

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks penelitian

Psikologi industri dan organisasi merupakan cabang psikologi yang melakukan kajian tentang fenomena perilaku dan proses mental dalam lingkungan pekerjaan.¹ Dalam pengertian di atas kemungkinan ada beberapa fenomena yang muncul dalam sebuah perusahaan maupun Lembaga organisasi, baik berupa perilaku pegawai/karyawan, proses dan lingkungan pekerjaan. Dalam hal tersebut sebuah perusahaan/Lembaga menentukan kriteria atau syarat guna untuk memenuhi standar kerja perusahaan/Lembaga organisasi. Dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan Bersama baik perusahaan/Lembaga maupun karyawan/pegawai yang bekerja pada perusahaan/Lembaga tersebut.

Pada fenomena yang sering muncul di dunia perindustrian yaitu terkait pengelolaan kinerja, setiap perusahaan/Lembaga mempunyai pengelolaan yang sudah ditetapkan dan disetujui oleh berbagai pihak. Dalam pengelolaan kinerja ini jika pimpinan dan pegawai sepakat bahwa perihal menghasilkan kinerja yang baik yang sesuai dengan harapan perusahaan/Lembaga tersebut. Jika pengelolaan kinerja cenderung menurun maka yang dihasilkan akan merugikan perusahaan/Lembaga tersebut.

Badan pengawas pemilu atau bisa disebut juga dengan Bawaslu merupakan lembaga yang mengelola tentang pemilihan umum (DPR, Presiden, Bupati, dll). Dalam hal itu Bawaslu ini sangat penting untuk keberlangsungan suatu Negara, karena Bawaslu adalah tempat pengawasan bagi hak rakyat untuk memilih seorang

¹ Ashar Suyoto Munandar, Psikologi Industri dan Organisasi, Universitas Indonesia, Tangerang. HLM 12

pemimpin. Dalam lembaga ini, juga terdapat aturan-aturan yang harus dipatuhi setiap anggotanya, peraturan ini dibuat oleh pemerintah dan disetujui oleh kepresidenan yaitu peraturan UU perbawaslu no 6 Tahun 2017 tentang kode etik pegawai Bawaslu, perbawaslu 1 & 3 Tahun 2020 tentang Tata Kerja dan Pola Hubungan Bawaslu, Persekjen No 1 Tahun 2017 tentang tata cara Pengangkatan dan Pemberhentian Pemindahan Kepala Sekretariat dst, dan peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Wewenang, Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota.²

Pada tahun pemilihan umum Lembaga Bawaslu ini melakukan tindakan maupun kewajiban dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan Pasal 101 UU Nomor 7 tahun 2017 yaitu melakukan pencegahan atau penindakan dalam pemilihan umum, mengawasi pelaksanaan tahapan pelaksanaan penyelenggaraan pemilihan umum wilayah kabupaten maupun kota, mencegah praktik politik uang, mengawasi maupun menetralkan pihak yang mengikuti kampanye agar tidak melakukan tindakan yang tidak diinginkan, mengawasi pelaksanaan keputusan, mengelola, memelihara dan merawat arsip serta melaksanakan penyusutan berdasarkan jadwal retensi arsip sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dll.³

Dalam hal ini Lembaga Bawaslu pada masa tahapan pemilihan umum dan dalam proses pemilihan umum, pegawai Lembaga Bawaslu melakukan kinerja diluar jam kerja sehingga dituntut untuk melakukan semua pekerjaan dalam luar jam kerja dikarenakan pada masa tahapan pemilu dan masa pemilu pegawai

² Bawaslu Nganjuk, Sejarah Bawaslu, Di akses di internet tahun 2019, <https://nganjuk.bawaslu.go.id/>.

³ Bawaslu Nganjuk, Sejarah Bawaslu, Di akses di internet tahun 2019, <https://nganjuk.bawaslu.go.id/>.

disibukkan dengan tugas tugas yang telah ditetapkan dalam pasal 101 UU Nomor 7 tahun 2017. Jika para pegawai dan partisipan yang terlibat di dalamnya mengacuhkan tugas tersebut maka akan terjadi pekerjaan yang dihasilkan akan membutuhkan waktu lebih lama, karena pada masa tahapan maupun masa pemilihan umum biasanya waktu dan tempat sudah dijadwalkan dan harus diselesaikan. Dalam masa pemilihan umum banyak isu yang mengatakan bahwasannya para pegawai bekerja saat pemilihan umum mendapat insentif lebih dikarenakan bekerja lebih 2 kali.⁴

Dalam Lembaga bawaslu ini bisa dikatakan Lembaga masih dalam tahapan masa persiapan pemilihan umum, kinerja pegawai Lembaga Bawaslu cenderung tidak begitu stabil karena disesuaikan dengan kondisi di lingkungannya. Masa pemilihan umum ini terjadi 5 tahun sekali atau tidak begitu sering jadi pegawai yang bekerja dalam Lembaga tersebut juga ada beberapa tahun yang kurang adanya beban kerja sedangkan jika pada tahun masa ke pemilu pegawai Lembaga tersebut beban kerja diluar kendali. Dalam masa non pemilihan umum ini juga sering adanya isu bahwa pegawai di Bawaslu sedang tidak bekerja tetapi tetap di beri gaji dikarenakan pada saat non pemilihan umum kurang adanya beban kerja.

Pada masa non pemilihan umum pada tahun 2021, Lembaga Bawaslu ini cenderung kurang aktif terhadap pekerjaannya dikarenakan proses tahapan pemilihan umum masih dalam waktu rentan 1 tahun yaitu 2023. Dalam hal ini pegawai Bawaslu mencoba mencari partisipan dalam seminar kampus IAI Diponegoro guna untuk melakukan perencanaan di tahun 2023. Dalam melaksanakan tugas tersebut hanya beberapa pegawai yang mengikuti hal tersebut.

⁴ Hasil observasi di lapangan

Pada tahun ini juga para pegawai juga diperbolehkan untuk datang dan pulang kurang dari jam kantor dikarenakan juga tidak pada masa sibuk dalam urusan masa pemilihan umum. Evaluasi kinerja yang diadakan setiap 1 minggu sekali juga tidak begitu dilakukan sehingga agak sedikit berkurang dalam penyesuaian jadwal yang sudah ditetapkan. Dalam beberapa bulan Lembaga Bawaslu kedatangan tamu guna untuk membahas tindakan maupun kemajuan yang akan direncanakan pada tahun 2023, namun pegawai Lembaga Bawaslu ada yang telat hadir dalam acara tersebut. Selain itu, dalam masa tidak adanya pemilihan umum pegawai Bawaslu Nganjuk cenderung kurang aktif dalam pekerjaannya karena pegawai di Bawaslu harus menunggu beban kerja dari pimpinan Provinsi, dikarenakan semua Bawaslu Kabupaten diharuskan menunggu instruksi dari Provinsi.⁵

Manajemen kinerja menurut amstrong dan baron yaitu rancangan yang strategis dan terintegrasi untuk memastikan keberhasilan organisasi yang berkesinambungan dengan meningkatkan kinerja mereka yang bekerja di dalamnya dengan memajukan keterampilan tim dan sponsor individu.⁶ Dalam manajemen kinerja yang seharusnya terjadi dalam sebuah Lembaga yaitu yang sesuai dengan rencana maupun tindakan yang tidak merugikan satu pihak lain guna mencapai tujuan bersama, tetapi dalam penelitian ini saya mengobservasi di lapangan bahwa kinerja pegawai bawaslu tidak begitu sesuai dengan sistem manajemen kinerja yang strategis dikarenakan ketika masa tahapan pemilihan umum kinerja pegawai begitu overload dan diharuskan untuk bekerja di atas jam kerja sedangkan saat pada masa tidak adanya pemilihan umum cenderung pegawai Lembaga Bawaslu kurang

⁵ Hasil observasi di lapangan

⁶ Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja, PT Rajagrafindo persada, Jakarta. HLM 7-10.

efektif dalam artian tidak begitu adanya beban kerja sehingga manajemen kinerjanya tidak sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi.

Dalam Penelitian ini saya mengambil fenomena tersebut karena banyak diperbincangkan terkait pengelolaan kinerja, sebab kenapa saya tertarik dengan fenomena ini karena peraturan jadwal yang sangat tidak signifikan dikarenakan masa tahapan pemilu dan masa pemilihan umum pegawai Bawaslu diharuskan untuk bekerja di atas jam kerja dan beban kerja yang didapatkan sangat berlebih sehingga harus menaati jadwal yang diluar jam kerja dan sering mendapat isu akan mendapatkan banyak insentif sedangkan pada masa tidak adanya pemilihan umum kinerja pegawai cenderung menurun dikarenakan kurang adanya beban kerja dikarenakan masa pemilu masih jauh dilaksanakan yaitu pada tahun 2024 dan pada masa tersebut juga banyak dibicarakan bahwasannya Bawaslu sedang memakan gaji buta. Begitu juga pegawai Bawaslu Nganjuk kurang adanya keteraturan jadwal karena pegawai cenderung masuk kantor dengan jam jam tertentu dikarenakan beban kerja yang kurang. Hanya beberapa pegawai yang aktif dalam masa tidak adanya pemilu yaitu divisi keuangan. Dalam hal tersebut pekerjaannya terkait dengan gaji pegawai di Bawaslu Nganjuk tersebut.⁷

Peneliti tertarik dengan fenomena ini dikarenakan ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana pengelolaan kinerja pegawai Bawaslu Nganjuk pada saat non pemilu dan masa pemilihan umum.

B. Fokus penelitian

1. Bagaimana proses Manajemen kinerja Pegawai Bawaslu Kab. Nganjuk pada masa pemilu dan non pemilu

⁷ Hasil observasi di lapangan

2. Bagaimana faktor faktor Manajemen kinerja yang mempengaruhi kinerja Bawaslu Kab. Nganjuk ?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui Manajemen kinerja pegawai Bawaslu Kab. Nganjuk pada masa pemilu dan non pemilu
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang terdapat pada Manajemen kinerja Bawaslu Kab. Nganjuk.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gagasan baru guna untuk mengetahui studi kualitatif tentang pengelolaan kinerja pegawai Bawaslu Kab. Nganjuk

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk menerapkan berbagai teori yang diperoleh melalui perkuliahan di lapangan.

- b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian ilmiah yang mendukung wacana ilmiah Lembaga Penelitian Islam Negeri Kediri dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang psikologi industri tentang pengelolaan kinerja pegawai

- c. Bagi pihak instansi

Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan penilaian guna mengetahui secara rinci tentang pengelolaan kinerja pegawai dalam sebuah Lembaga organisasi yang terikat dengan instansi pemerintahan.

E. Definisi Operasional

1. Manajemen kinerja yaitu suatu aktivitas dalam mencapai tujuan bersama dengan secara konsisten dalam cara cara yang efektif dan efisien.

F. Penelitian Terdahulu

1. Rengga utomo, evaluasi kinerja panitia pengawas pemilu kecamatan (panwaslu kecamatan) dalam pengawasan pemilihan umum kepala daerah tahun 2013 di kecamatan samboja kabupaten kutai kartanegara. Dalam penelitian ini fokus utama tentang evaluasi kinerja panwaslu pada masa pemilihan umum.⁸ Perbedaan dalam penelitian saya yaitu peneliti sebelumnya hanya fokus terhadap pengawasan pada pemilihan umum sedangkan dalam penelitian saya lebih fokus terhadap kinerja Bawaslu menyeluruh seperti masa pemilihan umum ataupun tidak adanya pemilihan umum. Metode penelitian sama sama menggunakan kualitatif tetapi subjek yang diteliti berbeda, dalam penelitian saya menggunakan subjek penelitian dalam Lembaga sedangkan untuk penelitian Rengga menggunakan subyek panitia pengawas pemilihan umum.
2. Dwi Linda Yuliarti dan Ida Anggriani, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu. Dalam penelitian ini fokus utamanya yaitu menganalisis setiap faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

⁸ Rengga utomo, evaluasi kinerja panitia pengawas pemilu kecamatan (panwaslu kecamatan) dalam pengawasan pemilihan umum kepala daerah tahun 2013 di kecamatan samboja kabupaten kutai kartanegara, Journal Ilmu Pemerintahan, Volume 2, Nomor 2, 2014: 2251-2263. HLM 2252-226.3

pegawai yang disesuaikan dengan teori yang ditemukan di lapangan. Dalam riset tersebut membandingkan seberapa pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.⁹ Perbedaan dalam penelitian saya dengan Dwi linda yaitu dwi linda melakukan riset tentang seberapa pengaruh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian saya berfokus terhadap pengelolaan kinerja pegawai di sebuah Lembaga yang menggunakan metode kualitatif guna untuk mengetahui lebih detail tentang manajemen kinerja di lapangan tersebut.

3. Hilman Nuril Hadi dan Wayan Firdaus Mahmudy, Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Menggunakan Fuzzy Tsukamoto. Dalam penelitian tersebut berfokus pada penilaian dan pengukuran setiap kinerja pegawai menggunakan salah satu teknik Fuzzy Tsukamoto, penelitian tersebut menggunakan spss dalam melakukan riset untuk mengetahui hasil seberapa indeks penilaian dan pengukurannya.¹⁰ Perbedaan dari penelitian saya dengan hilman nuril hadi yaitu penelitian nuril hady menguji suatu teori yang menggunakan teknik Fuzzy Tsukamoto untuk mengetahui kinerja pegawai dengan metode kuantitatif sedangkan dalam penelitian saya berfokus terhadap pengelolaan kinerja pegawai dengan menggunakan teori Amstrong dan Baron dikarenakan saya ingin menggambarkan lebih detail tentang pengelolaan kinerja pegawai di Bawaslu.

⁹ Dwi Linda Yulianti dan Ida Anggriani, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu. Ekombis Review. HLM 122-138

¹⁰ Hilman Nuril Hadi dan Wayan Firdaus Mahmudy, Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Menggunakan Fuzzy Tsukamoto. Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (JTIIK) Vol. 2, No. 1, April 2015, hlm. 41-48

4. Ahmad azmy, Mengembangkan human resource management yang strategis untuk menunjang daya saing organisasi: perspektif manajemen kinerja (performance management) di bank Syariah. Dalam penelitian ini berfokus terhadap sumber daya manusia menggunakan perspektif manajemen kinerja, menggunakan teori manajemen kinerja guna mengembangkan sumber daya manusia di bank Syariah secara teratur maupun strategis.¹¹ Perbedaan dari penelitian saya yaitu saya melakukan riset pengelolaan kinerja terhadap Lembaga pemerintahan yang fokus utamanya adalah kinerja pegawai yang ada dalam lingkungan Lembaga tersebut. Sedangkan penelitian azmy fokus terhadap daya saing dan pengembangan sumber daya manusia yang cenderung menggunakan transaksi di bank Syariah tersebut. Persamaan dari penelitian tersebut yaitu penggunaan metode sama dengan yang saya teliti yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan sama sama ingin mengembangkan sebuah Lembaga ataupun badan usaha dan juga sama sama menggunakan teori manajemen kinerja.
5. Dewi sartika, Inovasi organisasi dan kinerja organisasi : studi kasus pada pusat kajian dan pendidikan dan pelatihan aparatur iii 1 lembaga administrasi negara, peneliti tersebut melakukan riset hubungan inovasi organisasi dan kinerja organisasi pada PKP2A III LAN di Samarinda guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel yang diteliti terhadap kinerja organisasi.¹² Perbedaan dalam penelitian saya yaitu penelitian saya tidak

¹¹ Ahmad azmy, Mengembangkan human resource management yang strategis untuk menunjang daya saing organisasi: perspektif manajemen kinerja (performance management) di bank Syariah. Jurnal Binus Bisnies Riview Vol. 6 No. 1, Mei 2015, hlm 78-90

¹² Dewi sartika, Inovasi organisasi dan kinerja organisasi : studi kasus pada pusat kajian dan pendidikan dan pelatihan aparatur iii 1 lembaga administrasi negara. Jurnal Borneo Administrator Vol 11 No. 2 2015. Hlm 129-151

berusaha mencari hubungan antar variabel melainkan fokus dengan 1 variabel yaitu kinerja, metode yang digunakan juga menggunakan metode kuantitatif peneliti tersebut menggunakan 3 uji hipotesis untuk menguji seberapa pengaruh inovasi organisasi dengan kinerja organisasi. Persamaan dalam penelitian saya yaitu sama sama ingin mengetahui kinerja organisasi maupun pegawai yang berada dalam sebuah Lembaga.