

# **KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA**

**Ela Nur Aini<sup>1</sup>**

## ***Abstrak***

*Ela Nur Aini. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman 2010. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda, dibawah bimbingan Dr. H. Syahrani, M.Si selaku Pembimbing pertama dan Ibu Hj. Hariati, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing kedua.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh dan berusaha menggambarkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.*

*Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Untuk memperoleh data penelitian khususnya dengan observasi dan wawancara mendalam, peneliti menggunakan metode purposive sampling dan teknik snowball, kemudian untuk mendapatkan data yang valid maka peneliti banyak bergantung pada keterampilan, kemampuan dan kecermatan orang yang melakukan kerja lapangan.*

*Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda sudah berjalan dengan baik, walaupun masih banyak kendala dan semuanya dapat terselesaikan melalui kerjasama dari berbagai unsur pemegang kebijakan, dan yang menjadi fokus penelitian dari Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor KPU Kota Samarinda yaitu hasil Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan hasil sasaran/target, serta faktor pendukung dan faktor penghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.*

**Kata Kunci :***Kinerja, Pegawai, Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda*

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda bekerja berdasarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1999 tentang Pemilihan Umum dan Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1999 tentang Pembentukan Komisi Pemilihan Umum dan Penetapan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Umum Komisi Pemilihan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Susanti. Email :

Umum. Sehingga berlandaskan aturan tersebut maka Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda dalam menjalankan tugas dan fungsinya mengikuti peraturan perundang-undangan tersebut, yaitu mulai dari merencanakan dan mempersiapkan pelaksanaan Pemilihan Umum sampai dengan memimpin tahapan kegiatan Pemilihan Umum.

Namun berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu mulai dari merencanakan dan mempersiapkan pelaksanaan Pemilihan Umum sampai dengan memimpin tahapan kegiatan Pemilihan Umum belum terlihat maksimal dilakukan dan dicapai. Beberapa fenomena yang tampak adalah kurang profesionalnya pegawai yang ada di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda dalam menyelesaikan laporan pertanggungjawaban keuangan, sehingga berdampak pada terhambatnya pembayaran honor kegiatan yang akan dilakukan untuk kegiatan berikutnya, kemudian terkait kurangnya kedisiplinan pegawai yang ada serta seringnya para pegawai menunda-nunda pekerjaan, lalu adanya penempatan pegawai yang tidak disesuaikan dengan kompetensi dan pendidikannya, adanya tugas rangkap yang membuat pegawai bekerja tidak optimal, dan koordinasi dan komunikasi yang belum terjalin dengan baik antara sub bagian yang ada di Kantor Komisi Pemilihan Umum kota Samarinda, sehingga menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas penulis menyimpulkan permasalahan yang ada sebagai berikut, yaitu :

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Secara Teoritis
  - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Administrasi Negara khususnya dalam kajian tentang Politik yang juga merupakan bidang Ilmu Sosial.

- b. Tambahan wawasan serta pengetahuan dan kemampuan untuk membuat karya ilmiah bagi penulis.
2. Secara Praktis
  - a. Sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat tentang pengembangan sumber daya aparatur bagi pemerintah, khususnya dalam hal ini adalah Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.
  - b. Sebagai tambahan informasi dan referensi bagi semua pihak baik bagi pemerintah, kalangan akademik atau mahasiswa yang tertarik pada masalah atau kajian yang sama.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### **2.1 Teori dan Konsep**

#### **2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1.1 Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (*human resources*) adalah : “*the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals*” (adalah manusia atau individu yang siap, akan dan selalu memberikan kontribusi kepada tujuan organisasi). Sudah barang tentu yang dimaksud dengan organisasi dalam ‘*organizational goals*’, bukan hanya industri atau perusahaan, hukum, sosial, budaya, lingkungan, dan sebagainya. Dilihat dari sudut itu, negara juga adalah organisasi (Werther dan Davis dalam Taliziduhu Ndraha, 2001:9).

##### **2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakandari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek ‘orang’ atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyerangan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian (Mangkunegara, 2005:46).

##### **2.1.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) selama ini dapat berfungsi secara efektif pada sektor privat, namun tidak demikian halnya dengan sektor publik. Hal tersebut karena berbagai permasalahan yang terjadi pada sektor publik bahwa : “Terdapat berbagai masalah yang ada dalam bikorasi di Indonesia khususnya berkaitan dengan pengelolaan SDM aparatur. Permasalahan tersebut dapat dilihat baik dari perhitungan statistik jumlah SDM aparatur atau Pegawai Negeri Sipil (PNS), maupun dari sisi kualitatifnya. (Irianto (2011:7-8).

##### **2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pencapaian tujuan fungsional dalam manajemen Sumber Daya Manusia berarti keseluruhan langkah dan prosedur yang harus ditempuh oleh satuan kerja yang mengelola Sumber Daya Manusia sedemikian rupa sehingga Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam organisasi mampu memberikan kontribusinya yang maksimal. (Moekijat, 2005:20).

### **2.1.2 Konsep Kinerja**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya kinerja yang handal dan professional dari aparat atau pegawai organisasi yang bersangkutan. Untuk itu agar lebih memahami secara jelas tentang kinerja, maka berikut ini dijelaskan beberapa konsep atau teori yang terkait dengan kinerja

#### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kinerja pegawai dan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat (Ruky, 2006:6).

#### **2.1.2.2 Manajemen Kinerja**

Dalam meningkatkan kinerja pegawai Manajemen Kinerja merupakan yang sangat penting. Manajemen Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan (Ruky, 2006:6).

#### **2.1.2.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performances measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian (Sukidin, 2002:24).

#### **2.1.2.4 Pengukuran Kinerja**

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Bernardin dan Russel, dalam Keban, 2008:218).

#### **2.1.2.5 Aspek-aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja**

Dapat dikatakan bahwa aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja adalah suatu kondisi yang diharapkan ada dalam organisasi dan kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, yang memungkinkan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga setiap hal yang menjadi tujuan dalam organisasi dapat tercapai secara maksimal.

#### **2.1.2.6 Penilaian Kinerja**

Menurut *Future Based Methods* (Wether dan Davis dalam Suwatno dan Priansyah, 2013:205) penilaian kinerja adalah dengan menilai seberapa besar potensi karyawan dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan pada masa mendatang.

##### **2.1.2.6.1 Tujuan Penilaian Kinerja**

Dilaksanakannya penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan pegawai, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan baik untuk memperbaiki kesalahan pegawai dalam bekerja (Milkovich dalam Suwatno, 2013:198).

#### **2.1.2.6.2 Manfaat Penilaian Kinerja**

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:225) bahwa manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi,
2. Perbaikan kinerja,
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan,

#### **2.1.2.6.3. Metode Penilaian Kinerja**

Metode penilaian kinerja adalah merupakan cara atau teknik di dalam mengukur dan menilai tingkat keberhasilan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pemilihan metode ini disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi tiap-tiap organisasi.

#### **2.1.2.7. Evaluasi Kinerja**

Pada dasarnya evaluasi kinerja ini merupakan lanjutan dari kegiatan penilaian kinerja, karena evaluasi kinerja ini bekerja berdasarkan atas hasil dari penilaian kinerja. Dengan nilai yang ada maka evaluasi mulai mengidentifikasi apa-apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses peningkatan kinerja pegawai.

#### **2.1.2.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Gibson (dalam Pasolong, 2007:176) mengatakan bahwa “kinerja seseorang itu ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemauan dan motivasi”.

#### **2.1.3 Konsep Pegawai Negeri Sipil**

Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pasal 1 Bab 1 bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

##### **2.1.3.1 Tugas dan Wewenang Pegawai Negeri**

Fungsi dan tugas dari seorang Pegawai Negeri menurut Abdullah (1996:18) adalah :

1. Sebagai Aparatur Negara
2. Sebagai Abdi Negara
3. Sebagai Abdi Masyarakat

##### **2.1.3.2 Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil adalah merupakan aparatur yang diangkat oleh pemerintah guna melaksanakan tugas-tugas pelayanan pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan negara. Adapun segala pembiayaan yang terjadi atas Pegawai Negeri Sipil dibebankan kepada anggaran negara.

## **2.2 Definisi Konsepsional**

Berdasarkan teori-teori, konsep, serta kebijakan-kebijakan yang mengatur terkait permasalahan dalam penelitian ini, maka definisi konseptual sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda adalah kemampuan atau keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang diukur melalui kualitas kerja, ketepatan, inisiatif, kemampuan kerja, dan komunikasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja pegawai yang diharapkan.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat Deskriptif Kualitatif yaitu penelitian yang memaparkan, menggambarkan, menjelaskan, mengklasifikasikan, dan menganalisis variabel-variabel yang diteliti.

### **3.2 Fokus Penelitian**

Adapun yang menjadi fokus penelitian adalah :

1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, yang diukur melalui unsur-unsur sebagai berikut :
  - a. Kualitas kerja, Ketepatan, Inisiatif, Kemampuan Kerja dan Komunikasi.
2. Faktor penghambat kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.

### **3.3 Sumber Data**

Jenis-jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui narasumber atau informan dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan dipandu melalui pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan penelitian yang dipersiapkan sebelumnya.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi antara lain :

Dokumen-dokumen, Buku-buku ilmiah, Internet dan Perpustakaan.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang faktual dan akurat penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
  - a. Observasi (pengamatan di lapangan)
  - b. Wawancara
- c. Penelitian dokumen

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dan Saldana (2014:33), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *Kondensasi Data (Data Condensation)*, *Penyajian Data (Data Display)*, *Penarikan Kesimpulan (Conclusions Drawing)*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum**

Komisi Pemilihan Umum (KPU) berlandaskan pada Undang-Undang No. 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum. KPU adalah lembaga penyelenggaraan Pemilihan Umum yang bersifat Nasional, tetap dan mandiri yang mempunyai tugas, wewenang dan berkewajiban menyelenggarakan Pemilihan Umum anggota DPR, DPD dan DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden dan Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Penyelenggaraan Pemilihan Umum di tingkat Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh KPU Kabupaten/Kota.

#### **4.1.1 Kondisi Umum KPU Kota Samarinda**

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda merupakan bagian dari Komisi Pemilihan Umum yang bersifat tetap sebagai pelaksana kegiatan penyelenggara Pemilihan Umum di tingkat Kabupaten/Kota.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi KPU Kabupaten/Kota dan Sekretariat KPU**

Undang-undang menyebutkan bahwa anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota ditetapkan berjumlah 5 (lima) orang dan Sekretariat KPU Kota Samarinda terdiri atas 4 (empat) sub bagian, yaitu Sub Bagian Program dan Data, Sub Bagian Hukum, Sub Bagian Teknis dan Hupmas serta Sub Bagian Umum dan Keuangan.

#### **4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Organisasi KPU Kota Samarinda**

Visi KPU Kota Samarinda merujuk pada Visi KPU Pusat, yakni : “Terwujudnya Komisi Pemilihan Umum sebagai penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki integritas, profesionalisme, mandiri, transparan dan akuntabel, demi terciptanya demokrasi Indonesia yang berkualitas berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Misi KPU Kota Samarinda “Membangun lembaga penyelenggaraan Pemilu yang memiliki kompetensi, kredibilitas dan kapasitas dalam menyelenggarakan Pemilu”.

Tujuan KPU Kota Samarinda “Terselenggaranya Pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel dan aksesabel”.

#### **4.1.4 Susunan Kepegawaian KPU Kota Samarinda**

Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda didukung oleh 40 (empat puluh) orang, 26 orang berjenis kelamin laki-laki dan 14 orang perempuan yaitu terdiri dari : KPU : 5 orang, Pejabat Struktural : 5 orang, Staf Pelaksana : 24 orang, Tenaga Satpam : 3 orang, Tenaga Pramubakti : 2 orang, Sopir : 1 orang

#### **4.1.5 Sarana dan Prasarana KPU Kota Samarinda**

Kondisi sarana dan prasarana Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, yaitu menempati gedung pinjaman dari Pemerintah Daerah Kota Samarinda yang terletak di Jl. Juanda, No.18 Samarinda.

### **4.2 Hasil Penelitian**

#### **4.2.1 Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Kota Samarinda**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kinerja pegawai dan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat (Ruky, 2006:6).

#### **4.2.1.1 Kualitas Kerja**

Kualitas kerja para Pegawai Negeri Sipil pada Kantor KPU Kota Samarinda sudah berusaha dilakukan dengan semaksimal mungkin, sehingga walaupun ada hal-hal yang terlewatkan dan menyebabkan kesalahan, maka hal itu akan secepatnya diperbaiki.

#### **4.2.1.2 Ketepatan**

Ketepatan pegawai KPU Kota Samarinda dalam melakukan tugasnya sudah cukup baik. Dimana setiap pegawai harus datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang berlaku berdasarkan peraturan perundang-undangan.

#### **4.2.1.3 Inisiatif**

Belum semua pegawai di lingkungan kerja Kantor KPU Kota Samarinda memiliki inisiatif yang berorientasi pada hasil kerja, karena hal ini dipengaruhi oleh perbedaan tingkat pendidikan, pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, serta masa kerja. Perbedaan inilah yang membuat aparatur memiliki inisiatif yang berbeda.

#### **4.2.1.4 Kemampuan Kerja**

Pegawai Kantor KPU Kota Samarinda dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya pada Kantor KPU Kota Samarinda walaupun berbeda-beda sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai, namun secara keseluruhan dapat dikatakan kemampuan kerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Kantor KPU Kota Samarinda sudah baik, hal ini dibuktikan dengan penyelesaian tugas dalam setiap Pemilu.

#### **4.2.1.5 Komunikasi**

Pengukuran kinerja melalui komunikasi yang terjalin dalam organisasi pada Kantor KPU Kota Samarinda sudah berusaha dilakukan dengan baik, baik antar *personal* atau individu pegawai dalam sebuah organisasi baik secara horizontal (antar sesama pegawai) maupun secara vertikal (antar pimpinan dan bawahan), guna memaksimal setiap penyelesaian tugas dan pekerjaan.

#### **4.2.1.6 Faktor Penghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor KPU Kota Samarinda**

Beberapa faktor penghambat kinerja pegawai pada Kantor KPU Kota Samarinda yang dapat diidentifikasi antara lain adalah :

1. Adanya perubahan Peraturan Petunjuk Teknis dari pusat yang selalu berubah-ubah dan mendadak.
2. Lambatnya koordinasi antara KPU Pusat, KPU Provinsi, dan KPU Kota/Kabupaten.

3. Pemahaman dan persepsi yang berbeda terkait dengan kebijakan dan peraturan dari pusat menyangkut Pemilu.
4. Masih minimnya fasilitas kantor yang dapat menunjang kerja pegawai.
5. Kurangnya jumlah pegawai yang ada di KPU Kota Samarinda dengan beban kerja yang diterima sehingga pegawai mendapat tugas rangkap.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor KPU Kota Samarinda**

KPU Kota Samarinda didalam visi dan misinya ialah melaksanakan Pemilihan Umum dengan tepat dan hierarkis. Dalam artian hubungan komunikasi antara KPU Kabupaten/Kota dengan KPU Provinsi dan KPU Pusat harus berjalan dengan lancar. Tetapi kenyataan dilapangan bahwa komunikasi tersebut seringkali lambat diterima oleh KPU Kabupaten/Kota dengan alasan bahwa Peraturan yang ada dapat berubah-ubah setiap waktu dan terkesan mendadak. Ini berakibat pula terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KPU Kota Samarinda menjadi terhambat dan berdampak pada perencanaan yang harusnya sudah sesuai dengan jadwal tetapi harus ditunda dikarenakan petunjuk teknis yang belum turun dari KPU Pusat maupun KPU Provinsi.

##### **4.3.1.1 Kualitas Kerja**

Pegawai Negeri Sipil di KPU Kota Samarinda selalu berusaha untuk menjaga kredibilitasnya dengan cara melaksanakan Pemilihan Umum secara tepat dan transparan, agar masyarakat juga dapat melihat dan menilai sendiri bagaimana kualitas kerja dari Pegawai Negeri Sipil di Kantor KPU Kota Samarinda.

##### **4.3.1.2 Ketepatan**

Dapat diketahui bahwa ketepatan pegawai KPU Kota Samarinda dalam melakukan tugasnya sudah cukup baik. Begitu pula dalam melaksanakan tugasnya, semua pegawai telah berusaha memenuhi ketepatan dalam bekerja, apalagi terkait tugas KPU yang mana tugas utamanya adalah mengawal setiap pelaksanaan Pemilu yang selalu menuntut ketepatan baik dari segi waktu, data, dan hasil yang akurat sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.

##### **4.3.1.3 Inisiatif**

Belum semua pegawai di lingkungan kerja Kantor KPU Kota Samarinda memiliki inisiatif yang berorientasi pada hasil kerja, karena hal ini dipengaruhi oleh perbedaan tingkat pendidikan, pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, serta masa kerja. Oleh karena itu peran lembaga dalam hal pimpinan perlu melakukan upaya-upaya yang sifatnya untuk meningkatkan inisiatif dan kreativitas pegawai yang nantinya diharapkan akan berimplikasi pada prestasi kerja pegawai.

##### **4.3.1.4 Kemampuan Kerja**

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya pada Kantor KPU Kota Samarinda walaupun berbeda-beda disesuaikan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai, namun secara keseluruhan dapat dikatakan kemampuan kerja yang dihasilkan oleh

pagawai pada Kantor KPU Kota Samarinda sudah baik, hal ini dibuktikan dengan penyelesaian tugas dalam setiap Pemilu.

#### **4.3.1.5 Komunikasi**

Masih kurang maksimalnya komunikasi antara Sub Bagian dikarenakan setiap Sub Bagian merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh Sub Bagian lain tidak termasuk dalam pekerjaannya padahal setiap Sub Bagian yang ada di KPU Kota Samarinda semuanya saling terhubung. Begitu pula komunikasi antara KPU Kabupaten/Kota dengan KPU Provinsi dan KPU Pusat juga dirasa masih lambat dan terkesan mendadak.

#### **4.3.2 Faktor Penghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor KPU Kota Samarinda**

Faktor penghambat kinerja pegawai pada Kantor KPU Kota Samarinda yang dapat diidentifikasi antara lain adalah :

Adanya perubahan Peraturan Petunjuk Teknis dari pusat yang selalu berubah-ubah dan mendadak, Lambatnya koordinasi antara KPU Pusat, KPU Provinsi, dan KPU Kota/Kabupaten, Pemahaman dan persepsi yang berbeda terkait dengan kebijakan dan peraturan dari pusat menyangkut Pemilu, Masih minimnya fasilitas kantor yang dapat menunjang kerja pegawai dan Kurangnya jumlah pegawai yang ada di KPU Kota Samarinda dengan beban kerja yang diterima sehingga pegawai mendapat tugas rangkap.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor KPU Kota Samarinda, yang diukur melalui unsur-unsur sebagai berikut :

Kualitas kerja; bahwa terkait dengan kualitas kerja para Pegawai Negeri Sipil di Kantor KPU Kota Samarinda yang dinilai dari prinsip kecermatan, ketelitian dan ketepatan sudah berusaha dilakukan dengan semaksimal mungkin.

Ketepatan; bahwa ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan oleh pegawai KPU Kota Samarinda dalam melakukan tugasnya sudah cukup baik. Dimana setiap pegawai diwajibkan datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang berlaku berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Inisiatif ; Pegawai pada Kantor KPU Kota Samarinda ini hampir sebagian besar belum memiliki inisiatif pribadi dalam bekerja, masih menunggu instruksi dari atasan saja, karena terkait dengan Pemilu maka semua hal yang dilakukan di dalamnya sedapatnya haruslah tepat dan benar, sehingga setiap keputusan yang diambil memang harus mengikuti arahan dan petunjuk pimpinan selaku penanggungjawab.

Kemampuan kerja; kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya pada Kantor KPU Kota Samarinda walaupun berbeda-beda disesuaikan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai, namun secara keseluruhan dapat dikatakan kemampuan kerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Kantor KPU Kota Samarinda sudah baik, hal ini dibuktikan dengan penyelesaian tugas dalam setiap Pemilu.

Komunikasi; komunikasi yang terjalin dalam organisasi pada Kantor KPU Kota Samarinda sudah berusaha dilakukan dengan baik, baik antar *personal* atau individu pegawai dalam sebuah organisasi baik secara horizontal (antar sesama pegawai) maupun secara vertikal (antar pimpinan dan bawahan), guna memaksimal setiap penyelesaian tugas dan pekerjaan. Walaupun masih sering kali terjadi kesalahpahaman antar Sub Bagian yang ada di KPU Kota Samarinda.

Faktor penghambat kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor KPU Kota Samarinda adalah sebagai berikut : Adanya perubahan Peraturan Petunjuk Teknis dari pusat yang selalu berubah-ubah dan mendadak; Lambatnya koordinasi antara KPU Pusat, KPU Provinsi, dan KPU Kota/Kabupaten; Pemahaman dan persepsi yang berbeda terkait dengan kebijakan dan peraturan dari pusat menyangkut Pemilu; Masih minimnya fasilitas kantor yang dapat menunjang kerja pegawai; Kurangnya jumlah pegawai yang ada di KPU Kota Samarinda dengan beban kerja yang diterima sehingga pegawai mendapat tugas rangkap.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda, maka penulis memberikan saran-saran yang dapat penulis sebagai berikut :

1. Seharusnya Sekretaris KPU Kota Samarinda lebih meningkatkan pengawasan secara langsung dalam meninjau setiap pekerjaan dan hasil kerja dari pegawai khususnya yang terkait dengan pelaksanaan Pemilu, sehingga setiap kesalahan dapat dipantau dan diselesaikan secepatnya
2. Sebaiknya KPU Kota Samarinda berkoordinasi dengan KPU Pusat untuk meminta tambahan pegawai dikarenakan kurangnya jumlah pegawai dengan beban kerja yang diterima.
3. Sebaiknya Sekretaris KPU Kota Samarinda lebih tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan aturan perundang-undangan.
4. Terkait dengan adanya perubahan Petunjuk Teknis dari pusat yang selalu berubah-ubah dan mendadak, maka perlu adanya koordinasi yang cepat atau jemput bola kepada KPU Pusat atau KPU Provinsi untuk secepatnya mengetahui perubahan-perubahan tersebut.
5. Perlu komunikasi yang lebih intens antara KPU Pusat, KPU Provinsi, dan KPU Kota/Kabupaten, melalui komunikasi formal seperti rapat-rapat koordinasi yang dilakukan per periode dan juga melalui komunikasi informal via teknologi komunikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Tadjuddin Noer, 1999. *Pengembangan Pegawai*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Emzir, 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisa Data*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Ermaya, 2000. *Teori Administrasi dan Manajemen Publik*. Cetakan Pertama. Pustaka Arif, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006. *Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Handoko, T.H., 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ibrahim, Amin, 2008. *Pokok-Pokok Administrasi Publik Dan Implementasinya*. Refika Aditama, Bandung.
- Irianto, 2011. *Administrasi Kepegawaian di Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lukman, Sampara dan Sugiyanto, 2001. *Pengembangan Pelaksanaan Pelayanan Prima*. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2006. *Manajemen Resource (Edisi Dua)*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moleong, Lexy J, 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pengantar*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2001. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Nuriyaningsih, Evi, 2008. *Studi Tentang Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lok Bahu Kec. Sungai Kunjang Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat*. UNMUL, Samarinda.
- Pasalong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Rasyid, 2000. *Sumber Daya Aparatur Negara (Konsep dan Aplikasi)*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin dan Coulter, 2007. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ruky, Achmad S, 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Pelayanan Publik Dalam Perspektif Administrasi*.
- Siagian, Sondang P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2008. *Reformasi Pelayanan Publik*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Soeprihanto, John, 2000. *Penilaian kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.

Sulistiyani dan Soetiono, Agus, 2004. *Konsep Pemerintahan Dalam Bingkai Negara Kesatuan*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta., Bandung.

Sumarsono, Sonny, 2003. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Sunyoto, Agus, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Tika, Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.

Usman dan Akbar, 2003. *Konsep dan Teori Ilmu Pengetahuan*. Persada Utama, Jakarta.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Zainun, Buchari, 2005. *Administrasi Kepegawaian, Suatu Pengantar*. Rajawali Press. Jakarta.

**Dokumen-dokumen :**

*Himpunan UU Kepegawaian 2002-2004, Reformasi Administrasi Publik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

*Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik*. Asa Mandiri, Jakarta.

*Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.