

**NOTULENSI HASIL DISKUSI KELOMPOK 3**  
**AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK**  
**KELAS B**

---

Hari, Tanggal	: Rabu, 17 September 2025
Tempat Diskusi	: Ruang Kelas E6
Waktu Diskusi	: 13.00 - Selesai
Topik Pembahasan	: <b><i>Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik</i></b>
Penyaji	: 1. Irenius Juni Nugroho (2313031032) 2. Zahra Syafitri Tunnisa (2313031035)
Moderator	: Muhammad Jibril Ramadhan (2313031045)
Jumlah Peserta	: 25
Dosen Pengampu	: 1. Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd. 2. Dr. Mega Metalia, S.E., M.Si., M.S.Ak., C.A. 3. Fiarika Dwi Utari, S.Pd., M.Pd.

---

---

#### **URAIAN PELAKSANAAN PRESENTASI**

Presentasi berjalan lancar selama 40 menit, pada pukul 13.00 sampai dengan 13.40 WIB, sec. Diawali dengan pembukaan, penyampaian materi dari penyaji, sesi diskusi, masukan dari dosen dan penutup. Presentasi berjalan dengan lancar, aman, dan sangat kondusif.

#### **SESI DISKUSI**

1. Yogi Rohani (2313031031)

**Pertanyaan:**

Mengapa Sistem Pengendalian Manajemen di Sektor Publik Sering Gagal Mencegah Korupsi dan Pemborosan Anggaran?

**Jawaban:**

Sistem pengendalian manajemen di sektor publik memang dirancang untuk mengawasi penggunaan uang negara, tapi dalam praktiknya sering gagal karena beberapa alasan mendasar. Pertama, pengawasan internal yang ada biasanya tidak benar-benar independen. Bagian pengawasan sering kali masih berada di bawah struktur organisasi yang sama dengan pihak yang diawasi, sehingga pegawai pengawas takut melaporkan kesalahan atasan mereka sendiri karena khawatir karir mereka terancam.

2. Adella Putri Rizkia (2313031044)

**Pertanyaan:**

Apakah Penerapan Sistem Pengendalian yang Ketat Justru Menghambat Inovasi dan Fleksibilitas Pelayanan Publik?

**Jawaban:**

Ya, ini memang dilema klasik yang dihadapi sektor publik. Pengendalian yang terlalu ketat memang sering membuat birokrasi menjadi lambat dan kaku. Ketika setiap keputusan kecil harus melewati banyak tahap persetujuan dan penandatanganan, proses pelayanan publik menjadi sangat lambat. Masyarakat yang butuh layanan cepat jadi frustrasi karena harus menunggu berminggu-minggu bahkan berbulan-bulan untuk urusan yang sebenarnya sederhana.

**MENJAWAB STUDI KASUS:**

1. Fatria Irawan (2313031036)

1. Implementasi balanced scorecard di RSUD Sehat Sejahtera memberikan kontribusi signifikan dalam mengatasi masalah akuntabilitas dan transparansi pengelolaan anggaran publik. Dari aspek akuntabilitas, sistem ini menciptakan kerangka pengukuran kinerja yang terstruktur dan komprehensif melalui empat perspektif yang saling terkait. Sebelumnya, rumah sakit tidak memiliki mekanisme monitoring yang jelas, sehingga tidak ada standar untuk mengukur apakah pengelolaan anggaran 15 miliar rupiah per tahun sudah efektif atau belum. Dengan balanced scorecard, setiap aspek kinerja rumah sakit dapat diukur secara objektif, mulai dari efisiensi keuangan, kepuasan stakeholder, efektivitas proses internal, hingga pengembangan kompetensi karyawan. Hal ini membuat setiap unit dan individu memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap target yang telah ditetapkan. Program ini tidak efisien karena hubungan antara input (anggaran) dan output (jumlah penerima bantuan) tidak optimal. Dari anggaran Rp12 miliar hanya terserap Rp9,5 miliar, namun jumlah penerima yang terlayani hanya 10.200 KPM, jauh dari target 15.000 KPM. Artinya, anggaran yang cukup besar tidak menghasilkan output yang sebanding. Selain itu, distribusi yang terlambat hingga 10 hari juga menunjukkan bahwa proses kerja tidak dilakukan dengan cepat dan tepat.

2. Meskipun implementasi balanced scorecard di RSUD Sehat Sejahtera menunjukkan hasil positif, terdapat berbagai tantangan yang mungkin dihadapi dalam menerapkan sistem pengendalian manajemen di sektor publik. Tantangan pertama dan paling fundamental adalah resistensi terhadap perubahan dari karyawan dan manajemen tingkat menengah. Sektor publik seringkali memiliki budaya kerja yang sudah mengakar selama bertahun-tahun, dimana pegawai terbiasa dengan cara kerja konvensional yang minim pengawasan dan evaluasi kinerja. Ketika Dr. Sari memperkenalkan sistem baru yang menuntut akuntabilitas lebih tinggi dan pengukuran kinerja yang ketat, kemungkinan besar akan ada penolakan dari pegawai yang merasa nyaman dengan kondisi sebelumnya. Mereka mungkin melihat sistem baru ini sebagai tambahan beban kerja atau ancaman terhadap posisi mereka, terutama jika selama ini kinerja mereka memang tidak optimal.