

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengertian organisasi menurut Hasibuan (2013: 24) adalah “suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang terlibat dalam mencapai tujuan tertentu”. Sementara menurut Waldo dalam bukunya Silalahi (2011: 124), menyebutkan “Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan antara orang-orang berdasarkan wewenang dan tetap suatu sistem administrasi”.

Organisasi berisikan orang-orang yang memiliki izin untuk melakukan kegiatan yang jelas dan dilakukan demi bantuan untuk mencapai tujuan organisasi semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dan manusia merupakan pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu.

Organisasi adalah sesuatu yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, tercapainya tujuan organisasi dimungkinkan oleh adanya pelaku yang ada dalam organisasi tersebut, hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dicapai. Jika kinerja anggota organisasi baik maka kinerja organisasi juga baik demikian juga halnya dengan lembaga pemerintah yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula, Penelitian ini berupaya menemukan keterkaitan antara kualitas sumber daya manusia (Komisioner) terhadap kinerja Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bangkalan.

Organisasi adalah entitas kompleks yang berupaya mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh untuk mencapai tujuan jika suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang dinyatakannya, dapat dikatakan bahwa Organisasi itu efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut dapat bersaing untuk memberikan layanan maksimal, termasuk organisasi pemerintah (Organisasi publik). Begitu juga dengan pejabat pemerintah sebagai pelayan publik dituntut dapat memberikan layanan terbaik kepada masyarakat karena sudah merupakan fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang memiliki tugas melaksanakan seluruh proses implementasi pembangunan di berbagai sektor kehidupan.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' menjadi produk barang atau jasa sumber daya tersebut memuat modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk penggunaan manusia dan sebagainya. diantara berbagai macam sumber daya tersebut manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting untuk mengatur sumber daya manusia maka diperlukan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat membahas sebagai suatu proses dalam Organisasi yang dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (kebijakan) Sebagai suatu proses misalnya, disebut MSDM sebagai Bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya Pernyataan ini dapat membantah sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai pembahasan'.

Bagi organisasi manusia dianggap memiliki peran sentral dikatakan demikian karena manusia merupakan penggerak utama dalam kehidupan organisasi, namun harus diakui pula bahwa manusia bukan sekadar menjadi

penggerak (subjek) yang menjalankan organisasi, tetapi juga objek yang harus dikelola agar organisasi bisa berfungsi sebagaimana mestinya. Sementara itu manusia bagi alat bantulain (teknologi misalnya) melulu sebagai subjek yang menjalankan dan mengendalikan alat bantu tersebut, itulah sebabnya organisasi jauh lebih kompleks dan lebih sulit dikendalikan dibanding alat bantu lainnya utamanya lagi karena setiap individu bisa menjadi subjek sekaligus objek. Disamping itu setiap individu yang terlibat dalam organisasi memiliki kebutuhan masing-masing yang terkadang berbeda diantara mereka, tetapi dalam batas batas tertentu semuanya harus dipenuhi. Karena alasan itu pulalah mengelola organisasi dengan baik bukan merupakan pilihan tetapi sebuah keharusan dalam bahasa yang lebih sederhana, organisasi perlu manajemen agar bisa berfungsi sesuai tujuan awal didirikannya organisasi yakni bisa memenuhi kebutuhan dan tujuan seseorang atau sekelompok orang. Organisasi dan manajemen dengan demikian seperti dua sisi dari satu mata uang Keduanya saling terkait dan saling membutuhkan, disisi lain baik organisasi maupun manajemen juga membutuhkan kehadiran manusia dan menempatkan manusia pada posisi sentral.

Organisasi sektor publik, dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada masyarakat. Mereka dituntut agar selalu tanggap terhadap keadaan tuntutan lingkungannya. Banyak aspek yang bisa menjadi patokan untuk menilai kinerja organisasi publik, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusianya. Menurut wiley (2002) dalam zetra (2009) mendefinisikan “sumberdaya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut”. Kualitas yang minim dari sumberdaya manusia pemerintahan dapat mengakibatkan kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan

dan pencapaian tujuan. Singkatnya, keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumberdaya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan, dan mentalitas (moral). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Disertai dengan kesehatan prima, hal yang sangat diperhatikan oleh semua pegawai agar dalam melaksanakan tugasnya tidak menemukan kendala dikemudian hari, Selain itu mentalitas (moral) yang baik sangat penting dan bisa menunjang kinerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang cocok dengan tujuan tujuan yang efektif dan efisien.

Gambaran Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bangkalan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, sebagai penyelenggara Pemilihan Umum mempunyai tugas dan wewenang, merencanakan penyelenggaraan pemilihan, menetapkan tata cara pelaksanaan pemilihan sesuai dengan tahapan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan mengkoordinasikan, menyelenggarakan, serta mengendalikan semua tahapan pelaksanaan pemilihan, menetapkan tanggal dan tata cara pelaksanaan kampanye, serta pemungutan suara pemilihan; meneliti persyaratan Partai Politik atau Gabungan Partai Politik yang mengusulkan calon; meneliti persyaratan calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang diusulkan, menetapkan pasangan calon yang telah memenuhi

persyaratan, menerima pendaftaran dan mengumumkan tim kampanye, mengumumkan laporan sumbangan dana kampanye, menetapkan hasil rekapitulasi penghitungan suara dan mengumumkan hasil pemilihan, melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemilihan; membentuk PPK, PPS, dan KPPS dalam wilayah kerjanya, dan menetapkan kantor akuntan publik untuk mengaudit dana kampanye dan mengumumkan hasil audit oleh auditor independen.

Kondisi yang terjadi dalam SDM Komisioner Kabupaten Bangkalan, terjadinya ketidak linieran latar pendidikan dengan penempatan pekerjaan pada divisi di KPU Kabupaten Bangkalan, sehingga banyak Komisioner yang kebingungan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, hal ini tentunya dapat terjadi ketidak efektifan dalam melakukan pekerjaannya.

Contoh kurang efektifnya kinerja Komisioner Kabupaten Bangkalan pada saat pemilu 2019 yang disebabkan oleh penempatan sumber daya manusia yang dianggap tidak linier dengan bidang keilmuannya adalah bidang teknis diisi oleh bidang keilmuan pendidikan bidang msdm diisi oleh orang yang bidang keilmuannya pendidikan sosial Beberapa contoh itulah yang menyebabkan kualitas kinerja komisioner Kabupaten Bangkalan kurang efektif dalam melaksanakan tugasnya, sebuah organisasi untuk mencapai visi misi dari organisasi itu yang harus dilakukan yaitu perbaiki kualitas SDM, Ketepatan penempatan SDM, yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang efektif pada komisioner Kabupaten Bangkalan. Hal yang disebabkan kurang efektivitasnya kerja komisioner Kabupaten Bangkalan, lambatnya penyetoran hasil perhitungan suara yang direkap oleh KPU Kabupaten Bangkalan kepada KPU Provinsi, dan keterlambatan pengumuman, keterlambatan perekrutan KPPS, yang

berpengaruh pada integritas dan moralitas komisioner beserta KPU Kabupaten Bangkalan. Kinerja komisioner KPU kabupaten Bangkalan Hal ini tentunya merugikan terhadap masyarakat beserta caleg yang berkontestasi dalam pemilu 2019-2024, hal ini dibuktikan padasaat terjadinya penghitungan suara ulang (PSU) pada beberapa daerah di Kabupaten Bangkalan, dengan jumlah 18 kecamatan, total keseluruhan TPS 130 hal yang menyebabkan PSU yang disebabkan adanya indikasi kecurangan secara sistematis dan pasif oleh oknum, Kemudian ketidaksamaan C1 saksi dengan C1 KPU yang disebabkan oleh kelalaian anggota panitia pemilihan kecamatan PPKdan panitia pemungutan suara PPSkelompok penyelenggara pemungutan suara KPPS. Tentunya proses penetapan anggota ini bukanlah memprioritaskan kualitas SDM akan tetapi lebih kepada bagaimana mereka bisa mengkondisikan unuk mencari dan mengamankan suara, disinilah bila rekrutmen SDM bukan mengedepankan kualitas SDM melainkan mengedapankan kepentingan individu oleh beberapa komisioner KPU Kabupaten Bangkalan. Selain itu masih terjadinya egoisme antara divisi sehingga efeknya kurang maksimal kinerja komisioner, karna kepentingan individu bukan kepentingan organisasi yang di dahulukan. Kasus lain yang dapat dijadikan indikator kualitas SDM di KPU Kabupaten Bangkalan adalah pada saat pendaftaran komisioner KPU Kabupaten Bangkalan periode 2019-2024 salah satu anggota komisioner tidak lolos *Computer Asisten Test* (CAT) dalam seleksi ini mengutamakan kapasitas keilmuaan sumberdaya manusia pada pekerjaan yang mau diambil, ketidak lolosan anggota komisioner KPU Kabupaten Bangkalan ini dianggap oleh beberapa kalangan masyarakat karena ketidak efektivitasan kerja pada saat menjabat komisioner KPU Kabupaten Bangkalan periode sebelumnya 2014-2019. Hal lain yang terjadi pada

komisioner KPU Kabupaten Bangkalan dalam melaksanakan tugas pada divisinya kekurangan pengetahuan tentang tugas divisi yang ditempatinya berdasarkan hasil pengamatan pada divisi teknis salah satu anggota komisioner KPU Kabupaten Bangkalan sangat kebingungan terhadap tugasnya sehingga kegiatan yang dilakukan pada divisinya itu tidak efektif faktor kebingungannya itu salah satunya karena kualitas pada dirinya yang kurang memumpuni.

Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: "Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya". Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas, dengan adanya batasan dan tolak ukur ini dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi seseorang berdasarkan pengertian diatas bisa digaris bawahi kualitas sumber daya manusia keterampilan, kekuatan fisik dan pendidikan yang dimilikinya. Salah satu cara memperoleh keterampilan dengan cara pelatihan yang sesuai bidang pekerjaan yang dikerjakan. Agar kekuatan fisik dan kadar pengetahuan keilmuannya dapat ditermapkan untuk menjadi kualitas sumberdaya manusia yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia merupakan permasalahan serius jika dikaitkan dengan kinerja pemerintah daerah yang dinilai masih rendah Sumberdaya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, sehingga perlu dikelola, diatur dan di mamfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki

oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan kinerja pegawai Komisioner merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai tujuan, Para pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh kinerja yang baik. Kinerja para pegawai merupakan salah satu factor penentu keberhasilan untuk suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai dapat menunjukan hasil kerja dari para pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang dimaksud merupakan hasil kerja yang diperlihatkan oleh setiap pegawai atas suatu pekerjaan yang menjadi tugas–tugas sebagai pegawai pada suatu organisasi atau tempat bekerja. Cara mengukurnya dengan melihat hasil akhir dari pekerjaan tersebut dalam bentuk perlakuan, kecakapan, sarana dan keterampilan yang spesifik terkait dengan tujuan organisasi supaya mendorong timbulnya disiplin dan kualitas pelayanan dari para pegawai. Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam tugas kerjanya artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah di targetnya dalam organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat tercapai, bila tugas kerja dapat tercapai dengan optimal pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajibannya sesuai dengan harapan. Setiap organisasi

atau lembaga dalam mengimplementasikan suatu program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan organisasi atau lembaga adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawannya.

.2 Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja Komisioner KPU Kabupaten Bangkalan?

.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja Komisioner (KPU) Kabupaten Bangkalan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangkalan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan perbaikan serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membuat keputusan atau kebijakan yang akan berhubungan dengan Kualitas Sumberdaya Manusia dalam meningkatkan Efektivitas kerja Komisioner sehingga dapat menunjang pada keberhasilan individu dan bersama dalam menjalankan organisasi atau perusahaan.

- b. Bagi pihak Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian yang dilakukan Mahasiswa merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan untuk membantu instansi pemerintah maupun swasta dalam pelayanan publik agar mampu bersaing dalam era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, sehingga dapat berkembang sesuai dengan paradigma yang digunakan masyarakat, khususnya dalam pemikiran dan pemahaman tentang kualitas SDM dalam meningkatkan efektivitas kerja.

- c. Kegunaan Akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Universitas Trunojoyo Madura.
- d. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas kinerja.