

**PENGARUH INTENSIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU
DALAM MENGHADAPI PEMILU 2024 di KOTA BANDAR LAMPUNG**

(SKRIPSI)

Oleh

Joy Nathanael Sihombing

2216041097



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2023

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi di seluruh dunia memiliki komponen-komponen yang menjalankan setiap tugas-tugas formal maupun informal dalam rangka mewujudkan tujuan utama dari organisasi. Komponen-komponen tersebut dinyatakan sebagai wujud manusia yang merupakan subjek dari organisasi. Manusia-manusia tersebut merupakan aktor yang melaksanakan setiap tugas sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing. Manusia yang bekerja dalam organisasi baik swasta maupun pemerintah disebut sebagai karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh karyawan yang bekerja di dalamnya. Karyawan yang baik tentunya harus memenuhi standar dari organisasi seperti memiliki kemampuan atau kompetensi yang mumpuni dalam mengemban atau menghadapi masalah-masalah yang dihadapi. Tentunya dalam melaksanakan tugas tersebut, ada timbal balik yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan berupa insentif.

Ada banyak pengertian insentif dari berbagai pihak, salah satunya dari Waloyo (2020:27) yang menjelaskan bahwa insentif ialah pendapatan tambahan bukan gaji yang dapat memberikan motivasi karyawannya agar melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Hasibuan (2005) juga memberikan pendapat bahwa insentif adalah daya perangsang yang diterima oleh pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang didapat dan dapat membuat dorongan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Secara umum insentif dinilai dengan uang (di luar gaji) yang diberikan kepada karyawan karena telah memenuhi atau melebihi target dari organisasi.

Insentif memiliki berbagai bentuk seperti yang dijelaskan oleh Rivai (2010:64), diantaranya:

a. Bonus tahunan

Bonus tahunan merupakan peningkatan pendapatan dari karyawan karena telah memberikan hasil yang memuaskan selama bekerja di

organisasi dengan jangka waktu setiap tahun, setengah tahun, atau pertriwulan.

b. Insentif langsung

Insentif langsung merupakan bonus yang diberikan secara mendadak karena kontribusi karyawannya yang dianggap luar biasa.

c. Insentif individu

Insentif ini merupakan yang paling tua dan paling populer di seluruh dunia. Bonus yang diberikan sesuai dengan standarisasi kinerja individu yang sebelumnya telah dikomunikasikan terlebih dahulu sesuai dengan output yang dihasilkan karyawan.

d. Insentif tim

Setiap organisasi biasanya memiliki divisi sesuai dengan pembagian kerja yang dibuat. Insentif tim diberikan karena keberhasilan divisi memenuhi program organisasinya. Kelompok kerja umumnya beranggotakan maksimal 10 karyawan.

e. Pembagian keuntungan

Pembagian keuntungan umumnya dilakukan pada organisasi swasta. Pembagian keuntungan perusahaan dibagi menjadi 3 bagian. Pertama program distribusi persentase keuntungan yang dibagikan setiap tahun atau per triwulan. Kedua program distribusi penghasilan pada masa pensiun ataupun cacat/kematian. Ketiga program gabungan dengan persentase 20% pembagian laba perusahaan.

f. Bagi hasil

Bagi hasil atau *gainsharing* dilakukan dengan melibatkan setiap karyawan di perusahaan.

Pemberian intensif dianggap bermanfaat bagi setiap organisasi untuk mendorong kinerja dari karyawan. Pada dasarnya kinerja memang bersifat individual dan setiap karyawan memiliki kompetensi dan keterampilan yang berbeda-beda. Walaupun begitu, kinerja harus dapat dikembangkan oleh organisasi demi memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang bermutu. Organisasi dapat meningkatkan kinerja melalui berbagai pelatihan dasar,

pendidikan, motivasi dan kepuasan kerja dengan cara yang efektif. Kinerja yang baik akan memberikan *feedback* positif guna mengembangkan organisasi ke arah yang lebih baik oleh karyawan yang profesional. Karyawan yang profesional dapat dikatakan baik apabila kinerja cukup memuaskan. Menurut Hamid (2003) profesional dapat diartikan dalam bentuk kedisiplinan, jujur, bekerja keras, selalu berpikir, loyalitas tinggi, bekerja sepenuh waktu, dan dapat mengabdikan diri bagi organisasi di mana karyawan bekerja.

Kinerja merupakan sesuatu yang sampai saat ini masih diperdebatkan oleh para ahli bahwa kinerja dapat diukur atau tidaknya. Namun akan jauh lebih baik apabila memandang kinerja sebagai proses sosial dan proses komunikasi. Penilaian kinerja bukan hanya sekedar baik buruk, tetapi juga mempertimbangkan sosio-psikologis (Ilgen & Favero, 1982).

Sebagai suatu proses komunikasi, laporan penilaian kinerja dapat didasarkan menurut model 3 dimensi (Agoes Kamaroellah, 2014:2). Adapun 3 model tersebut yaitu:

1. Penilaian kinerja sebagai suatu interaksi sosial.
2. Penilaian kinerja sebagai fungsi organisasi terutama alat bantu pengambil keputusan dibandingkan hanya sebagai alat pengukur.
3. Sikap penilai merupakan tujuan yang diharapkan.

Bagi setiap organisasi, karyawan dengan kinerja yang baik tentu akan menghasilkan output yang sangat bermanfaat untuk mencapai visi dari organisasi. Memiliki karyawan dengan kemampuan yang sesuai bidang pekerjaan, dan loyalitas tinggi seakan menjadi dambaan setiap organisasi, salah satunya organisasi publik.

Organisasi publik yang tugas utamanya melayani kepentingan khalayak banyak menjadi salah satu perhatian dari berbagai negara. Sistem birokrasi yang efektif dan efisien adalah tujuan dari negara dalam mencapai kenyamanan rakyat. Pada negara-negara demokrasi, birokrasi yang lambat akan menghasilkan respons negatif dari publik.

Indonesia merupakan salah satu negara penganut sistem demokrasi yang beralaskan Pancasila. Konsep demokrasi yang dimiliki Indonesia menjadikan rakyat Indonesia sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di Indonesia (government of rule by the people). Dengan adanya rakyat sebagai pemegang kekuasaan tertinggi, maka pemerintahan harus mendapatkan hak dari rakyat untuk menyelenggarakan negara. Untuk mendapatkan mandat dari rakyat, perlu sebuah implementasi yang melibatkan banyak pihak dalam menentukan aktor-aktor yang pantas menjalankan Negara Republik Indonesia. Implementasi tersebut diwujudkan dalam kegiatan pemilihan umum atau biasa dikenal dengan istilah pemilu.

Pemilu merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam memeriahkan pesta demokrasi di suatu negara. Menurut Manuel Kaisiepo (2014) pemilu adalah tradisi yang hampir disakralkan dalam tatanan politik dunia. Pemilu sebagai alat dalam mencari dukungan atau legitimasi yang akan digunakan untuk memberi kekuasaan kepada rezim yang akan menjalankan pemerintahan. Sebagai sumber legitimasi, pemilu dijadikan fungsi dalam mempertahankan status quo dalam menduduki kursi kekuasaan. Sedangkan menurut Paimin Napitupulu (2005) menjelaskan bahwa pemilu merupakan kegiatan memutuskan bahwa siapa yang berhak memimpin rakyat, memimpin negara, atau memimpin pemerintahan. Ini berarti bahwa pemerintahan yang ada merupakan hasil dari suara mayoritas yang dimiliki rakyat ketika pemilu. Mekanisme politik ini adalah kunci mengartikulasikan kepentingan warga negara dalam memilih pelaksana tertinggi pemerintahan.

UU Nomor 7 Tahun 2017 juga menjelaskan bahwa pemilu adalah sarana dalam memilih elit-elit politik Indonesia seperti anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), anggota Dewan Perwakilan Daerah (DPD), anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), Presiden dan Wakil Presiden. Undang-undang ini menyebutkan bahwa sistem pemilu harus dilakukan secara langsung, umum, bebas, rahasia, adil dan berdasar kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemilu merupakan wujud dari kedaulatan rakyat dan menjadikan rakyat ikut berpartisipasi dalam menjalankan masukan dan kritikan

kepada pemerintah, serta mengawasi jalannya roda pemerintahan. Aspirasi tersebut dapat dilakukan melalui media massa, berunjukrasa, atau dapat melalui lembaga perwakilan rakyat yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam mengikuti pesta politik yang diadakan setiap lima tahun sekali di Indonesia, terdapat beberapa syarat atau hal-hal yang harus dimiliki oleh seorang pemilih. Adapun syarat-syarat tersebut tertuang dalam Pasal 4 PKPU No. 7 Tahun 2022 yang sebagai berikut:

1. Warga Negara Indonesia yang telah berusia 17 ketika pemilu diadakan atau telah menikah memiliki hak pilih.
2. Tidak memiliki riwayat penyakit gangguan jiwa atau hilang ingatan.
3. Tidak memiliki vonis hukuman yang membuat pemilih dicabut hak pilihnya sesuai dengan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum yang tetap.
4. Anggota TNI/Polri yang telah berubah status menjadi sipil atau telah purnatugas dari jabatan yang dibuktikan dengan SK pensiun dari pejabat TNI/Polri yang memiliki hak memberhentikan.

Sebagai suatu acara besar skala nasional yang dirayakan oleh banyak masyarakat, tentu pemilu menjadi hal yang ditunggu-tunggu oleh banyak masyarakat. Tidak hanya itu, calon-calon pemegang kekuasaan juga beradu gagasan dalam menarik hati rakyat dengan mengumbar janji-janji manis. Rakyat pun akhirnya terbagi menjadi beberapa kelompok dalam melakukan *psywar* baik di media sosial maupun di tempat umum. Emosional juga kadang terlibat dalam menentukan pilihan dari masyarakat.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu adanya sistem yang mengatur agar pemilu berjalan dengan sebaik-baiknya. Perlu adanya organisasi yang mewadahi tugas kompleks dalam menjalankan pemilu. Di Indonesia, saat ini terdapat 3 lembaga yang menjalankan atau menyelenggarakan pemilu. Ketiga lembaga tersebut yakni Komisi Pemilihan Umum (KPU), Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu), dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP). Ketiga lembaga tersebut tentu memiliki bagian masing-masing dalam menjalankan tugasnya, salah satunya Bawaslu.

Bawaslu merupakan lembaga penyelenggara pemilu yang memiliki tugas melakukan pengawasan terhadap jalannya acara pemilu. Indonesia melalui konstitusi memberikan mandat kepada Bawaslu untuk mengawasi pemilu dengan prinsip profesional dan independen. Bawaslu juga diberikan kekuatan dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 2017 tentang pemilihan umum. Dipermanenkannya Bawaslu di tingkat Kabupaten/Kota yang sebelumnya bernama Pengawas Pemilu, dan bertambahnya anggota Bawaslu sebanyak 5 (lima) atau 7 (tujuh) orang di tingkat Provinsi, 3 (tiga) atau 5 (lima) orang Kabupaten/Kota membuat Bawaslu diberikan kekuatan lebih.

Sekretariat jenderal Bawaslu menjadi aktor tertinggi yang menjalankan tugas dan wewenang di tingkat provinsi (sekretariat jenderal Bawaslu provinsi) dan di tingkat Kabupaten/Kota (sekretariat jenderal Bawaslu Kabupaten/Kota). Dalam setiap tingkatan pada struktur Bawaslu, terdapat keberadaan sekretariat jenderal. Kelancaran tugas dan wewenang dari Bawaslu ditanggungjawab oleh sekretariat jenderal Bawaslu, baik di tingkat Kabupaten/Kota maupun di tingkat Provinsi. Setiap karyawan Bawaslu juga menjadi tanggung jawab dari sekretariat jenderal dalam meningkatkan kinerja setiap orang.

Sebagai sebuah lembaga, Bawaslu memiliki tugas pokok dan kewenangan yang harus dijalankan oleh Bawaslu. Kewenangan tersebut dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 2017 Pasal 89. Undang-undang tersebut berbunyi bahwa Pengawasan Pelaksanaan Pemilu dilaksanakan oleh Bawaslu. Seluruh jenjang Bawaslu baik di tingkat nasional sampai pada tingkat desa bersifat hierarkis. Dalam struktur Bawaslu, jumlah karyawan atau anggota berbeda-beda pada setiap daerah di Indonesia. Perbedaan jumlah karyawan tersebut disesuaikan dengan kondisi demografis di masing-masing wilayah. Oleh karena itu kedudukan pada Bawaslu di setiap daerah juga memiliki perbedaan tersendiri.

Untuk membentuk profesionalitas Bawaslu dalam menghadapi pemilu yang akan diadakan tahun 2024, perlu adanya kinerja yang baik dari setiap karyawan Bawaslu. Kinerja yang baik dari Bawaslu akan bermanfaat untuk menghindari adanya praktik kecurangan ataupun karyawan yang amatiran. Kesalahan sedikit

pun dari Bawaslu dapat menyebabkan hilangnya rasa kepercayaan masyarakat kepada Bawaslu. Selain itu rakyat juga dapat terprovokasi hingga menimbulkan tindakan-tindakan anarkis. Oleh karena itu setiap Bawaslu yang ada di setiap Kabupaten/Kota, yang merupakan unit terkecil dan lebih dekat dengan masyarakat perlu memiliki pengawasan yang terfokus, salah satunya di Bawaslu Bandar Lampung.

Bawaslu Bandar Lampung merupakan salah satu unit yang terdapat di Bandar Lampung dan berkantor di Jalan Way Besar No. 1, Pahoman, Kecamatan Teluk Betung. Pada tanggal 19 Agustus 2023, Bawaslu pusat resmi melantik 5 orang anggota Bawaslu periode 2023 hingga 2028. Pelantikan tersebut dilakukan di Pullman Hotel Jakarta Central Park. Dengan begitu, saat ini Bawaslu Bandar Lampung memiliki 5 karyawan yang memiliki divisi masing-masing dan diketuai oleh Apriliwanda, S.H. Adapun keempat anggota lainnya yakni Muhammad Muhyi, S.Sos.I., Juwita, S.H., MM., Oddy Marsa JP., S.H., M.Si., dan Hassanudin Alam, S.P., M.Si. Kelima karyawan Bawaslu tersebut diharapkan oleh masyarakat Bandar Lampung agar netral dalam melakukan pengawasan dalam rangka menyelenggarakan pemilu 2024. Masyarakat juga berharap agar Bawaslu tegas dalam melakukan pekerjaannya dan tidak mudah dihasut ataupun disuap oleh oknum-oknum tertentu yang haus kekuasaan.

Pada tahun 2024 menurut KPU Bandar Lampung yang dilansir melalui Lampung antara news, terdapat setidaknya Daftar Pemilih Tetap (DPT) berjumlah 790.125 pemilih. Dari banyaknya pemilih tersebut kemudian dibagi menjadi pemilih laki-laki sebanyak 395.088 dan perempuan sebanyak 395.088. Jumlah tersebut tersebar ke dalam 126 kelurahan dan pada 20 kecamatan di dalam Kota Bandar Lampung

Dari data tersebut, tentu angka pemilih yang dikeluarkan oleh KPU tidak sedikit. Ini menjadi tantangan besar Bawaslu dalam mengawasi setiap TPS yang tersebar di seluruh Bandar Lampung. Oleh karena itu perlu adanya daya maksimal dari setiap karyawan Bawaslu dengan meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja yang saat ini dapat dilakukan adalah adanya kolaborasi

antara Bawaslu dengan lembaga lain serta pemberian insentif kepada setiap karyawan Bawaslu.

Pemberian insentif kepada karyawan yang bekerja pada publik tentunya memiliki pro dan kontra di masyarakat. Pemberian insentif dianggap menghambur-hamburkan uang negara dan tidak memiliki efek terhadap kinerja petugas publik. Di sisi lain beberapa orang menganggap bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja dari karyawan swasta maupun publik sesuai dengan teori insentif keagenan (*agency theory*).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian Maharani R., Sudarmi, dan Hafiz Elfiansyah (2021) yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar, menunjukkan bahwa terdapat hubungan kurang antara insentif dan kinerja karyawan sebesar 0,888 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 yang berarti sebesar 78,9% pengaruh variabel independen (insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di Kantor Pos Regional X di Makassar. Dari hal tersebut diketahui bahwa meningkatnya kinerja karyawan disebabkan salah satunya oleh adanya pemberian insentif.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Bandar Lampung, penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengaruh insentif terhadap kinerja dari karyawan di Bawaslu Bandar Lampung.

Penelitian ini penting dilakukan dalam rangka menyambut pesta politik besar yang akan diadakan di Indonesia 2024. Pemilu yang akan diadakan harus sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, oleh karena itu Bawaslu dapat menjadikan penelitian ini menjadi pedoman dalam mengambil kebijakan sesuai konteks meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui pemaparan latar belakang masalah penelitian di atas, yang sesuai dengan pernyataan-pernyataan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Intensif Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Dalam Menghadapi Pemilu 2024 Di Kota Bandar Lampung”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan-pemaparan latar belakang dan masalah utama di atas, maka adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana insentif memengaruhi kinerja karyawan di Bawaslu Bandar Lampung dalam rangka menyambut pemilu 2024?
2. Apa variabel yang paling memengaruhi kinerja karyawan di Bawaslu Bandar Lampung 2024?
3. Apakah pemberian insentif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di Bawaslu Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Bawaslu Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling memengaruhi kinerja karyawan di Bawaslu Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui kontribusi insentif pada peningkatan kinerja karyawan di Bawaslu Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang dipaparkan sebelumnya, maka adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi pihak Bawaslu Bandar Lampung dalam memberikan insentif kepada setiap karyawannya untuk menghadapi pemilu yang akan diadakan di tahun 2024.

2. Manfaat teoritis

- a. Sebagai salah satu bahan pembelajaran dan sumber referensi bagi para mahasiswa dalam melakukan penelitian.
- b. Sebagai salah satu sumber data bagi peneliti yang berminat melakukan penelitian selanjutnya.
- c. Sebagai salah satu bahan bacaan yang dimiliki oleh perpustakaan program studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Lampung.
- d. Sebagai sumber referensi dalam seminar-seminar ataupun diskusi-diskusi publik yang terkait dengan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawaslu Kota Bandar Lampung. Anggota Bawaslu Kota Bandar Lampung Periode 2023-2028 Resmi Dilantik. Diakses pada 3 September 2023, dari <https://bandarlampung.bawaslu.go.id/anggota-bawaslu-kota-bandar-lampung-periode-2023-2028-resmi-dilantik/>
- Bawaslu Sulawesi Selatan. (2021). Buku Kinerja Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan. Sulawesi Selatan: Badan Pengawas Pemilu Sulawesi Selatan.
- Fahlevi, R., Nuzleha, & Sari, D. D. (2021). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Kearsipan Universitas Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai, Volume 5 (4)*. Halaman 262-266.
- Hadiyatna, Dian. “KPU Bandar Lampung tetapkan DPT 790.125 pemilih pada Pemilu 2024.” *AntaraLampung*. <https://lampung.antaranews.com/berita/688845/kpu-bandarlampung-tetapkan-dpt-790125-pemilih-pada-pemilu-2024> (Diakses 3 September 2023).
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Banyumas: Pena Persada.
- Kamaroellah, R.A. (2014). Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kerja). Surabaya: Pustaka Radja.
- Limbong, J. H. (2021). Penindakan Pelanggaran Terstruktur, Sistematis dan Masif pada Pilkada 2020, Menimbulkan Norma Baru (Studi Kasus: Pemilihan Wali Kota Bandar Lampung 2020). *Jurnal Adhyasta Pemilu, Volume 4 (2)*. Halaman 36-51.
- Maharani, D., Sudarmi, & Hafiz Elfiansyah. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Jurnal Unismuh, Volume 2 (1)*. Halaman 18-31.
- Maria, L., & Marendra. D. (2020). Buku Pintar Pemilu Dan Demokrasi. Bogor: Komisi Pemilihan Umum.
- Neta, Yulia. (2013). Evaluasi Kinerja Aparatur Pemerintah Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Hukum, Volume 7 (1)*.
- Ningsih, S. W. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar*.

Nuzleha. (2022). *Insentif Dan Pengawasan Kinerja Karyawan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Rachman, M.W., Dkk. (2021). Pengaruh Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga Di Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal MSDA, Volume 9 (1)*. Halaman 56-70.

Waloyo. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*. Surabaya: Kresna Bima Insan Prima.