lebih tinggi
2. Penilaian kinerja yg objektif
  - Menggunakan indikator yg jelas & terukur
3. Pemberian penghargaan non finansial
  - Promosi, penghargaan, pelatihan, & pengembangan karier
4. Keadilan & transparansi
  - Sistem harus berlaku sama bagi seluruh pegawai
5. Keterkaitan dengan tujuan organisasi
  - Kompensasi diarahkan untuk mendukung visi pemerintah daerah

### 4) Konsep value for money menekankan 3 aspek

#### 1. Ekonomi

Pengadaan input dengan biaya serendah mungkin tetapi kualitas tetap baik.

#### 2. Efisiensi

perbandingan terbaik antara input & output

## 3. Efektivitas

Tingkat keberhasilan pencapaian tujuan program

## Strategi Implementasi

1. Menentukan tujuan program secara jelas.
2. Menetapkan indikator ekonomi, efisiensi & efektivitas.
3. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala.
4. Mengembangkan sistem informasi kinerja.
5. Meningkatkan pengawasan & audit internal.

## 5) 1. Relevan

• Sesuai dgn tujuan organisasi

## 2. Terukur

• Dapat dihitung secara kuantitatif maupun kualitatif.

## 3. Spesifik

• Tidak menimbulkan multitafsir

## 4. Dapat dicapai

• Target realistis sesuai kemampuan organisasi

## 5. Memiliki batas waktu

• Ada periode pengukuran yg jelas.

## 6. Mudah dipahami

• Seluruh pegawai memahami indikator tersebut

## 7. Konsisten

• Dapat digunakan secara berkelanjutan untuk evaluasi