

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN HONORER
PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU)
KABUPATEN BULUKUMBA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**

UNIVERSITAS

BOSOWA

Oleh

AGUS SALIM

STB. 45 09 012 239

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN HONORER
PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU)
KABUPATEN BULUKUMBA**

Disusun dan diajukan oleh

AGUS SALIM
STB. 45 09 012 239

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada tanggal 24 Mei 2013

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si.



Muhlis Ruslan, SE., M.Si.

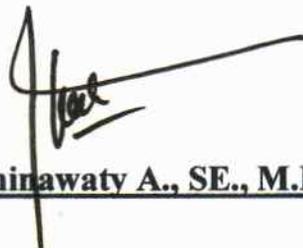
Mengetahui :

**Dekan
Fakultas Ekonomi**

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Muhlis Ruslan, SE., M.Si.



Herminawaty A., SE., M.M.



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan Judul “ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN HONORER PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN BULUKUMBA” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan karya hasil plagiat. Saya siap menanggung resiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya saya ini, termasuk adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Makassar, 10 Desember 2013

Yang membuat pernyataan,

AGUS SALIM



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan Ke Hadirat Allah SWT atas limpahan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Pada Kantor Komosi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba** yang dapat selesai tepat pada waktunya.

Skripsi ini atau karya ilmiah ini merupakan tugas akhir dari penulis yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas “45” Makassar. Disamping itu, skripsi ini juga merupakan sebuah formulasi solusi dalam penemuan masalah serta langkah-langkah antisipatif dalam penanganan masalah yang timbul pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba..

Skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya karena tidak terlepas dari bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis patut mengucapkan terima kasih yang tulus dan setinggi-tingginya kepada :

1. Keluarga Besarku terkhusus kepada istri tercinta **Nidayanti Karim, SKM**, Ibunda tercinta **Nawasiah, S. Pd**, Kakanda **Aswar Hamid** beserta istri, Adinda yang tersayang **Awaluddin Hamid, S, Pd** dan Istri beserta keluarga yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman, SH, MH selaku Rektor Universitas “45” Makassar.
3. Bapak Muhlis Ruslan, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas “45” Makassar.
4. Ibu Hj. Herminawati Abubakar, SE, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas “45” Makassar.



5. Ibu Dr. Sukmawati Mardjuni, SE., M.Si dan Bapak Muhlis Ruslan, SE. M.Si sebagai Pembimbing I dan II, atas bimbingannya selama dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Kepala Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba beserta para staf yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Teman-teman dari Staf Sekretariat KPU Bulukumba yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas bantuan moral dan materil hingga skripsi ini selesai.

penulis menyadari skripsi ini masih sangat jauh dari titik kesempurnaan. Jika terdapat kekurangan didalamnya tidak terlepas dari eksistensi penulis sebagai manusia biasa yang tidak lepas dari kesalahan dan jika terdapat kelebihan didalamnya semata-mata bersumber dari Allah SWT Maha Sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari berbagai pihak senantiasa penulis harapkan demi mendekati titik penyempurnaan pada penulisan-penulisan yang selanjutnya.

Makassar, 21 Mei 2013

Penulis

Agus Salim

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Masalah Pokok	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	4
1.3.2. Mamfaat Penelitian.....	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Kerangka teori	5
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia.....	5
2.1.2. Komponen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3. Perencanaan Sumber Daya Manusia	12
2.1.4. Penarikan Tenaga Kerja dan Sumbernya	14
2.1.5. Pengertian Pengrekrutan Tenaga Kerja.....	16
2.1.6. Pengertian Kinerja Kepegawaian.....	22
2.1.7. Faktor-Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	23
2.1.8. Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil.....	24
2.1.9. Pengertian Produktivitas Kerja.....	28
2.2 Kerangka Pikir.....	37
2.3 Hipotesis.....	38

4.3.1. Pentingnya Peran Karakter Pada KPU Kabupaten Bulukumba.....	66
4.3.2. Pentingnya Peran Penampilan Pada KPU Kabupaten Bulukumba.....	68
4.3.3. Pentingnya Peran Proses Pelayanan Pada KPU Kabupaten Bulukumba.....	70
4.3.4. Tanggapan Responden Pentingnya Berbagai Indikator Kinerja Pada KPU Kabupaten Bulukumba.....	72
4.4. Analsis Regresi Pengaruh Fungsi –Fungsi manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja.....	73
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1. Kesimpulan.....	77
5.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 4.1. KONDISI KEPEGAWAIAN KOMITE PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN BULUKUMBA YANG DIRINCI BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN TAHUN 2009-2010.....	62
TABEL 4.2. KONDISI PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN BULUKUMBA DIRINCI BERDASARKAN JENIS KELAMIN TAHUN 2012.....	64
TABEL 4.3. KONDISI PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN BULUKUMBA DIRINCI BERDASARKAN GOLONGAN TAHUN 2012.....	65
TABEL 4.4. DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENTINGNYA PERAN KARAKTER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN BULUKUMBA TAHUN 2013.....	67
TABEL 4.5. DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENTINGNYA PERAN PENAMPILAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN BULUKUMBA TAHUN 2013.....	69
TABEL 4.6. DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENTINGNYA PROSES PELAYANAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN BULUKUMBA TAHUN 2013.....	71
TABEL 4.7. DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENTINGNYA PENERAPAN BERBAGAI INDIKATOR KINERJA (KARAKTER, PENAMPILAN DAN PROSES PELAYANAN) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN BULUKUMBA TAHUN 2013.....	72
Tabel 4.8. TABULASI DATA SKALA LIKERS TANGGAPAN RESPONDEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN HONORER PADA KANTOR KPU TAHUN 2013 BULAN MARET.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kabupaten Bulukumba yang terdiri dari Sepuluh Kecamatan dan Seratus Dua Puluh Enam Desa tersebut terdiri dari daerah daratan dan sebagian kecil merupakan daerah kepulauan sehingga secara sosiologi masyarakat Kabupaten Bulukumba terdapat beberapa Etnis yang merupakan penduduk asli daerah. Hal yang perlu dipersiapkan baik pada tingkat struktur maupun infra struktur yang menjadi salah satu elemen penunjang pembangunan Kabupaten Bulukumba.

Kabupaten Bulukumba merupakan kabupaten yang mempunyai sumber daya manusia yang matang dilingkungan kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Bulukumba sehingga produktifitas kerja pegawai dilingkungan ini dituntut agar lebih mampu memberikan pelayanan publik yang terbaik untuk masyarakat khususnya di daerah Bulukumba.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka untuk memberikan pelayanan publik yang terbaik bagi masyarakat maka diperlukan sumber daya manusia yang handal, yang dimaksudkan disini tidak lain adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang handal sesuai dengan kebutuhan instansi masing-masing. Sumber daya manusia yang handal maksudnya adalah tenaga kerja atau Pegawai Negeri Sipil yang direkrut melalui proses seleksi yang bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN)

Agenda Otonomi Daerah merupakan agenda yang sangat penting dan telah menjadi agenda publik, ditengah-tengah masih dalam menghadapi persoalan bangsa yang semakin kompleks dan tidak jelas arah dan tujuannya. Undang-undang Otonomi Daerah Nomor 22 Tahun 1999 merupakan suatu kebijaksanaan terhadap daerah diseluruh Indonesia Undang-undang ini menjadi peluang besar terhadap daerah dalam pengambilan kebijaksanaan sampai pada keputusan pemerintah daerah.

Sejak diberlakukannya kedua Undang-undang ini tentang Pemerintahan Daerah yaitu Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dapat dinyatakan bahwa kebijaksanaan pemerintah pusat diserahkan sepenuhnya kepada daerah (Desentralisasi pusat terhadap daerah).

Kebijakan Otonomi Daerah melalui kedua Undang-undang ini memberikan otonomi yang sangat luas kepada daerah, khususnya Kabupaten dan Kota. Kebijaksanaan otonomi daerah memberikan peluang pendidikan Politik

Dalam rangka peningkatan kualitas Demokrasi di daerah, peningkatan efisiensi pelayanan publik di daerah, peningkatan percepatan pembangunan daerah dan akhirnya diharapkan dapat tercipta pemerintah yang bersih dan berwibawa. (*Good Governance*).

Bertitik tolak pada uraian diatas Kabupaten Bulukumba merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang menjadi konsekwensi dari Undang-undang tersebut. Hal ini berarti bahwa daerah secara otonom mengelolah semua kebijaksanaan pemerintah daerah

tersebut, hal ini diperkuat dengan hadirnya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah daerah.

Untuk menyikapi hal tersebut diatas Pemerintah Pusat khususnya dilingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum melakukan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil untuk alokasi Kabupaten Bulukumba melalui jalur honorer dan jalur umum. Adapun tujuan dilakukannya rekrutmen agar terciptanya kinerja yang lebih efektif dan efisien sehingga dalam melakukan pelayanan publik dapat lebih optimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka jumlah karyawan di Komite Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba pada tahun 2009 yaitu sebanyak 7 orang dan pada tahun 2010 berjumlah 11 orang yang terdiri dari tenaga honorer dan non honorer. Dengan jumlah pegawai yang relatif rendah di Komite Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba tersebut apakah mampu mengerjakan berbagai jenis pekerjaan dan melayani kebutuhan masyarakat ?. dari penjelasan tersebut sehingga mendorong penulis untuk meneliti dan menganalisisnya dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul **Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Pada Kantor Komite Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba.**

1.2. Masalah Pokok

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan skripsi ini yaitu seberapa besar pengaruh karakter, penampilan dan proses pelayanan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dan honorer pada Kantor Komite Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba.



1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah pokok tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakter, penampilan dan proses pelayanan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dan honorer pada Kantor Komite Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk mengetahui pula variabel independen mana yang sangat berpengaruh di dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dan honorer pada Kantor Komite Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini diharapkan yaitu :

1. Dapat menjadi bahan masukan bagi Ketua Komite Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba di dalam mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dan honorer.
2. Dapat menjadi sumber bacaan atau literatur bagi peneliti lain yang ingin mengetahui pengaruh karakter, penampilan dan proses pelayanan di dalam meningkatkan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan daya pikir dan kemampuan dalam mengelolah dan menyelesaikan hal-hal yang dapat memberikan nilai konsistensi kualitas yang saling memuaskan. Hal ini sangat dinamis dan produktif apabila peluan pelayanan tersebut terorganisir dalam suatu kegiatan kerja yang terpadu menjadi suatu *rolling dinamic* (perputaran dinamika) yang saling melayani, sehingga konsistensi dan keterpaduan kerja akan sinkron untuk dapat meningkatkan etos kerja yang memuaskan pegawai sebagai sumber daya manusia.

Hal ini melahirkan suatu kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi dan meliputi semua orang yang melakukan aktifitas bertujuan untuk saling memberikan kepuasan. Sumber daya manusia memiliki akal, rasa, keinginan, kemampuan, pengetahuan, daya dan karsa. Seluruh potensi ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pelayanan.

Menurut A.A. Anwar Prabu (2001 : 5) memberikan formulasi bahwa; "perencanaan sumber daya manusia adalah kepentingan individu pegawai, kepentingan organisasi serta kepentingan nasional. Komponen-komponen yang harus diperhitungkan yaitu, tujuan perencanaan organisasi, pengauditan sumber

daya manusia dan peramalan sumber daya manusia. Ada dua sistem perencanaan sumber daya manusia yaitu : penyusunan anggaran tenaga kerja dan penyusunan program tenaga kerja.

Hal ini lebih spesifik menekankan pada pengembangan perencanaan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Mustakim, perencanaan sumber daya manusia sesuai strategi, struktur dan kultur sumber daya manusia itu sendiri. Sehingga tidak terlepas dari apa yang disebut sebagai perencanaan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan strategis dalam teknis, taktis dan praktis.

Uraian diatas memberikan gambaran bahwa peran serta sumber daya manusia sangat diharapkan, oleh karena itu kebutuhan manusia yang handal menuntut agar aktifitas kerja lebih muda ditangani dan dapat dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu yang mengkaji tentang pengaturan, pengembangan, memperdayakan dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk menciptakan nilai kerja yang dapat memberikan nilai kepuasan.

Hasibuan, "Sumber Daya Manusia" (2000:169), Memberikan Pengertian bahwa; "Manajemen sumber daya manusia sebagai kemampuan terpadu dari daya piker dan dengan fisik yang dimiliki oleh seseorang individu. Jadi sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi yang harus diawasi dalam membuat tujuan, inovasi dan pencapaian secara terorganisir dan member peningkatan kinerja dari anggota yang mengembangkan sumber daya manusia".

Secara Konseptual, sumber daya manusia memandang manusia sebagai suatu kesatuan jasmani dan rohani, oleh karenanya, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai suatu sinergi antara kualitas rohani dan jasmani yang dimiliki oleh individu dari warga bangsa yang bersangkutan.

Emil Salim dalam Suhandana (2001:151) mengatakan bahwa “Kualitas jasmani dan rohani tersebut disebut sebagai kualitas fisik dan non fisik”, lebih lanjut, wujud kualitas fisik ditampilkan oleh postur tubuh, kekuatan, daya tahan, kesehatan dan kesegaran jasmani. Sumber daya manusia terdiri dari dua unsure yaitu sumber-sumber yang memperdayagunakan potensi manusia yang dikelola oleh manusia disebut potensi, sedangkan jika manusia menjadi bagian dari potensi disebut sumber daya manusia. Sehingga secara harafiah sumber daya manusia adalah potensi manusia dalam mengelolah sumber daya.



Menurut Buchori (2003:57) “sumber daya manusia dibentuk dari tiga dasar kata yaitu Sumber, Daya, dan Manusia. Dari ketiganya tidak ada satu katapun yang sulit dipahami artinya. Secara sederhana dapat didefinisikan sebagai daya yang bersumber dari manusia. Daya ini dapat pula disebut kemampuan, tenaga, energy, atau kekuatan”

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Dari berbagai sumber dan literature bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia, meliputi : Manajemen sumber daya manusia itu sendiri, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian) dan

hubungan industrial dan sebagainya. Namun demikian ada beberapa pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain : **T. Hari Handoko, (1999:p4)** “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (**energy atau power**). Tenaga, daya kemampuan atau kekuatan terdapat pula pada unsur yang lain, seperti tenaga air, tenaga uap, tenaga angin, dan tenaga matahari. Bila diumpamakan pada binatang, kuda dapat menjadi satu alat pengukur kekuatan daya angkut, atau daya dorong yang biasa sebagai tenaga kuda (**horse power**). Namun bila digunakan pada manusia diistilahkan **menpower** atau tenaga manusia.

Moh. Agus Tulus, (2001:p7), “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan penetapan hubungan tenaga kerja maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat”.

Robert L. Mathis, (2006:p3), “Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional”.

2.1.2. Komponen Sumber Daya Manusia

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tergantung pada laba yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri.

2. Karyawan

Karyawan adalah merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (fikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dan berhak mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Dalam setiap kegiatan atau organisasi yang ada disekitar kita pasti mempunyai fungsi sendiri-sendiri, begitupun halnya dengan manajemen sumber daya manusia yang mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.



2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila muncul penyimpangan atau kesalahan, akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa yang akan datang.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.



8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Hal ini merupakan bagian yang paling sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena menyatukan dua kepentingan yang saling bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma social.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pemutusan hubungan kerja ini diatur oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 (Moh. Agus Tulus, 1989).

Hal ini melahirkan suatu kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi dan meliputi semua orang yang melakukan aktifitas bertujuan untuk saling memberikan kepuasan. Sumber daya manusia memiliki akal, rasa, keinginan, kemampuan, pengetahuan, daya dan



karsa. Seluruh potensi ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pelayanan.

2.1.3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses persiapan, perencanaan, pengevaluasian, pemrograman dan penilaian atas berbagai hal yang berkaitan dengan penggalan berbagai potensi yang dimiliki oleh manusia dalam mengembangkan kemampuannya untuk melakukan suatu peningkatan kinerja manusia dalam menjalankan aktifitasnya diperlukan adanya perencanaan sumber daya manusia yang dimaksud melakukan kegiatan perencanaan mulai dari input proses-output, come-benevit, sebagai suatu ketentuan yang integral dijalankan berdasarkan rencana yang dikembangkan.

Hal ini lebih spesifik menekankan pada pengembangan perencanaan sumber daya manusia yang dikemukakan Mustakim, perencanaan sumber daya manusia sesuai strategi, struktur dan kultur sumber daya manusia itu sendiri. Sehingga tidak terlepas dari apa yang disebut perencanaan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan strategi dalam teknis, taktik dan praktis.

Pergeseran karakteristik angkatan kerja yang ditandai oleh berkurangnya tingkat pertumbuhan tenaga kerja, semakin meningkatnya masa kerja bagi golongan tua, dan peningkatan diversitas tenaga kerja merupakan pertimbangan penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Dengan demikian, proyeksi demografis terhadap angkatan kerja di masa depan akan membawa implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Untuk menghasilkan perencanaan sumber daya manusia yang efektif sebaiknya memperhatikan tiga tipe perencanaan yang saling terkait dan merupakan satu kesatuan sistem perencanaan tunggal. Pertama *strategic planning* yang bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan organisasi dalam lingkungan persaingan, kedua, *operational planning* yang menunjukkan demand terhadap sumber daya manusia, dan yang ketiga, *human resources planning* yang digunakan untuk memprediksi kualitas dan kuantitas kebutuhan sumber daya manusia dalam jangka pendek dan jangka panjang yang menggabungkan program pengembangan dan kebijaksanaan sumber daya manusia, disamping itu dibutuhkan juga mengintegrasikan antara perencanaan sumber daya manusia dengan perencanaan strategic suatu organisasi.

Efektifitas perencanaan sumber daya manusia menuju organisasi modern melewati langkah-langkah ; (a). Pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan atau persediaan sumber daya manusia yang diekspektasikan bagi perencanaan masa depan, (b). mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia, (c). merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memudahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia, (d). mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan. Sementara itu menurut **Rothwell** (1995) menawarkan suatu teknik perencanaan sumber daya manusia yang efektif meliputi tahap : (1). Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, organisasional; (2). Forecasting atau peramalan atas ketersediaan supply dan demand sumber daya manusia saat ini dan masa depan; (3). Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, promosi, dan lain-lain; (4).

Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan *feedback* bagi proses awal.

Mondy & Noe (2005 ; 17) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai proses yang secara sistematis mengkaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan.

Dari beberapa pengertian tadi, maka perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan atau aktifitas yang dilakukan secara sistematis dan strategis yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja/pegawai dimasa yang akan datang dalam suatu organisasi (public, bisnis) dengan menggunakan sumber informasi yang tepat guna penyediaan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas sesuai dibutuhkan.

2.1.4. Penarikan Tenaga Kerja dan Sumbernya

Sekarang kita akan memberikan masalah mendapatkan sumber tenaga kerja dan calon-calon tenaga kerja yang cakap. Penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikan tenaga kerja merupakan proses yang terus menerus dipelajari. Sementara itu, informasi yang berguna dari jabatan-jabatan itu dipergunakan untuk mendapatkan, meneliti dan memilih pegawai.

Henry Simamora (2001:212) dalam buku koleksi digital Universitas Kristen menyatakan bahwa “rekrutmen adalah serangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”.

Bab ini berhubungan dengan persoalan mendapatkan tenaga kerja baru atau penggantian tenaga kerja lama, hal ini dimulai dengan pertimbangan kebijaksanaan yang dipergunakan sebagai petunjuk atau pedoman dalam pengambilan kebijakan penarikan tenaga kerja.

2.1.5. Pengertian Perekrutan Tenaga Kerja

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training dan development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan-penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar.

Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Apapun alasannya, jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen

A. Teori Rekrutmen

Fautisno Cardoso Gomes (2005:105) menyatakan bahwa “rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi”

Menurut **Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:227)** dalam **Nanang Nuryanta (2008 ; 25)**, rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian

sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Andrew W. Sikula (2001:183) mengemukakan bahwa *recruitment is the act process of an organization to obtain additional manpower for operational purpose. Recruitmen involves acquiring further human resources to serve as institutional input.* Penarikan pegawai melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.

Dale Yoder (2001:261) menjelaskan bahwa *recruitment, including the identification and begins of source, is a major step in the total staffing process. That process begins with the determination of manpower needs for the organization, it continues.* Penarikan pegawai mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumbernya, tahapan dalam proses keseluruhan menjadi untuk organisasi, kemudian dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi.

Jadi rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia diperusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab

Perekrutan sebagai sebuah aktifitas yang harus menghadapi beberapa pertimbangan hukum. Cakupan yang luas dari hukum-hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja telah dibahas dalam bab sebelumnya dan disini akan dibahas dampak terhadap aktifitas perekrutan.

a. Dampak yang berbeda dan tindakan alternatif

Ini merupakan satu aspek dari ketaatan kepada hukum dari proses perekrutan dengan memberikan keyakinan bahwa dampak eksternal dari luar tidak terjadi, sehingga dampak yang berbeda terjadi ketika terdapat perwakilan yang kurang dari anggota kelas yang dilindungi yang hubungannya dengan pasar tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan.

b. Periklanan lowongan kerja

Perusahaan-perusahaan yang mencakup oleh peraturan kesetaraan kesempatan kerja harus memperhatikan ketika mempersiapkan kata-kata untuk periklanan lowongan kerja, sebagai tambahan iklan, lowongan kerja harus menunjukkan perusahaan memiliki kebijaksanaan yang sesuai dengan peraturan kesetaraan kesempatan kerja secara khusus, iklan harus mengandung kalimat-kalimat umum seperti perusahaan pemberi kesetaraan kesempatan kerja.

C. Merekrut Para Tenaga Kerja Yang Terdiversifikasi

Kesulitan yang makin besar dihadapi oleh perusahaan-perusahaan dalam menarik dan mempertahankan para tenaga kerja telah mendorong mereka untuk mencari beberapa sumber-sumber yang secara spesifik adalah merekrut individu-individu dari kelas yang diproteksi. Di bawah hukum dan peraturan kesetaraan

kesempatan kerja sehingga ada tiga golongan yang ditarik dalam angkatan kerja secara efektif sebagai berikut :

a). Merekrut tenaga kerja lebih tua

Data demografis menunjukkan bahwa prosentase penduduk di atas umur 55 tahun terus meningkat setiap tahun karena meningkatnya tingkat harapan hidup. Sehingga individu yang senior mempunyai pengalaman sebagai berikut :

- Mengubah karir di usia pertengahan : mereka yang terlalu letih dalam pekerjaan dan karir mereka dan meninggalkan untuk mencari bidang-bidang yang baru.
- Tenaga kerja yang diberhentikan dibawah umur 62 tahun : mereka yang telah bekerja akan tetapi berhenti.
- Tenaga kerja yang pensiun : mereka yang mengambil pension lebih awal atau pension dengan umur 62 tahun.

b). Merekrut individu cacat

Kelompok individu lain yang potensial untuk di rekrut adalah lebih dari 40 juta individu cacat yang berada di bawah Americans with disabilities. Banyak diantara mereka telah berada dalam angkatan kerja, tetapi yang lain belum menemukan pekerjaan, khususnya mereka yang cacat parah.

c). Merekrut orang-orang dari etnis/Ras Minoritas

Perusahaan yang melakukan bisnis dengan pemerintah federal dan pemerintah Negara bagian harus memiliki perencanaan tindakan afirmatif, sebagai akibat perusahaan-perusahaan seperti itu menghadapi tekanan untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja wanita dan tenaga kerja dari Ras/Etnis Minoritas. Tekanan

C. Evaluasi Perekrutan

Untuk mengevaluasi kesuksesan upaya perekrutan adalah penting, hal itu cara yang utama untuk menemukan apakah upaya-upaya tersebut efektif dalam aspek waktu dan uang yang dikeluarkan.

Hal umum yang perlu dicermati adalah sebagai berikut :

1. *Jumlah pelamar*, karena tujuan program perekrutan yang baik adalah jumlah pelamar yang besar sehingga dapat dipilih, kuantitas yang alamiah untuk memula evaluasi untuk mengisi lowongan pekerjaan.
2. *Tujuan EEO* : Program rekrutan adalah aktifitas kunci yang digunakan untuk mencapai tujuan merekrut individu-individu dari kelas yang diproteksi.
3. *Kualitas Pelamar* : Disamping kuantitas, harus ditanyakan pula apakah kualifikasi dari kumpulan pelamar cukup untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, atau apakah para pelamar memenuhi spesifikasi pekerjaan, dan dapatkah mereka melakukan pekerjaan tersebut ?
4. *Biaya per pelamar yang direkrut* : biaya bervariasi tergantung pada jabatan yang akan di isi, tetapi mengetahui berapa biaya untuk mengisi sebuah jabatan yang kosong memberikan perspektif tentang tingkat perputaran tenaga kerja (turover) dan gaji.
5. *Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan kosong* : waktu yang diperlukan untuk mengisi jabatan kosong adalah cara lain untuk mengevaluasi upaya-upaya perkerutan.

G. Mengevaluasi Kuantitas dan Kualitas Perekrutan

Dengan bidang yang luas seperti diuraikan diatas sebagai focus yang umum, perusahaan dapat melihat bagaimana upaya merekrut mereka dibandingkan dengan pola masa lalu dengan kinerja perusahaan lain seperti : tingkat seleksi, tingkat dasar, dan rasio hasil.

H. Mengevaluasi Biaya dan Perekrutan

Karena rekrutan adalah aktivitas yang penting, ketidakmampuan untuk mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi, maka cukup dapat menjadi masalah yang serius, hal ini juga bisa menimbulkan kemarahan pada sebagian tenaga kerja yang telah mulai bekerja dengan gaji awal yang jauh lebih rendah daripada tenaga kerja baru. Manfaat dari evaluasi ini dapat dipertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Lamanya waktu dari mulai mengontrak sampai merekrut.
2. Besarnya ukuran dari kumpulan pelamar.
3. Proporsi penerimaan tawaran.
4. Presentase pada pelamar yang berkualifikasi didalam kumpulan tersebut.

2.1.6. Pengertian Kinerja Kepegawaian.

Kinerja dalam suatu kegiatan berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab kepada diri sendiri dan memang perlu dipertanggung jawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan . Seseorang Pegawai telah resmi menjadi pegawai pada suatu Instansi , apakah Pemerintah maupun Instansi memperlihatkan keterampilan apa yang perlu ditonjolkan atau pegawai mempunyai kewterampilan

tertentu untuk menopang mereka dalam menduduki jenjang lebih disbanding dengan pegawai lain yang fungsinya agar Pekerjaan yang dilimpahkan mempunyai nilai lebih disbandingkan pegawai yang sama kecuali tidak ada keterampilan yang dimiliki.

Dalam hal ini sesuatu yang akan dikembangkan melalui pegawai .akan tetapi apakah pegawai mampu memperdayakan kekuatan dengan memiliki keterampilan khusus yang harus dibina dan perlu diperhatikan oleh pimpinan agar sumber daya Manusia dapat berkembang melalui Pelatihan dan kursus-kursus .

Dengan demikian, segala sesuatunya bergantung pada Pegawai, akan tetapi kalau Pegawai itu sendiri mampu berkarier dengan segala sesuatunya didukung oleh sarana dan prasanana yang menunjang akan biasa berkembang. Karyawan motivasi kerja yang tinggi berarti Karyawan tersebut mempunyai nilai tambah sendiri untuk mengembangkan karier.

Selanjutnya, karyawan yang mempunyai potensial untuk menjalankan tugas yang diembangnya, maka posisi mereka bisa dia mengetahui arah kemana nanti kegiatan yang harus dilaksanakan, sehingga dapat mengetahui sampai sejauh mana tingkat pengetahuan seorang kaeyawan.

2.1.7. Faktor-faktor Peningkatan Kinerja Pegawai.

Peningkatan Kinerja pegawai bergantung pada motivasi seseorang atau Pimpinan dalam memberikan arahan dan ditunjuk untuk membawa pegawai sadar dengan sendirinya mengakui sejauh mana tugas yang harus diselesaikan sesuai denmgan tanggung jawab.

Adapun Faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Rasa tanggung jawab Pegawai itu sendiri.
2. Memiliki rasa ingin bekerja dengan seihlas hati.
3. Mempunyai dedikasi yang tinggi.
4. Adanya keterampilan yang dimiliki.
5. Ingin mengetahui sesuatu yang ada diperusahaan.
6. Mempunyai loyalitas dan kerja keras.
7. Dapat mengaplikasikan antara teori dan praktek.

Berdasarkan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan dasar inilah pimpinan pada salah satu instansi perlu memikirkan tunjangan dan kompetensi jika kelak pegawai memegang dan memiliki dari ketujuh faktor pendukung tersebut.

Menurut Hasibuan (2000 : 201) menyatakan bahwa kalau seorang pegawai nanti ada ada motivasi kerja jika dijanji bonus atau tunjangan, pegawai semacam ini tidak mempunyai dedikasi yang tinggi pada instansi dimana ia bekerja.

Penjelasan diatas bahwa pegawai itu mengharapkan suatu tunjangan atau komvensasi apabila memang ingin meningkatkan kinerjanya. Pada kesempatan yang lain misalnya tidak dijanjikan atau tidak ada tunjangan dan komvensasi berarti pegawai tersebut tidak mempunyai gairah kerja.

2.1.8. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis makmur,

adil dan bermoral tinggi diperlukan pegawai negeri sipil yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang dasar 1945.

Untuk dibutuhkan pegawai negeri sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, nepotisme dan berupaya meningkatkan kepegawaian yang profesionalisme maka proses rekrutmen pegawai negeri sipil berpedoman pada Badan Kepegawaian Negara yang termuat dalam keputusan Nomor 35 tahun 2004 tentang pedoman pelaksanaan pegawai negeri sipil sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah (Lembaran Negara tahun 1999 Nomor 60 tambahan lembaran Negara Nomor 3890)
2. Keputusan Presiden Nomor 71 tahun 2004 tentang pengadaan pegawai negeri sipil daerah.
3. Keputusan badan kepala kepegawaian Negara Nomor 11 tahun 2002 tentang petunjuk pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 98 Tahun 2000 tentang pengadaan pegawai negeri sipil daerah sebagaimana telah diubah dengan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2002.

Dalam pedoman ini yang dimaksud dengan pengadaan atau proses rekrutmen pegawai negeri sipil adalah; proses kegiatan yang dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan identitas calon pegawai sampai ada pengangkatan sebagai calon pegawai negeri sipil.

A. Prinsip Pengadaan Calon pegawai Negeri Sipil Daerah

Pengadaan calon pegawai negeri sipil daerah berdasarkan prinsip-prinsip akuntabel dan terbuka yang dilaksanakan sebagai berikut :

1. Setiap warga Negara yang memenuhi syarat dapat mengikuti seleksi tanpa membedakan jenis suku, agama, ras dan golongan di daerah
2. Penerimaan calon pegawai negeri sipil diumumkan secara luas dengan menggunakan media yang tersedia (antara lain : televise, radio, surat kabar dan papan pengumuman)
3. Setiap pelamar tidak dipungut biaya
4. Seleksi dilakukan secara objektif, transparan seluruh Indonesia
5. Penerimaan calon pegawai negeri sipil bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN)
6. Materi seleksi yang digunakan standart nasional
7. Hasil seleksi diolah dengan komputer dan penetapan peserta seleksi dan diumumkan secara terbuka.

B. Perencanaan dan Persiapan Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil

1. Pembentukan Kepanitian

Untuk memperoleh calon pegawai negeri sipil yang berkualitas melalui seleksi atau penyaringan yang lebih objektif, maka pengadaan calon pegawai negeri sipil secara nasional dibentuk kepanitian yang ditetapkan dengan keputusan menteri koordinator bidang kesejahteraan rakyat dengan pengorganisasian sebagai berikut :

2. Tim Pengarah Nasional, dengan Susunan Keanggotaan :



- a). Menteri koordinator bidang kesejahteraan rakyat sebagai ketua merangkap anggota.
- b). Menteri pendayagunaan aparatur Negara sebagai wakil ketua merangkap anggota.
- c). Menteri keuangan sebagai anggota
- d). Kepala badan kepegawaian Negara sebagai sekretaris merangkap anggota.

Untuk kelancaran pelaksanaan seleksi pengadaan calon pegawai negeri sipil, panitia instansi menyusun jadwal yang lebih rinci setiap kegiatan, antara lain meliputi tempat, waktu serta pelaksana dan penanggung jawabnya.

3. Sarana dan prasarana panitia seleksi instansi menyiapkan :

- a. Sarana yang diperlukan untuk pelaksanaan seleksi harus sesuai dengan yang dibutuhkan, baik jenis jumlah dan kapasitasnya.
- b. Prasarana yang berupa peraturan, pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan pengadaan calon pegawai negeri sipil agar disiapkan lengkap.

4. Materi Ujian

- a. Materi ujian adalah materi yang diujikan pada setiap pelamar menyangkut aspek kompetensi yang mencakup unsur pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian yang meliputi unsur emosi temperamen respon, dan unsur kepribadian lainnya yang terkait dengan karakter pekerjaan atau jabatan yang akan di isi.
- b. Jenis materi ujian sistem pengetahuan umum meliputi :
 - Bahasa Indonesia
 - Pancasila

- Tata Negara
 - Kebijakan Pemerintahan
- c. Tes Bakat Sekolastik (TBS)
1. Test pengetahuan substansi
 2. Test khusus bahasa inggris
 3. Test pengetahuan lainnya.

Materi test pengetahuan umum, test bakat sekolastik dan test bahasa inggris disiapkan oleh tim kerja kepegawaian, sedangkan test substansi (khusus) disiapkan oleh masing-masing instansi yang secara teknis membidangi yang dikoordinasikan tim kerja kepegawaian.

5. Syarat-syarat usia pendidikan dalam proses seleksi pegawai negeri sipil sebagai berikut :

- a. Usia sekurang-kurangnya 18 tahun, setinggi-tingginya 35 tahun
- b. Bagi yang diangkat dengan usia 35 tahun dan tidak boleh lebih dari 40 tahun dilakukan berdasarkan kebutuhan khusus dan selektif harus memenuhi ketentuan.
- c. Telah mengabdikan pada instansi pemerintah pusat atau daerah (Honorar) minimal 5 tahun secara terus menerus sampai ditetapkan peraturan pemerintah no. 11 tahun 2002 tanggal 17 april yang dilengkapi dengan bukti otentik.

2.1.9. Pengertian Produktifitas Kerja

Produktifitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting

diperhatikan. Produktifitas dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerja dengan kata lain produktifitas adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerja (*job performance*).

Untuk melihat produktifitas kerja menurut Sudarmayanti, (2001 : 56) Larsondon Mitchel mengusulkan beberapa teori antara lain pendekatan kontigensi (*contingency approach*) yang merupakan gabungan dari berbagai pendekatan lain, intinya adalah kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.

A. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja

Untuk mencapai produktifitas kerja yang maksimal, organisasi harus menjadi pilhan orang-orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat pula sesuai dengan kondisi memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang mengembangkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu, misalnya seorang ingin naik pangkat, naik gaji, maka perbuatan akan menunjang mencapai kegiatan tersebut.

Menurut Sudarmayanti (2001 : 56) bahwa, “motivasi dapat di definisikan sebagai kondisi mental yang mendorong aktifitas member energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan” membuat keputusan atau mengurangi ketidakseimbangan”

Berikut ini pendapat beberapa pakar yang telah mengadakan penelitian tentang Motivasi :

1. Hasil penelitian menurut *John W. Arkinsong* dalam bukunya *Moekijat*, “Manajemen Sumber Daya Manusia Kepegawaian”, (1999 : 67) mengatakan bahwa; suatu model motivasi yang didesain pemikiran bawa orang dewasa yang sehat mempunyai catatan energy potensial yang belum terpakai” motivasi pribadi untuk bertindak adalah harus maksimalkan 3 hal berikut :
 - a. Kekuatan dari diri sendiri atau kebutuhannya.
 - b. Keinginan untuk berhasil
 - c. Nilai insentif yang melekat pada tujuan.
2. Penelitian menurut (David Clelland) *Moekijat*, “manajemen Sumber Daya Manusia Kepegawaian”, (1999 : 68) dengan mengakui menemukan bahwa: kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi, jadi mereka tidak terikat pada pekerjaan rutin yang tidak bersaing, sedangkan individu dan kebutuhan akan prestasi yang rendah”
3. Penelitian menurut (Herlung) *Sudarmayanti*, “Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja”, (2001 : 68), yang mengatakan bahwa “pada manusia berlaku factor pemilikan dilingkup pekerjaannya, hasil pemikiran mengumpulkan adanya 6 faktor motivasi :
 - a. Prestasi kerja
 - b. Kemauan kenaikan pangkat
 - c. Tanggung jawab
 - d. Pekerjaan itui sendiri
 - e. Pengakuan kemungkinan untuk tumbuh.



B. Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas

Berangkat dari factor yang mempengaruhi produktifitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktifitas daerah enam factor utama yang menentukan produktifitas tenaga kerja adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja uinggul.
4. Manajemen produktifitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mmencapai peningkatan produktifitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : Perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai factor yang mempengaruhi produktifitas kerja, diantaranya adalah :

1. Sikap Mental, berupa
 - a. Motivasi kerja

b. Disiplin kerja

c. Etika kerja

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktifitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal, tingginya kesadaran akan pentingnya produktifitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadilebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*)

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelolah ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemen tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila, maka akan :

Tiap faktor yang dapat saling berpengaruh, dan dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat. Latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja, dengan demikian produktifitas kerja seorang pegawai akan semakin tinggi pula.

Tingkat produktifitas seorang pegawai juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti :

- a. Kesempatan untuk bekerja
- b. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya yang dimiliki seseorang.
- c. Kesempatan mengembangkan diri.

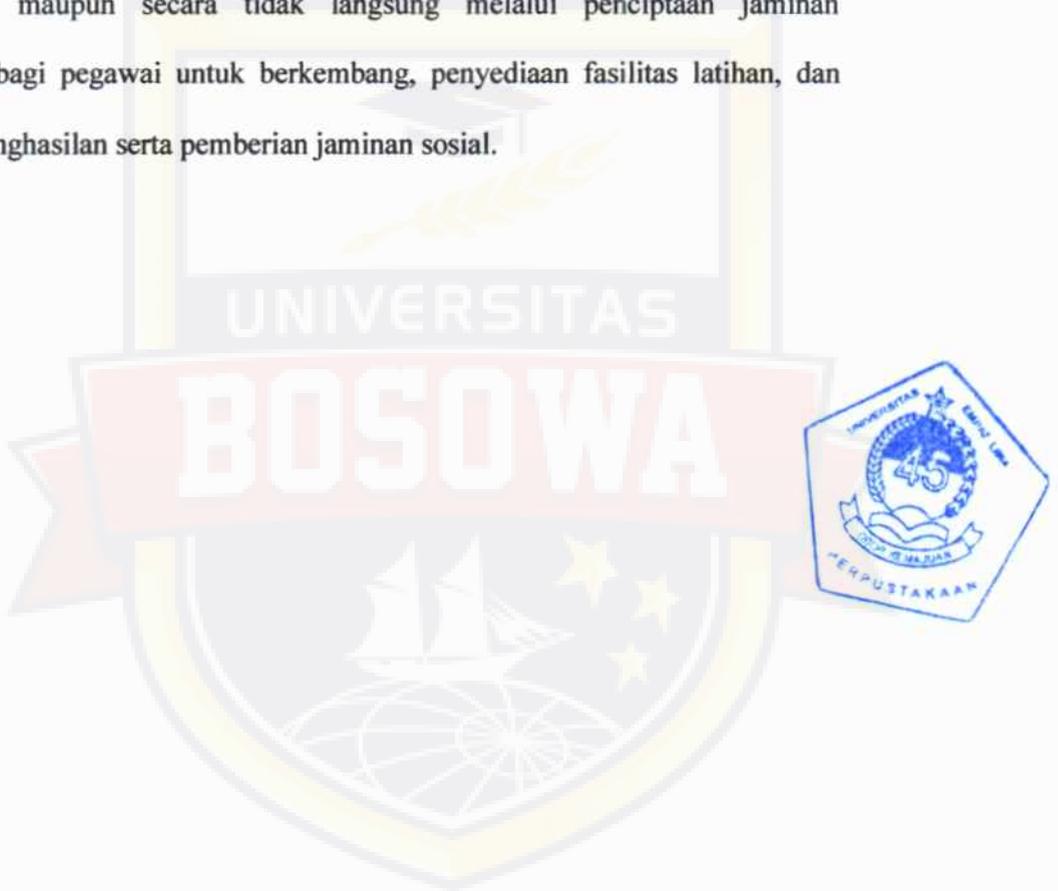
Keterampilan dan produktifitas seorang pegawai berkembang melalui pekerjaan dan didalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan atau menghilangkan keterampilan yang telah dimiliki.

Sikap mental dan keterampilan sangat besar peranannya dalam meningkatkan produktifitas, oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan keterampilan pegawai guna mewujudkan produktifitas kerja..

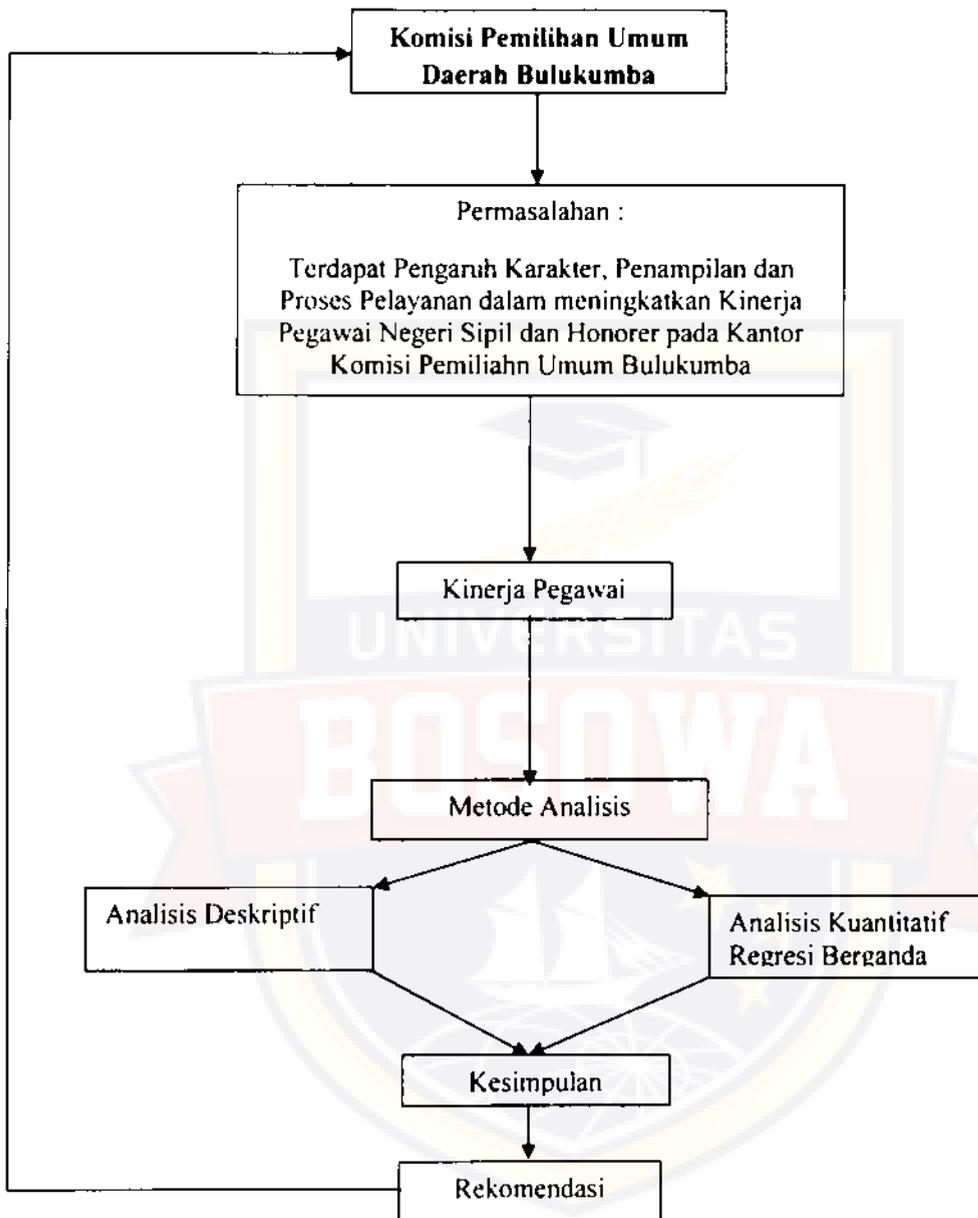
Organisasi merupakan suatu tempat dimana pegawai akan memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilan. Tanggung jawab

peningkatan keterampilan melalui pengalaman dan kesempatan kerja akan tergantung dari pimpinan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa factor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan produktifitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui perbaikan organisasi dan tata prosedur untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan, dan perbaikan penghasilan serta pemberian jaminan sosial.



2.2. Kerangka Fikir



2.3. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang dikemukakan oleh penulis, maka hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut “Diduga bahwa karakter, penampilan dan proses pelayanan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dan honorer pada Kantor Komite Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba



3. Questioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mendedarkan daftar pertanyaan kepada responden terpilih.

3.2.2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini digunakan sebagai langkah awal untuk penulis, dalam hal ini penulis mempelajari literature manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan penulisan proposal ini, dalam hal ini dimaksudkan untuk memperoleh keterangan teori tentang permasalahan yang dibahas sekaligus digunakan untuk alat perbandingan terhadap hipotesis kerja yang digunakan penulis.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan yaitu :

1. Data Kaulitatif, adalah data berupa informasi tertulis dalam bentuk sejarah berdirinya Komite Pemilihan Umum (KPU) di Kabupaten Bulukumba serta informasi dari nara sumber dalam bentuk opini.
2. Data Kuantitatif, adalah data yang berupa angka-angka yang telah disediakan oleh Kantor Komite Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba.

3.3.2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan yaitu :

1. Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh melalui wawancara, observasi, dan kuesioner dilingkungan kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba.

2. Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dalam bentuk angka-angka yang telah tersedia dan merupakan sebagai data penting yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

3.4. Metode Analisis

Agar penelitian ini dapat dipahami dan dimengerti lebih jelas, maka peneliti menggunakan dua metode analisis yaitu :

a. Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif yaitu suatu analisa yang menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam analisa ini hanya menjelaskan tentang gambaran Komite Pemilihan Umum (KPU) dan gambaran tentang kinerja para pegawai honorer dan non honorer (pegawai negeri sipil) serta opini-opini dari para pegawai tersebut.

b. Analisis regresi linear berganda :

Agar penelitian ini dapat diukur secara kuantitatif, maka penulis menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Adapun alat analisis yang dimaksud yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi
Pemilihan Umum Daerah Bulukumba.

X1 = Karakter

X2 = Penampilan



X_3 = Proses pelayanan

a = Konstan

b_1, b_2 dan b_3 = koefisien parameter yang akan dicari nilainya

3.5. Definisi Operasional

Agar penelitian ini memberikan arah yang jelas, maka perlunya penerapan beberapa definisi tentang variabel-variabel yang akan dioperasionalkan adapun definisi tersebut yaitu :

1. Kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh instansi dari kegiatan sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan.
2. Tenaga Honorer adalah sumber daya manusia yang bekerja pada suatu lembaga/instansi, tetapi bukan pegawai tetap atau belum terangkat sebagai pegawai tetap.
3. Tenaga Non Honorer adalah sumber daya manusia yang bekerja pada suatu instansi/lembaga dan merupakan pegawai tetap (PNS).
4. Karakter adalah suatu pembawaan sifat dari sumberdaya manusia dalam hal ini pegawai di dalam melakukan pekerjaan tertentu.
5. Penampilan adalah suatu pembawaan sifat sumberdaya manusia dalam hal ini pegawai yang dapat dipaksakan, serta dapat pula muncul dengan sendirinya karena sudah terbiasa dengan cara berpakaian.
6. Proses pelayanan adalah suatu strategi yang dilakukan oleh instansi pemerintah atau swasta guna memberikan kepuasan kepada orang yang dilayani.
7. Y = yaitu kinerja pegawai negeri sipil dan honorer yang dalam hal ini dianggap sebagai variabel dependen atau dipengaruhi oleh variabel independen X .

8. X_1 = yaitu karakter pegawai negeri sipil dan honorer pada Komite Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba yang dalam hal ini dianggap sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen Y
9. X_2 = yaitu penampilan pegawai negeri sipil dan honorer pada Komite Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba yang dalam hal ini dianggap sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen Y
10. X_3 = yaitu proses pelayanan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil dan honorer pada Komite Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba yang dalam hal ini dianggap sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen Y .
11. a yaitu parameter konstan yang artinya suatu parameter titik potong antara variabel X dan Y pada garis linier regresi dan dimana nilainya memberikan gambaran terhadap variabel Y .
12. b_1 , b_2 , dan b_3 yaitu parameter yang nilainya akan ditaksir atau dihitung. Karena nilai dari parameter tersebut dapat memberikan gambaran bagaimana pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y secara parsial (sendiri-sendiri) maupun secara agregat (bersama-sama).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Pemerintah Kabupaten Bulukumba Dan KPU

4.1.1. Sejarah Singkat Kabupaten Bulukumba

Bulukumba berasal dari kata 'Bulukumupa', pada tingkatan dialeg tertentu mengalami perubahan menjadi Bulukumba, jika ditelaah dari segi kata "Bulukumupa" dibagi menjadi dua kata yaitu : "bulu'ku' dalam bahasa Indonesia berarti gunung milik saya, sedangkan "mupa" berarti masih, sehingga jika disatukan bisa berarti "masih gunung milik saya atau "tetap gunung milik saya"

Pertanyaan tentang arti Bulukumba telah tejawab, cerita tersebut muncul pada abad ke 17 masehi yaitu saat terjadi perang saudara antara dua kerajaan besar di Sulawesi Selatan yakni kerajaan Gowa dan Bone.

Kerajaan Gowa mengklaim "Bangkeng buki" yang merupakan barisan lereng bukit dari gunung lombo battang sebagai batas wilayah kerajaan mereka, hal tersebut tidak diterima oleh pihak kerajaan Bone, utusan kerajaan tersebut juga mengklaim "bangkeng buki" sebagai batas kekuasaan mereka mulai dari arah barat sampai dengan semenanjung selatan.

Sejak peristiwa itulah nama Bulukumba mulai ada, dan hingga saat ini resmi menjadi sebuah kabupaten yang mulai diresmikan bertepatan dengan terbitnya Undang-undang nomor 29 tahun 1959, tentang pembentukan Daerah-daerah tingkat II di Sulawesi yang ditindaklanjuti dengan Peraturan daerah Kabupaten Bulukumba nomor 5 Tahun 1960 melalui Peraturan daerah Nomor 13 tahun 1994.

Secara Yuridis Formal Kabupaten Bulukumba resmi menjadi Daerah tingkat II setelah ditetapkan lambang Daerah Kabupaten Bulukumba oleh DPRD Kabupaten Bulukumba pada tanggal 4 Februari 1960 dan selanjutnya dilakukan pelantikan Bupati pertama yaitu Andi Patarai pada tanggal 12 Februari 1960.

4.1.2. Deskriptif Komite Pemilihan Umum (KPU)

A. Berdirinya KPU di Indonesia

Secara Rahasia mungkin, KPU yang ada sekarang merupakan KPU keempat yang dibentuk setelah Pemilu demokratis sejak reformasi 1945. KPU pertama (1999-2001) dibentuk dengan Keppres No 16 Tahun 1999 yang berisikan 53 orang anggota yang berasal dari unsur pemerintah dan Partai Politik dan dilantik oleh Presiden BJ Habibie. KPU kedua (2001-2007) dibentuk dengan Keppres No 10 Tahun 2001 yang berisikan 11 orang anggota yang berasal dari unsur akademis dan LSM dan dilantik oleh Presiden Abdurrahman Wahid (Gus Dur) pada tanggal 11 April 2001. KPU ketiga (2007-2012) dibentuk berdasarkan Keppres No 101/P/2007 yang berisikan 7 orang anggota yang berasal dari anggota KPU Provinsi, akademisi, peneliti dan birokrat dilantik tanggal 23 Oktober 2007 minus Syamsulbahri yang urung dilantik Presiden karena masalah hukum.

Untuk menghadapi pelaksanaan Pemilihan Umum 2009, image KPU harus diubah sehingga KPU dapat berfungsi secara efektif dan mampu memfasilitasi pelaksanaan Pemilu yang jujur dan adil. Terlaksananya Pemilu yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat. Sebagai anggota KPU, integritas moral sebagai pelaksana pemilu sangat penting, selain menjadi motor

penggerak KPU juga membuat KPU lebih kredibel di mata masyarakat karena didukung oleh personal yang jujur dan adil.

Tepat 3 (tiga) tahun setelah berakhirnya penyelenggaraan Pemilu 2004, muncul pemikiran di kalangan pemerintah dan DPR untuk meningkatkan kualitas pemilihan umum, salah satunya kualitas penyelenggara Pemilu. Sebagai penyelenggara pemilu, KPU dituntut independen dan non-partisan.

Untuk itu atas usul inisiatif DPR-RI menyusun dan bersama pemerintah mensyahkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu. Sebelumnya keberadaan penyelenggara Pemilu terdapat dalam Pasal 22-E Undang-undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Pemilu DPR, DPD dan DPRD, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden.

Dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai penyelenggara Pemilihan Umum yang dilaksanakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Sifat nasional mencerminkan bahwa wilayah kerja dan tanggung jawab KPU sebagai penyelenggara Pemilihan Umum mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sifat tetap menunjukkan KPU sebagai lembaga yang menjalankan tugas secara berkesinambungan meskipun dibatasi oleh masa jabatan tertentu. Sifat mandiri menegaskan KPU dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum bebas dari pengaruh pihak mana pun.

Perubahan penting dalam undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, meliputi pengaturan mengenai lembaga penyelenggara



Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden; serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang sebelumnya diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan kemudian disempurnakan dalam 1 (satu) undang-undang secara lebih komprehensif.

Dalam undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum yang permanen dan Bawaslu sebagai lembaga pengawas Pemilu. KPU dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta dalam hal penyelenggaraan seluruh tahapan pemilihan umum dan tugas lainnya. KPU memberikan laporan Presiden kepada Dewan Perwakilan Rakyat.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu juga mengatur kedudukan panitia pemilihan yang meliputi PPK, PPS, KPPS dan PPLN serta KPPSLN yang merupakan penyelenggara Pemilihan Umum yang bersifat ad hoc. Panitia tersebut mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan semua tahapan penyelenggaraan Pemilihan Umum dalam rangka mengawal terwujudnya Pemilihan Umum secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil.

Dalam rangka mewujudkan KPU dan Bawaslu yang memiliki integritas dan kredibilitas sebagai Penyelenggara Pemilu, disusun dan ditetapkan Kode Etik Penyelenggara Pemilu. Agar Kode Etik Penyelenggara Pemilu dapat diterapkan

dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum, dibentuk Dewan Kehormatan KPU, KPU Provinsi, dan Bawaslu.

Di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Pemilu DPR, DPD dan DPRD, jumlah anggota KPU adalah 11 orang. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, jumlah anggota KPU berkurang menjadi 7 orang. Pengurangan jumlah anggota KPU dari 11 orang menjadi 7 orang tidak mengubah secara mendasar pembagian tugas, fungsi, wewenang dan kewajiban KPU dalam merencanakan dan melaksanakan tahap-tahap, jadwal dan mekanisme Pemilu DPR, DPD, DPRD, Pemilu Presiden/Wakil Presiden dan Pemilu Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah.

Menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, komposisi keanggotaan KPU harus memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30% (tiga puluh persen). Masa keanggotaan KPU 5 (lima) tahun dihitung sejak pengucapan sumpah/janji.

Penyelenggara Pemilu berpedoman kepada asas : mandiri; jujur; adil; kepastian hukum; tertib penyelenggara Pemilu; kepentingan umum; keterbukaan; proporsionalitas; profesionalitas; akuntabilitas; efisiensi dan efektivitas.

Cara pemilihan calon anggota KPU-menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu-adalah Presiden membentuk Panitia Tim Seleksi calon anggota KPU tanggal 25 Mei 2007 yang terdiri dari lima orang yang membantu Presiden menetapkan calon anggota KPU yang kemudian diajukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat untuk mengikuti fit and proper test. Sesuai dengan bunyi Pasal 13 ayat (3) Undang-undang N0 22 Tahun 2007

Tentang Penyelenggara Pemilu, Tim Seleksi Calon Anggota KPU pada tanggal 9 Juli 2007 telah menerima 545 orang pendaftar yang berminat menjadi calon anggota KPU. Dari 545 orang pendaftar, 270 orang lolos seleksi administratif untuk mengikuti tes tertulis. Dari 270 orang calon yang lolos tes administratif, 45 orang bakal calon anggota KPU lolos tes tertulis dan rekam jejak yang diumumkan tanggal 31 Juli 2007.

B. Tugas dan kewenangan

Dalam Pasal 10 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1999 tentang Pemilihan Umum dan Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1999 tentang Pembentukan Komisi Pemilihan Umum dan Penetapan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Umum Komisi Pemilihan Umum, dijelaskan bahwa untuk melaksanakan Pemilihan Umum, KPU mempunyai tugas kewenangan sebagai berikut :

- Merencanakan dan mempersiapkan pelaksanaan Pemilihan Umum;
- Menerima, meneliti dan menetapkan Partai-partai Politik yang berhak sebagai peserta Pemilihan Umum;
- Membentuk Panitia Pemilihan Indonesia yang selanjutnya disebut PPI dan mengkoordinasikan kegiatan Pemilihan Umum mulai dari tingkat pusat sampai di Tempat Pemungutan Suara yang selanjutnya disebut TPS;
- Menetapkan jumlah kursi anggota DPR, DPRD I dan DPRD II untuk setiap daerah pemilihan;
- Menetapkan keseluruhan hasil Pemilihan Umum di semua daerah pemilihan untuk DPR, DPRD I dan DPRD II;

F. Periode Sejak 2012

Berikut ini merupakan daftar 7 anggota KPU yang telah dilantik bersama 5 anggota Bawaslu oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada Kamis, 12 April 2012

- **Ketua:** Husni Kamil Manik, S.P., Anggota KPU Sumatera Barat.
- Ida Budhiati, S.H., M.H., Ketua KPU Jawa Tengah.
- Sigit Pamungkas, S.IP., MA., Dosen FISIPOL UGM Yogyakarta.
- Arief Budiman, S.S., S.IP., MBA., Anggota KPU Jawa Timur.
- Dr. Ferry Kurnia Rizkiyansyah, S.IP., M.Si., Ketua KPU Jawa Barat.
- Drs. Hadar Nafis Gumay, Pegiat LSM/Direktur Eksekutif Centre for Electoral Reform (Cetro).
- Juri Ardiantoro, M.Si., Ketua KPU DKI Jakarta.

4.1.3. Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba

Untuk mencapai kesuksesan perlu dilakukan struktur Organisasi yang baik, karena struktur organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama agar aktifitas organisasi yang dijalankan oleh orang-orang yang ada didalamnya dapat berjalan dengan baik. Apabila makin besar suatu organisasi gemuk (struktur) organisasi pemerintahan makin kompleks hubungan aktivitas di dalamnya. Maka di bentuklah struktur organisasi yang menggambarkan suatu sistem tugas, wewenang dan tanggung jawab serta fungsinya masing-masing pegawai yang ada didalamnya. Adapun gambar struktur organisasi Komisi Pemilihan Umum Daerah Bulukumba sebagai berikut :

- Membantu pendistribusian penyelenggaraan Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden serta Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah
- Membantu Perumusan dan Penyusunan rancangan Keputusan KPU Kabupaten/Kota
- Memfasilitasi penyelesaian masalah dan sengketa pemilu kepala daerah dan wakil kepala daerah Kabupaten/Kota
- Membantu pelaksanaan tugas – tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2.1. Kepala Sub Bagian Keuangan, Umum dan Logistik.

Kepala Sub Bagian Keuangan, Umum dan Logistik Mepunyai tugas Mengumpulkan dan mengolah bahan pelaksanaan anggaran, perbendaharaan, verifikasi dan pembukuan pelaksanaan anggaran, pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan, keamanan dalam, tata usaha, pengadaan logistik Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Distribusi Logistik Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, dewan Perwakilan Rakyat Provinsi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden seta Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Kepegawaian serta Dokumentasi.

Dalam Menjalankan tugas-tugasnya sebagai Kepala Sub Bagian Keuangan, Umum dan Logistik tentunya dibantu oelh para staf yang terdiri dari Pegawai

Negeri Sipil Maupun Tenaga Honorer. Adapun Tugas pokok dan fungsi staf pelaksana pada bagian Keuangan, Umum dan logistik adalah sebagai berikut :

- a. Mengelola dan menyusun rencana sub bagian keuangan
- b. Memberi informasi terbaru menyangkut pengelolaan keuangan yang menjadi kewenangan KPU Kab/Kota
- c. Menyusun dan mengelola bahan penelitian laporan keuangan
- d. Menyiapkan dan menyusun bahan-bahan untuk keperluan realisasi anggaran (SAI dan LPJ/LPAK)
- e. Menyusun dan memperbaharui apabila ada peraturan atau ketentuan tentang keuangan terbaru
- f. Mengumpulkan dan menyusun data untuk keperluan perhitungan akuntansi.
- g. Menyusun dan membuat daftar gaji/honor pegawai
- h. Menyusun dan membuat daftar pengadaan barang dan jasa
- i. Mengelola dan membuat kartu pengawasan pembayaran yang telah diajukan oleh PPK dan diselesaikan oleh KPPN.
- j. Menyusun dan membantu pejabat penandatangan SPM untuk meneliti dokumen pembayaran yang telah diajukan oleh PPK agar sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku
- k. Menyusun dan membantu mengawasi dan mengecek pembuatan SPM sebelum diajukan dan ditandatangani oleh pejabat penandatangan SPM

2.2. Sub Bagian Program dan Data

Kepala Sub Bagian Program dan Data mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah bahan rencana, program, anggaran pembiayaan kegiatan tahapan pemilu.

Adapun tugas staf pelaksana pegawai negeri sipil ataupun pegawai honorer pada sub bagian Program dan Data adalah :

- a. Mengumpulkan dan Mengolah bahan penyusunan rencana anggaran Pemilu
- b. Menyusun dan mengelola perencanaan anggaran Pemilu
- c. Mengelola, menyusun data Pemilih
- d. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan penyusunan kerjasama dengan lembaga pemerintahan yang terkait
- e. Mengumpulkan dan mengolah bahan penyusunan kerjasama dengan lembaga non pemerintahan
- f. Melakukan survey untuk mendapatkan bahan kebutuhan Pemilu
- g. Mengumpulkan dan mengolah bahan untuk kebutuhan bahan Pemilu
- h. Mengumpulkan dan mengolah bahan hasil monitoring penyelenggaraan Pemilu
- i. Mengumpulkan dan mengolah bahan hasil supervisi penyelenggaraan Pemilu.
- j. Menyusun dan mengelola laporan pelaksanaan kegiatan sub bagian data dan program

- k. Memberikan dan Mengelola bahan Pertimbangan kepada Sekretaris KPU Kabupaten/Kota
- l. Melaporkan Hasil penyusunan dan Pengelolaan hasil Pelaksanaan Tugas kepada Sekretaris KPU Kabupaten/Kota

2.3. Kepala Sub Bagian Hukum

Sub Bagian Hukum Mempunyai Tugas yaitu Melaksanakan inventarisasi, pengkajian dan penyelesaian sengketa hukum, penyuluhan peraturan yang berkaitan dengan Pemilu, dan penyiapan Verifikasi faktual peserta pemilu, serta administrasi keuangan dan dana kampanye. Adapun tugas staf Pelaksana dari sub bagian hukum adalah sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan dan mengelola bahan untuk materi penyuluhan materi tentang perundang-undangan yang berlaku
- b. Mengumpulkan dan mengelola bahan untuk advokasi dan konsultasi hukum penyelenggara pemilu.
- c. Menyusun dan mengolah bahan-bahan yang sudah dikumpulkan untuk advokasi dan konsultasi hukum penyelenggara pemilu
- d. Mengumpulkan dan menyusun bahan-bahan untuk pembelaan dalam sengketa hukum penyelenggara pemilu
- e. Menyusun dan mengolah bahan-bahan untuk verifikasi administrasi dan factual partai politik peserta pemilu
- f. Menyusun dan mengelola bahan-bahan evaluasi terhadap kegiatan verifikasi partai politik peserta pemilu dan pelaporannya



- g. Menyusun dan mengelola verifikasi calon anggota DPRD Kabupaten/Kota
- h. Menyusun laporan kegiatan Verifikasi partai politik peserta pemilu
- i. Mengumpulkan dan menyusun bahan-bahan untuk verifikasi administrasi dan factual perseorangan peserta pemilu
- j. Menyusun dan mengolah bahan-bahan yang sudah dikumpulkan untuk verifikasi administrasi dan factual calon perseorangan peserta pemilu
- k. Mengumpulkan dan mengolah bahan-bahan informasi administrasi pelaporan dana kampanye pemilu
- l. Mengumpulkan dan mengolah identifikasi kinerja staf dibagian hukum

2.4. Kepala Sub bagian Teknis dan Hubungan Partisipasi Masyarakat

Sub Bagian Teknis dan hubungan partisipasi masyarakat mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah bahan teknis penyelenggaraan pemilu dan proses administrasi dan verifikasi penggantian antar waktu anggota DPRD Kabupaten/Kota, pengisian anggota DPRD kabupaten/Kota pasca Pemilu, Penetapan daerah pemilihan dan pencalonan, dan penetapan calon terpilih pemilu anggota DPRD Kabupaten/Kota dan Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Penyuluhan, bantuan, kerjasama antar lembaga, melaksanakan pelayanan informasi serta pendidikan pemilih.

Adapun tugas dari staf pelaksana pada sub bagian teknis dan hubungan partisipasi masyarakat adalah sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan dan menyusun identifikasi bahan dan informasi pembagian daerah pemilihan dan alokasi kursi untuk pemilihan anggota DPR, DPD DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota
- b. Menyusun draft pembagian daerah pemilihan dan alokasi kursi untuk pemilu anggota DPRD Kabupaten/Kota
- c. Mengumpulkan dan menyusun identifikasi bahan dan informasi tentang pemungutan suara, penghitungan suara dan penetapan hasil pemilu
- d. Menyusun dan mencari bahan draft pedoman dan petunjuk teknis pemungutan, penghitungan suara dan penetapan hasil pemilu.
- e. Mengumpulkan dan menyusun identifikasi bahan informasi untuk penyusunan pedoman dan petunjuk teknis penggantian antar waktu dan pengisian anggota DPRD Kabupaten/Kota
- f. Menyiapkan semua berkas kelengkapan penggantian antar waktu anggota DPRD Kabupaten/Kota dan hubungan calon pengganti untuk melengkapi kekurangan persyaratan
- g. Mengumpulkan dan mengidentifikasi bahan pemberitaan dan penerbitan informasi pemilu
- h. Menyusun draft pemberitaan dan penerbitan informasi pemilu
- i. Mengumpulkan dan mengidentifikasi bahan dan informasi pelaksanaan kampanye
- j. Menyusun draft tata cara pelaksanaan sosialisasi dan kampanye
- k. Mengumpulkan dan mengidentifikasi bahan dan informasi pedoman teknis bina partisipasi masyarakat dan pelaksanaan pendidikan pemilih

- l. Melakukan Evaluasi Kinerja staf pada bagian hubungan dan partisipasi masyarakat.
- m. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Sekretaris KPU Kabupaten/Kota

4.2. Kondisi Kepegawaian Pada Dinas Komite Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba

4.2.1. Kondisi Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada KPU Kabupaten Bulukumba

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh pada kinerja seseorang karena dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka pegawai tersebut selalu melakukan inovasi-inovasi dari setiap pekerjaan yang diembannya dan adakalanya pula dengan tingkat pendidikan yang tinggi serta dibarengi dengan keahlian yang dimiliki pegawai tersebut sangat inovatif, kreatif di dalam bekerja tanpa harus diperintah oleh atasan. Kemudian dari segi perilaku bagi yang berpendidikan pada level yang tinggi dalam berperilaku juga mencerminkan penampilan yang baik bertutur kata yang baik. Akan tetapi bagi pegawai yang berpendidikan rendah maka untuk inovatif dan kreatif sangat-sangat jarang dijumpai dan dari segi penampilan serta tutur kata jarang juga dijumpai yang baik.

Berdasarkan pada ulasan tersebut diatas maka kondisi jumlah pegawai negeri sipil dan honorer berdasarkan tingkat pendidikan pada Komite Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba juga memiliki hal yang sama yaitu terdapatnya pegawai negeri sipil yang berpendidikan tinggi dan juga ada yang berpendidikan rendah yang terbagi pada pegawai negeri sipil yang sudah terangkat dan yang masih honorer. Untuk lebih jelasnya kondisi kepegawaian

pada Komite Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.1.

KONDISI KEPEGAWAIAN KOMITE PEMILIHAN UMUM (KPU)
KABUPATEN BULUKUMBA YANG DIRINCI BERDASARKAN
TINGKAT PENDIDIKAN TAHUN 2009-2010

Tingkat Pendidikan	T a h u n				Jumlah
	2009		2010		
	Honorer	Non Honorer	Honorer	Non Honorer	
SMA	3	2	2	1	8
D. III	3	6	2	3	14
Strata 1	2	4	3	5	14
Strata 2	-	-	-	-	-
Jumlah	8	12	7	9	36

Sumber : Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Bulukumba, 2013

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas, nampak pada tahun 2009 jumlah tenaga honorer pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba yaitu sebanyak 8 orang dengan perincian tamatan SMA sebanyak 3 orang, D. III 3 orang dan strata 1 sebanyak 2 orang. Sedangkan pada non honorer atau pegawai negeri sipil berjumlah 12 orang dengan perincian tamatan SMA 2 orang, D. III 6 orang dan strata 1 sebanyak 4 orang, jadi total pegawai pada komisi ini pada tahun 2009 sebanyak 20 orang. Pada tahun 2010 jumlah tenaga honorer yang diterima sebagai tenaga honorer sebanyak 7 orang dengan perincian tamatan SMA 2 orang, D. III sebanyak 2 orang sedangkan strata 1 sebanyak 3 orang kemudian untuk tenaga non honorer atau pegawai negeri sipil sebanyak 9 orang yang diterima bekerja pada komisi tersebut dengan perincian tamatan SMA

1 orang, D. III sebanyak 3 orang dan strata I sebanyak 5 orang. Jadi total pegawai yang diterima bekerja pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba sebanyak 16 orang, jadi secara keseluruhan tenaga honorer dan tenaga non honorer (pegawai negeri sipil) untuk tahun 2013 masing-masing berjumlah 15 orang untuk tenaga honorer sedangkan untuk pegawai negeri sipil sebanyak 21 orang dengan jumlah keseluruhan 36 orang pegawai.

Berdasarkan data tersebut yang penulis tetapkan langsung sebagai responden memiliki tipikal atau perangai yang berbeda-beda perbedaan itu terletak pada tingkat pendidikan yang dimiliki sumberdaya Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba.

4.2.1. Kondisi Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Berdasarkan Jenis Kelamin Pada KPU Kabupaten Bulukumba

Setiap pekerjaan memiliki tanggung jawab yang besar apa lagi jika pekerjaan tersebut memiliki resiko yang tinggi yang berdampak pada diri seseorang pekerja dampak tersebut bisa berbentuk hilangnya pekerjaan atau hilangnya job yang selama ini digeluti oleh pekerja tersebut. Oleh karena itu Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan pekerjaan yang penuh dengan tantangan yang sangat berat karena jenis pekerjaan tersebut yang bersangkutan berhadapan langsung dengan kepentingan kelompok massa seperti partai politik, dan para calon kandidat baik yang akan duduk di kursi legislative maupun di kursi eksekutif.

Berdasarkan tantangan tersebut, maka job yang sakral pada komisi ini lebih didominasi oleh jenis kelamin laki-laki ketimbang jenis kelamin perempuan, dan berdasarkan hal itu pula maka Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten

Bulukumba jumlah pegawainya kebanyakan jenis kelamin laki-laki untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.2.

**KONDISI PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN
BULUKUMBA DIRINCI BERDASARKAN JENIS KELAMIN
TAHUN 2012**

Jenis Kelamin	Honorer	Non Honorer	Jumlah
Laki-laki	11	15	26
Perempuan	4	6	10
Jumlah	15	21	36

Sumber : Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Bulukumba, 2013

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas sangat jelas bahwa pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Kabupaten Bulukumba jumlah pegawai yang jenis kelamin laki-laki lebih dominan baik pegawai negeri sipil maupun yang honorer di mana jenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang dengan perincian 11 tenaga honorer dan 15 pegawai negeri sipil sedang jenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang dengan perincian 4 orang tenaga honorer dan 6 orang pegawai negeri sipil.

Berdasarkan data ini pula maka dapat dikatakan tanggung jawab pekerjaan lebih banyak dibebankan pada pegawai laki-laki hal ini sangat beralasan karena jenis pekerjaan di komisi ini relatif cukup berat dan tanggung jawabnya cukup tinggi karena berhadapan dengan kelompok massa tertentu yang kesemuanya memiliki *interest* atau kepentingan tertentu, akan tetapi kalau dilihat dari kemampuan bekerja secara teoritis tidak ada perbedaan antara jenis kelamin baik itu laki-laki ataukah perempuan, namun karena jenis pekerjaan ini yang dihadapi

kelompok massa yang memiliki kepentingan tertentu maka wajar jika jenis kelamin laki-laki yang dominan.

4.2.3. Kondisi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan Pada KPU Kabupaten Bulukumba.

Perbedaan golongan pada suatu jabatan tertentu khususnya pada dinas pemerintahan merupakan cerminan terhadap besarnya tanggung jawab yang diemban pegawai negeri sipil, karena besarnya tanggung jawab maka kalau ditinjau dari aspek gaji, kompensasi dan lain-lain maka golongan yang lebih tinggi tentunya memperoleh lebih besar ketimbang yang bergolongan rendah. Karena adanya perbedaan dari aspek pendapatan yang diakibatkan oleh adanya perbedaan golongan maka dari segi penampilan para pegawai juga berbeda karena kesemuanya itu sudah aksioma atau sudah menjadi ketentuan umum dan baku.

Berdasarkan pada ulasan tersebut di atas, maka pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Kabupaten Bulukumba terdapat perbedaan golongan yang mendasar untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.3.

KONDISI PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN BULUKUMBA DIRINCI BERDASARKAN GOLONGAN TAHUN 2012

Jenis Kelamin	Pegawai Negeri Sipil
Golongan II	5
Golongan III	15
Golongan IV	1
Jumlah	21

Sumber : Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Bulukumba, 2013

Data tersebut menunjukkan bahwa di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba lebih didominasi oleh golongan III yang berjumlah 15 orang menurut informasi yang penulis peroleh rata-rata berpredikat pendidikan selevel strata 1 (S1) sedangkan golongan II berjumlah 5 orang tingkat pendidikannya selevel pendidikan SMA atau sederajat dan untuk golongan IV juga strata 1 (S1) akan tetapi masa kerjanya sudah lama.

4.3. Berbagai Indikator Kinerja Pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Kabupaten Bulukumba

4.3.1. Pentingnya Peran Karakter Pada KPU Kabupaten Bulukumba

Karakter merupakan sifat pembawaan dari seseorang, dan karakter tersebut dapat dilihat dari cara bekerja, cara berbicara cara berpakaian, cara memimpin dan cara bergaul sesama sejawat atau teman di mana seseorang itu berada apakah pada instansi pemerintah maupun swasta. Sehubungan dengan ulasan tersebut dan apabila dihubungkan dengan jenis pekerjaan yang tantangannya cukup berat seperti pada Komisi Pemilihan Umum (KPU), maka karakter seseorang semakin nampak jelas karena pada komisi ini dibutuhkan karakter yang keras dan tegas dan hal ini cukup beralasan karena yang dihadapi atau yang dilayani kelompok masyarakat yang memiliki kepentingan-kepentingan tertentu.

Berdasarkan ulasan tersebut di atas, maka berdasarkan hasil wawancara dengan responden pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba baik tenaga honorer dan pegawai negeri sipil yang berjumlah 36 orang memberikan jawaban atau tanggapan yang berbeda-beda. Karena adanya perbedaan tanggapan, maka untuk memudahkan dalam menganalisa tanggapan tersebut yang sifatnya kualitatif olehnya itu penulis menggunakan teknik

pembobotan atau skala likers. Adapun jenis tanggapan dan jenis pembobotan yang dimaksud yaitu :

- | | |
|---|---|
| 1. Yang memberikan jawaban sangat setuju diberi bobot | 5 |
| 2. Yang memberikan jawaban setuju diberi bobot | 4 |
| 3. Yang memberikan jawaban ragu-ragu diberi bobot | 3 |
| 4. Yang memberikan jawaban tidak setuju diberi bobot | 2 |
| 5. Yang memberikan jawaban sangat tidak setuju diberi bobot | 1 |

Berdasarkan bobot tersebut di atas, maka jawaban yang diberikan oleh pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.4.

DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENTINGNYA PERAN KARAKTER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN BULUKUMBA TAHUN 2013

No	Tanggapan Responden	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	16,67
2	Setuju	9	25,00
3	Ragu – ragu	2	5,56
4	Tidak Setuju	12	33,33
5	Sangat Tidak Setuju	7	19,44
	Jumlah	36	100,00

Sumber : Hasil Wawancara, data diolah kembali tahun 2013

Data tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 36 responden yang ada yang memberikan jawaban tidak setuju yang paling terbanyak yaitu 12

responden atau dengan presentase sebesar 19,44 %, sedangkan yang memberikan jawaban ragu-ragu hanya 2 responden dari 36 yang digunakan sebagai sampel. Dari jawaban responden tersebut maka dapat dikatakan para pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba lebih condong memilih tidak setuju yang artinya karakter sangat tidak penting di dalam meningkatkan kinerja mereka dan berdasarkan hasil wawancara yang terpenting menurut mereka yaitu bagaimana menghadapi kelompok masyarakat dengan penuh ketenangan dan kesabaran.

4.3.2. Pentingnya Peran Penampilan Pada KPU Kabupaten Bulukumba

Penampilan atau *performace* pada dasarnya juga sangat dibutuhkan di dalam meningkatkan kinerja seseorang karena dengan penampilan yang baik, sopan dalam berpakaian sopan di dalam bertutur kata merupakan cermin kepribadian seseorang sehingga orang itu dihargai dan disegani orang lain. Karena Komisi Pemilihan Umum adalah lembaga pemerintah yang kerjanya menghadapi kelompok masyarakat yang penuh dengan kepentingan-kepentingan tertentu maka secara mendasar dan secara teoritis dibutuhkan suatu penampilan yang meyakinkan sehingga di dalam berbagai tindakan yang diambil untuk kepentingan institusinya baik kelompok masyarakat maupun rekan kerja merasa dihargai dan disegani sehingga dengan kondisi demikian pegawai tersebut merasa tenang di dalam melakukan aktivitas kerjanya dan semakin termotivasi untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang diemban kepadanya.

Berdasarkan pada ulasan tersebut di atas, maka dari hasil wawancara dengan responden seluruh pegawai honorer maupun pegawai negeri sipil Komisi

Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 36 orang dalam memberikan tanggapan sangat bervariasi. Adanya tanggapan yang bervariasi tersebut disebabkan oleh perbedaan persepsi dari setiap pegawai. Dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.5.

DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
PENTINGNYA PERAN PENAMPILAN TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU)
KABUPATEN BULUKUMBA TAHUN 2013

No	Tanggapan Responden	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	47,22
2	Setuju	8	22,22
3	Ragu – ragu	1	2,78
4	Tidak Setuju	4	11,11
5	Sangat Tidak Setuju	6	16,67
	Jumlah	36	100,00

Sumber : Hasil Wawancara, data diolah kembali tahun 2013

Data tersebut di atas menunjukkan bahwa secara mendasar dari 36 responden yang mengatakan sangat setuju dengan perlunya penampilan guna meningkatkan kinerja mereka sebanyak 17 orang atau dengan presentase 47,22 %, ini artinya bahwa di dalam melayani publik atau kelompok masyarakat yang penuh dengan kepentingan-kepentingan tertentu memang sangat dibutuhkannya suatu penampilan yang meyakinkan sehingga masyarakat yang memiliki kepentingan tertentu merasa segan untuk memaksakan kehendaknya.

Akan tetapi jika dilihat dari tanggapan tersebut di atas ada juga responden sangat tidak respon dengan dibutuhkannya penampilan yaitu sebanyak 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan presentase sebesar 16,67 %. Dan disinilah penulis bisa menarik suatu kesimpulan sementara bahwa pada dasarnya penampilan bukanlah suatu tolok ukur bahwa kinerja seseorang itu bisa meningkat, akan tetapi bagaimana pegawai tersebut menyikapi dari setiap persoalan pekerjaan yang ada artinya karena Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan suatu pekerjaan yang penuh dengan tantangan menghadapi kelompok-kelompok masyarakat yang penuh dengan kepentingan tertentu, maka yang perlu dilakukan yaitu pendekatan-pendekatan secara persuasif karena dengan pendekatan tersebut kelompok-kelompok tertentu dapat mengerti dengan kondisi yang ada atau yang sebenarnya terjadi dilapangan.

4.3.3. Pentingnya Peran Proses Pelayanan Pada KPU Kabupaten Bulukumba

Jenis kegiatan pekerjaan apapun baik itu pada instansi pemerintah maupun swasta maka yang sangat besar peranannya guna memberikan kepuasan kepada konsumen atau masyarakat yaitu proses pelayanan yang efektif dan efisien sehingga dengan proses pelayanan yang baik secara teoritis maka perusahaan tersebutlah yang akan menang di dalam percaturan persaingan guna memperoleh konsumen terbanyak dan pada akhirnya memperoleh keuntungan yang maksimum.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dan sehubungan dengan kegiatan pekerjaan yang digeluti oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) di mana menghadapi masyarakat yang lebih banyak merasa tidak puas dengan berbagai

keputusan dan kebijakan yang ada dan bahkan terdapat kelompok masyarakat yang memaksakan kehendak, maka peran proses pelayanan yang optimal sangat dibutuhkan karena jika tidak maka akan muncul kemarahan dan bahkan akan terjadi benturan fisik baik antara pegawai dengan kelompok masyarakat, maupun antara kelompok masyarakat itu sendiri. Olehnya itu berdasarkan hasil wawan cara yang dilakukan oleh peneliti, terdapat jawaban yang bervariasi dari pegawai yang sangat tergantung dari sampai sejauhmana pemahaman dan wawasan dari pegawai tersebut dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi yaitu :

TABEL 4.6.

DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
PENTINGNYA PROSES PELAYANAN TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU)
KABUPATEN BULUKUMBA TAHUN 2013

No	Tanggapan Responden	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	55,55
2	Setuju	9	25,00
3	Ragu – ragu	2	5,56
4	Tidak Setuju	3	8,33
5	Sangat Tidak Setuju	2	5,56
	Jumlah	36	100,00

Sumber : Hasil Wawancara, data diolah kembali tahun 2013

Dari hasil jawaban responden tersebut di atas secara nyata dari 36 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 55,55 % sedangkan yang menjawab setuju 9 orang dengan persentase 25 %

kemudian yang menjawab ragu-ragu, sebanyak 2 orang dengan presentase 5,56 % kemudian yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden dengan presentase 8,33 % dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,56 %. Dan hal ini membuktikan bahwa di Kantor KPU Kabupaten Bulukumba di dalam meningkatkan kinerja mereka lebih mengutamakan proses pelayanan.

4.3.4. Tanggapan Responden Pentingnya Berbagai Indikator Kinerja Pada KPU Kabupaten Bulukumba

Pada pembahasan ini pula, peneliti juga memberikan pertanyaan kepada seluruh responden apakah mereka setuju dengan penerapan berbagai indikator kinerja yang diterapkan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Bulukumba yang meliputi karakter, penampilan dan proses pelayanan secara menyeluruh guna meningkatkan kinerja mereka. Dan dari hasil jawaban responden yang sebanyak 36 orang memberikan jawaban yang bervariasi dan bahkan ada yang menjawab tidak tau. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.7.

**DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
PENTINGNYA PENERAPAN BERBAGAI INDIKATOR KINERJA
(KARAKTER, PENAMPILAN DAN PROSES PELAYANAN)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA
KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN
BULUKUMBA TAHUN 2013**

No	Tanggapan Responden	Distribusi Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	38,89
2	Setuju	10	27,78
3	Ragu – ragu	6	16,67
4	Tidak Setuju	4	11,11
5	Sangat Tidak Setuju	2	5,55
	Jumlah	36	100,00

Sumber : Hasil Wawancara, data diolah kembali tahun 2013

Berdasarkan jawab responden tersebut di atas, maka secara nyata seluruh pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba rata-rata menjawab sangat setuju hal tersebut sangat mendasar karena dari 36 responden yang menjawab sangat setuju dengan diterapkannya indikator peningkatan kinerja frekuensi distribusinya sangat banyak yaitu 14 orang dengan presentase sebesar 38,89 % sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju hanya sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55 %

4.4. Analisis Regresi Pengaruh Fungsi – Fungsi manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja

Pada pembahasan ini, penulis akan menganalisis seberapa besar pengaruh karakter, penampilan dan proses pelayanan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dan honorer pada Kantor Komite Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba. Akan tetapi sebelum masuk pada inti pembahasan, terlebih dahulu penulis menjelaskan penggunaan variabel-variabel yang akan digunakan sebagai bahan analisa dan di mana untuk variabel dependen (Y) yaitu peningkatan kinerja, variabel independen (X1) yaitu karakter, variabel independen (X2) yaitu penampilan, dan variabel (X3) yaitu proses pelayanan.

Adapun data yang penulis peroleh dengan melakukan wawancara langsung kepada para pegawai negeri sipil yang telah terangkat sebanyak 36 responden dengan menggunakan daftar pertanyaan dan dari data tersebut penulis melakukan tabulasi dan kemudian dikelola dengan menggunakan program SPSS *for windows* adapun data yang akan dikelola dari hasil pembobotan dengan menggunakan skala likers yaitu :

Tabel 4.8.

TABULASI DATA SKALA LIKERS TANGGAPAN RESPONDEN
 PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN HONORER PADA KANTOR KPU
 TAHUN 2013 BULAN MARET

n	Peningkatan Kinerja (Y)	Karakter (X1)	Penampilan (X2)	Proses Pelayanan (X3)
1	5	5	5	5
2	5	5	5	5
3	5	5	5	5
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
7	5	4	5	5
8	5	4	5	5
9	5	4	5	5
10	5	4	5	5
11	5	4	5	5
12	5	4	5	5
13	5	4	5	5
14	5	4	5	5
15	4	4	5	5
16	4	3	5	5
17	4	3	5	5
18	4	2	4	5
19	4	2	4	5
20	4	2	4	5
21	4	2	4	4
22	4	2	4	4
23	4	2	4	4
24	4	2	4	4
25	3	2	4	4
26	3	2	3	4
27	3	2	2	4
28	3	2	2	4
29	3	2	2	4
30	3	1	2	3
31	2	1	1	3
32	2	1	1	2
33	2	1	1	2
34	2	1	1	2
35	1	1	1	1
36	1	1	1	1
Jml	ΣY 138	$\Sigma X1$ 129	$\Sigma X2$ 134	$\Sigma X3$ 159

Sumber : Hasil Wawancara dan Diolah Kembali Tahun 2013

Data variabel independen karakter (X1), penampilan (X2), dan proses pelayanan (X3) serta data variabel dependen peningkatan kinerja (Y) tersebut di atas jika dikelolah dengan menggunakan program SPSS for Windows, maka hasilnya yaitu lihat lampiran :

R (korelasi)	= 0,967
R ² (determinasi)	= 0,935
b0 Konstant	= 0,467
b1 Karakter (X1)	= 0,227
b2 Penampilan (X2)	= 0,292
b3 Proses Pelayanan (X3)	= 0,392

Berdasarkan hasil analisa data tersebut di atas, dan apabila disubtitusi ke persamaan regresi maka hasilnya yaitu :

$$Y = 0,467 + 0,227 X1 + 0,292 X2 + 0,392 X3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas, dan apabila diinterpretasikan maka akan memberikan arti dan masukan bagi pengambil kebijakan yaitu dalam hal ini Kepala Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba yaitu sebagai berikut :

$b_0 = 0,467$ yang artinya apabila tidak terjadi perubahan atau penambahan sebesar 1 % pada karakter (X1), penampilan (X2), dan proses pelayanan (X3), maka tingkat kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba tetap meningkat sebesar nilai b_0 yaitu 0,467 atau 46,7 % dengan asumsi faktor-faktor lain tidak mengalami perubahan atau sateris paribus.

$b_1 = 0,227X_1$ yang artinya apabila terjadi peningkatan karakter (X_1) sebesar 1 %, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU), sebesar nilai b_1 yaitu 0,227 atau 22,7 % dengan asumsi faktor-faktor lain dinyatakan konstan atau *satareis paribus*.

$b_2 = 0,292X_2$ yang artinya apabila terjadi peningkatan penampilan (X_2) sebesar 1 %, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba sebesar nilai b_2 yaitu 0,292 atau 29,2 % dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan atau *sateris paribus*.

$b_3 = 0,392X_3$ yang artinya apabila terjadi peningkatan proses pelayanan (X_3) yaitu sebesar 1 %, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba sebesar nilai b_3 yaitu 0,392 atau 39,2 % dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan atau *sateris paribus*.

$R = 0,967$ yang artinya secara parsial pengaruh variabel independen karakter (X_1), penampilan (X_2), dan proses pelayanan (X_3), terhadap variabel dependen peningkatan kinerja (Y) sangat berkorelasi positif sebesar nilai $R = 0,967$ atau 96,7 % selebihnya 3,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel mempengaruhi.

$R^2 = 0,937$ yang artinya secara *agregate* atau bersama-sama pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y sangat signifikan sebesar nilai $R^2 = 0,937$ atau sebesar 93,7 % selebihnya 6,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel mempengaruhi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil dan pembahasan, maka yang menjadi kesimpulan dalam penulisan ini yaitu :

1. Peran karakter sebagai salah satu variabel independen dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum para responden rata-rata tidak setuju dengan penerapan karakter hal tersebut dapat dilihat pada tabel tanggapan responden yang mengatakan tidak setuju 12 orang dan sangat tidak setuju 7 orang dari 36 responden yang diambil sebagai sampel.
2. Berdasarkan hasil analisa regresi berganda, dari ketiga variabel independen yaitu karakter (X1), penampilan (X2) dan proses pelayanan (X3) terhadap variabel dependen peningkatan kinerja (Y) diperoleh hasil variabel proses pelayanan yang paling sangat berpengaruh di dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dan honorer pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba dengan tingkat signifikan t hitungnya sebesar 0,001 atau 0,1 %.
3. Dari hasil analisa korelasi $R = 96,7\%$ secara parsial (satu per satu) dan determinasi $R^2 = 93,5\%$ secara agregat (bersama-sama) pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y masing-masing berkorelasi positif dengan tingkat signifikan pada F tabel 0,00 %

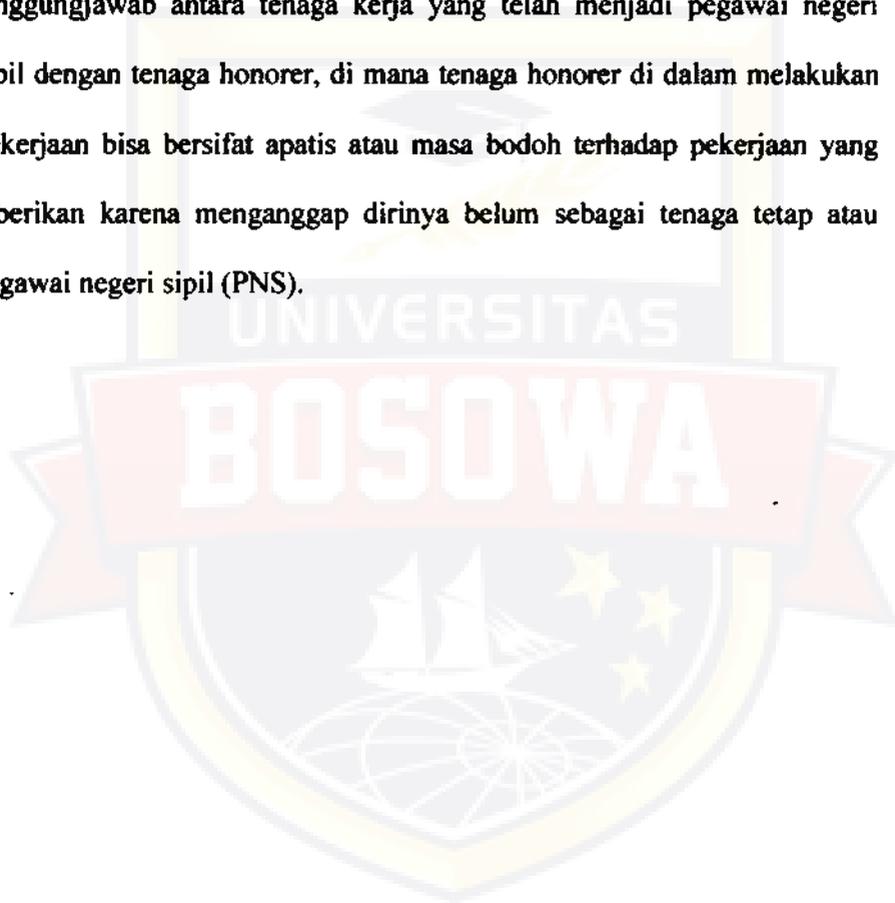
5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan tersebut di atas, maka yang menjadi saran dalam penulisan skripsi ini yaitu :

1. Agar terjadi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dan honorer pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba pada tahun-tahun yang akan datang, maka sebaiknya Ketua Komisi Pemilihan Umum di kabupaten tersebut menempatkan sumberdaya manusianya di dalam melayani para anggota kelompok masyarakat yang lebih mengutamakan kepentingan kelompoknya tidak lebih memfokuskan karakter tetapi yang lebih penting bagaimana pendekatan secara persuasif agar kelompok-kelompok tersebut mau menerima dari segala hasil keputusan yang telah ditetapkan.
2. Agar terjadi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dan honorer pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba, maka sebaiknya Ketua Komisi Pemilihan Umum lebih meningkatkan aspek penampilan dan proses pelayanan, alasannya karena dengan berpenampilan yang baik sumberdaya manusia yang dimiliki merasa disegani dan dihargai oleh kelompok-kelompok tertentu yang sering memaksakan kehendak, sedangkan dari aspek proses pelayanan hal ini juga harus lebih ditingkatkan karena dengan pelayanan yang lebih baik dan ditingkatkan memberikan kepuasan tersendiri bagi kelompok masyarakat sehingga tidak menimbulkan protes terhadap lembaga yang dipimpinnya.



3. Agar terjadi peningkatan kinerja pada pegawai negeri sipil dan khususnya tenaga honorer pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bulukumba, maka sebaiknya ketua komisi lembaga tersebut lebih memperhatikan tenaga honorer yang secepatnya dapat diangkat sebagai tenaga tetap (non honorer), alasannya karena terdapat perbedaan tanggungjawab antara tenaga kerja yang telah menjadi pegawai negeri sipil dengan tenaga honorer, di mana tenaga honorer di dalam melakukan pekerjaan bisa bersifat apatis atau masa bodoh terhadap pekerjaan yang diberikan karena menganggap dirinya belum sebagai tenaga tetap atau pegawai negeri sipil (PNS).



DAFTAR PUSTAKA

- Ameruddin, 2001 *Pegawai Dalam Sosialisasi Masyarakat sebagai Sumber Daya Manusia* Penerbit cek. II Andy Jojakarta
- Asibuan, 2001. *Sumber Daya Manusia BPFE, Yogyakarta*
- A.A. Anwar Prabu mangku Negara, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama Bandung
- Andrew W. Sikula** 2001, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, <http://jurnal-MSDM.com>
- Dale Yoder** 2001 Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, <http://jurnal-MSDM.com>
- Menurut Buchori 2003 *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Tarsito Bandung
- Deddy Supriyadi Bratakusumah, Phd dan Dadang Solihin, MA, 2002. *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Cek. II. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Emil Salim Suhandana 2001, *Perencanaan Sumberdaya Mansia*, Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Fautisno Cardoso Gomes 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan ketiga Andioffset Yogyakarta.
- Gomes, Faous Timo C, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga Andioffset Yogyakarta.
- Hamid, 2000. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Penerbit H. Aras Agung Jakarta
- Hasibuan, 2000 *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Penerbit. Tarsito Bandung
- Henry Simamora 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Liberty Yogyakarta
- Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor, 354 taun 2004-2005 tentang Pengadaan Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- Makmun, 1999. *Pelayanan Dalam Dunia Kepegawaian*. Liberty Yogyakarta
- Moekijad, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Penerbit Mandar maju Bandung.
- Moh. Agus Tulus, 2001, *Dasar-Dasar Rekrutmen Tenaga Kerja*, Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Mondy & Noe 2005, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*
- Nanang Nuryanta 2008, *Dasar-dasar Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta

Lampiran 1

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3=Proses Pelayanan, X1=Karakter, X2=Penampilan(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y=Peningkatan Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967(a)	.935	.929	.32803

a Predictors: (Constant), X3=Proses Pelayanan, X1=Karakter, X2=Penampilan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.557	3	16.519	153.512	.000(a)
	Residual	3.443	32	.108		
	Total	53.000	35			

a Predictors: (Constant), X3=Proses Pelayanan, X1=Karakter, X2=Penampilan

b Dependent Variable: Y=Peningkatan Kinerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.467	.221		2.110	.043
	X1=Karakter	.227	.073	.265	3.108	.004
	X2=Penampilan	.292	.101	.370	2.902	.007
	X3=Proses Pelayanan	.392	.108	.384	3.627	.001

a Dependent Variable: Y=Peningkatan Kinerja