



LAPORAN PENGUKURAN KINERJA
KECAMATAN SAMBUTAN
KOTA SAMARINDA
TAHUN 2021

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidahnya kami dapat menyelesaikan Laporan Pengukuran Kinerja Tahun 2021 Kecamatan Sambutan. Laporan ini disusun sebagai salah satu Laporan dalam melakukan penyusunan rencana kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2021.

Kami menyadari bahwa dalam penyusunan Laporan ini jauh dari sempurna, baik dari segi penyusunan, bahasa, ataupun penulisannya. Oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun, guna menjadi acuan dalam bekal pengalaman bagi kami untuk lebih baik di masa yang akan datang.

Samarinda, Januari 2022



DAFTAR ISI

Kata pengantar	i
Daftar isi	ii
Surat Keputusan Indikator Kinerja Utama	
A. Pengukuran Kinerja	1
B. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja.....	1
C.Prinsip Pengukuran Kinerja.....	2
D. Ukuran Pengukuran Kinerja.....	3
E. Sistem Pengukuran Kinerja.....	4

A. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses di mana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.

B. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Batasan tentang pengukuran kinerja adalah sebagai usaha formal yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi hasil kegiatan yang telah dilaksanakan secara periodik berdasarkan sasaran, standard and criteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan pokok dari pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar menghasilkan tindakan yang diinginkan (Mulyadi & Setyawan 1999:227).

Secara umum tujuan dilakukan pengukuran kinerja adalah untuk (Gordon, 1993:36)

1. Meningkatkan motivasi karyawan dalam memberikan kontribusi kepada organisasi.
2. Memberikan dasar untuk mengevaluasi kualitas kinerja masing-masing karyawan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai dasar untuk menyediakan criteria seleksi dan evaluasi program pelatihan dan pengembangan karyawan.
4. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti produksi, transfer dan pemberhentian.

Pengukuran kinerja dilaksanakan dalam dua tahap, yaitu tahap persiapan dan tahap pengukuran. Tahap persiapan atas penentuan bagian yang akan diukur; penetapan criteria yang dipakai untuk mengukur kinerja, dan pengukuran kinerja yang sesungguhnya. Sedangkan tahap pengukuran terdiri atas pembandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dan kinerja yang diinginkan (Mulyadi, 2001:251).

Pengukuran kinerja memerlukan alat ukur yang tepat. Dasar filosofi yang dapat dipakai dalam merencanakan sistem pengukuran prestasi harus disesuaikan dengan strategi perusahaan, tujuan dan struktur organisasi perusahaan. Sistem pengukuran kinerja yang efektif adalah sistem pengukuran yang dapat memudahkan manajemen untuk melaksanakan proses pengendalian dan memberikan motivasi kepada manajemen untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Manfaat sistem pengukuran kinerja adalah (Mulyadi & Setyawan, 1999:212-225):

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggannya dan membuat seluruh personil terlibat dalam upaya pemberi 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 internal.

4. Membuat suatu tujuan strategu yang masanya masih kabur menjadi lebih kongkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran perusahaan.

C. Prinsip Pengukuran Kinerja

Dalam pengukuran kinerja terdapat beberapa prinsip-prinsip yaitu :

1. Seluruh aktivitas kerja yang signifikan harus diukur.
2. Pekerjaan yang tidak diukur atau dinilai tidak dapat dikelola karena darinya tidak ada informasi yang bersifat obyektif untuk menentukan nilainya.
3. Kerja yang tak diukur selayaknya diminimalisir atau bahkan ditiadakan.
4. Keluaran kinerja yang diharapkan harus ditetapkan untuk seluruh kerja yang diukur.
5. Hasil keluaran menyediakan dasar untuk menetapkan akuntabilitas hasil alih-alih sekedar mengetahui tingkat usaha.
6. Mendefinisikan kinerja dalam artian hasil kerja semacam apa yang diinginkan adalah cara manajer dan pengawas untuk membuat penugasan kerja dari mereka menjadi operasional.
7. Pelaporan kinerja dan analisis variansi harus dilakukan secara kerap.
8. Pelaporan yang kerap memungkinkan adanya tindakan korektif yang segera dan tepat waktu.
9. Tindakan korektif yang tepat waktu begitu dibutuhkan untuk manajemen kendali yang efektif.

D. Ukuran Pengukuran Kinerja

Terdapat tiga macam ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara kuantitatif yaitu :

1) Ukuran Kriteria Tunggal (Single Criterium).

Yaitu ukuran kinerja yang hanya menggunakan satu ukuran untuk menilai kinerja manajemnya. Jika criteria tunggal digunakan untuk mengukur kinerjanya, orang akan cenderung memusatkan usahanya kepada kriteris tersebut sebagai akibat diabaikannya kriteria yang lain yang kemungkinan sama pentingnya dalam menentukan sukses atau tidaknya perusahaan atau bagiannya.

Sebagai contoh manajer produksi diukur kinerjanya dari tercapainya target kuantitas produk yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu kemungkinan akan mengabaikan pertimbangan penting lainnya mengenai mutu, biaya, pemeliharaan equipment dan sumber daya manusia.

2) Ukuran Kriteria Beragam (Multiple Criterium)

Yaitu ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran dalam menilai kinerja manajemnya. Kriteria ini merupakan cara untuk mengatasi kelemahan kriteria

tunggal dalam pengukuran kinerja. Berbagai aspek kinerja manajer dicari ukuran kriterianya sehingga seorang manajer diukur kinerjanya dengan berbagai kriteria. Tujuan penggunaan kinerja ini adalah agar manajer yang diukur kinerjanya mengarahkan usahanya kepada berbagai kinerja.

Contohnya manajer divisi suatu perusahaan diukur kinerjanya dengan berbagai kriteria antara lain profitabilitas, pangsa pasar, produktifitas, pengembangan karyawan, tanggung jawab masyarakat, keseimbangan antara sasaran jangka pendek dan sasaran jangka panjang.

Karena dalam ukuran kriteria beragam tidak ditentukan bobot tiap-tiap kinerja untuk menentukan kinerja keseluruhan manajer yang diukur kinerjanya, maka manajer akan cenderung mengarahkan usahanya, perhatian, dan sumber daya perusahaannya kepada kegiatan yang menurut persepsinya menjanjikan perbaikan yang terbesar kinerjanya secara keseluruhan. Tanpa ada penentuan bobot resmi tiap aspek kinerja yang dinilai didalam menilai kinerja menyeluruh manajer, akan mendorong manajer yang diukur kinerjanya menggunakan pertimbangan dan persepsinya masing-masing didalam memberikan bobot terhadap beragam kinerja yang digunakan untuk menilai kinerjanya.

3) Ukuran Kriteria Gabungan (Composite Criterium)

Yaitu ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran memperhitungkan bobot masing-masing ukuran dan menghitung rata-ratanya sebagai ukuran menyeluruh kinerja manajernya. Karena disadari bahwa beberapa tujuan lebih penting bagi perusahaan secara keseluruhan dibandingkan dengan tujuan yang lain, beberapa perusahaan memberikan bobot angka tertentu kepada beragam kriteria kinerja untuk mendapatkan ukuran tunggal kinerja manajer, setelah memperhitungkan bobot beragam kriteria kinerja masing-masing.

E. Sistem Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua; kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga; ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Cascio (2003:336-337), kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Relevan (relevance). Relevan mempunyai makna (1) terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan (2) terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.

2. Sensitivitas (sensitivity). Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.
3. Reliabilitas (reliability). Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian. Dengan kata lain sekalipun instrument tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.
4. Akseptabilitas (acceptability). Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.
5. Praktis (practicality). Praktis berarti bahwa instrument penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

Pendapat senada dikemukakan oleh Noe et al (2003:332-335), bahwa kriteria sistem pengukuran kinerja yang efektif terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

1. Mempunyai Keterkaitan yang Strategis (strategic congruence). Suatu pengukuran kinerja dikatakan mempunyai keterkaitan yang strategis jika sistem pengukuran kerjanya menggambarkan atau berkaitan dengan tujuan-tujuan organisasi.
Sebagai contoh, jika organisasi tersebut menekankan pada pentingnya pelayanan pada pelanggan, maka pengukuran kinerja yang digunakan harus mampu menilai seberapa jauh pegawai melakukan pelayanan terhadap pelanggannya.
2. Validitas (validity). Suatu pengukuran kinerja dikatakan valid apabila hanya mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dengan kinerja yang diharapkan.
3. Reliabilitas (reliability). Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi pengukuran kinerja yang digunakan. Salah satu cara untuk menilai reliabilitas suatu pengukuran kinerja adalah dengan membandingkan dua penilai yang menilai kinerja seorang pegawai. Jika nilai dari kedua penilai tersebut relative sama, maka dapat dikatakan bahwa instrument tersebut reliable.
4. Akseptabilitas (acceptability). Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya. Hal ini menjadi perhatian serius mengingat sekalipun suatu pengukuran kinerja valid dan reliable, akan tetapi cukup banyak menghabiskan waktu si penilai, sehingga si penilai tidak nyaman menggunakannya.
5. Spesifisitas (specificity). Spesifitas adalah batasan-batasan dimana pengukuran kinerja yang diharapkan disampaikan kepada para pegawai sehingga para pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara untuk mencapai kinerja tersebut. Spesifitas berkaitan erat dengan tujuan strategis dan tujuan pengembangan manajemen kinerja.

Dari pendapat Casio dan Noe et al, ternyata suatu instrument penilaian kinerja harus didesain sedemikian rupa. Instrument penilaian kinerja, berdasarkan konsep Casio dan Noe et al, terutama harus dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai. Mengingat jenis dan fungsi pegawai dalam

suatau organisasi tidak sama, maka nampaknya tidak ada instrument yang sama untuk menilai seluruh pegawai dengan berbagai pekerjaan yang berbeda.

Pengukuran Kinerja Kecamatan Sambutan Tahun 2021 yang terdiri dari 2 sasaran strategis yaitu meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD, Meningkatnya Kualitas Hidup, Kapasitas, dan Kapabilitas Masyarakat Kelurahan dan 2 indikator yaitu Nilai IKM dan Persentase Terlaksananya Program Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan Sambutan dengan rata-rata presentase realisasi sebesar 95,18 %. Maksudnya ialah bahwa kegiatan Kecamatan Sambutan Tahun 2021 hampir memenuhi target sasaran strategis secara keseluruhan.

PENGUKURAN KINERJA
PEMERINTAH KOTA SAMARINDA TAHUN 2021

No	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET	Realisasi	Capaian Kinerja	ANGGARAN PROGRAM			Sub Kegiatan	Penanggung Jawab
							Pagu Anggaran	Realisasi Rp	(%)		
1.	Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Nilai IKM	Jenis	5	94,53	100	916.692.125	866.576.775	94,53	Peningkatan Efektifitas Kegiatan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan Sambutan	Kecamatan Sambutan
2.	Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Nilai IKM	Jenis	3	98,29	100	100.000.000	98.289.000	98,29	Peningkatan Efektifitas Kegiatan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan Sambutan Kelurahan Sindang Sari	Kelurahan Sindang Sari
3.	Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Nilai IKM	Jenis	3	98,80	100	100.000.000	98.804.000	98,80	Peningkatan Efektifitas Kegiatan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan Sambutan Kelurahan Pulau Atas	Kelurahan Pulau Atas
4	Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Nilai IKM	Jenis	3	96,08	100	100.000.000	96.077.500	96,08	Peningkatan Efektifitas Kegiatan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan Sambutan Kelurahan Makroman	Kelurahan Makroman
5.	Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Nilai IKM	Jenis	3	97,20	100	100.000.000	97.205.560	97,20	Peningkatan Efektifitas Kegiatan Pemerintahan di	Kelurahan Sungai Kapih

									Tingkat Kecamatan Sumbutan Kelurahan Sungai Kapih	Kelurahan Sumbutan
6.	Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD	Nilai IKM	Jenis	3	98,72	100	100.000.000	98.717.000	98,72	Peningkatan Efektifitas Kegiatan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan Sumbutan Kelurahan Sumbutan
7.	Meningkatnya Kualitas Hidup, Kapasitas, dan Kapabilitas Masyarakat di Kelurahan	Persentase Terlaksananya Program Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan Sumbutan	Usulan Masyara kat	19	100	100	633.325.000	633.325.000	100	Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan Sindang Sari
8.	Meningkatnya Kualitas Hidup, Kapasitas, dan Kapabilitas Masyarakat di Kelurahan	Persentase Terlaksananya Program Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan Sumbutan	Usulan Masyara kat	12	92,25	100	477.010.000	440.053.000	92,25	Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan Pulau Atas
9.	Meningkatnya Kualitas Hidup, Kapasitas, dan Kapabilitas Masyarakat di Kelurahan	Persentase Terlaksananya Program Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan Sumbutan	Usulan Masyara kat	11	100	100	669.868.000	669.868.000	100	Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan Makroman
10.	Meningkatnya Kualitas Hidup, Kapasitas, dan Kapabilitas Masyarakat di Kelurahan	Persentase Terlaksananya Program Pemberdayaan Masyarakat di	Usulan Masyara kat	12	100	100	765.985.000	765.985.000	100	Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan Sungai

	Wilayah Kecamatan Sambutan									kapih	
11.	Meningkatnya Kualitas Hidup, Kapasitas, dan Kapabilitas Masyarakat di Kelurahan	Persentase Terlaksananya Program Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan Sambutan	Usulan Masyarakat	12	98,37	100	1.070.572.000	1.053.100.000	98,37	Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan Sambutan	Kelurahan Sambutan
12.	Meningkatnya Kualitas Hidup, Kapasitas, dan Kapabilitas Masyarakat di Kelurahan	Persentase Terlaksananya Program Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan Sambutan	Usulan Masyarakat	19	99,78	100	449.074.000	448.107.750	99,78	Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Sindang Sari	Kelurahan Sindang Sari
13.	Meningkatnya Kualitas Hidup, Kapasitas, dan Kapabilitas Masyarakat di Kelurahan	Persentase Terlaksananya Program Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan Sambutan	Usulan Masyarakat	12	82,76	100	287.668.000	238.068.000	82,76	Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Pulau Atas	Kelurahan Pulau Atas
14.	Meningkatnya Kualitas Hidup, Kapasitas, dan Kapabilitas Masyarakat di Kelurahan	Persentase Terlaksananya Program Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan Sambutan	Usulan Masyarakat	11	100	100	670.035.000	670.035.000	100	Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Makroman	Kelurahan Makroman
15.	Meningkatnya Kualitas Hidup, Kapasitas, dan Kapabilitas Masyarakat di Kelurahan	Persentase Terlaksananya Program Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan Sambutan	Jenis Kegiatan	12	100	100	550.547.000	550.547.000	100	Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Sungai Kapih	Kelurahan Sungai Kapih

16.	Meningkatnya Kualitas Hidup, Kapasitas, dan Kapabilitas Masyarakat di Kelurahan	Persentase Terlaksananya Program Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan Sambutan	Jenis Kegiatan	12	93,71	100	817.061.000	765.661.000	93,71	Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Sambutan	Kelurahan Sambutan
-----	---	--	----------------	----	-------	-----	-------------	-------------	-------	--	--------------------

