

**PENGUKURAN KINERJA BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN BANTAENG DENGAN
PENDEKATAN BALANCED SCORECARD**

***Performance Measurements of the Bantaeng Regency
Disaster Management Agency Through the Balance Scorecard
approach***

Asrul Wahidin Nur

Magister Manajemen PPs STIE Amkop Makassar

Email : ma.seega@gmail.com

Muhammad Hidayat

Program Pascasarjan STIE Nobel Indonesia Makassar

Email : hidayat2401@yahoo.com

Hasmin

STIE Nobel Makassar

Email : hasmintamsah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengukur kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantaeng dengan pendekatan Balanced Scorecard (2) Untuk mengetahui Key Performance Indicator (KPI) yang mempengaruhi kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Pencapaian Balanced scorecard tahun 2016 adalah sebesar 2,163 nilai ini menunjukkan bahwa pencapaian target yang dicapai oleh organisasi adalah masih dibawah minimum dari target yang ditetapkan dan tahun 2017 Pencapaian Balanced scorecard sebesar 3,12, nilai ini menunjukkan bahwa pencapaian target yang dicapai oleh organisasi adalah hampir sesuai dari target yang ditetapkan. (2) Key Performance Indicator (KPI) yang ditentukan oleh BPBD Kabupaten Bantaeng pada tahun 2017 adalah (a) Perspektif keuangan yang terdiri dari rasio ekonomis, rasio efisiensi dan rasio efektifitas mencapai nilai score kumulatif balanced scorecard sebesar 0,795 (b) Perspektif pelanggan yang dilaksanakan dengan menganalisa kepuasan masyarakat yang terdiri dari bukti fisik, kehandalan, daya tanggap, jaminan dan kepedulian mencapai nilai score kumulatif balanced scorecard sebesar 1 (c) Perspektif proses business internal yang terdiri dari rasio inovasi dan rasio kepatuhan mencapai nilai score kumulatif balanced scorecard sebesar 0,75 (d) Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran yang terdiri dari kompetensi pegawai, sarana dan prasarana dan produktivitas pegawai mencapai nilai score kumulatif balanced scorecard sebesar 0,575.

Kata Kunci : Balanced Scorecard BPBD, Kinerja, Key Performance Indicator

ABSTRACT

This research results of the study showed (1) the achievement of the 2016 balanced scorecard was 2.163. This indicates that the achievement of the target achieved by the organization is still below the minimum set target and in 2017 the achievement of the balanced scorecard is 3.12, this value indicates that the achievement of targets achieved by the organization is almost according to the target set. (2) The Key Performance Indicator (KPI) determined by the Bantaeng Regency BPBD in 2017 is (a) The financial perspective consisting of economic ratios, efficiency ratios and effectiveness ratios reaching the balanced scorecard cumulative score of 0.795 (b) The customer perspective implemented by analyzing community satisfaction consisting of physical evidence, reliability, responsiveness, assurance and concern to achieve a balanced scorecard cumulative score of 1 (c) The internal business process perspective consisting of innovation ratios and compliance ratios reaches the balanced scorecard cumulative score of 0, 75 (d) Growth and learning perspectives consisting of employee potential, facilities and infrastructure and employee productivity reach the balanced scorecard cumulative score of 0.575.

Keywords : Balanced Scorecard BPBD, Performance, Key Performanced Indicator.

PENDAHULUAN

Aspek penting dalam mengukur kinerja suatu organisasi adalah kinerja organisasi yang dipakai oleh pihak manajemen sebagai dasar dalam mengambil keputusan dan untuk mengevaluasi kinerja yang terkait dalam lingkungan organisasi, sehingga dalam mengukur kinerja suatu organisasi diperlukannya suatu keseimbangan antara pengukuran kinerja finansial dan non finansial.

Oleh karena itu, dalam mengukur kinerja suatu organisasi dibutuhkannya suatu alat, sehingga dapat diketahui sejauh mana strategi dan sasaran yang telah ditentukan dapat tercapai. Balanced Scorecard memberi kerangka kerja yang komprehensif untuk menerjemahkan visi dan strategi organisasi kedalam seperangkat ukuran kinerja yang terpadu.

Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantaeng sebagaimana tergambar pada Laporan Kinerja harus dilihat secara luas dengan mengidentifikasi keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengukuran kinerja yang tidak hanya terfokus pada aspek keuangan semata perlu dilakukan, sehingga hasil pengukuran tersebut diharapkan dapat dianalisis aspek yang perlu ditingkatkan dan sebagai bahan strategi organisasi jangka panjang. Balanced Scorecard dapat digunakan sebagai pengukuran kinerja dengan empat perspektif yaitu (1) Perspektif keuangan (2) Perspektif pelanggan (3) Perspektif proses business internal dan (4) Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja organisasi menurut Simanjuntak (2011:1) merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja organisasi menurut Rummler dan Brache (dalam Sudarmanto, 2009:7) adalah pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit organisasi terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

Moeherino (2009:115) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal 3 (tiga) jenis kinerja yang dapat dibedakan sebagai berikut : (1) Kinerja operasional yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumberdaya yang dipergunakan oleh perusahaan seperti modal. Bahan baku, teknologi, dan lain sebagainya yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk pencapaian keuntungan atau mencapai visi dan misinya. (2) Kinerja administratif yang berkaitan dengan struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggungjawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi. (3) Kinerja strategis yang berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya strategi perusahaan dalam menjalankan misinya.

Pengertian Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya". (Surjadi,2009:7). Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact. (Sobandi, 2006:176).

Pengertian Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Pengukuran kinerja tersebut dapat digunakan untuk menilai keberhasilan organisasi serta sebagai dasar penyusunan imbalan atau intensif dalam organisasi (Hidayat, Utami, & Umayya, 2010:90). Pengukuran kinerja organisasi menurut Levine et.al., (Sulistyaningsih & Zulkarnaini, 2015:119) mengusulkan tiga konsep, yaitu : (1) Responsiveness, yaitu kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. (2) Responsibility, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar sesuai dengan kebijakan organisasi, baik secara implisit atau eksplisit. (3) *Accountability*, yaitu menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik dapat konsisten terhadap kehendak masyarakat banyak. Kegiatan organisasi memiliki akuntabilitas tinggi jika kegiatan tersebut dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang di masyarakat.

Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. *Pertama*, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja yang dimaksud untuk membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja, hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik. *Kedua*, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. *Ketiga*, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan (Mardiasmo, 2004:121).

Menurut Lynch dan Cross (dalam Yuwono, Sukarno dan Ichsan, 2007:29-30) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik yaitu (1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan. (2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata-rantai pelanggan dan pemasok internal. (3)

Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduvition of waste*). (4) Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi. (5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

Peranan Pengukuran Kinerja

Secara terperinci Bastian (dalam Tangkilisan, 2005: 174) mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut :

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi.
- 2) Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya.
- 4) Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati.
- 5) Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi,
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu proses kegiatan organisasi.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Pengukuran Kinerja Melalui Balanced Scorecard (BSC)

Mulyadi (2009: 3) mengemukakan bahwa *balanced scorecard* terdiri dari dua kata, yaitu scorecard atau kartu skor, dan balanced atau berimbang. Melalui kartu skor, skor yang hendak diwujudkan di masa depan dibandingkan dengan hasil kinerja yang sesungguhnya. Hasil perbandingan ini dimanfaatkan untuk melakukan evaluasi kinerja sesungguhnya. Kata berimbang dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa kinerja diukur secara berimbang dari dua perspektif: keuangan dan non keuangan, jangka pendek dan jangka panjang, intern dan ekstern.

Balanced Scorecard merupakan kerangka kerja manajemen terintegrasi, mencakup semua faktor yang mendefinisikan organisasi, proses-proses operasional, dan hasil-hasil kinerja yang jelas dan terukur (Gaspersz, 2011:7).

Gaspersz (2011:4) mengemukakan bahwa pada dasarnya *balanced scorecard* memberikan sistem manajemen perusahaan agar menginvestasikan dalam jangka panjang untuk beberapa hal. Pertama pelanggan. Kedua, pembelajaran dan pertumbuhan karyawan, termasuk manajemen. Ketiga, proses bisnis internal untuk memperoleh hasil-hasil finansial yang memungkinkan perkembangan organisasi bisnis daripada sekedar mengelola *bottom line* untuk memacu penghasilan jangka pendek.

Keunggulan Balanced Scorecard

Rangkuti (2011:94) mengemukakan terdapat beberapa keunggulan utama sistem *Balanced Scorecard* dalam mendukung proses manajemen strategis, antara lain : (1) Memotivasi personel untuk berpikir dan bertindak strategis. Untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, personel perlu menempuh langkah-langkah strategis dalam hal pemodalannya yang memerlukan langkah besar berjangka panjang (2) Sistem *Balanced Scorecard* menuntut personel untuk mencari inisiatif-inisiatif strategis dalam mewujudkan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan (3) Menghasilkan program kerja yang menyeluruh. Sistem *Balanced Scorecard* merumuskan sasaran strategis melalui keempat perspektif yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pertumbuhan dan pembelajaran. (4) Menghasilkan rencana bisnis yang terintegrasi. Sistem *Balanced Scorecard* dapat menghasilkan dua macam integrasi, yaitu : integrasi antara visi dan misi perusahaan dengan program dan integrasi program dengan rencana meningkatkan profit bersih.

Perspektif Dalam Balanced Scorecard

Gaspersz (2011:5) mengemukakan bahwa terdapat empat perspektif dalam *Balanced Scorecard* yang dikaitkan dengan visi dan strategi organisasi. Keempat perspektif tersebut adalah perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal, serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

1) Perspektif keuangan

Fitriyani (2014:28) mengemukakan bahwa aspek keuangan merupakan hasil dari suatu proses yang berlanjut karena adanya peningkatan sumber daya yang dimiliki. Dengan adanya pelaksanaan kegiatan yang baik selanjutnya akan memperoleh hasil respon positif dari masyarakat. Pengukuran perspektif keuangan dapat dilakukan dengan pengukuran *value for money* sesuai pendapat dari Mardiasmo (2004:131-132) yang terdiri dari : Rasio ekonomi, rasio efisiensi dan rasio efektifitas.

2) Perspektif pelanggan

Perspektif pelanggan dapat diukur dengan melihat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diterimanya (Fatimah, Kurdi, & Thamrin, 2016:351). Kotler (dalam Tjiptono, 2006:367) mengemukakan bahwa salah satu pengukuran kepuasan pelanggan dilakukan dengan mengadakan survei kepuasan pelanggan. Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (dalam Tjiptono dan Chandra, 2011:198) mengemukakan lima dimensi pengukuran kepuasan pelanggan mengenai kualitas layanan yang diterima yaitu : (a) Reliabilitas (*reliability*) (b) Daya tanggap (*responsiveness*) (c) Jaminan (*assurance*) (d) Empati (*empathy*) (e) Bukti Fisik (*tangibles*).

3) Perspektif bisnis internal

Dalam perspektif bisnis internal dari *Balanced Scorecard*, manajer harus mengidentifikasi proses-proses yang paling kritis untuk mencapai tujuan peningkatan bagi pelanggan dan tujuan peningkatan nilai bagi pemegang saham (Gaspersz,

2011:62). Mengoperasikan proses bisnis dalam rangka menghasilkan produk dan jasa yang memiliki nilai bagi pelanggan, organisasi memerlukan personil yang produktif dan berkomitmen (Sunarto, 2007:191). Terdapat dua komponen dalam perspektif ini yaitu Rasio inovasi dan rasio kepatuhan.

4) Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

Perspektif keempat dalam *Balanced Scorecard* adalah mengembangkan tujuan dan ukuran-ukuran yang mengendalikan pembelajaran dan pertumbuhan organisasi. Jika tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam perspektif keuangan, pelanggan, dan proses bisnis internal mengidentifikasi di mana organisasi harus unggul untuk mencapai terobosan kinerja, maka tujuan dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan memberikan infrastruktur yang memungkinkan tujuan-tujuan dari ketiga perspektif sebelumnya tercapai. Tujuan dalam perspektif ini adalah pengendali untuk mencapai keunggulan keluaran dari ketiga perspektif sebelumnya (Gaspersz, 2011:73). Terdapat tiga kategori pada perspektif ini yaitu Kompetensi pegawai, sarana dan prasarana, dan Produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini yaitu

1. Bagaimana Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantaeng yang diukur dengan pendekatan *Balanced Scorecard*?
2. Bagaimana Key Performance Indicator mempengaruhi kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantaeng?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Istilah deskriptif berasal dari bahasa Inggris *to describe* yang berarti memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal (Arikunto, 2010:3). Sugiyono (2010:13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik.

Metode Analisis

Penelitian ini dapat menggambarkan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantaeng yang diukur dengan *Balanced Scorecard*. Adapun instrument dan pengukuran dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan keempat perspektif *Balanced Scorecard*. Urutan perancangan sistem pengukuran kinerja hingga pada tolok ukur pencapaiannya serta score-score yang dihasilkan dalam sistem tersebut digambarkan melalui :

1. Penentuan Ukuran Performansi (Key Performance Indicators/KPI) meliputi a) Perspektif Keuangan meliputi rasio ekonomis, rasio efisiensi dan rasio efektifitas b) Perspektif Pelanggan melalui hasil questioner yang disebarkan kepada responden c) Perspektif Proses Bisnis Internal dengan sampel diambil dari data-data yang berkaitan dengan rasio inovasi dan rasio tingkat kepatuhan pegawai d) Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan meliputi produktivitas pegawai dan Kompetensi pegawai dan sarana dan prasarana.
2. Formula Yang digunakan Dalam Pelaksanaan penilaian Kinerja.

Masing –masing indicator pada ke empat perspektif menggunakan formulasi tersendiri.

3. Penetapan Target
Target ini merupakan target yang ditentukan oleh organisasi dalam perencanaannya.
4. Penentuan pencapaian BSC (*Balanced Scorecard*)
Penentuan capaian target merupakan realisasi dari KPI yang tercapai oleh organisasi
5. Penilaian Akhir
Penilaian akhir pada balanced scorecard dilakukan melalui tahapan-tahapan pembobotan untuk masing-masing perspektif.

Tabel 1 Penilaian Akhir

No (1)	Perspektif (2)	Bobot (3)	KPI (4)			Score (5)	
			B	N	NxB	(3)x(4)	
1	Keuangan	0	Rasio Ekonomis	0	0	0	0
			Rasio Efisiensi	0	0	0	0
			Rasio Efektivitas	0	0	0	0
			Total				0
2	Pelanggan	0	Tingkat Kepuasan Pelanggan				
			Bukti Langsung	0	0	0	0
			Keandalan	0	0	0	0
			Daya Tanggap	0	0	0	0
			Kepastian	0	0	0	0
			Empati	0	0	0	0
			Total				0
3	Proses Business Internal	0	Rasio Inovasi	0	0	0	0
			Rasio Kepatuhan	0	0	0	0
			Total				0
4	Pertumbuhan dan Pembelajaran	0	Kompetensi pegawai	0	0	0	0
			Sarana dan prasarana	0	0	0	0
			Produktivitas pegawai	0	0	0	0
			Total				0
NILAI TOTAL BALANCED SCORECARD						0	

Sumber : Business Development Menara Bosowa

Penentuan nilai balanced scorecard diukur melalui standar penilaian sebagai berikut :

Tabel 2 Penentuan pencapaian *Balanced scorecard*

Nilai	Deskriptif	Presentasi
5	Pencapaian Melebihi diatas Target	> 130%
4	Lebih Sedikit dari Target	111% - 130%
3	Hampir Sesuai dengan Target	91% - 110%
2	Tercapai Minimum Target	80% - 90%
1	Kurang atau Sangat Jauh dari Target	< 80%

HASIL PENELITIAN

Penentuan Target

Analisa terhadap data-data penelitian dalam kerangka *Balanced Scorecard* dimulai dengan melihat penetapan *Key Performance Indicator* (KPI) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bantaeng untuk masing-masing perspektif dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Penetapan Target *Balanced Scorecard* pada BPBD Kab.Bantaeng

No	Perspektif	KPI	Target	
			2016	2017
1	Perspektif Keuangan	- Rasio Ekonomis	102 %	119 %
		- Rasio Efisiensi	86 %	64 %
		- Rasio Efektivitas	98 %	84 %
2	Perspektif Pelanggan	Tingkat kepuasan masyarakat	-	4
		Bukti Langsung	-	0.8
		Keandalan	-	0.8
		Daya Tanggap	-	0.8
		Kepastian	-	0.8
3	Perspektif Proses Bisnis Internal	- Rasio Inovasi	73,5 %	61.4 %
		- Rasio Tingkat Kepatuhan	83,3 %	87.5 %
4	Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	- Kompetensi pegawai	33.3 %	36.4 %
		- Sarana dan Prasarana	92 %	167 %

- Produktivitas pegawai	97 %	93 %
-------------------------	------	------

Sumber : Hasil olah data, 2016 dan 2017

Pencapaian Target

Analisa terhadap pencapaian target Key Performance Indicator dilakukan dengan cara menentukan gradasi yang dihasilkan dari perbandingan antara target KPI dengan realisasi pencapaiannya, nilai gradasi tersebut akan menjadi penentu nilai ukuran seperti yang terdapat pada tabel penentuan pencapaian Balanced scorecard (lihat tabel 2).

Hasil analisa terhadap data-data penelitian menghasilkan nilai pencapaian target KPI sebagai berikut :

Tabel 4
Pencapaian Key Performance Indicator Tahun 2016

Perspektif	KPI	2016			
		Capaian Target	Target yang ditentukan	Gradasi	Nilai
Keuangan	Rasio Ekonomis	98	102	96	3
	Rasio Efisiensi	99	86	115	4
	Rasio Efektivitas	98	98	100	3
Pelanggan	Tingkat Kepuasan Pelanggan	-	-	-	-
Proses Business Internal	Rasio Inovasi	70.6	73.5	96	3
	Rasio Tingkat kepatuhan	79.2	83.3	95	3
Pertumbuhan dan Pembelajaran	Kompetensi pegawai	25	33.3	75	1
	Sarana dan prasarana	97	92	105	3
	Produktivitas pegawai	97	97	100	3

Sumber : Hasil olah data, 2016

Tabel 5
Pencapaian Key Performance Indicator Tahun 2017

			Rasio Efisiensi	0.35	4	1.4	0.35
			Rasio Efektivitas	0.3	3	0.9	0.225
			Total				0.838
2	Pelanggan	0.25	Tingkat Kepuasan Pelanggan	1	4	4	1
			Bukti Langsung	0.2	4	0.8	0.2
			Keandalan	0.2	4	0.8	0.2
			Daya Tanggap	0.2	4	0.8	0.2
			Kepastian	0.2	4	0.8	0.2
			Empati	0.2	4	0.8	0.2
			Total				0
3	Proses Business Internal	0.25	Rasio Inovasi	0.5	3	1.5	0.375
			Rasio Kepatuhan	0.5	3	1.5	0.375
			Total				0.75
4	Pertumbuhan dan Pembelajaran	0.25	Kompetensi pegawai	0.35	1	0.35	0.088
			Sarana dan prasarana	0.35	3	1.05	0.263
			Produktivitas pegawai	0.3	3	0.9	0.225
			Total				0.575
NILAI TOTAL BALANCED SCORECARD							2.163

Sumber : Hasil olah data, 2016

Nilai Balanced Scorecard tahun 2016 sebesar 2.163. Berdasarkan kriteria pencapaian Balanced scorecard pada tabel 4, nilai tersebut berada pada rentang 80% - 90%, artinya, Tercapai Minimun Target.

Tabel 7
Hasil Uji Data Tahun 2017 (score akhir)

No	Perspektif	Bobot	KPI	KPI			Skor
				B	N	NxB	
1	2	3	4	5			3X4
1	Keuangan	0.25	Rasio Ekonomis	0.35	2	0,7	0,175
			Rasio Efisiensi	0.35	4	1,4	0,35
			Rasio Efektivitas	0.3	3	0,9	0,27
			Total				0.795
2	Pelanggan	0.25	Tingkat Kepuasan Pelanggan	1	4	4	1
			Bukti Langsung	0.2	4	0.8	0.2
			Keandalan	0.2	4	0.8	0.2
			Daya Tanggap	0.2	4	0.8	0.2
			Kepastian	0.2	4	0.8	0.2
			Empati	0.2	4	0.8	0.2
Total					1		
3	Proses Business	0.25	Rasio Inovasi	0.5	3	1,5	0,375

Internal			Rasio Kepatuhan	0.5	3	1,5	0,375
			Total				0,75
4	Pertumbuhan dan Pembelajaran	0.25	Kompotensi pegawai	0.35	2	0.7	0,175
			Sarana dan prasarana	0.35	2	0.7	0,175
			Produktivitas pegawai	0.3	3	0.9	0,225
			Total				0,575
NILAI TOTAL BALANCED SCORECARD							3,12

Sumber : Hasil olah data, 2017

Nilai Balanced Scorecard tahun 2017 sebesar 3.12. Berdasarkan kriteria pencapaian Balanced scorecard pada tabel 4.28, nilai tersebut berada pada rentang 91% - 110%, artinya, Hampir sesuai dengan target.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini untuk mengukur Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantaeng dengan pendekatan Balanced Scorecard yang ditinjau dari empat perspektif menunjukkan bahwa perspektif pembelajaran dan pertumbuhan tahun 2016 dapat menyumbang nilai akhir balanced scorecard sebesar 0,575 dan tahun 2017 dapat menyumbang nilai akhir balanced scorecard sebesar 0,575.

Untuk mengukur kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantaeng dengan pendekatan Balanced Scorecard secara keseluruhan berdasarkan kriteria pencapaian Balanced scorecard tahun 2016 didapatkan nilai Balanced Scorecard sebesar 2,163, nilai tersebut berada pada rentang 80 %–90 %. Artinya, tercapai minimum target. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantaeng dengan menggunakan balanced scorecard masih dibawah standar target yang telah ditetapkan. Untuk pencapaian Balanced scorecard tahun 2017 didapatkan nilai Balanced Scorecard sebesar 3,12, nilai tersebut berada pada rentang 91% – 110 %. Artinya, hampir sesuai dengan target. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantaeng dengan menggunakan balanced scorecard pencapaian hampir mendekati target yang telah ditetapkan.

Perspektif	KPI	2016					2017					Rata-Rata Gradasi
		Capaian Target	Target yang ditentukan	Gradasi	Nilai	SKOR	Capaian Target	Target yang ditentukan	Gradasi	Nilai	SKOR	
Keuangan	Rasio Ekonomis	98	102	96	3	0.263	84	119	70.58	1	0,175	83.3
	Rasio Efisiensi	99	86	115	4	0.35	80	64	125	4	0,35	120
	Rasio Efektivitas	98	98	100	3	0.225	84	84	100	3	0,27	100

Pelanggan	Tingkat Kepuasan Pelanggan	-	-	-	-	-	4	4	100	3	1	100	
Proses Business Internal	Rasio Inovasi	70.6	73.5	96	3	0.375	71.9	61.4	117.1	4	0,375	106.6	
	Rasio Tingkat kepatuhan	79.2	83.3	95	3	0.375	95.7	87.5	109.37	3	0,375	102.2	
Pertumbuhan dan Pembelajaran	Kompetensi pegawai	25	33.3	75	1	0.088	32	36.4	88	2	0,175	81.5	
	Sarana dan prasarana	97	92	105	3	0.263	86	167	51.49	1	0,175	78.2	
	Produktivitas pegawai	97	97	100	3	0.225	93	93	100	3	0,225	100	
JUMLAH							2,163	JUMLAH					3,12

Pada penelitian ini dengan instrumen Key Performance Indicator, dapat diketahui KIP yang mempengaruhi kinerja organisasi BPBD Kabupaten Bantaeng. Penelitian menunjukkan bahwa tahun 2016 KPI yang paling berpengaruh yaitu Rasio Efisiensi pada perspektif keuangan memiliki gradasi 115 dengan nilai 4. Sedangkan KPI yang paling kurang pengaruhnya yaitu kompetensi pegawai pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran memiliki gradasi 75 dengan nilai 1. Di tahun 2017 KPI yang paling berpengaruh yaitu Rasio Efisiensi pada perspektif keuangan memiliki gradasi 125 dengan nilai 4. Sedangkan KPI yang paling kurang pengaruhnya yaitu sarana dan prasarana pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran memiliki gradasi 51,49 dengan nilai 1.

SIMPULAN

1. Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa pencapaian kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantaeng diukur dengan menggunakan pendekatan Balanced Scorecard yang dilihat dari pencapaian kinerja untuk masing-masing perspektif menunjukkan bahwa BPBD Kabupaten Bantaeng telah mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pencapaian score akhir Balanced scorecard tercapai pada level 3.12. Berdasarkan kriteria pencapaian Balanced scorecard, nilai tersebut berada pada rentang 91% - 110%, artinya, Hampir sesuai dengan target yang ditentukan oleh organisasi.

REFERENSI :

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devani, V., & Setiawarnan, A., 2015. Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Metoda Balanced Scorecard. *Jurnal Sains, Teknologi, dan Industri*, 13(1): 83-90.
- Fandy, Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Andi Offset.

- Fatimah, S., Kurdi, FN., & Thamrin, MH., 2016. Strategi Peningkatan Kinerja dengan Metode Balanced Scorecard di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, 3(1): 351-359.
- Fitriyani, Dewi. 2014. Balanced Scorecard: alternatif Pengukuran Kinerja Sektor Publik. *Vol 6 (1): 16-31*.
- Gaspersz, Vincent. 2011. Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard dengan Malcolm Baldrige dan Lean Six Sigma Supply Chain Management. Bogor: Vinchristo Publication.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gobel, Erwin Zubair dan Yosef P. Koton. 2016. Pengelolaan Danau Limbotodalam Perspektif Kebijakan Publik. Yogyakarta: Deepublish.
- Hidayat, R., Utami, ID., & Umayya. 2010. Tolok Ukur Penilaian Kinerja Badan Udara dengan Balanced Scorecard (BSC). *Jurnal Teknologi*, 3(2): 90-98.
- Imelda R. H. N. 2004. Implementasi Balanced Scorecard Pada Organisasi Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. Vol.6 No.2.
- Joko Subagyo, 1997, Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mardiasmo. 2004. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi.
- Moehersono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2009. Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced scorecard. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Rai, I Gusti Agung. 2008. Audit Kinerja pada Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Rangkuti, F. 2011. SWOT Balanced Scorecard: Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif plus Cara Mengelola Kinerja dan Risiko. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 Manajemen & Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sobandi, Baban dkk. 2006. Desentralisasi dan Tuntutan Penataan. Kelembagaan Daerah. Bandung.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1, Halaman 22-47.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningsih, E., & Zulkarnaini. 2015. Kinerja Organisasi Camat dalam Mewujudkan Pelayanan Prima pada Masyarakat. Seminar Nasional, "Politik, Birokrasi, dan Perubahan Sosial Ke-II 'Pilkada Serentak, Untung Rugi dan Korupsi Politik'", Pekanbaru.
- Sunarto. 2007. Sistem Pengendalian Manajemen. Yogyakarta: Amus.
- Surjadi. 2009. Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorius. 2011. Service, Quality & Satisfaction. Edisi 3. Yogyakarta: Andi.

- Utama, Nizar Alif dan Hariadi, Bambang. 2012. Analisis Pengukuran Kinerja Rumah Sakit dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus pada RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokari). JIMFEB, 1(2): 1-26.
- Widhiyaningrat, W.A., 2015. Pengukuran Kinerja Organisasi Nirlaba dari Perspektif Balanced Scorecard pada Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi, 4(5): 1-20.
- Widodo, T & Imawan, A., 2015. Budaya dan Kinerja Organisasi (Studi pada Retail Tradisional Kepemilikan Tionghoa di Kota Malang), Jurnal JIBEKA, 9(2): 54-59.
- Yuwono, dkk., 2007. Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard: Menuju Organisasi yang Berfokus pada Strategi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Zulkiram, Yunus, M & Amri. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Banda Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Univ