

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Lembaga Pengawas Pemilu muncul pada saat Pemilu Tahun 1982, dengan nama Panitia Pengawas Pelaksanaan Pemilu (Panwaslak Pemilu). Pembentukan Panwaslak Pemilu pada Pemilu 1982 dilatari oleh protes-protes atas banyaknya pelanggaran dan manipulasi penghitungan suara yang dilakukan oleh para petugas pemilu pada Pemilu tahun 1971. Karena pelanggaran dan kecurangan pemilu yang terjadi pada Pemilu 1977 jauh lebih masif. Pada era reformasi, tuntutan pembentukan penyelenggara Pemilu yang bersifat mandiri semakin menguat. Untuk itulah dibentuk sebuah lembaga penyelenggara Pemilu yang bersifat independen yang diberi nama Komisi Pemilihan Umum (KPU). Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisasi campur tangan penguasa dalam pelaksanaan Pemilu mengingat penyelenggara Pemilu sebelumnya, yakni LPU, merupakan bagian dari Kementerian Dalam Negeri (sebelumnya Departemen Dalam Negeri). Di sisi lain lembaga pengawas pemilu juga berubah nomenklatur dari Panwaslak Pemilu menjadi Panitia Pengawas Pemilu (Panwaslu). Perubahan mendasar terkait dengan kelembagaan Pengawas Pemilu baru dilakukan melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003. Menurut UU ini dalam pelaksanaan pengawasan Pemilu dibentuk sebuah lembaga *ad hoc* terlepas dari struktur KPU yang terdiri dari Panitia Pengawas Pemilu, Panitia Pengawas Pemilu Provinsi, Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota, dan Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan. Selanjutnya kelembagaan pengawas Pemilu dikuatkan melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu dengan dibentuknya sebuah lembaga tetap yang dinamakan Badan

Pengawas Pemilu (Bawaslu). Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, sebagian kewenangan dalam pembentukan Pengawas Pemilu merupakan kewenangan dari KPU. Namun selanjutnya berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi terhadap *judicial review* yang dilakukan oleh Bawaslu terhadap Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, rekrutmen pengawas Pemilu sepenuhnya menjadi kewenangan dari Bawaslu. Kewenangan utama dari Pengawas Pemilu menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 adalah untuk mengawasi pelaksanaan tahapan pemilu, menerima pengaduan, serta menangani kasus-kasus pelanggaran administrasi, pelanggaran pidana pemilu, serta kode etik. Dinamika kelembagaan pengawas Pemilu ternyata masih berjalan dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu. Secara kelembagaan pengawas Pemilu dikuatkan kembali dengan dibentuknya lembaga tetap Pengawas Pemilu di tingkat provinsi dengan nama Badan Pengawas Pemilu Provinsi (Bawaslu Provinsi). Selain itu pada bagian kesekretariatan Bawaslu juga didukung oleh unit kesekretariatan eselon I dengan nomenklatur Sekretariat Jenderal Bawaslu. Selain itu pada konteks kewenangan, selain kewenangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, Bawaslu berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 juga memiliki kewenangan untuk menangani sengketa Pemilu ([www.bawaslu.go.id](http://www.bawaslu.go.id), 2016).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat

mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya (Wibowo, 2011:9).

Baik buruknya sebuah organisasi, sangat dipengaruhi oleh kinerja anggota organisasi tersebut. Di sebuah perusahaan, baik buruknya perusahaan sangat dipengaruhi oleh baik buruknya kinerja karyawan perusahaan tersebut. Hal ini berlaku juga untuk Panitia Pengawas Pemilihan Umum di Kabupaten Sidoarjo. Tentu saja kinerja (*performance*) dari Panitia Pengawas Pemilihan Umum di Kabupaten Sidoarjo sangat dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) dari pegawai dan pihak-pihak yang terlibat di dalamnya.

Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Uno dan Lamatenggo, 2012:63). Bahkan Ivancevich, dkk menjelaskan bahwa kinerja adalah ukuran utama keberhasilan suatu organisasi dan tanggung jawabnya (Uno dan Lamatenggo, 2012:121).

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka

mengembangkan dan memberdayakan pekerjaanya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya (Wibowo, 2011:80).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Panitia Pengawas Pemilihan Umum di Kabupaten Sidoarjo, untuk itu penulis mengambil judul penelitian ini adalah “PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PANITIA PENGAWAS PEMILIHAN UMUM DI KABUPATEN SIDOARJO”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi, Kompetensi, Tingkat Pendidikan, dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Panitia Pengawas Pemilihan Umum Di Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Panitia Pengawas Pemilihan Umum Di Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Panitia Pengawas Pemilihan Umum Di Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Panitia Pengawas Pemilihan Umum Di Kabupaten Sidoarjo?
5. Apakah Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Panitia Pengawas Pemilihan Umum Di Kabupaten Sidoarjo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Tingkat Pendidikan, dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Panitia Pengawas Pemilihan Umum Di Kabupaten Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Panitia Pengawas Pemilihan Umum Di Kabupaten Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Panitia Pengawas Pemilihan Umum Di Kabupaten Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Panitia Pengawas Pemilihan Umum Di Kabupaten Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Panitia Pengawas Pemilihan Umum Di Kabupaten Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan studi kasus bagi para akademisi mengenai faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai bahan referensi sekaligus sebagai tambahan kajian pustaka bagi para peneliti selanjutnya yang bermaksud melakukan penelitian tentang penilaian kinerja, pengembangan sumber daya manusia, atau sejenisnya.

3. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat guna meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu juga sebagai

bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai pengelolaan sumber daya manusia.