

**EFEKTIFITAS PELAKSANAAN FUNGSI MANAJEMEN DALAM KEPEMIMPINAN PADA
KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN PINRANG**

***IMPLEMENTATION EFFECTIVENESS MANAGEMENT FUNCTIONS IN LEADERSHIP
AT THE GENERAL ELECTIONS COMMISSION PINRANG REGENCY***

Syamsuddin Maldun

Program Studi Administrasi Publik PPs Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk; (i) menganalisis efektifitas pelaksanaan fungsi manajemen dalam kaitannya dengan kepemimpinan pada KPU Kabupaten Pinrang (ii) mengetahui faktor-faktor yang menjadi kendala dalam mewujudkan efektifitas pelaksanaan fungsi manajemen dalam kepemimpinan pada KPU Kabupaten Pinrang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan berlokasi pada KPU Kabupaten Pinrang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 26 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran koesioner/angket, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajemen yang diteliti dalam penelitian ini yakni (a) fungsi perencanaan, (b) fungsi pengorganisasi, (c) fungsi pengarahan, dan (d) fungsi pengendalian pada Sekretariat KPU Kabupaten Pinrang telah terlaksana dengan efektif. Sehubungan dengan pelaksanaan fungsi manajemen tersebut, nampaknya fungsi pengarahan paling tinggi tingkat efektifitas pelaksanaannya.

Kata Kunci: Fungsi manajemen dalam kepemimpinan.

ABSTRACT

This study aimed to : (i) Analyze the effectiveness of the management functions in relation to leadership at the Election Commission Pinrang Regency, (ii) determine the factors that become obstacles in realizing the effectiveness of leadership in management functions at the Election Commission Pinrang Regency. This research is quantitative and is located at the Election Commission Pinrang Regency. The Population consists of 26 people. Sampling technique was done by using saturated samples. Data collection techniques used were spread koesioner/ questionnaires, interviews and Documentation. The results showed that the management functions examined in this study that (a) planning, (b) organizer functions, (c) the function of direction, and (d) control function has a good effect on improving the effectiveness of leadership personnel at the Secretariat Pinrang Commission. In connection with the influence of the management functions, seems to function guidance is the most dominant factor effect on leadership effectiveness increased employee.

Key word: the management functions in relation to leadership

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan antara pemerintah (*state*) dengan warga negara/rakyat (*society*) selalu berada dalam bingkai interaksi politik diantara keduanya dalam wujud organisasi negara. Hubungan *state and society* ini dapat menggambarkan dalam icon yang diberi label demokrasi. Sejak lama, demokrasi telah menjadi cara terbaik dalam perkembangan organisasi negara modern. Demokrasi yang dimaksud merupakan instrumen universal, namun juga memiliki karakteristik ideografis dalam hal-hal tertentu. Misalnya kita akan menemukan adanya demokrasi liberalis, demokrasi sosialis dan bahkan demokrasi Pancasila.

Perkembangan demokrasi lokal dalam pemilihan kepala daerah secara langsung merupakan peluang sekaligus tantangan yang perlu pembuktian secara nyata. Bingkai pilkada langsung ini tentunya harus diletakkan dalam asas pemerintahan desentralisasi dalam koridor sistem negara kesatuan. Hubungan *state and society* dalam pemerintahan daerah di era reformasi ini merupakan tantangan dalam kehidupan pemerintahan modern Indonesia. Penyelenggaraan pilkada dengan kebijakan publik yang berlandaskan demokrasi yang melibatkan sebanyak mungkin aktor-aktor secara langsung ataupun tidak langsung akan menghasilkan pemilu yang sesuai dengan tujuannya-penyerahan kedaulatan secara sukarela.

Diharapkan perangkat kebijakan publik yang mendukung dan jelas, tidak adanya benturan antar kebijakan dan badan penyelenggara merupakan salah satu kunci sukses pilkada langsung. Setiap produk kebijakan publik yang

dihasilkan lembaga politik yang dilakukan secara demokratis pun tidak akan terhindar dari pro dan kontra dalam lingkungan internal dan eksternal kebijakan tersebut. Di sadari bahwa tidak ada satu kebijakanpun yang dapat memberikan kepuasan bagi seluruh target kebijakan tersebut. Apalagi kalau produk kebijakan itu mengurangi kadar demokratis dalam pembuatan dan pelaksanaannya.

Adapun Undang-Undang yang mengatur tentang Pemilukada di Indonesia adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

Indonesia pertama kali dalam melaksanakan Pemilu pada akhir tahun 1955 yang diikuti oleh banyak partai ataupun perseorangan. Dan pada tahun 2004 dilaksanakan Pemilu yang secara langsung untuk memilih wakil rakyat serta Presiden dan Wakilnya. Dan sekarang ini mulai bulan Juni 2014 telah dilaksanakan Pemilihan Kepala Daerah atau sering disebut Pilkada langsung. Pilkada ini merupakan sarana perwujudan kedaulatan rakyat. Ada lima pertimbangan penting penyelenggaraan Pilkada langsung bagi pemerintahan demokrasi di Indonesia:

1. Pilkada langsung merupakan jawaban atas tuntutan aspirasi rakyat karena pemilihan Presiden Wakil Presiden, DPR, DPD bahkan Kepala Desa selama ini telah dilakukan secara langsung.
2. Pilkada langsung merupakan perwujudan konstitusi dari UUD 1945 seperti telah diamanatkan Pasal 18 ayat (4) UUD 1945. Gubernur, Bupati dan Walikota masing-

masing sebagai Kepala Pemerintahan daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota dipilih secara demokratis. Hal ini telah diatur dalam UU No. 32 Tahun 2005 tentang Pemilihan, Penge-sahan, Pengangkatan, dan Pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

3. Pilkada langsung sebagai sarana pembelajaran demokrasi (politik) bagi rakyat yang diharapkan dapat membentuk kesadaran kolektif segenap unsur bangsa tentang pentingnya memilih pemimpin yang benar sesuai nuraninya.
4. Pilkada langsung sebagai sarana untuk memperkuat otonomi daerah. Keberhasilan otonomi daerah salah satunya juga ditentukan oleh pemimpin lokal. Semakin baik pemimpin lokal dalam mewujudkan tujuan otonomi daerah, antara lain untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan selalu memperhatikan kepentingan dan aspirasi masyarakat agar dapat diwujudkan.
5. Pilkada langsung merupakan sarana penting bagi proses kaderisasi. Disadari atau tidak, stok kepemimpinan nasional amat terbatas. Dari jumlah penduduk Indonesia yang lebih dari 200 juta, jumlah pemimpin nasional yang kita miliki terbatas. Mereka sebagian besar para pemimpin partai politik besar yang memenangi Pemilu 2014. Karena itu, harapan akan lahirnya pemimpin nasional justru dari Pilkada langsung ini.

Adapun persyaratan pencalonan peserta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dari partai politik atau gabungan partai politik yaitu:

1. Partai politik atau gabungan partai politik, dapat mendaftarkan bakal pasangan calon, dengan persyaratan:
 - a. Memperoleh kursi pada Pemilihan Umum anggota DPR, DPD dan DPRD terakhir paling sedikit 15% dari jumlah kursi DPRD yang bersangkutan.
 - b. Memperoleh suara sah pada pemilihan umum anggota DPR, DPD dan DPRD terakhir paling sedikit 15% dari akumulasi perolehan suara sah dalam Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD dan DPRD terakhir di daerah yang bersangkutan.
2. Perolehan jumlah kursi atau suara sah sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan dengan keputusan KPU Provinsi untuk Pemilihan Umum Gubernur dan Wakil Gubernur dan Keputusan KPU Kabupaten/Kota untuk Pemilihan Umum Bupati dan Wakil Bupati atau Walikota dan Wakil Walikota.

Sedangkan dari calon perseorangan yaitu:

1. Bakal calon perseorangan pasangan Calon Bupati dan Wakil Bupati dapat mendaftarkan diri melalui dukungan:
 - a) Kabupaten/ Kota dengan jumlah penduduk s/d 250.000 (dua ratus lima puluh ribu) jiwa harus didukung paling rendah 6,5%
 - b) Kabupaten/ Kota dengan jumlah penduduk lebih dari 250.000 (dua ratus lima puluh ribu) jiwa sampai dengan 500.000 (lima ratus ribu) jiwa harus didukung paling rendah 4%.
 - c) Kabupaten/ Kota dengan jumlah penduduk lebih 500.000 (lima ratus ribu) jiwa sampai dengan 1.000.000 (satu juta) jiwa harus didukung paling rendah 4%.

- d) Kabupaten/ Kota dengan jumlah penduduk lebih dari 1.000.000 (satu juta) jiwa harus didukung paling rendah 3%.
2. Jumlah dukungan sebagaimana dimaksud harus tersebar dilebih dari 50% jumlah Kecamatan di Kabupaten/ Kota yang bersangkutan.
 3. Penduduk yang berhak memberi dukungan adalah penduduk yang telah memenuhi syarat sebagai pemilih yaitu telah genap berusia 17 tahun atau lebih pada saat memberikan dukungan atau sudah pernah kawin.

Dalam pelaksanaan pemilihan kepala daerah ini, dilaksanakan oleh KPU (KPU) yang bertempat tugas di daerah Tingkat I (Provinsi), daerah Tingkat II (Kabupaten), dan Kota. Komisi ini melaksanakan tugasnya sebagai badan pelaksana pemerintah yang mengurus akan masalah Pemilihan Kepala Daerah yang ada di daerah tanggung jawabnya. Adapun tugas dari KPU bukan hanya saja memilih Gubernur, Bupati, maupun Walikota akan tetapi DPRD juga turut serta dalam wewenang tanggung jawab dari KPU dalam memilih anggota legislatif yang ada di daerah. Akan tetapi fokus dalam masalah yang berkembang dalam wacana publik yang ada yaitu banyak masyarakat daerah tersebut atau masyarakat umum se-Indonesia yang membicarakan masalah pemilihan kepala daerah yang berstatus Gubernur, Walikota, maupun Bupati.

Di sadari bahwa, keberhasilan penegakan demokrasi di Indonesia melalui KPU, tentunya sangat tergantung dari kapasitas sumber daya manusia yang mengelola KPU tersebut, mulai ditingkat Pusat sampai kepada tingkat Kota/ Kabupaten. Peranan yang diemban pegawai KPU membutuhkan loyalitas, kemampuan, motivasi

serta semangat yang tinggi sehingga proses penegakan demokrasi dapat berjalan dengan baik, termasuk pegawai KPU di Kabupaten Pinrang.

Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya dalam mengembang amanah yang dilaksanakannya. Sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui berbagai hal, baik yang sifatnya intern maupun dengan rangsangan dari luar.

KPU daerah merupakan suatu lembaga yang banyak berinteraksi dengan masalah politik, hal ini bukan hanya tentang pemilihan Bupati/ Walikota, namun termasuk juga dalam pemilihan anggota DPRD setempat. Proses kerja di KPU sangat rumit dan kadang menegangkan, khususnya pada masa-masa pemilihan. Kondisi ini tentunya menuntuk seorang pegawai KPU ber "energi" tinggi sehingga mampu menjalankan tugasnya.

Pegawai KPU Kabupaten Pinrang senantiasa berupaya agar dalam melaksanakan berbagai program lembaga, dibarengi dengan pembenahan diri serta peningkatan kinerja organisasi dengan selalu memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang berdasarkan pada kebijakan dan peraturan yang ada. Namun hal ini berdasarkan fakta/ pengamatan di lapangan masih dijumpai adanya berbagai permasalahan, di antaranya adalah (a) proses perencanaan yang sering tidak sesuai dengan aplikasi di lapangan, (b) koordinasi dengan instansi terkait yang kadang tidak sesuai harapan, (c) pengaturan, staf yang kadang tidak berjalan dengan baik dikarenakan banyak tugas dan tanggung jawab lapangan. Dimana kesemuanya ini terkait dengan fungsi-fungsi manajemen.

Di sisi lain, kondisi atau kenyataan di lapangan, masyarakat luas dan pemerintah sangat menginginkan kepemimpinan pegawai KPU yang tinggi, sehingga mampu menjawab tantangan demokratisasi yang semakin hari semakin kompleks persoalannya. Dengan membaiknya kepemimpinan pegawai KPU, maka harapan tentang tegaknya demokratisasi di suatu daerah semakin besar, termasuk di Kabupaten Pinrang.

Perencanaan dalam kegiatan KPU memang dilakukan dengan cukup seksama, namun kadang-kadang perencanaan tersebut tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan bersama karena banyaknya persoalan yang dihadapi oleh KPU itu sendiri, selanjutnya dalam pengorganisasian, KPU diharapkan mampu menempatkan sumber daya manusia yang cakap sesuai dengan keahlian dan bidangnya serta ketersediaan sarana/prasarana yang mendukung sehingga pekerjaan dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan bersama. Kaitan dengan pengorganisasian ini, nampaknya pihak KPU masih perlu meningkatkan kinerjanya khususnya dalam peningkatan SDM serta kelengkapan sarana/prasarana.

Fungsi pengarahan dan fungsi pengendalian, merupakan fungsi yang sangat penting diterapkan dalam manajemen KPU, namun dalam pelaksanaannya, kantor KPU Pinrang dipandang masih perlu lebih bergiat diri lagi dalam rangka peningkatan kualitas dan kuantitas kerja kaitan dengan kedua fungsi manajemen tersebut di atas. Jika kedua fungsi manajemen di atas dikembangkan dan ditata dengan baik, maka kinerja KPU ke depan akan memberikan hasil yang lebih optimal.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis efektifitas pelaksanaan fungsi manajemen dalam kaitannya dengan kepemimpinan Pada KPU Kabupaten Pinrang, dan (2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi kendala dalam mewujudkan efektifitas pelaksanaan fungsi manajemen dalam kepemimpinan Pada KPU Kabupaten Pinrang.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitian ini akan diuraikan karakteristik dari tiap variabel penelitian secara sendiri-sendiri serta kaitan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor KPU Kabupaten Pinrang. Dimana jumlah pegawai yang ada adalah 26 (dua puluh enam) orang. Dengan memperhatikan jumlah anggota populasi yang hanya berjumlah 26 (dua puluh enam) orang dan penulis merasa mampu untuk mendapatkan data dari semua anggota populasi, maka dalam penelitian ini, keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel atau sampel jenuh. Dengan demikian seluruh pegawai kantor KPU Kabupaten Pinrang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Data ini berkaitan dengan Fungsi Manajemen yang diterapkan pada pegawai Kantor KPU Kabupaten Pinrang. Sedangkan data sekunder, yaitu data yang sudah ada di lapangan dan tinggal dikumpulkan. Data tersebut dikumpulkan dari kantor KPU Kabupaten

Pinrang, Kantor Bappeda. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan tiga macam instrumen pengumpulan data, yaitu angket, wawancara, dan dokumentasi.

Tahapan pengolahan data setelah terkumpul dari responden adalah:

1. Editing, yaitu peneliti memeriksa seluruh kuesioner yang terkumpul dari responden untuk memastikan kecocokan pengisian sesuai dengan petunjuk pengisian, termasuk disini mengecek kembali ke responden bila ada jawaban yang belum jelas.
2. Pengkodean nomor responden untuk memudahkan tabulasi data pada tahap berikutnya.
3. Tabulasi data, yaitu mencatat semua jawaban responden mulai dari responden pertama sampai responden terakhir. Dari hasil tabulasi data ini diperoleh skor Skala Likert berdasarkan variabel-variabel penelitian.
4. Data yang didapatkan di lapangan di analisis dengan teknik kuantitatif. Secara kuantitatif, data diolah dengan menggunakan frekuensi, prosentase dan tabel frekuensi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Jawaban Responden Terhadap Kuesioner yang diberikan

Data utama dalam penelitian ini, Kuesioner yang diberikan kepada responden memuat 4 (empat) item pertanyaan, dimana pertanyaan yang diberikan menyangkut aspek-aspek yang terkait dengan efektifitas kaitannya dengan fungsi manajerial pegawai di sekretariat KPU Kabupaten Pinrang. Adapun indikator tersebut adalah (1) fungsi perencanaan, (2) fungsi pengorganisasian, (3) fungsi pengarahan, serta (4) fungsi pengendalian.

Setiap pertanyaan yang diberikan disiapkan 5 (lima) alternatif jawaban yakni (1) Sangat baik, (2) Baik, (3) Ragu-ragu, (4) kurang baik dan (5) Tidak baik. Adapun hasil perhitungan dan penjelasan dari setiap variabel yang diteliti dijelaskan sebagai berikut:

a. Fungsi Perencanaan terhadap efektifitas manajemen

Dalam penelitian ini, fungsi perencanaan diartikan sebagai penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh Kantor KPU Kabupaten Pinrang. Dari 26 orang responden yang disodorkan pertanyaan terkait dengan fungsi perencanaan dalam manajerial pegawai pada Kantor sekretariat KPU Kabupaten Pinrang, didapat bahwa frekuensi terbesar adalah 9 atau setara dengan 34.62 % responden yang menyatakan baik, kemudian disusul dengan pernyataan responden yang menyatakan sedang yakni 8 orang atau setara dengan 30.77 %.

Adapun jawaban responden menyatakan sangat baik adalah 5 orang atau setara dengan 19.23 %, dan yang menyatakan kurang baik adalah 4 orang atau setara dengan 15.38%. Serta tidak seorangpun responden yang menyatakan bahwa tidak baik kaitannya perencanaan dalam fungsi manajemen terhadap peningkatan efektifitas kerja pegawai KPU Kabupaten Pinrang.

Dari jawaban responden, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata $3,58 = 71,54\%$, yang dapat diartikan bahwa faktor perencanaan dalam fungsi manajemen telah terlaksana dengan efektif.

Adapun hasil perhitungan terhadap seluruh jawaban responden tentang variabel ini dipaparkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1

Distribusi frekuensi jawaban responden tentang fungsi perencanaan terhadap efektifitas manajemen pegawai

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Nilai	Persentase
1	Sangat Baik	5	5	25	19.23
2	Baik	4	9	36	34.62
3	Sedang	3	8	24	30.77
4	Kurang Baik	2	4	8	15.38
5	Tidak baik	1	0	0	-
Jumlah			26	93	100.00
Rata-Rata				3.58	71.54

Sumber: Hasil olah data Tahun 2014.

Data di atas dapat diartikan bahwa pada dasarnya faktor perencanaan dalam fungsi manajemen pegawai pada Kantor Sekretariat KPU Kabupaten Pinrang telah dilakukan dengan baik. Dengan baiknya perencanaan dalam fungsi manajerial, akan menjadikan efektifitas kerja pegawai semakin meningkat

b. Fungsi Pengorganisasian terhadap efektifitas manajemen

Fungsi pengorganisasian dalam penelitian ini diartikan sebagai upaya KPU dalam mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Hasil perhitungan terhadap seluruh jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2

Distribusi frekuensi jawaban responden tentang fungsi organisasi terhadap efektifitas manajemen pegawai

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Nilai	Persentase
1	Sangat Baik	5	6	30	23.08
2	Baik	4	10	40	38.46
3	Sedang	3	9	27	34.62
4	Kurang Baik	2	1	2	3.85
5	Tidak baik	1	0	0	-
Jumlah			26	99	100.00
Rata-Rata				3.81	76.15

Sumber: Hasil olah data Tahun 2014.

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbesar adalah 10 atau setara dengan

38,46% responden yang menjawab baik. Sedangkan frekuensi terkecil adalah tidak ada seorangpun responden yang menyatakan tidak baik. Terdapat 9 orang atau setara dengan 34,62% responden yang memberikan jawaban sedang. Kemudian disusul dengan 6 orang atau 23,08% responden yang memberikan jawaban sangat baik.

Rata-rata jawaban responden 3,81 atau setara dengan 76,15 % dan ini berarti baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya faktor fungsi pengorganisasian dalam manajerial di KPU telah terlaksana dengan efektif.

c. Fungsi Pengarahan terhadap efektifitas manajemen

Fungsi pengarahan dalam penelitian ini diartikan sebagai upaya KPU mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Hasil perhitungan terhadap seluruh jawaban responden mengenai pertanyaan pengaruh fungsi pengorganisasian dalam manajerial terhadap peningkatan efisiensi pegawai dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3

Distribusi frekuensi jawaban responden tentang fungsi pengarahan terhadap efektifitas manajemen pegawai

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Nilai	Persentase
1	Sangat Baik	5	14	70	53.85
2	Baik	4	8	32	30.77
3	Sedang	3	3	9	11.54
4	Kurang Baik	2	1	2	3.85
5	Tidak baik	1	0	0	-
Jumlah			26	113	100.00
Rata-Rata				4.35	86.92

Sumber: Hasil olah data Tahun 2014.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbesar adalah 14 atau setara dengan

53,85% responden yang memberikan jawaban sangat baik, kemudian disusul dengan 8 orang atau setara dengan 30,77% responden yang menyatakan baik. Pada dasarnya responden melihat bahwa faktor pengarahan merupakan kunci dalam peningkatan efektifitas kerja pegawai.

Terdapat 3 orang atau setara dengan 11,54% responden yang memberikan jawaban sedang dan disusul dengan 1 orang responden yang memberikan jawaban kurang baik. Tidak ada seorangpun responden yang memberikan jawaban tidak baik.

Rata-rata jawaban responden 4,35 atau setara dengan 86,92 % dan ini berarti sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya faktor fungsi pengarahan dalam manajemen di KPU telah terlaksana dengan sangat efektif.

d. Fungsi Pengendalian terhadap efektifitas manajemen

Fungsi pengendalian dalam penelitian adalah upaya KPU dalam mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

Perhitungan terhadap seluruh jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel. 4
Distribusi frekuensi jawaban responden tentang fungsi pengendalian terhadap efektifitas manajemen pegawai

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Nilai	Persentase
1	Sangat Baik	5	12	60	46.15
2	Baik	4	8	32	30.77
3	Sedang	3	5	15	19.23
4	Kurang Baik	2	1	2	3.85
5	Tidak baik	1	0	0	-
Jumlah			26	109	100.00
Rata-Rata				4.19	83.85

Sumber: Hasil olah data Tahun 2014.

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbesar adalah 12 atau setara dengan

46,15% responden yang menjawab sangat baik terhadap efektifitas manajemen pegawai. Sedangkan frekuensi terkecil adalah tidak ada seorangpun responden yang menyatakan tidak baik terhadap efektifitas manajemen pegawai. Terdapat 8 orang atau setara dengan 30,77% responden yang memberikan jawaban. Kemudian disusul dengan 5 orang atau 19,23% responden yang memberikan jawaban sedang dan 1 orang atau setara dengan 3.85% responden yang memberikan jawaban kurang baik.

Rata-rata jawaban responden 4,19 atau setara dengan 83,85% dan ini berarti baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya faktor fungsi pengendalian dalam manajemen di KPU Kabupaten Pinrang di KPU telah terlaksana dengan efektif.

Selanjutnya, secara umum hasil perhitungan seluruh variabel penelitian kaitannya dengan faktor fungsi manajemen dalam peningkatan efektifitas kerja pegawai pada sekretariat KPU Kabupaten Pinrang, diringkas dalam tabel berikut ini

Tabel 5
Jawaban responden secara umum tentang faktor-faktor fungsi manajemen terhadap efektifitas kerja pegawai Sekretariat KPU Pinrang

NO.	Indikator Variabel	Nilai
1	Fungsi perencanaan	3,58
2	Fungsi pengorganisasian	3,81
3	Fungsi Pengarahan	4,35
4	Fungsi Pengendalian	4,19
Jumlah		15,93
Rata rata		3,98

Sumber: Hasil olah data primer 2014.

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa total penilaian dari empat indikator faktor

fungsi manajemen dalam peningkatan efektifitas pegawai Kantor Sekretariat KPU Kabupaten Pinrang adalah sebesar 15,93 dengan nilai rata rata skor 3,98 yang dikategorikan dengan penilaian baik, artinya semua faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini yakni (a) fungsi perencanaan,(b) fungsi pengorganisasian, (c) fungsi pengarahan dan (d) fungsi pengendalian telah terlaksana dengan baik sehingga efektifitas kerja pegawai di sekretariat KPU Kabupaten Pinrang berjalan dengan efektif.

2. Pembahasan

a. Fungsi Perencanaan terhadap Efektifitas Manajemen

Hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa fungsi perencanaan dalam manajemen berpengaruh terhadap peningkatan efektifitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2008:43) yang menyimpulkan bahwa perencanaan organisasi yang baik serta kemampuan organisasi dalam mewujudkan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya, berpengaruh besar terhadap efektifitas pegawai di organisasi tersebut.

Pada dasarnya pelaksanaan fungsi perencanaan dalam manajemen pada Kantor sekretariat KPU Kabupaten Pinrang, dapat dilihat dari program kerja kantor tersebut yang tersusun dengan rapi yang dilengkapi dengan target atau indikator yang jelas. Perencanaan yang ada sudah tersusun menurut aturan perencanaan yang baku, dimana di dalamnya termaktub masalah siapa, kapan, dimana dan lainnya.

Faktor lain yang cukup mendukung sehingga faktor perencanaan dapat berjalan dengan baik pada kantor ini adalah adanya motivasi

pegawai dalam menyusun rencana kerja mereka yang disesuaikan petunjuk-petunjuk dari pusat. Perencanaan dapat diartikan sebagai peramalan masa yang akan datang dan perumusan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan berdasarkan peramalan tersebut. Bentuk perencanaan yang dibuat Pada KPU diantaranya adalah perencanaan prosedur, perencanaan metode kerja, perencanaan standar pengukuran hasil, perencanaan anggaran biaya, perencanaan program kegiatan beserta jadwal.

Kelangsungan pekerjaan pegawai Pada KPU Pinrang hanya dapat diperoleh bila kantor ini menjalankan kegiatannya secara efektif dan efisien. Untuk dibutuhkan adanya suatu perencanaan yang baik dan tepat. Perencanaan kerja merupakan fungsi menetapkan kegiatan apa yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau perencanaan merupakan proses penyusunan kerangka rencana yang menjelaskan bagaimana perusahaan berharap untuk mencapai tujuan.

Perencanaan meliputi kegiatan yang menentukan apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan kegiatan meliputi bilamana dan bagaimana pekerjaan yang akan dilakukan serta komponen-komponen kerja apa yang diperlukan. Salah satu alasan yang mendorong KPU menyusun rencana adalah waktu yang akan datang penuh dengan berbagai alternatif pilihan, sehingga harus mempersiapkan diri sejak awal dalam memilih alternatif yang tepat dan terbaik.

b. Fungsi Pengorganisasian terhadap Efektifitas Manajemen

Dalam penelitian ini, fungsi pengorganisasian dalam manajemen berpengaruh dengan

baik terhadap peningkatan efektifitas kerja pegawai Kantor Sekretariat KPU Pinrang. Kekuatan pengorganisasian merupakan salah ciri daripada organisasi modern. Hal ini sejalan dengan pendapat Gaffar (2008:33) bahwa sukses tidaknya suatu organisasi banyak ditentukan oleh kemampuan personil yang ada dalam organisasi tersebut untuk berkerja secara sinergi dengan mengedepankan kelebihan dari setiap orang yang ada. Sinergitas yang terbentuk yang bernama tim kerja, sebenarnya merupakan upaya perpaduan antara beberapa kelebihan yang disatukan dalam suatu arah dan tujuan organisasi, tim yang baik akan menjadikan organisasi efektif dan efisien.

Kondisi penerapan model pengorganisasian tim kerja Pada Sekretariat KPU Kabupaten Pinrang, dilaksanakan dengan memadukan kelebihan-kelebihan yang ada pada personil, dengan diikat oleh aturan-aturan yang jelas sehingga setiap orang memiliki kejelasan tugas dan tanggungjawab. Dengan system pengorganisasian yang diterapkan, maka pegawai yang ada akan senantiasa saling melengkapi dan bekerjasama, dengan mengedepankan aspek sinergitas. Disadari dengan sepenuhnya bahwa konsep pengorganisasian yang kuat merupakan salah satu kunci utama bagi Kantor Sekretariat KPU dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil wawancara di lapangan, menunjukkan bahwa pekerjaan di KPU sangat berat karena berkaitan dengan politik, sehingga kalau terjadi kesalahan, maka sangat vital akibatnya bahkan tidak sedikit kantor KPU di daerah lain yang di demo sampai dibakar karena adanya perbedaan antara KPU dengan masyarakat, namun demikian

salah satu kunci untuk menjaga hal itu dan dapat menciptakan kinerja yang tinggi bagi KPU adalah dengan menerapkan konsep tim kerja yang profesional. Pengorganisasian tim kerja yang tepat akan menjadi dasar yang kuat dalam rangka menghadapi rumitnya pekerjaan yang diberikan dari atas.

Pengorganisasian yang baik, pada dasarnya merupakan berbagai upaya perubahan organisasi yang dilakukan secara terencana, seperti upaya perubahan dengan melakukan pembelian peralatan baru, atau merancang ulang sebuah desain, ataupun menyusun ulang suatu departemen pada suatu bidang kerja. Hal ini dilakukan karena upaya peningkatan kemampuan organisasi untuk dapat mengetahui dan memecahkan berbagai masalah yang dihadapi organisasi itu sendiri.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa nara sumber, didapat bahwa pengorganisasian pada kenyataannya berorientasi pada peningkatan atau kemajuan (kinerja) sistem; di mana organisasi sebagai suatu sistem dengan bagian-bagian yang terdapat di dalamnya, dapat mempengaruhi atau memberi dampak (positif) dalam interaksinya dengan lingkungan yang lebih luas, yaitu lingkungan di luar organisasi.

c. Fungsi Pengarahan terhadap Efektifitas Manajemen

Dalam penelitian ini, fungsi pengarahan dalam manajemen berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas pegawai pada Kantor Sekretariat KPU Kabupaten Pinrang. Pada dasarnya fungsi pengarahan banyak tergantung dari kemampuan pimpinan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Rusli (2008:43) yang menyatakan bahwa kepemimpi-

nan merupakan suatu faktor yang vital keberadaannya dalam suatu organisasi. Jika pemimpin dari organisasi tersebut dapat menjadi motivator, fasilitator atau panutan, maka besar kecenderungan organisasi itu dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan bersama.

Pengarahan dari pimpinan yang diterapkan pada Kantor Sekretariat KPU Kabupaten Pinrang cenderung mengutamakan konsep dorongan, artinya pemimpin Pada ini senantiasa memberikan arahan dan motivasi sehingga para pegawai yang ada dapat bekerja dengan maksimal sehingga pekerjaan dapat terselesaikan semuanya.

Pengarahan kegiatan dari pimpinan merupakan penetapan atas apa yang telah dicapai, evaluasi kinerja dan langkah perbaikan bila diperlukan. Proses ini dapat dilakukan jika telah ada kegiatan perencanaan atau ada target yang jelas sebelumnya karena esensi pengarahan ialah memberikan gambaran apa yang seharusnya dilakukan sehingga dapat terjadi yang diharapkan.

Di samping itu, pada Kantor KPU Pinrang, kepemimpinan yang ada banyak memberikan bimbingan dan dukungan. Dengan konsep ini, maka pegawai yang ada akan dengan senang bekerja tanpa harus takut salah, karena jika ada kekeliruan maka pimpinan dengan senang hati turun tangan untuk membimbing sampai pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kondisi ini membuat pegawai merasa terayomi dalam bekerja, dan merasa pekerjaannya dihargai oleh pimpinannya.

Pengarahan dalam organisasi sangat memperhatikan mengenai strategi, struktur, dan proses perubahan. Program pengarahan bertujuan untuk memodifikasi strategi organisasi. Contoh-

nya, program perubahan yang difokuskan pada bagaimana organisasi itu berhubungan dengan lingkungan yang lebih luas; bagaimana hubungan itu dapat dipelihara dan ditingkatkan. Hal ini juga termasuk perubahan baik pada kelompok orang di dalam mengerjakan tugas-tugas (aspek struktur); juga dalam metode-metode komunikasi dan cara-cara memecahkan masalah (aspek proses), yang kesemuanya diterapkan untuk mendukung perubahan strategi secara keseluruhan.

Kegiatan pengarahan sebagai salah satu unsur dalam manajemen organisasi juga ditujukan untuk membantu tim manajemen agar kinerjanya menjadi lebih efektif dalam memfokuskan pada berbagai interaksi dan proses-proses pemecahan masalah di dalam kelompok. Hara-pannya adalah bahwa dengan upaya tersebut kemampuan tim manajemen untuk memecahkan masalah-masalah atau kendala-kendala yang muncul di dalam organisasi dapat ditingkatkan secara optimal.

Faktor lain yang penting diperhatikan dalam pengarahan adalah kedisiplinan pegawai yaitu suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Salah satu kunci sukses dalam organisasi adalah kesediaan setiap personil dalam organisasi itu untuk menjanjikan semua petunjuk dan arahan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan inilah disiplin. Semakin tinggi disiplin pegawai serta kesiapan untuk mengikuti pengarahan maka semakin besar pula kecenderungan organisasi tersebut mewujudkan tujuannya.

d. Fungsi Pengendalian terhadap Efektifitas Manajemen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi pengendalian dalam manajemen merupakan faktor yang berpengaruh secara baik terhadap peningkatan efektifitas kerja pegawai Kantor Sekretariat KPU Kabupaten Pinrang. Hal ini sejalan dengan pendapat Gunadi (2005:34) bahwa pengendalian merupakan penetapan standar dengan menerima umpan balik dari pegawai, merupakan faktor yang berpengaruh dalam menentukan kebijakan-kebijakan organisasi dimasa yang akan datang.

Pengendalian yang dilakukan Pada KPU Pinrang adalah proses penetapan standar, dengan menerima umpan balik berupa kinerja sesungguhnya berbeda secara signifikan dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Hasil wawancara dengan beberap staf KPU didapatkan data bahwa langkah-langkah dalam melaksanakan fungsi pengendalian adalah sebagai berikut (a) Melaporkan hasil yang sesungguhnya dicapai melalui performance, performance report ini menerangkan apakah kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan itu telah sesuai dengan rencana atau apa yang ditargetkan dalam anggaran, (b) Mengadakan analisa, interpretasi, dan hasil yang diperoleh.

Cara-cara yang digunakan untuk mengadakan analisa dan interpretasi dari hasil yang dicapai dan penyimpangan atas hal yang tidak sesuai dengan rencana adalah (a) Mengadakan pertemuan-pertemuan (*meeting*) dengan lain-lainnya yang ada hubungannya dengan operasi kegiatan. (b) Mengadakan analisa situasi kerja termasuk *flow of work*, koordinasi dan kegiatan-

kegiatan efektifitas dari pengawasan. (c) Mengadakan observasi (pengawasan lapangan), (d) serta (e) Mengadakan *special report*.

Dalam hal pengendalian kegiatan Pada Sekretariat KPU Pinrang, maka pimpinan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan setelah dijalankan, maka para pimpinan dapat melakukan tindakan-tindakan koreksi selanjutnya. Tindakan koreksi tersebut perlu secepatnya dilakukan untuk dapat mencegah kekurangan yang berlarut-larut dan memperbaikinya di masa mendatang. Dalam melakukan tindakan koreksi itu, perlu memperhatikan tiga aspek yaitu (a) Kesadaran dari para pelaksana, (b) Meningkatkan prestasi para pelaksana serta (c) Mengadakan revisi atau rencana kerja.

3. Kendala-Kendala dalam upaya peningkatan efektifitas kerja pegawai Kantor Sekretariat KPU Kabupaten Pinrang

Dalam keseharian pegawai Kantor Sekretariat KPU Kabupaten Pinrang, tidak sedikit mendapatkan kendala dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja pegawai yang tinggi. Adapun kendala yang dihadapi di antaranya adalah:

- a. Intervensi dari berbagai pihak yang mencoba mempengaruhi KPU untuk kepentingan pribadi ataupun kepentingan golongan. Kadang ada terror kepada pegawai, utamanya pada saat-saat pemilihan umum. Kondisi ini kadang membuat pegawai ketakutan, sehingga mereka tidak tenang dan nyaman bekerja pada Kondisi ini jelas berkaitan dengan kinerja pegawai yang sedikit mengalami gangguan jika terjadi intervensi
- b. Keterampilan pegawai yang masih perlu lebih ditingkatkan, masih terbatasnya pelatihan,

sehingga tidak semua pegawai yang ada bisa diikuti dalam pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh KPU baik ditingkat propinsi maupun di tingkat nasional. Hal ini berpengaruh terhadap kemampuan kerja dari pegawai itu sendiri. Ada kecenderungan bahwa jika pegawai semakin sering ikut pelatihan, maka semakin bagus pula keterampilannya yang pada akhirnya kinerja meningkat

- c. Beban Kerja yang tidak merata. Artinya pihak KPU akan bekerja dengan sangat keras jika terjadi pemilihan kepada Daerah, Gubernur, Presiden ataupun dalam pemilihan anggota DPRD/ DPR. Dengan demikian, maka kinerja yang tinggi pada saat ada pemilihan, biasanya menurun pada saat kurang kerjaan.
- d. Pekerjaan cenderung tidak sesuai dengan perencanaan, hal ini disebabkan karena pekerjaan Pada KPU cenderung ramai hanya pada saat pemilu. Konsekuensinya pekerjaan kadang dikerjakan secara marathon atau kroyokan. Kondisi ini tentunya membuat pengaturan tau pengarahan dari pimpinan organisasi sangat penting diperhatikan
- e. Kondisi sarana/prasaran yang ada Pada KPU Kabupaten Pinrang cenderung kurang lengkap, dimana hampir masih banyak kebutuhan mengenai fasilitas kantor belum tersedia dengan baik, sehingga ini sangat mengganggu dalam kelancaran pekerjaan sehari-hari. Oleh-nya itu, kendala dalam sarana dan prasarana perlu mendapatkan prioritas sehingga aktifitas keseharian Pada KPU dapat berjalan dengan baik

Apabila fungsi manajemen efisien dan efektif maka kepemimpinan pelaksanaan tugas di

KPU akan tercapai sesuai sesuai peraturan perundang-undangan.

D. Kesimpulan

Sehubungan dengan permasalahan serta hasil penelitian yang didapatkan, maka kesimpulan penelitian adalah:

1. Pada dasarnya, fungsi-fungsi manajemen yang diteliti dalam penelitian ini yakni (a) fungsi perencanaan, (b) fungsi pengorganisasi, (c) fungsi pengarahan, dan (d) fungsi pengendalian di Sekretariat KPU Kabupaten Pinrang telah terlaksana dengan efektif, nampaknya bahwa fungsi pengarahan merupakan faktor yang paling tinggi tingkat efektifitasnya.
2. Kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Pinrang di antaranya adalah:
 - a. Adanya intervensi dari pihak yang mencoba mempengaruhi anggota KPU atau pegawai sekretariat untuk kepentingan pribadi ataupun golongan. Tekanan ini cukup keras, karena melibatkan banyak kepentingan ataupun kekuatan luar yang besar.
 - b. Terbatasnya kemampuan pegawai dikarenakan kurangnya pelatihan baik pelatihan skala lokal Kabupaten, Lokal Propinsi maupun skala nasional.
 - c. Kecenderungan pekerjaan yang cenderung tidak merata, sehingga kinerja pegawai juga berubah-ubah sesuai dengan kondisi kerja.
 - d. Pekerjaan yang dilakukan kadang tidak sesuai dengan perencanaan, sehingga pegawai dituntut untuk berpikir dan bekerja secara ekstra keras pada waktu-waktu tertentu.

- e. Fasilitas kantor yang kurang memadai sehingga hal ini menjadi hambatan dalam melaksanakan semua pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik.

E. Daftar Pustaka

- Arikunto S, 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Baharuddin. 2003. *Manajemen dalam Aplikasi*. Jakarta Mega Ilmu.
- Budiardjo, Miriam, 1994, *Demokrasi di Indonesia: Demokrasi Parlementer dan Demokrasi Pancasila*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Burhanuddin, 1994, *Analisis Administrasi & Kepemimpinan Kependidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Busrah. 2004. *Pemilu di Persimpangan Jalan*. Jakarta. Pustaka Sinaar Harapan.
- Bustaman.2005. *Manajemen SDM*. Jakarta.Mega Ilmu.
- Fery. 2005. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Mega Ilmu.
- Hasanuddin. 2007. *Fungsi Manajemen Perkantoran*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Hasibuan,2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Mega Ilmu.
- Handoko. 1998. *Manajemen*. Bandung. Mandar Jaya.
- Jusriadi, 2006. *Pemilihan Anggota KPU*. Jakarta. Sinar Harapan.
- Mursalim.2003. *Pentingnya Manajemen Personalialia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Pamudji, S, 1995, *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*, Bumi Aksara Pustaka, Jakarta.
- Rasyid, M. Ryass, 1997, *Makna Pemerintah, Tinjauan Dari Segi Etika dan Kepemimpinan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Rustamto, 2007. *Manajemen dan Administrasi*. Andi Offset : Yogyakarta.
- Samsuddin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mega Ilmu.
- Siagian P, Sondang, 1995, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sudirman, 2006. *Penerapan Manajemen di Perkantoran*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugirah.2005. *Tugas dan Wewenang KPU*. Bandung.CV. Mandar Maju.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang No. 12 Tahun 2013 tentang Pemilihan Umum.
- Wahjasumijo, 1994, *Kepemimpinan*, Harapan Masa : Jakarta.
- Wardiman.2006. *Manajemen Personalialia*. Bali : Kereta Kencana.