

KABINET INDONESIA BERSATU HARUS BEKERJA DENGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA YANG JITU

Riki Martusa & Sugiharto
Dosen & Mahasiswa Program Magister Akuntansi
Universitas Kristen Maranatha Bandung

Tuntutan publik atas kinerja Kabinet Indonesia bersatu makin memanas. Banyak pendapat beberapa pakar yang menyatakan bahwa kabinet Indonesia bersatu yang dibentuk oleh pemerintah saat ini telah gagal. Beberapa kasus korupsi telah melanda di kementerian, yaitu kementerian pendidikan nasional dan kementerian tenaga kerja dan transmigrasi. Ada dugaan penyimpangan aliran dana sebesar Rp142 milyar dalam proyek pengadaan alat bantu, sarana dan prasarana pendidikan disejumlah provinsi di Indonesia. Dugaan lainnya berkaitan dengan penyimpangan dana proyek pembangkit listrik tenaga surya sebesar Rp8,9 milyar. Beberapa pendapat pakar meminta pemerintah melakukan *reshuffle* kabinet. Namun apakah *reshuffle* kabinet akan menjadi solusi yang jitu bagi permasalahan kinerja saat ini? Akankah kinerja kabinet menjadi lebih baik jika orang-orang yang menjabatnya diganti seluruhnya? Atau harus berapa kali penggantian kabinet untuk mendapatkan kabinet yang berkinerja baik? Semua pertanyaan-pertanyaan tersebut mewakili beberapa pemikiran dari masyarakat Indonesia.

Jadi inti permasalahan tentang kinerja Kabinet Indonesia Bersatu saat ini, apakah orangnya yang bermasalah atau sistemnya yang bermasalah? Menurut pendapat saya, jika orangnya diganti dan sistemnya tidak diganti, maka orang yang baru tersebut mungkin akan mengikuti sistem lama atau orang baru tersebut akan frustrasi berbenturan dengan sistem lama. Tetapi jika sistemnya diganti baru, maka orang lama pun akan dipaksa mengikuti sistem yang baru. Namun sistem tersebut harus dilekatkan dengan *reward* dan *punishment*. Contohnya, beberapa orang Indonesia akan buang sampah sembarangan di Indonesia, tapi jika orang Indonesia berada di Singapura, mereka tidak berani buang sampah sembarangan. Apakah orang Indonesia berubah karakter ketika mereka berada di Singapura? Jawabannya tentu tidak. Tapi sistemlah yang memaksa orang Indonesia mematuhi peraturan di Singapura. Dari contoh tadi dapat kita terapkan kepada permasalahan kinerja kabinet di Indonesia. Bukan kabinetnya yang selalu di *reshuffle*, tetapi sistem pengukurannya yang harus dirombak.

Sistem pengukuran kinerja yang saya usulkan adalah *balance scorecard*. *Balance scorecard* akan memfasilitasi setiap strategi dan target yang hendak dicapai oleh pemerintah melalui kabinetnya. Berikut ini merupakan langkah-langkah penerapan *balance scorecard* pada sistem pemerintahan:

1. Menterjemahkan visi dan misi pemerintah ke dalam strategi-strategi.
Pemerintah harus mempunyai mimpi (visi), yaitu ingin dibawa kemana Negara Indonesia ini. Pemerintah juga harus merumuskan apa keunggulan Bangsa Indonesia yang ingin dirumuskan. Visi dan misi yang sudah dirumuskan dituangkan ke dalam rencana-rencana strategis Negara.
2. Lalu menterjemahkan strategi tersebut kedalam perspektif-perspektif *balance scorecard*.
Pada umumnya penerapan *balance scorecard* di bisnis menggunakan empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses internal bisnis dan proses pembelajaran dan pertumbuhan. Menurut saya keempat perspektif tersebut bisa diterapkan juga di sektor pemerintahan.
3. Perspektif-perspektif tersebut dituangkan kedalam tujuan dan ukuran.
Buat tujuan-tujuan dan ukuran-ukuran untuk tiap program kerja.
4. Lakukan pemetaan strategi yang dilekatkan dengan tujuan dan ukuran.
Pemetaan dilakukan agar dapat melihat hubungan sebab akibat antar perspektif.
5. Tambahkan inisiatif dan target tujuan tersebut.
Inisiatif dan target perlu ditambahkan untuk tujuan perbaikan dan evaluasi.