

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia ialah salah satu bangsa yang mengimplementasikan sistem pemerintahannya berlandaskan sistem demokrasi. Hal ini berdasarkan kepada pembukaan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 mengenai kedaulatan negara letaknya di tangan rakyat. Selain itu, pada hakikatnya kekuasaan suatu negara demokrasi berada di tangan rakyat yang diperkuat pada acuan dasar negara yakni Pancasila dalam sila keempat yakni menyebutkan bahwa Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan. Maka, dapat disebutkan bahwa di Indonesia, pemilihan pemimpin serta anggota perwakilan rakyat itu terdapat di tangan rakyat itu sendiri.

Dalam melaksanakan pemilu, baik untuk pemilihan presiden serta wakil presiden hingga pemilihan pemimpin daerah di Indonesia tersebut telah diatur melalui Lembaga negara yang bertanggungjawab untuk penyelenggaraan pemilihan umum yang harus diselenggarakan secara jujur, adil, dan transparan yakni melalui Lembaga Komisi Pemilihan Umum. Komisi Pemilihan Umum ini sendiri didasarkan kepada regulasi yang dikelola dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang menjelaskan mengenai Pemilihan Umum yang disempurnakan dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 mengenai Pemilihan Umum. Menurut regulasi tersebut pemilihan umum dapat diartikan suatu sarana/media pelaksanaan kedaulatan rakyat yang bertujuan untuk pemilihan badan eksekutif serta legislatif, yang diselenggarakan dengan prinsip langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil di Indonesia yang didasarkan pada Pancasila serta UUD Republik Indonesia Tahun 1945. Di Indonesia itu sendiri pemilihan umum telah diselenggarakan secara periodik yang sudah berlangsung sejak awal kemerdekaan negara Indonesia sampai saat ini pemilihan umum pun sudah gencar dilaksanakan. (KPU, Kilas Pemilu Tahun 2024, 2024)

Secara umum, Komisi Pemilihan Umum ini menjalankan tugas untuk mengatur, melaksanakan, serta melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan pemilihan umum, seperti pemilihan untuk presiden dan wakil presiden hingga ke pemilihan pemimpin-pemimpin daerah di Indonesia. Selain itu, Lembaga ini juga berperan penting untuk melakukan suatu sosialisasi hak dan kewajiban calon pemimpin sampai kepada hak dan kewajiban pemilih serta mendorong partisipasi masyarakat untuk aktif dalam proses demokrasi atau pesta rakyat ini.

Dengan adanya hal tersebut, untuk menyelenggarakan pemilihan umum yang optimal maka sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi serta berintegritas sangat diperlukan agar pemilihan berjalan dengan optimal serta tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik. Dengan berkualitasnya pegawai yang terlibat ini akan membawa pengaruh yang positif terhadap kinerja di Lembaga Komisi Pemilihan Umum ini agar seluruh kegiatan pemilihan umum dapat terselenggara dengan baik. Dalam unsur organisasi, sumber daya manusia atau pegawai ini memiliki peran utama dalam menjalankan tugas, pokok, dan fungsi organisasi dalam upaya mengembangkan serta tercapainya tujuan organisasi tersebut. Maka, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat menentukan kualitas Lembaga atau organisasi tersebut.

Kinerja pegawai menjadi faktor utama untuk mencapai cita-cita serta tujuan dari suatu organisasi. Kinerja memiliki arti sebagai hasil kinerja/kerja yang dapat diukur berdasarkan kualitas serta kuantitas yang telah diraih oleh pegawai baik individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya yang selaras dengan wewenang serta tanggungjawab yang telah diembankan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja serta produktifitas pegawai dalam suatu organisasi maka perlu dilakukannya suatu pemantauan hingga pelaporan yang biasa dilakukan di akhir yang biasa disebut dengan evaluasi kinerja karyawan/pegawai.

Evaluasi kinerja ialah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan suatu organisasi atau Lembaga untuk menilai kinerja pegawainya. Evaluasi ini merupakan aspek penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dengan

dilakukannya evaluasi kinerja pegawai ini maka lembaga organisasi dapat mengetahui perkembangan kinerja pegawainya dari kurun waktu tertentu. Evaluasi kinerja ini melibatkan proses penilaian yang sistematis terhadap kinerja seorang pegawai terhadap tugas, pokok, dan fungsi pegawai tersebut.

Evaluasi kinerja pegawai penting untuk dilakukan dalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan. Dengan adanya evaluasi kinerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, menetapkan sasaran bagi tiap pegawai, menyepakati rencana untuk pengembangan pegawai di masa mendatang, serta dapat menilai potensi baik dilihat dalam aspek sumber daya manusia ataupun sumber daya yang ada dalam suatu instansi. Selain itu, adanya evaluasi kinerja ini diharapkan menjadi sebuah pedoman untuk menunjukkan kinerja karyawan secara rutin yang dapat dimanfaatkan bagi pengembangan karir pegawai. (Sedarmayanti, 2014)

Hal ini terlihat di Lembaga Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung yang mana salah satu hasil dari evaluasi kinerja yakni berbentuk Laporan Kinerja Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung yang merupakan wujud akuntabilitas KPU Kota Bandung atas penyelenggaraan tugas dan fungsi yang dilaksanakan oleh pegawainya, serta dapat digunakan sebagai bentuk bahan analisis ataupun identifikasi dalam merumuskan kebijakan, dan pada intinya evaluasi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan saat ini serta kinerja di masa depan.

Hingga saat ini, Indonesia telah melakukan Pemilihan Umum di seluruh wilayah di Indonesia. Penyelenggaraan pemilihan umum diselenggarakan oleh berbagai Lembaga yang terkait diantaranya Komisi Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilu, dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP).

Pemerintah kota Bandung melalui Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung turut serta dalam pelaksanaan sistem demokrasi melalui pemilihan umum di wilayah kota Bandung. Untuk menyukseskan segala kegiatan yang berhubungan dengan pemilihan umum di Kota Bandung ini maka kinerja pegawai yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan. Untuk

mencapai hal tersebut, KPU Kota Bandung sendiri terdapat beberapa sub bagian kerja yang mengkoordinir seluruh program kerja. Beberapa sub bagian anggota KPU Kota Bandung mengacu pada Peraturan Komisi Pemilihan Umum (PKPU) RI Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum (PKPU) Nomor 8 Tahun 2019 mengenai Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Kabupaten/Kota, diantaranya:

1. Bagian Perencanaan, Keuangan, Umum, dan Logistik;
2. Bagian Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Partisipasi Masyarakat dan Sumber Daya Manusia;
3. Bagian Data dan Informasi;
4. Bagian Teknis Penyelenggaraan; dan
5. Bagian Hukum dan Pengawasan.

Salah satu sub bagian KPU Kota Bandung ialah adanya Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik. Dalam sub bagian ini tentunya harus menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab, tugas serta fungsi yang relevan dengan bagian tersebut. Dalam mencapai tugas, pokok, dan fungsi yang diharapkan maka harus ada manajemen kinerja dalam suatu organisasi yang menggambarkan bagaimana mengelola seluruh kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Dalam peningkatan kinerja di sub bagian keuangan, umum, dan logistik ini perlu adanya suatu penilaian yang sistematis, hal itu dilakukan untuk memastikan bahwa kinerja pegawai pada sub bagian keuangan, umum, dan logistik di KPU Kota Bandung dapat menjalankan perannya secara efektif dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum di Kota Bandung serta dapat menjadi suatu umpan balik kepada pegawainya dalam upaya memperbaiki serta meningkatkan kinerja serta produktifitas pegawai KPU Kota Bandung.

Menurut Laporan Sasaran Kinerja Pegawai KPU Kota Bandung, jumlah pegawai sub bagian Keuangan, Umum, dan Logistik yang ada di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung ini terdapat 10 pegawai, dengan rincian diantaranya:

1. Satu orang Kasubbag;
2. Empat orang Fungsional Pelaksana;
3. Bagian umum terdapat satu orang staf fungsional pelaksana;
4. Bagian keuangan dan logistik terdapat tiga orang pelaksana, dimana salah satunya terdapat pelaksana yang merangkap jabatan di keuangan, logistik, serta kerumahtanggaan;
5. Satu orang bendahara yang bersertifikasi di bagian keuangan.
6. Pegawai Kontrak kerja.

Berdasarkan data pegawai sub bagian Keuangan, Umum, dan Logistik yang ada di KPU Kota Bandung diatas dapat menjadi sebuah permasalahan karena kuantitas pegawai yang ada di bagian ini cukup sedikit, yang mana dengan adanya hal tersebut akan menyebabkan terdapat tugas ataupun pengelolaan di bidang ini diselesaikan dalam waktu yang cukup lama.

Tantangan KPU dalam mewujudkan “konsolidasi demokrasi” berdasarkan Isu Strategis dalam rencana pembangunan nasional periode 2020-2024 juga memaparkan beberapa masalah yakni: 1) Kualitas representasi, dalam hal ini yaitu permasalahan dalam proses merekrut, kandidasi, serta kaderisasi di dalam partai politik yang dapat mengakibatkan adanya kesenjangan diantara wakil dan Konstituennya; maka dengan adanya hal tersebut kualitas sumber daya manusianya harus optimal. 2). Biaya politik tinggi, yang dapat dikatakan sebagai permasalahan yang bersifat multidimensi yang harus diselesaikan dengan cepat dan tepat. Masalah ini menyebabkan terjadinya praktek yang bertentangan dengan hukum seperti korupsi serta terjadinya kerusakan tata kelola dalam pemerintahan serta kerusakan pada tata nilai masyarakat; mengenai hal ini juga kualitas serta kuantitas sumber daya manusia yang terlibat harus bisa memajemen keuangan dengan tepat. 3). Masalah kesetaraan dan kebebasan, misal adanya keterbatasan untuk berpendapat, intoleransi, serta diskriminasi yang menyebabkan lemahnya kesatuan dan persatuan bangsa; serta 4). Belum terintegrasi dengan optimal manajemen informasi dan komunikasi publik pusat maupun daerah. (KPU Kota Bandung, 2023)

Maka, Berdasarkan hasil observasi di Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik di KPU Kota Bandung permasalahan dalam kinerja pegawainya terdapat dalam hal kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dalam Laporan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui Hasil Kerja dengan pendekatan Kuantitatif Bagi Pejabat Administrasi Dan Pejabat Fungsional yang menyebutkan beberapa indikator kinerja pegawainya. Bahwa dalam laporan ini, Indikator dalam sub bagian Keuangan, Umum, dan Logistik ini rencana hasil kerjanya yaitu terselesaikannya permasalahan pengelolaan keuangan secara tepat waktu, Penyelesaian permasalahan tepat waktu, Penambahan Sumber Daya Keuangan, serta Pemeliharaan Kendaraan operasional dapat terlaksana. Selain itu, sasaran kinerja pegawai di sub bagian Keuangan, Umum, dan Logistik ini ada indikator tambahan yakni Perilaku Kerja seperti perilaku yang berorientasi kepada pelayanan kepada masyarakat, Akuntabilitas, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Tabel 1. 1 Laporan Sasaran Kinerja Pegawai Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik KPU Kota Bandung

Dimensi	Indikator
Kualitas Pekerjaan	Terselesaikannya permasalahan pengelolaan keuangan secara tepat waktu
Kualitas Pekerjaan	Penyelesaian permasalahan tepat waktu
Kuantitas	Penambahan Sumber Daya Keuangan
Konservasi	Pemeliharaan Sarana, Prasarana, serta Kendaraan operasional dapat terlaksana
Perilaku Kerja	Fokus pada Pelayanan, Tanggungjawab, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif

Sumber: Hasil Penelitian (Diolah Peneliti, 2025)

Dari Tabel 1. 1 tersebut, untuk mengevaluasi kinerja pegawai peneliti menggunakan teori evaluasi kinerja yang mencakup kualitas, kuantitas, konservasi, dan sebagainya. Hal tersebut sesuai dengan permasalahan yang

ditemukan yakni Kualitas, masih minimnya pegawai yang berkualitas di sub bagian Keuangan, Umum, dan Logistik di KPU Kota Bandung yang ditandai dengan masih adanya permasalahan dalam pengelolaan keuangan yang belum tepat waktu serta dalam menyelesaikan berbagai permasalahan lain yang belum tepat waktu yang dengan adanya masalah ini maka dapat dikatakan bahwa kualitas pegawai di sub bagian Keuangan, Umum, dan Logistik di KPU Kota Bandung ini masih belum cukup berkualitas. Kuantitas, di sub bagian Keuangan, Umum, dan Logistik di KPU Kota Bandung ini sumber daya manusia atau pegawainya ini masih minim yang dapat dilihat dalam laporan bahwa harus adanya penambahan Sumber Daya Manusia pengelola keuangan. Serta dalam Konservasi yang meliputi pemeliharaan barang serta dalam indikator keandalan ini juga masih kurang optimal yang dapat diperbaiki melalui berbagai keterampilan, kecakapan, serta tingkat kompetensi untuk mengoptimalkan kegiatan Pemilihan Umum di kota Bandung.

Dengan adanya hal tersebut maka evaluasi kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai kinerja pegawai serta meningkatkan produktifitas di KPU Kota Bandung khususnya di Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik agar penyelenggaraan pemilu di tahun yang akan mendatang dapat dilakukan dengan optimal serta sesuai dengan standar demokratis. Selain itu, dengan adanya evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala ke pegawainya dapat melakukan tugasnya dengan sikap yang independensi, netralitas, dan profesionalitas.

Dari permasalahan yang telah dipaparkan maka dalam proses kinerja pegawai harus ada evaluasi berkala agar kinerja pegawai di Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik di KPU Kota Bandung dapat meningkatkan kinerja yang baik serta kegiatan pemilihan umum di tahun yang akan mendatang dapat diselenggarakan dengan optimal, efektif, dan efisien. Maka, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Keuangan, Umum, Dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti mengidentifikasi permasalahan penelitian yaitu:

1. Kualitas kinerja pegawai di sub bagian Keuangan, Umum, dan Logistik KPU kota Bandung masih belum optimal yang ditandai penyelesaian permasalahannya masih belum tepat waktu.
2. Kuantitas pegawai masih kurang yang ditandai dengan minimnya pegawai di sub bagian Keuangan, Umum, dan Logistik KPU kota Bandung yang sesuai dengan standar kebutuhan suatu unit kerja.
3. Keandalan dan Konservasi pegawai di sub bagian Keuangan, Umum, dan Logistik KPU kota Bandung masih belum optimal.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang serta adanya identifikasi permasalahan yang telah diuraikan, maka perumusan permasalahan penelitian yang didasarkan pada indikator teori yang digunakan, yaitu:

1. Bagaimana Kualitas Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung?
2. Bagaimana Kuantitas Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung?
3. Bagaimana Supervisi yang dibutuhkan dalam Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung?
4. Bagaimana Kehadiran Pegawai Pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung?
5. Bagaimana Konservasi Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan permasalahan penelitian yang dijelaskan sebelumnya, Tujuan dari penelitian ini yakni diantaranya:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kualitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kuantitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan supervisi yang dibutuhkan dalam Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kehadiran pegawai pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan konservasi kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan Teoretis, Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan memberikan manfaat yang luas bagi peningkatan dan pengembangan wawasan serta pengetahuan mengenai evaluasi kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik KPU Kota Bandung dalam kegiatan Pemilihan Umum di Kota Bandung Jawa Barat.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Peneliti, penelitian ini menjadi sebuah penambahan pengetahuan serta wawasan bagi peneliti mengenai evaluasi kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan, Umum, dan Logistik Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.
 - b. Bagi Instansi, adanya penelitian ini diharapkan menjadi suatu acuan bagi Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung untuk mengevaluasi kinerja pegawainya.

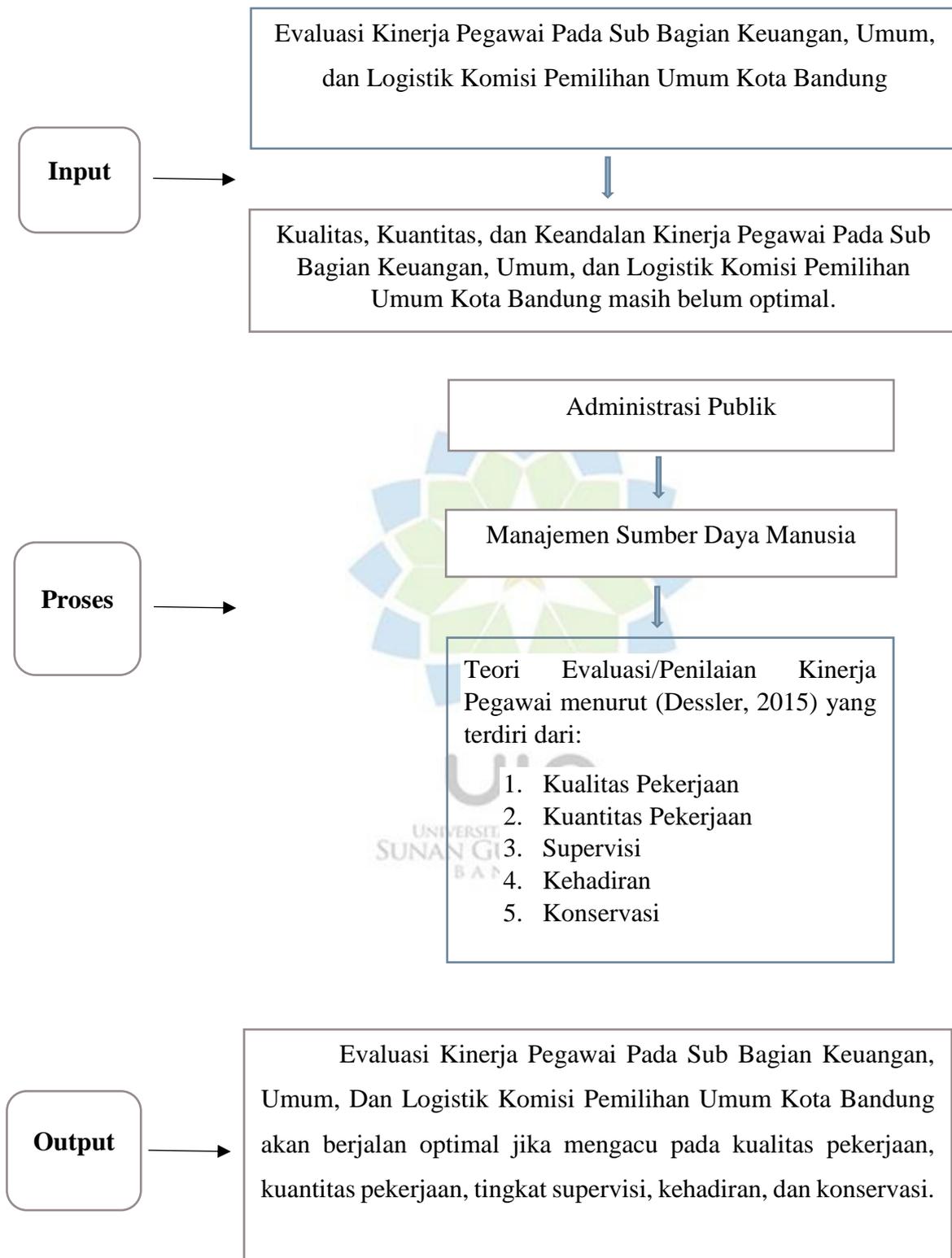
F. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia di suatu organisasi pemerintahan merupakan unsur penting yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Agar kinerja pegawai dapat optimal dan dapat meningkat maka diperlukan adanya evaluasi untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang dihasilkan dalam rentang waktu yang telah ditentukan.

Evaluasi kinerja digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai pekerjaan atau tugas yang dijalankan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Indikator kinerja merupakan dasar untuk melakukan tinjauan ulang kinerja dengan cara mengevaluasi keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka dapat dikatakan bahwa evaluasi untuk mengukur kinerja pegawai pada organisasi sangat diperlukan dengan tetap memperhatikan standar penilaian yang sesuai dengan pedoman atau peraturan yang berlaku.

Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung yakni Lembaga negara independent dan memiliki tanggungjawab untuk melaksanakan pemilihan pemimpin di Indonesia, maka agar pemilihan umum dapat diselenggarakan dengan maksimal maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan bekerja dengan optimal agar tujuan tercapai. Oleh karena itu, agar kinerja pegawai dapat optimal serta dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu maka diperlukannya sebuah evaluasi atau penilaian kinerja bagi pegawai KPU Kota Bandung.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti bermaksud untuk mengevaluasi kinerja pegawai pada sub bagian keuangan, umum, dan logistik KPU Kota Bandung. Evaluasi kinerja yang digunakan ini berdasarkan pada teori evaluasi/penilaian kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Dessler dalam (Widyaningrum, 2020). Dalam teori ini menyebutkan bahwa evaluasi kinerja merupakan proses menilai kinerja pada pegawai yang dilakukan di waktu sekarang ataupun di masa lalu yang dilakukan secara relative terhadap standar kerja yang berlaku.

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Penelitian (Diolah Peneliti, 2025)