

EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA SAMARINDA

Ridhani Abwa[®]

Abstrak

Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana evaluasi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda dan Untuk mengetahui Faktor pendukung dan faktor penghambat evaluasi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara library research dan field work research yaitu observasi, wawancara langsung dengan responden dan laporan hasil evaluasi, arsip-arsip dan dokumen yang ada pada kantor Komisi Pemilihan Umum. Sumber data diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian-kejadian, tanpa melakukan pengujian hipotesis. Analisis data model interaktif, yang diawali dengan proses pengumpulan data, penyederhanaan data (data reduction), penyajian data (data display) dan penarikan kesimpulan (conclusion drawing).

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa secara umum, Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda dapat dikatakan sudah berjalan secara optimal akan tetapi didalam evaluasi itu sendiri masih terdapat permasalahan yang terjadi pada pegawai yang kurang disiplin. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang kurang kompeten dalam hal kedisiplinan, tingkat kesadaran yang masih rendah dari semua pihak yakni Sekertaris dan Pegawai Komisi Pemilihan Umum, ruangan yang kurang memadai dan ukuran yang tidak relevan, serta pengawasan yang belum berjalan optimal untuk memantau dan mengawasi berlangsungnya kinerja pegawai dikantor Komisi Pemilihan Umum.

Kata Kunci : Evaluasi & Kinerja

[®]Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Ridhaniabwa@yahoo.co.id

Pendahuluan

Setiap Negara membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sebab sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan suatu bangsa dalam berbagai bidang. Tidak hanya dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga kinerja pegawai dalam menjalankan tugas Negara. Oleh karena itu, setiap Negara selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan Nasional.

Peran dan Fungsi Komisi Pemilihan Umum sangat menentukan sekali, khususnya pada pelaksanaan setiap kebijakan yang ada di daerah. Komisi Pemilihan Umum Provinsi, memiliki tanggung jawab yang besar dalam terlaksananya suatu demokrasi yakni pemilihan langsung kepala daerah. Dalam pelaksanaan pemilihan langsung, KPU bertanggung jawab kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Keberhasilan dalam penyelenggaraan Pemilu ditentukan oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah kinerja pegawai KPU Kota Samarinda. Walaupun kinerja pegawai KPU Kota Samarinda bukanlah faktor yang paling dominan dalam menentukan keberhasilan Pemilu, namun perlu perhatian dan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai KPU Kota Samarinda, karena antara Pemilu Kota serta kinerja anggota KPU Kota Samarinda dan dapat ditarik hubungan sebab akibat yang cukup signifikan, antara kedua kondisi tersebut saling mempengaruhi.

Kinerja pegawai KPU Kota Samarinda tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai KPU Kota Samarinda dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian organisasi, dan kinerja disebut hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk memperbaiki kinerja pegawai KPU Kota Samarinda tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai KPU Kota Samarinda.

Adapun permasalahan terhadap evaluasi kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda sesuai dengan tupoksinya masih terdapat permasalahan yaitu lambatnya penyampaian laporan kinerja pegawai, kurangnya disiplin kinerja pegawai, dan kinerja pegawai masih lamban dalam penyelesaian pekerjaan dikarenakan fasilitas yang kurang memadai. Dasil kerja yang kurang efektif dan efisien disebabkan antara lain masih kurangnya pegawai yang memiliki legilitas Pendidikan dan Pelatihan.

Akan tetapi Evaluasi terhadap kinerja pegawai KPU Kota Samarinda masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui kinerja para pegawai KPU Kota Samarinda, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja pegawai KPU Kota Samarinda khususnya pegawai KPU Kota Samarinda yang menjadi tempat penelitian. Pegawai KPU Kota Samarinda sebagai aset dan unsur utama dalam pelaksanaan administrasi di KPU Kota Samarinda memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan. Semua unsur sumber daya KPU Kota Samarinda tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pegawai KPU Kota Samarinda sebagai penggerak utama jalannya administrasi.

Dimana dalam setiap Evaluasi Kinerja Pegawai dituntut dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat diterima sesuai rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain mempunyai kinerja yang tinggi. Tanpa kinerja yang baik dari pegawai KPU Kota Samarinda sulit dalam proses pencapaian tujuannya. Evaluasi Kinerja Pegawai diperlukan bagi KPU Kota Samarinda untuk mempersiapkan suatu sistem yang efektif untuk memperbaiki kuantitas dan kualitas pegawainya untuk dapat menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Eksistensi pegawai KPU Kota Samarinda sangat dibutuhkan dalam mendukung KPU Kota Samarinda.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Evaluasi Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda?
2. Faktor pendukung dan faktor penghambat Evaluasi Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Evaluasi Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.
2. Faktor pendukung dan Faktor Penghambat evaluasi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Henry Simamora (2003: 8) MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan,

penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Fustino Cardoso Gomes (2002: 3) memberikan pengertian yang berbeda, bahwa MSDM adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya suatu unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Marwansyah (2010: 3) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Sastrohadiwiryono (2002: 4) menggunakan istilah manajemen tenaga kerja sebagai pengganti manajemen sumber daya manusia. Menurutnya, manajemen tenaga manusia merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan maupun pegawai dengan segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasil dan daya guna sebesar-besarnya, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi.

Hasibuan (2003: 10) "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja".

Pengertian Evaluasi

Pengertian evaluasi menurut Charles O. Jones dalam Aprilia (2009: 13) adalah evaluasi adalah kegiatan yang dapat menyumbangkan pengertian yang besar nilainya dan dapat pula membantu penyempurnaan pelaksanaan kebijakan beserta perkembangannya.

Menurut Ernest R. Alexander dalam Aminudin (2007: 35) metode evaluasi dapat diklasifikasikan menjadi lima yaitu :

Sebelum dan sesudah perbandingan (Before and after comparisons), metode ini mengkaji suatu obyek penelitian dengan membandingkan antara kondisi sebelum dan kondisi sesudahnya. Perbandingan kinerja aktual versus yang direncanakan (Actual versus planned performance comparisons). metode ini

mengkaji suatu obyek penelitian dengan membandingkan kondisi yang ada (actual) dengan ketetapan perencanaan yang ada (planned).

Experimental dikontrol model (Experimental controlled model), metode yang mengkaji suatu obyek penelitian dengan melakukan percobaan yang terkendali untuk mengetahui kondisi yang diteliti.

Model eksperimental kuasi (Quasi experimental models), merupakan metode yang mengkaji suatu obyek penelitian dengan melakukan percobaan tanpa melakukan pengontrolan/pengendalian terhadap kondisi yang diteliti.

Biaya model berorientasi (Cost oriented models), metode ini mengkaji suatu obyek penelitian yang hanya berdasarkan pada penilaian biaya terhadap suatu rencana.

Menurut P.P No 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan, di dalam pelaksanaannya, kegiatan evaluasi dapat dilakukan pada berbagai tahapan yang berbeda, yaitu:

Evaluasi pada Tahap Perencanaan (ex-ante), yaitu evaluasi dilakukan sebelum ditetapkan rencana pembangunan dengan tujuan untuk memilih dan menentukan skala prioritas dari berbagai alternatif dan kemungkinan cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya;

Evaluasi pada Tahap Pelaksanaan (on-going), yaitu evaluasi dilakukan pada saat pelaksanaan rencana pembangunan untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan rencana dibandingkan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya, dan Evaluasi pada Tahap Pasca-Pelaksanaan (ex-post), yaitu evaluasi yang dilaksanakan setelah pelaksanaan rencana berakhir, yang diarahkan untuk melihat apakah pencapaian (keluaran/hasil/dampak) program mampu mengatasi masalah pembangunan yang ingin dipecahkan. Evaluasi ini digunakan untuk menilai efisiensi (keluaran dan hasil dibandingkan masukan), efektivitas (hasil dan dampak terhadap sasaran), ataupun manfaat (dampak terhadap kebutuhan) dari suatu program.

Menurut PP No. 39 Tahun 2006, Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (input), keluaran (output), dan hasil (outcome) terhadap rencana dan standar.

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kegiatan evaluasi dapat mengetahui apakah pelaksanaan suatu program sudah sesuai dengan tujuan utama, yang selanjutnya kegiatan evaluasi tersebut dapat menjadi tolak ukur apakah suatu kebijakan atau kegiatan dapat dikatakan layak diteruskan, perlu diperbaiki atau dihentikan kegiatannya.

Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau sega sesuatu jadi serba salah, terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi crisis yang serius. Kesan-

kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Prawirosentono (2000: 18) Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Menurut rivai dan basri (2005: 30) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hal seperti yang diharapkan.

Kinerja menurut Bambang Gurinto dan Wardian (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh kariawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001: 34) mengemukakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Kinerja menurut Simamora (2004: 327) Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu, yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran (*output*) yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya.

Pengertian Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Yang dimaksud dengan ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Menurut Cateora dan Graham (2007: 39) Kualitas (*Quality*) dibedakan kedalam dua dimensi: kualitas dari perspektif pasar dan kualitas kerja. Keduanya merupakan konsep penting, namun pandangan konsumen atas kualitas produk lebih banyak berhubungan dengan kualitas dan perspektif pasar dibandingkan dengan kualitas hasil.

Menurut Goetsch dan Davis dalam Tjiptono (2005: 10) kualitas didefinisikan sebagai kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, sumber daya manusi, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kualitas

dapat juga didefinisikan sebagai keseluruhan ciri serta sifat barang dan jasa yang berpengaruh pada kemampuan memenuhi kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat (Kotler, 2007: 180).

Sedangkan menurut Wilson dan Heyel (1987: 101) mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kelengkapan, ketepatan dan kerapian”.

Pengertian Kuantitas

Kuantitas pada umumnya adalah merupakan suatu filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Konsep kuantitas kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya, dengan demikian peran penting dalam kuantitas kerja adalah mengubah iklim kerja organisasi kearah yang lebih baik.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003: 56) bahwa “*Quantity* (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009: 43) menyatakan “disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Selanjutnya, menurut Wursanto (2000: 21) menyatakan bahwa “disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2003: 54) menyatakan “disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD)

Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) dibentuk sebagai penyelenggarapemilihan langsung kepala daerah (PILKADA) yang mempunyai tugas dan wewenang sesuai dengan undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah Pasal 66 dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum Tahun 2007 dan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pemilihan, pengesahan, pengangkatan, dan pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Dalam penyelenggaraan Pemilihan Langsung Kepala Daerah peran dan Fungsi Komisi Pemilihan Umum Daerah sangat menentukan sekali, khususnya pada pelaksanaan setiap kebijakan yang ada di daerah. Komisi Pemilihan Umum

Provinsi, memiliki tanggung jawab yang besar dalam terlaksananya suatu demokrasi yakni pemilihan langsung kepala daerah. Dalam pelaksanaan pemilihan langsung, KPUD bertanggung jawab kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Proses Pilkada secara langsung di perkirakan membuat rawan posisi KPUD, serta KPUD juga rawan manipulasi jumlah suara. Karena selain menjadi penyelenggara KPUD menjadi penentu sah tidaknya hasil pilkada tersebut. Hasil kerja KPUD dalam menyelenggarakan pilkada dapat menciptakan kepentingan daerah yang berkualitas dalam hal ini keberhasilan penyelenggara pilkada merupakan tanggung jawab bersama.

Definisi Konseptual

“Evaluasi Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda Evaluasi kinerja pegawai KPU, kinerja pegawai KPU dilihat dari disiplin kerja dan kualitas kerja. Maka kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, arang ataupun sesuatu”.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul dari penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada saat berlangsungnya penelitian melalui pengumpulan data yang kemudian diinterpretasikan satu sama lain sehingga diperoleh perumusan dan analisa terhadap masalah yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penuangan pikiran yang memaparkan, menggambarkan dan melaporkan suatu keadaan atau objek dari apa yang diteliti berdasarkan fakta-fakta dan keterangan yang diperoleh.

Fokus Penelitian

Dengan berpedoman pada fokus penelitian, maka penelitian membatasi bidang-bidang temuan dengan arahan fokus penelitian. Fokus penelitian ini sangat penting untuk dijadikan saran dan mengarahkan jalannya penelitian.

Fokus penelitian yang ditetapkan dari variabel ini Evaluasi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda adalah:

1. Evaluasi kinerja pegawai KPU meliputi:
 - a. Kinerja pegawai
 - b. Kualitas pegawai
 - c. Kuantitas pegawai

2. Faktor pendukung dan Faktor Penghambat Evaluasi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian diperlukan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data-data yang akurat, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku sebagai bahan referensi yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Penelitian lapangan (*Field Work Research*) yaitu kegiatan penelitian yang penulis lakukan dengan jalan berhadapan langsung dengan objek yang diteliti di lapangan meliputi :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung dilapangan mengenai keadaan dan kondisi objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini.
 - b. Wawancara, yaitu mengadakan Tanya jawab dengan responden guna mendapatkan keterangan secara langsung.
 - c. Dokumentasi yaitu Pengambilan sebuah data melalui dokumen-dokumen, foto-foto, arsip atau surat-surat yang diperlukan.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka analisis data yang digunakan adalah model interaktif. Sebagaimana yang dikembangkan oleh Miles dan A. Michael Huberman terjemahan Prof. Dra. Djam'an Satori, M.A dan Dr. Aan Komariah, M.Pd (2010: 39), melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Pengumpulan data yaitu data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam satu penelitian.
2. Reduksi/ penyederhanaan data yaitu proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa.
3. Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan data yang ada secara sederhana, rinci, utuh dan interaktif yang digunakan sebagai pijakan untuk menentukan langkah berikutnya. Apakah peneliti sudah dapat menarik kesimpulan dari data yang ada apakah peneliti masih perlu melakukan penelusuran kembali sebelum menarik kesimpulan.
4. Penarikan kesimpulan/Verifikasi adalah langkah terakhir yang meliputi pemberian makna dan data yang telah disederhanakan dan disajikan dalam penyajian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis konfigurasi yang memungkinkan dipridiksi, hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

Penyajian Data

Evaluasi Kinerja Pegawai KPU

Berdasarkan hasil wawancara ada pun manfaat dari evaluasi untuk mengetahui kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan tahapan penyelenggaraan dan dalam memberikan memotifasi ataupun mengarahkan kinerja individu menjadi lebih baik kedepannya. evaluasi kinerja pegawai dikantor KPU dengan cara membuat barometer berdasarkan tupoksi dan prosedur penilaian dari kepala sub bagian selanjutnya diserahkan kepemimpinan yaitu sekretaris dan yang menjadi focus dalam evaluasi itu sendiri diantaranya yaitu daftar kehadiran pegawai, program-program tertentu yang belum bisa berjalan dengan semestinya dan pegawai melaporkan hasil kerja pada pimpinan dalam bentuk laporan bulanan, kemudian triwulan, semester, dan tahunan.

Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kinerja pegawai KPU berjalan dengan baik walaupun dalam segi disiplin masih terdapat adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai misalnya masih ada beberapa pegawai yang tidak mengenakan atribut kelengkapan seperti pakaian dinas dan tanda pengenal lainnya, terkadang terdapat pegawai yang masih terlambat dalam turun bekerja. Sarana dan prasarana kelengkapan kantor seperti komputer yang masih kurang sehingga pegawai banyak yang tidak berkerja secara optimal.

Kualitas pegawai

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kualitas pegawai KPU sudah memenuhi standar kantor KPU itu sendiri, akan tetapi masih ada terdapat para pegawai yang secara kualitas masih kurang ini dikarenakan kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan faktor penunjang untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja yang masih kurang.

Kuantitas pegawai

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kuantitas pegawai KPU sudah dimiliki para pegawai akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang secara kuantitas masih kurang dan yang menjadi faktor kuantitas beberapa pegawai masih kurang yaitu dengan minimnya fasilitas yang ada membuat para pegawai kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Kota Samarinda

1. Faktor Pendukung Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa salah satu pendukung agar evaluasi kinerja pegawai berjalan dengan baik maka didukung dengan peraturan Komisi Pemilihan Umum.

2. Faktor penghambat evaluasi kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.

Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa faktor penghambat kegiatan organisasi KPU baik itu dari segi eksternal maupun internal:

a. Daya Manusia

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu kebijakan ialah kualitas sumber daya manusia itu sendiri atau dalam hal ini yang dimaksud ialah sumber daya para pelaksana layanan. Dalam penelitian ini ada ditemukan beberapa kesalahan ataupun kelalayan yang menunjukan ketidak disiplinanan dari para staf diantaranya terjadi karena kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pimpinan kepada bawahan dalam menerapkan aturan yang ada sehingga memungkinkan terciptanya pelanggaran-pelanggaran di dalam pelaksanaan prosedur yang seduah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak negatif pada kualitas kinerja pegawai. Kesalahan yang sering terjadi pada saat tertentu seperti ada pemilihan umum legislatif maupun pemilihan kepala daerah maka timbul hambatan seperti tenaga kerja yang ada tidak mencukupi dan pegawai yang ada kurang disiplin.

b. Sarana Dan Prasarana

Dalam kinerja sangatlah dibutuhkan sarana dan prasarana yang mendukung sehingga kinerja para pegawai dapat berjalan dengan maksimal. Di sini masi terdapat kekurangan dalam hal saran dan prasarana pendukung kinerja pegawai KPU misalnya komputer yang masih kurang seperti 1 komputer bisa digunakan hingga 2 ataupun 3 orang dan pendingin ruangan (AC) yang masih belum memadai ditambah lagi kondisi ruangan termpat berkerja belum mencukupi. Sehingga para pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang efektif dan efesien.

Pembahasan

Evaluasi Kinerja Pegawai KPU

Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda yang dilakukan upaya untuk mendokumentasi dan melakukan penilaian tentang apa yang terjadi dan juga mengapa hal itu terjadi, evaluasi yang paling sederhana adalah mengumpulkan informasi tentang keadaan sebelum dan sesudah pelaksanaan suatu program/rencana. Kegiatan evaluasi dapat mengetahui apakah pelaksanaan suatu program sudah sesuai dengan tujuan utama, yang selanjutnya kegiatan evaluasi tersebut dapat menjadi tolak ukur apakah suatu kebijakan atau kegiatan dapat dikatakan layak diteruskan, perlu diperbaiki atau dihentikan kegiatannya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas ada pun manfaat dari evaluasi untuk mengetahui kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan tahapan penyelenggaraan dan dalam memberikan memotifasi ataupun mengarahkan kinerja individu menjadi lebih baik kedepannya. evaluasi kinerja pegawai dikantor KPU dengan cara membuat barometer berdasarkan tupoksi dan prosedur penilaian dari kepala sub bagian selanjutnya diserahkan kepimpinan yaitu sekretaris dan yang menjadi focus dalam evaluasi itu sendiri diantaranya yaitu daftar kehadiran pegawai, program-program tertentu yang belum bisa berjalan dengan semestinya dan pegawai melaporkan hasil kerja pada pimpinan dalam bentuk laporan bulanan, kemudian triwulan, semester, dan tahunan.

Kinerja pegawai

Kinerja KPU Tahun 2013, pada hakekatnya merupakan suatu bagian dari proses atau kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran Rencana Strategis 2013-2014. Dengan demikian, pencapaian kinerja persatuan kegiatan di tahun 2013 akan merupakan bagian dari pencapaian sasaran Rencana Strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra. Untuk keperluan penilaian akuntabilitas kinerja, maka dilakukan pengklasifikasian satuan-satuan kinerja yang telah dilaksanakan ke elemen-elemen sasaran Rencana Strategis. Dengan cara ini, maka penilaian satuan-satuan kinerja akan dapat mencerminkan kinerja KPU secara menyeluruh. Pengukuran tingkat capaian kinerja KPU Tahun 2013 dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja sasaran dengan realisasinya.

Kinerja pegawai KPU merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. 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 sederhana 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.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa kinerja pegawai KPU berjalan dengan baik walaupun dalam segi disiplin masih terdapat adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai misalnya masih ada beberapa pegawai yang tidak mengenakan atribut kelengkapan seperti pakaian dinas dan tanda pengenal lainnya, terkadang terdapat pegawai yang masih terlambat dalam turun bekerja. Sarana dan prasarana kelengkapan kantor seperti komputer yang masih kurang sehingga pegawai banyak yang tidak berkerja secara optimal.

Kualitas pegawai

Kualitas kinerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang di maksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa kualitas pegawai KPU sudah memenuhi standar kantor KPU itu sendiri, akan tetapi masih ada terdapat para pegawai yang secara kualitas masih kurang ini dikarenakan kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan faktor penunjang untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja yang masih kurang.

Kuantitas pegawai

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat di padankan dengan angka, kuantitas dapat juga di katakan sebagai jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan dan hasil wawancara diatas bahwa kuantitas pegawai KPU sudah dimiliki para pegawai akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang secara kuantitas masih kurang dan yang menjadi faktor kuantitas beberapa pegawai masih kurang yaitu dengan minimnya fasilitas yang ada membuat para pegawai kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Kota Samarinda

1. Faktor Pendukung Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda

Dari hasil penelitian yang diperoleh, ditemukan beberapa faktor pendukung evaluasi kinerja pegawai KPU diantaranya dalam upaya evaluasi kinerja pegawai telah ditemukan beberapa faktor pendukung diantaranya:

- a. Para staf dibekali dengan tupoksi masing-masing berdasarkan peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 04 Tahun 2010 sehingga para staf bekerja sesuai dengan komposisi masing-masing.
- b. kemampuan tenaga kerja dan fasilitas cukup memadai, walaupun banyak terdapat hambatan tetapi dapat diatasi.

2. Faktor penghambat evaluasi kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda

Dari hasil penelitian yang diperoleh, ditemukan beberapa faktor penghambat evaluasi kinerja pegawai KPU diantaranya Dalam upaya evaluasi kinerja pegawai telah ditemukan beberapa faktor penghambat diantaranya:

a. Sumber Daya Manusia

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu kebijakan ialah kualitas sumber daya manusia itu sendiri atau dalam hal ini yang dimaksud ialah sumber daya para pelaksana layanan. Dalam penelitian ini ada ditemukan beberapa kesalahan ataupun kelalayan yang menunjukan ketidak disiplinanan dari para staf diantaranya terjadi karena kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pimpinan kepada bawahan dalam menerapkan aturan yang ada sehingga memungkinkan terciptanya pelanggaran-pelanggaran di dalam pelaksanaan prosedur yang seduah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak negatif pada kualitas kinerja pegawai. Kesalahan yang sering terjadi pada saat tertentu seperti ada pemilihan umum legislatif maupun pemilihan kepala daerah maka timbul hambatan seperti tenaga kerja yang ada tidak mencukupi dan pegawai yang ada kurang disiplin.

b. Sarana Dan Prasarana

Dalam kinerja sangatlah dibutuhkan sarana dan prasarana yang mendukung sehingga kinerja para pegawai dapat berjalan dengan maksimal. Di sini masi terdapat kekurangan dalam hal saran dan prasarana pendukung kinerja pegawai KPU misalnya komputer yang masih kurang seperti 1 komputer bisa digunakan hingga 2 ataupun 3 orang dan pendingin ruangan (AC) yang masih belum memadai ditambah lagi kondisi ruangan termpat berkerja belum mencukupi. Sehingga para pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang efektif dan efesien.

Penutup

Evaluasi yang dilakukan oleh sekretariat KPU terhadap tugas pokok dan fungsi setiap sub bagian masing-masing. Dalam proses evaluasi yang diterapkan oleh sekretariat KPU sudah berjalan dengan baik akan tetapi masih ada terdapat kendala dalam kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja yang terjadi didalam kantor KPU dalam segi disiplin masih kurang karena masih ada terdapat adanya pelanggaran, pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat dalam bekerja, loyalitas yang kurang mengakibatkan pegawai tidak efektif dalam bekerja.

Pendukung agar evaluasi kinerja pegawai berjalan dengan baik maka didukung dengan peraturan Komisi Pemilihan Umum dan yang menghambat evaluasi kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda adalah kurangnya tenaga kerja pada saat-saat tertentu seperti penyelenggaraan PEMILU dan fasilitas kurang memadai namun dapat dioptimalkan atau dapat dimanfaatkan secara efektif.

Evaluasi kinerja pegawai diSekertariat KPU lebih ditingkatkan lagi agar permasalahan tentang kedisiplinan pegawai yang terjadi tidak terulang kembali dan perlu adanya pengawasan khusus dari pimpinan KPU.

Meningkatkan kinerja pegawai KPU dan perlu adanya fakta integritas sebagai wujud kecintaan dan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan.

Mengusulkan kepada pemerintah pusat untuk penambahan tenaga kerja dan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan yang ada dikantor KPU dan merawat serta memelihara fasilitas yang ada

Daftar Pustaka

- Charles O. Jones, Aprilia. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Fustino Cardoso Gomes. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Jakarta.
- Henry Simamora. 2003. Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Jakarta.
- Prasentra, Erawan. 2002. *Analisis Kerja*. Bumi Aksara Jakarta.
- Prawiro Sentono, Suyadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BBF. Yogyakarta.
- Wungu & Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Dokumen

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2007 *Tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum*. penerbit CV. Tamita Utama. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2000 *Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1999 tentang Pemilihan Umum*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1999 *Tentang Pemilihan Umum*. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Penerbit Balai Pustaka. Jakarta.