

Balada Negeri Tirta dan Biduk Bintang Ukur Oleh Kelompok 4 Basyarul Aziz (071211733022), Nurul Aini (071211732043), Moh. Rizal A.(071211732038) Erlindawati (071211731079). “.....Indah dan penuh berkah di senja ini bertemu dengan pembimbing dari penduduk Korporat, Bapak H. Moh. Adib. Beliau hadir di Kelas Budaya Korporat selalu lebih awal dan selalu memberikan *moodboosters* musik yang *classy* dan juga *classic*, musiknya memang meningkatkan keinginan untuk bisa semangat dalam menuntut ilmu. Beliau menanamkan metode belajar yang berbeda daripada yang lain karena selalu meningkatkan minat dan antusias dari mahasiswa untuk mengikuti mata kuliah Budaya Korporat dan mata kuliah yang beliau bimbing. Beliau sering mengajarkan yang tidak biasa di kelas. Betapa senangnya menanti beliau setiap minggu untuk mendapatkan sesuatu itu setiap minggunya. Dan sebelum penerbangan SOA366 dimulai beliau meminta agar para penumpang selalu meningkatkan keamanannya dan memperhatikan dan selalu berdoa terlebih dahulu agar penerbangan dalam menuntut ilmu penuh dengan berkah dan selalu bersyukur atas kesehatan yang diberikan oleh Allah.”

“Kisah ini di mulai dengan perjuangan kembali oleh 5 pejuang dengan kekuatan ilmu airnya dan juga kekuatan bintang ukur, perjuangan kali ini mereka melewati masa-masa sulit untuk mendapatkan ilmu itu, sehingga mereka mendapatkan sebuah ilmu bersama yang berbeda dari pada yang lain karena mereka memasukkan inti dari excellent, mereka mencari sumber kekuatan yang terpecaya dan hanya membayarnya dengan kesabaran dalam mendapatkannya. Pejuang masa sebelumnya juga berjuang di Negeri Korporat. Masa ini adalah masa untuk pejuang tirta untuk meningkatkan pengetahuan excellent dari penduduk koroprat. Supaya penduduk ini bisa membangun istana megah sesuai peunjuk dari Guru dari Penduduk Korporat yakni akan ada 10 tim pejuang dari Negeri Korporat dengan kekuatan masing-masing yang akan membangun sebuah kesuksesan bersama. Dan hal ini digunakan oleh pejuang tirta untuk menguatkan dan memberantas tingkat kemalasan dari penduduk Korporati dengan kekuatan pengetahuan dan kedisiplinan yang didapatkan dari perjuangan pejuang tirta ini. Dengan kekuatan tirta dan bantuan dari tuan guru mereka memperkuat kembali tingkat kedisiplinan dan core excellent dari penduduk Korporat.”

Indah dan penuh berkah di senja ini bertemu dengan pembimbing dari penduduk Korporat, Bapak H. Moh. Adib. Beliau hadir di Kelas Budaya Korporat selalu lebih awal dan selalu memberikan *moodboosters* musik yang *classy* dan juga *classic*, musiknya memang meningkatkan keinginan untuk bisa semangat dalam menuntut ilmu. Beliau menanamkan metode belajar yang berbeda daripada yang lain karena selalu meningkatkan minat dan antusias dari mahasiswa untuk mengikuti mata kuliah Budaya Korporat dan mata kuliah yang beliau bimbing. Beliau sering mengajarkan yang tidak biasa di kelas. Betapa senangnya menanti beliau setiap minggu untuk mendapatkan sesuatu itu setiap minggunya. Dan sebelum penerbangan SOA366 dimulai beliau meminta agar para penumpang selalu meningkatkan keamanannya dan memperhatikan dan selalu berdoa terlebih dahulu agar penerbangan dalam menuntut ilmu penuh dengan berkah dan selalu bersyukur atas kesehatan yang diberikan oleh Allah.

Pertama-tama beliau menuliskan kata kunci dan beberapa point tentang makalah yang dituliskan oleh tim pejuang tirta. Beliau memulai dengan

mengantarkan kembali dan menguatkan pemikiran kami mengenai budaya korporat yakni terkait dengan pengukuran kinerja yang tentunya memakai alat ukur, menggunakan paradigma positivistik dengan dasar kuantitatif dan juga terukur. Jam sudah menunjukkan 16.15 dan masih ada penduduk korporat yang terlambat, hal ini juga ditekankan oleh beliau bahwa mahasiswa yang excellent harus meningkatkan kedisiplinan karena ini merupakan salah satu bagian dari unsur Excellent With Morality. Disiplin merupakan bagian dari penerapan dari budaya korporat, tidak hanya digunakan dalam perkuliahan saja tetapi digunakan dalam kehidupan sehari-hari dan kalau kerja juga membutuhkan kedisiplinan. Alat ukur ini kedisiplinan ini juga akan mengantarkan kita sebagai mahasiswa untuk mengambil kesempatan menjadi bintang di masa depan. Bintang ini yang akan memberikan jati diri yang sebenarnya siapa sebenarnya kita. Bintang ini penuh dengan kedisiplinan dan penuh dengan antusias dalam mengejar impian. Hal ini tentunya butuh support dari orang-orang Excellent serta doa yang mantab kepada Allah. Kembali lagi, Beliau menekankan tentang bagaimana kinerja dalam kelompok diskusi dilakukan yakni :

1. Dibuktikan selama satu minggu – menyusun makalah kelompok
2. Indikator penilaian kelompok
3. Terdapat ketentuan dalam kelompok
4. Penentuan konsensus internal di setiap kelompok
5. Disiplin waktu bagian dari Excellent With Morality

Kelima dasar ini disebutkan oleh Bapak Adib bahwa sudah dibuktikan kemampuan dari mahasiswa untuk menerapkan budaya korporat.

Kelompok yang akan maju untuk mempresentasikan hasil kerjanya adalah kelompok 6, kelompok ini akan menerangkan sebuah pengukuran kinerja pada sebuah perusahaan air. Menarik dan berbeda dengan yang lain, itulah pendapat dari Bapak Adib karena makalah disusun secara baik dengan memasukkan jurnal didalamnya. Hal ini akan menambah nilai plus dan juga lebih bersifat ilmiah. Kelompok tirta ini, semuanya excellent dengan dipimpin oleh Presiden perusahaan, sekretaris jendral, bendahara I dan bendahara II. Untuk itu kami memperhatikan pejuang tirta yang excellent ini untuk menyebarkan pengetahuan dan mendengarkan suara emasnya. Dan kita cek bagaimana pengukuran kinerja akan diterapkan dalam perusahaan, setelah yang satu ini....

Kinerja sering dikaitkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan resiko input dan output dalam suatu organisasi. Jika dilihat dari sisi performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dihubungkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan beberapa standart yang telah disepakati sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil akhir (output) dari seluruh aktifitas yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah disepakati bersama yang mencerminkan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Terdapat beberapa istilah yang biasa digunakan dalam pengukuran kinerja suatu perusahaan, diantaranya adalah pengukuran kinerja (*performance measurement*), ukuran kinerja (*performance measure*), dan metrik kinerja (*performance metric*). Istilah-istilah tersebut sering digunakan secara bergantian, untuk menghindari kerancuan dalam memahami istilah tersebut-istilah tersebut, maka perlu diberikan

penjelasan mengenai masing-masing perbedaannya. sistem pengukuran kinerja memungkinkan keputusan yang diinformasikan untuk dibuat dan tindakan untuk diambil karena ini mengkuantifikasikan efisiensi dan efektivitas dari tindakan sebelumnya melalui akuisisi, perbandingan, penyortiran, analisis, dan interpretasi dari data yang layak. Dalam hal ini, kegiatan pemrosesan informasi yang mencakup memperoleh, membandingkan, menyortir, menganalisis, dan menginterpretasikan, dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1 Akuisisi data, adalah proses mengumpulkan fakta-fakta yang belum diolah.
- 2 Perbandingan data, adalah proses menggabungkan fakta-fakta mentah ke dalam sebuah data-set tunggal yang terintegrasi.
- 3 Penyortiran data, adalah proses menentukan fakta individual di data-set dalam klasifikasi yang bermakna sehingga data dapat dianalisis.
- 4 Analisis data, adalah proses mencari bentuk yang ada dalam data-set yang telah disortasi.
- 5 Interpretasi data, adalah proses menjabarkan implikasi dari bentuk-bentuk yang teridentifikasi dalam data set yang telah tersortasi.

Syarat-syarat dalam pengukuran kinerja adalah Pengukuran kinerja yang berkualitas memiliki beberapa syarat yang harus dipenuhi. syarat-syarat tersebut diantaranya adalah:

- 1 *Input* (potensi) input adalah sumber daya yang dimanfaatkan untuk pelaksanaan sebuah kebijakan, program, dan aktifitas. Input yang dimaksud sebagai syarat pengukuran kinerja yang berkualitas tersebut didapatkan dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:
 - a. *Who?* Pertanyaan ini ditujukan untuk mengetahui siapa sajakah pihak yang harus dinilai dan pihak mana yang akan melakukan pengukuran terhadap kinerja perusahaan tersebut.
 - b. *What?* Pertanyaan ini meliputi sesuatu yang berhubungan dengan objek atau materi yang dinilai, antara lain mencakup hasil kerja, kemampuan sikap, dan motivasi kerja. Selain itu, "*what*" juga digunakan untuk menanyakan dimensi waktu yang menunjukkan kinerja yang dicapai pada saat ini (*current performance*) dan peluang yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang.
 - c. *When?* Pertanyaan ini merujuk pada waktu pelaksanaan pengukuran kinerja itu sendiri. Waktu pengukuran kinerja dapat dilaksanakan secara periodik, misalnya setiap bulan, triwulan, atau setiap tahun.
 - d. *Where?* Pertanyaan ini merujuk pada tempat untuk melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dapat dilakukan di perusahaan itu sendiri atau di luar perusahaan, dengan melalui konsultan.
 - e. *Why?* Pertanyaan ini untuk menjabarkan tujuan dari pengukuran kinerja. Terdapat empat tujuan dari pengukuran kinerja, antara lain yaitu, (1) Memelihara potensi kerja. (2) Menentukan Kebutuhan Pelatihan.(3) Dasar untuk pengembangan karir. (4) Dasar untuk promosi jabatan.

- f. *How?* Pertanyaan ini untuk mengetahui metode apa yang digunakan perusahaan untuk melaksanakan pengukuran kerja.
- 2 *Process* (Pelaksanaan) Pada tahap pelaksanaan ini perlu dilaksanakan konsultasi intensif antara individu dan kelompok untuk menjamin semua aspek dari pengukuran telah terhubung sehingga dapat berjalan dengan baik. Proses ini dapat dilaksanakan dengan kegiatan *briefing* (penjelasan singkat) ataupun dengan pelatihan.
- 3 *Output* (Hasil) suatu hasil yang telah dicapai dari sebuah program, kegiatan, dan kebijakan. Output dari pengukuran kinerja meliputi antara lain kejelasan hasil penilaian dan keberhasilan pengukuran kinerja sebagai peningkatan kualitas kerja.

Penilaian Kinerja Perusahaan merupakan Gambaran informasi perkembangan keuangan perusahaan dapat diperoleh dengan melakukan interpretasi dari laporan keuangan, yaitu dengan menghubungkan bagian-bagian yang terdapat dalam laporan keuangan seperti elemen-elemen dari berbagai hubungan antar aktiva, hubungan antar pasiva, elemen aktiva-pasiva, elemen neraca-laba rugi yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang keadaan keuangan perusahaan. Terdapat beberapa klasifikasi jenis rasio keuangan, diantara yaitu: *Pertama*, berdasarkan sumber dari mana dibuat terbagi menjadi rasio neraca (*balance sheet ratio*), rasio laba rugi (*income statemen ratio*), dan rasio antar laporan keuangan (*inter statement ratio*). *Kedua*, berdasarkan tujuan penggunaan terbagi menjadi rasio likuiditas (*liquidity ratio*), rasio leverage (*leverage ratio*), rasio aktivitas (*activity ratio*), rasio keuntungan (*profitability ratio*), dan rasio penilaian (*valuation ratio*).

Kesimpulan I dari presentasi kelompok adalah Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam perusahaan dapat pula diartikan sebagai hasil akhir dari seluruh aktifitas yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan criteria-kriteria yang telah disepakati bersama yang mencerminkan sebuah prestasi yang telah di capai oleh suatu organisasi. Dapat juga disimpulkan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja tersebut dibutuhkan suatu data atau bukti yang secara riil membuktikan bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja yang bagus. Kinerja tersebut bukan hanya dalam hal produksi saja tetapi juga dalam memberlakukan para karyawan dengan adil. Penilaian itu dapat dilakukan dengan menggunakan analisi rasio keuangan, yaitu dengan mengukur seberapa besar kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai pada pemegang investasi. Rasio ini juga akan memberikan gambaran seberapa besar masyarakat menghargai perusahaan tersebut. Masyarakat juga memiliki pandangan sendiri dalam menilai kinerja dari setiap perusahaan. Analisis Rasio Keuangan untuk menilai kinerja PDAM deskripsi keuangan PDAM menggunakan rasio likuiditas, Solvabilitas, Rentabilitas, Profit dan Operasi.

Masuk Dalam Sesi Pertanyaan :

1. Khusni Mubarok (Audience) : Dalam pengukuran kinerja, ukuran kerja dan metriks kerja telah disebutkan belaku secara bertahap dan bergantian,

pertanyaannya adalah apa ketiga ukuran ini bisa dijalankan bersama dan bagaimana dampak apabila ketiga tahap ini dijalankan bersama?

Khusnul Khotimah (Pemateri) : Diluruskan kembali pemahaman tentang pengukuran kerja, ukuran kerja dan metrik kerja, ketiga digunakan secara bergantian, prosesnya pun berbeda. Pengkuantifikasian, efisien dan efektifitas merupakan parameter indikator. Cakupan atas isi dari komponen berbasis luas dan tidak bisa disamaratakan kalau bebarengan dan akan menimbulkan kerancuan.

Dika Bagus (Pemateri) : Saya mau menambahkan seperti contoh PDAM yang mempunyai sebuah mesin untuk menyedot air dengan kekuatan 10.000m³ tapi secara real 8000m³ hal ini akan dikur menggunakan parameter indikator.

2. Rintis Alun (Audience) : Apa ada persamaan produksi perusahaan rokok dengan PDAM dan masalah Jaminan Kesehatan . Apa antara karyawan satu dengan yang lain apa sama antara OB sama karyawan apa sama?

Khusnul Khotimah (Pemateri) : PDAM sama perusahaan rokok memiliki perbedaan. Kalau PDAM meningkatkan sektor pendapatan dari jasa penyediaan air bersih. Kalau rokok dari produksi rokok setiap hari. Jaminan kesehatannya juga berbeda antara satu dengan yang lain karena ditaruh sesuai dengan kelas atau lamanya dia bekerja dalam perusahaan itu.

3. Reza Arhista (Audience) : Saya memahami pengukuran kerja dan ukuran kerja itu sama tetapi apakah menurut kelompok kalian keduanya berbeda?

Etika Siburian (Pemateri) : Pengukuran kinerja merupakan efisiensi dan efektifitas, suatu ukuran , statistika.

Benaya (Pemateri) : kalau ukuran kerja patokan sebuah perusahaan

Sihabudin (Pemateri) : Menambahkan ukuran kerja merupakan parameter dari proses tersebut. Seperti parameter jauh.....

Masuk Sesi Menjawab

1. Khusni Mubarak (Audience) Menjawab pertanyaan dari Reza : Bahwa pengukuran itu merupakan penyatuan proses dan ukuran merupakan hasil dari pengukuran seperti proses pengukuran baju dan hasil dari pengukuran tersebut akan menghasilkan sebuah ukuran misalnya ukuran baju L.
2. Alvian Affan (Audience) Menambahkan jawaban dari Khusni : kalo pengukuran merupakan efektivitas dari kerja sendiri sedangkan ukuran merupakan ada pakem tersendiri.
3. Dominiccus (Audience) Menjawab pertanyaan dari Rintis : Jaminan kerja merupakan sebuah target yang ditetapkan oleh pemerintah. PDAM hanya berinovasi, pemenuhan jatah air. Perusahaan, target JAMKES berdasarkan strata pekerjaan seperti resiko lapangan ditanggung lebih tinggi karena banyak kemungkinan yang terjadi dilapangan.

Kesimpulan II (Penutup)

Deskripsi keuangan terdiri dari likuiditas, solvabilitas, rentabilitas, profit dan operasi. Selama 4 tahun PDAM dari tahun 2004-2008 untuk profit margin dan operasional, inventarisasi, biaya operasional besar merupakan parameter dalam mengukur kinerja hal ini bisa menimbulkan naik turunnya parameter tetapi hal ini dibuktikan oleh PDAM Sorong bisa menambah keuntungan dengan menerapkan pengukuran kinerja.

Meskipun banyak nilai positif dari penjelasan tim tirta ini, tetapi masih ada sedikit materi yang tidak dimasukkan yakni tentang bagaimana perkembangan parameter keuangan dalam perusahaan PDAM. Dan satu lagi, tentang pengukuran kinerja lebih didasarkan atas pengukuran kinerja individu selain didasarkan pada pengukuran kinerja perusahaan. PDAM singkatan dari Perusahaan Daerah Air Minum, tentunya dengan standart yang ada standart air bersih. Kinerja yang lain yang Bapak Adib contohkan adalah kinerja mahasiswa kuliah, diukur kinerjanya apa? Yang pertama adalah dari Kartu Rencana Study, Indeks Prestasi didalamnya terdapat alat ukur A, AB, B, BC, C dan D. Keenamnya digunakan untuk mengukur kinerja. Kinerja mudah dipahami sebagai prestasi kerja, dimana ada alat ukur dalam mengukur kinerja seseorang, contohnya mahasiswa tiap semester menerima KHS (Kartu Hasil Studi), dalam KHS tersebut ada IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) dan ada nilainya, IPK dan nilai itulah yang menjadi ukuran mahasiswa tersebut. Kualitas yang dimiliki oleh mahasiswa berpengaruh terhadap pencapaian IPK yang diperoleh dan kepandaian mahasiswa diukur melalui nilai yang didapatkan.

Beliau juga menceritakan sejak bergabung dengan Universitas Airlangga. Beliau melihat parameter yang digunakan untuk menilai mahasiswanya yakni prestasi, kualitas IP dengan angka kuantifikasi dan dibuat grade hal ini juga merupakan analogi dari sebuah perusahaan. Aslinya Kinerja itu dibuat untuk individu seperti dari PDAM yang didalamnya terdapat kinerja individu perusahaan. Didalamnya terdapat divisi-divisi diantaranya adalah divisi produksi. Beliau meluruskan kembali pernyataan dari pemateri bahwa PDAM tidak langsung menyedot 10.000 m³ sekaligus tetapi ada rentangnya perjam. PDAM tidak melakukan untuk menyedot air tetapi mempunyai sebuah mitra dengan perusahaan lain bergabung dengan Jasa Tirta di Kali Mas. PDAM menyediakan air standart yang layak minum dengan kriteria tidak berwarna, tidak berasa dan tidak beraroma, hal ini terdapat tim penguji untuk memastikan kriteria airnya. Lagi-Lagi Bapak Adib memberikan contoh yang menarik ketiga beliau tinggal di Rungkut 3 tahun terakhir semakin tahun semakin sedikit kuantitas debitnya hal ini dikarenakan karena jumlah penduduk sekitar yang semakin banyak, ada perumahan baru, perhotelan dan rumah susun. PDAM melakukan kinerja untuk menyediakan air bersih secara kontinue yang didalamnya terdapat orang-orang yang mengelola.

Divisi yang lain adalah divisi distribusi. Beliau mencontohkan kembali ketika harus memindahkan meteran listrik secara ilegal akan kena denda, tukang yang memindahkan listrikpun juga harus lapor terlebih dahulu. Bapak Adib memindahkan taman diatas rumahnya banyak buah yang ada seperti mangga, jeruk, belimbing, sawo dan buah naga. Dan kamar dipindah dibawah. Dalam

distribusi ini juga ada aturan bahwa petugas dilarang dikasih tips karena hal ini sudah dijatah sebagai peningkatan kerja. Seperti KPK yang tidak mau dijemput karena sudah dibayar negara. TELKOM yang mendatangkan petugas, hal ini ditelpon dulu pelanggannya bahwa dilarang memberi tips kepada petugas. Pengalamn Bapak Adib yang pernah memfoto sebuah poster di jalan Simpang Empat Rahmat Hakim Surabaya yakni ada tulisan dilarang menyuap pada polisi karena hal itu merendahkan martabat polisi.

Contoh yang lain adalah dari Perusahaan Jasa Ilmu Pengetahuan Universitas Airlangga yang mengukur kinerja dari staf pendidikan dan didalamnya juga pengukuran kinerja dosen sesuai dengan “tridarma” pendidikan, penelitian dan pengabdian. Dosen membimbing skripsi, mengajar, menulis buku ajar dan penelitian merupakan poin-poin dalam pengukuran ditambah lagi dengan mengikuti seminar internasional yang nanti memperoleh bukti kertas kerja, seminar internasional, dosen juga diminta untuk menyiapkan rencana pendidikan, penelitian maupun pengabdian diawal tahun ajaran baru untuk dilaksanakan sebagai dari salah satu dari pengukuran kinerja. Dosen juga penilaiannya terdapat DP3. Selain hal tersebut Penilaian Grade Universitas salah satunya dari penertiban jurnal internasional yang dituliskan oleh dosen dan diupload, setiap departemen dalam UNAIR pun juga terdapat gradenya salah satunya juga tulisan jurnal internasional. Dosen Unair menulis jurnal internasional di SCOPUS ada berapa artikel, semakin banyak artikel maka penilaian akan diperoleh.

Dalam Jaminan Kesehatan seperti BPJS juga ada gradenya diantaranya BPJS golongan 1, Golongan 2 dan Golongan 3. Yang ketiganya mempuyai fasilitas yang berbeda, tergantung pada pengabdian, bekerja tetap atau *outsourcing*. Kinerja merupakan bagian dari prestasi orang. Kontribusi pegawai dalam perusahaan merupakan sebuah evaluasi untuk bisa menjadi baik.

Segmen terakhir perkuliahan, perihal ada suara adzan berkumandang, sebelum waktu perkuliahan selesai beliau memimpin doa untuk kami selalu diberi kesahatan dan dimudahkan dalam menuntut ilmu. Perjalanan menuntut ilmu hari ini dengan beliau berkesan sangat menarik karena beliau memberikan banyak contoh yang menarik seputar pengalaman hidupnya dan juga dari fenomena budaya perusahaan yang ada. Beliau sudah menjadi bintang dan sebuah pengarah calon bintang. Banyak mantra yang sudah Beliau bagikan kepada kami. Entah sedikit atau banyak kami mengengangnya karena itu terjadi setiap hari. Pada saatnya nanti, proses regenerasi akan terjadi dan pengabdian beliau di negeri ini akan kami lanjutkan. Bintang itu adalah Kami.

Pantun Persembahan dari Kami untuk Bapak H. Moh. Adib.

*Ayo maju tak boleh bimbang,
Semangat kami berkobar bak api,
Kami ini adalah bintang,
Yang mempunyai sebuah jati diri,*

a.n Kelompok 4
General Manager

Basyarul Aziz
071211733022