

Nama: ABEL NOVI YANTI

NPM: 2512120035

No. _____

Date: _____

Pertanyaan

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 bagaimana cara menciptakan sistem manajemen kinerja

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 dari sumber yang

dibahas oleh "gary Bandy" dalam bab

Akuntansi dan pengelolaan kinerja sektor publik.

1. Prospek dan permasalahan penerapan balanced scorecard pada

organisasi sektor publik (khususnya pemerintah daerah):

A. Prospek balanced scorecard (BSC)

Balanced scorecard merupakan alat manajemen strategis yang



- membantu organisasi menerjemahkan visi dan misi ke dalam ukuran kinerja yang terukur. Dalam sektor publik, BSC bermanfaat untuk:
1. meningkatkan Akuntabilitas Publik
 - => Pemerintah daerah dapat menunjukkan hasil kerja secara lebih transparan kepada masyarakat.
 2. Menyelaraskan visi dengan program kerja
 - => setiap OPD / unit kerja memiliki arah yang sama dengan tujuan pembangunan daerah.
 3. meningkatkan kualitas pelayanan publik
 - => Fokus tidak hanya pada anggaran, tetapi juga kebutuhan masyarakat.
 4. mempermudah evaluasi kinerja
 - => kinerja dapat diukur melalui indikator yang jelas dan terukur.
- B. permasalahan Implementasi BSC
1. Budaya birokrasi yang masih administratif
 - => Banyak instansi fokus pada prosedur, bukan hasil.
 2. Kesulitan menentukan indikator kinerja
 - => Outcome pelayanan publik sering sulit diukur.
 3. keterbatasan SDM dan teknologi informasi
 - => Pegawai belum memahami manajemen kinerja secara optimal.
 4. kurangnya komitmen pimpinan
 - => BSC sering hanya menjadi dokumen formalitas.
2. Key Success Factor (KSF)
Pemerintah Daerah dan kpi-nya

1. tunjangan diberikan berdasarkan pencapaian target kerja

2. menerapkan reward and Punishment

3. Pegawai berprestasi mendapat penghargaan, sedangkan pelanggaran diberi sanksi.

4. menggunakan indikator kinerja yang objektif

5. penilaian harus terukur dan adil.

6. memberikan insentif nonfinansial

7. misalnya promosi, pelatihan, dan penghargaan

8. mendorong kerja tim

9. Penilaian tidak hanya individu tetapi juga unit kerja.

10. meningkatkan transparansi penilaian

11. pegawai memahami dasar pemberian kompensasi

Kesimpulan:

Gerry Bandy menekankan bahwa kompensasi yang efektif harus berbasis kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi publik.

4. Strategi Implementasi pengukuran kinerja value for more

5) konsep value for money menilai alokasi penggunaan anggaran. Publik sudah ekonomis, efisien, dan efektif.

Strategi Implementasi

A. Economy (ekonomis)

1) menggunakan sumber daya dengan biaya paling rendah namun kualitas tetap baik.

Contoh: pengadaan barang sesuai harga pasar.

B. Efficiency (Efisiensi)

 Membandingkan input dengan output.

 Contoh: biaya pelayanan dibanding jumlah masyarakat yang dilayani.

 C. Efektivitas

 => mengukur tingkat pencapaian tujuan program.

 Contoh: keberhasilan program pengentasan kemiskinan.

 Langkah Implementasi

 1. menentukan tujuan program secara jelas.

 2. menetapkan indikator ekonomi, efisiensi, dan efektivitas.

 3. mengumpulkan data kinerja secara berkala.

 4. melakukan evaluasi dan audit kinerja.

 5. menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan kebijakan.

 Kesimpulan: pendekatan value for money membantu pemerintah

 memastikan bahwa dana publik memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat.

 D. Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja.

 Faktor-faktor penting:

 1. relevan

 => indikator harus sesuai dengan tujuan organisasi.

 2. Terukur

 => Dapat dihitung secara kuantitatif maupun kualitatif.

 3. spesifik dan jelas



=) tidak menimbulkan multitasking.



4. Dapat dicapai (achievable)



=) target realistis sesuai kemampuan organisasi.



5. Berorientasi hasil (outcome)



=) tidak hanya aktivitas, tetapi dampak program.



6. memiliki batas waktu



=) Ada periode pelaksanaan yang jelas.



7. Data kredibel dan valid



=) Pengukuran harus didukung data akurat.



8. mudah difahami



=) Semua pihak memahami indikator yang digunakan.



Kesimpulan:



Indikator kinerja yang baik membantu organisasi



sektor publik melakukan pengawasan, evaluasi, dan



peningkatan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

