

**EVALUASI KEBIJAKAN INSENTIF DALAM MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI BAWASLU DI KANTOR WILAYAH KOTA
BANDAR LAMPUNG**

(SKRIPSI)

Oleh

Joy Nathanael Sihombing

2216041097



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama diteliti oleh Dian Maharani R., Sudarmi, dan Hafiz Elfiansyah (2021) yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif. Penelitian tersebut 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.

Penelitian kedua diteliti oleh Nanda Ayu Rachmawati (2022) dengan judul Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah. Penelitian tersebut dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada PNS tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa pemberian insentif harus disertai dengan motivasi kerja agar terdapat peningkatan kerja Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian Ketiga diteliti oleh Zulkifli (2022) dengan judul Evaluasi Penerapan Insentif Berbasis Kinerja (Studi Pada PTNBH-Universitas Gadjah Mada). Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian IBK (Insentif Berbasis Kinerja) memang dapat mencapai kesejahteraan pegawai, namun dalam menciptakan *goal congruence* antara pegawai dan organisasi masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan, terutama pada sistem penilaian pegawai dan capaian kerja individu dan organisasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah lokasi penelitian. Lokasi pada penelitian ini terdapat di Bawaslu Wilayah Kota Bandar Lampung. Bawaslu merupakan lembaga publik yang akan memengaruhi jalannya pengawasan pemilu yang pada tahun 2024 akan dilaksanakan.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Insentif merupakan sarana yang diberikan untuk meningkatkan motivasi atau dorongan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal dan progresif. Untuk memenuhi keperluan dari keluarga ataupun pegawai maka insentif diberikan oleh perusahaan. Insentif juga merupakan alat yang digunakan untuk balas jasa pegawai karena telah memenuhi standar kinerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2009:32) yang dikutip dari Waluyo (2020:27) insentif merupakan wujud motivasi yang dalam hal ini berupa uang yang diberikan berdasarkan kinerja yang meningkat atau di atas rata-rata dan pihak dari organisasinya mengakui kontribusi kinerja yang baik dari pegawainya. Handoko (2002:27) yang dikutip dari Waluyo (2020:28) juga memberikan pengertian dari insentif, yaitu perangsang kepada pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan standar ataupun melebihi standar dari yang sudah ditetapkan bersama.

Sirait (2006:200) yang dikutip dari Waluyo (2020:28) memberikan pendapat bahwa sebagai suatu hal yang memberikan dorongan atau merangsang pekerjaan, insentif sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2020:29) insentif diberikan sebagai bonus terhadap pegawai yang berprestasi. Sedangkan Sofyandi (2020:29) memberikan pemaparan bahwa insentif adalah wujud dari kompensasi langsung yang didapat oleh pegawai karena

telah melampaui standarisasi kinerjanya. Oleh karena itu insentif digunakan sebagai penghargaan yang berguna untuk memberikan motivasi pegawai agar dapat meningkatkan prestasi dan sifatnya tidak tetap.

2.2.2 Jenis-Jenis Insentif

Sebagai suatu peningkat kinerja pegawai, insentif memiliki beberapa jenis yang dapat dibedakan dari beberapa aspek. Menurut pendapat Siagian (2020:38) terdapat berbagai jenis insentif, adapun di antaranya yaitu:

- a. Bonus produksi (*production bonus*), yaitu pemberian insentif berdasarkan pada hasil kinerja yang dapat dilaksanakan dan dapat melampaui tingkat produksi yang baku.
- b. Komisi (*commissions*), yaitu pemberian insentif atas keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sering diimplemetasikan pada berbagai tenaga penjualan (*sales*).
- c. Upah per-output (*piece work*), yaitu pemberian insentif yang dipakai dalam memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja lebih maksimal dan dinilai berdasarkan hasil kinerja yang dapat diukur.
- d. Rencana insentif kelompok, yaitu pemberian insentif kepada kelompok atau divisi karena keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya secara bersama (kelompok) bukan berdasar kepada kinerja individu.
- e. Insentif eksekutif (*executives incentives*), yaitu pemberian insentif kepada individu dengan posisi yang tinggi seperti manajer, kepala divisi/organisasi, ataupun kedudukan lain yang lebih tinggi. Insentif yang diberikan umumnya cukup berharga seperti cicilan rumah, kendaraan bermotor, biaya sekolah anak, dan lain-lain.

- f. Kurva “kematangan” (*maturity curve*), yaitu pemberian insentif kepada pegawai yang memiliki beban kerja lebih tinggi dibandingkan dengan gajinya. Biasanya ditemukan pada pegawai pemerintahan. Contohnya penelitian ilmiah atau beban mengajar yang lebih besar pada pegawai pemerintahan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Pemberian insentif kepada seseorang atau sekelompok orang tentunya memiliki dasar pemberian. Dasar pemberian tersebut disebut sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi insentif. Adapun berbagai faktor yang mempengaruhi pemberian insentif menurut Sirait (2020:36) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan ataupun kondisi keuangan organisasi.
- b. Prestasi, kinerja, ataupun kemampuan pegawai.
- c. Kondisi perekonomian negara.

Sedangkan Suwatno dan Priasan (2020:36) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah:

- a. Kedudukan atau jabatan

Kedudukan atau jabatan yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tentu memiliki tanggung jawab yang berbeda. Kedudukan yang tinggi tentu memiliki besar tanggung jawab yang berat. Setiap kedudukan yang berbeda tentunya memiliki nilai insentif yang berbeda. Oleh karena itu kedudukan menjadi faktor yang mempengaruhi insentif sebab besar tanggung jawab yang dimiliki.

- b. Prestasi kerja

Pegawai yang memiliki prestasi yang baik dalam organisasi tentunya akan mendapat apresiasi yang lebih. Apresiasi dapat diberikan berupa insentif kinerja. Pegawai yang memiliki sedikit prestasi tentu akan terdorong dalam meningkatkan prestasinya.

- c. Laba perusahaan

Perusahaan yang memiliki keuntungan besar disebabkan salah satunya karena kinerja pegawai. Untuk memberi apresiasi kepada pegawai tersebut, maka diberikan insentif karena telah memberi laba yang baik kepada perusahaan.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Pemilu

2.3.1 Pengertian Pemilu

Pemilu atau pemilihan umum merupakan ajang bertanding antar aktor atau partai politik dalam memperebutkan posisi di pemerintahan. Umumnya partai politik merupakan yang utama dalam melakukan pertandingan dengan partai lain. Partai politik akan menunjuk satu ataupun beberapa orang untuk dicalonkan dalam pemilihan umum. Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Pasal 1 (1) tentang pemilihan umum, dijelaskan bahwa pemilihan umum yang selanjutnya disebut pemilu adalah sarana kedaulatan rakyat untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, anggota Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden, dan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang dilaksanakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Menurut Ali Moertopo yang dilansir dari kompas.com pemilu merupakan sarana rakyat dalam mencapai kedaulatannya sesuai dengan asas yang termaktub (tertulis) dalam Pembukaan UUD 1945.

2.3.2 Tipologi Pemilu

Banyak cara yang digunakan untuk menjelaskan tipologi pemilu. Namun umumnya pengklasifikasian pemilu sering menggunakan

parameter Martin Harrop dan William L. Miller. Adapun parameter tersebut dibagi menjadi 2 tipologi yakni:

a. Pemilihan langsung

Pemilihan langsung merupakan sistematis pemilu yang memberikan hak kepada pemilih agar dapat menyeleksi langsung calon yang akan dipilih dan yang telah disediakan oleh partai politik. Pemilihan langsung dianggap lebih demokratis karena orang yang akan menang pemilihan umum ditentukan sendiri oleh rakyat.

b. Pemilihan tidak langsung

Pemilihan tidak langsung memiliki sistematis yang terbalik dengan pemilihan langsung. Pemilihan tidak langsung memberikan hak kepada pemilih dalam menentukan partai politik yang akan menang pemilihan. Nantinya apabila partai politik menang, maka partai politik akan menentukan sendiri siapa calon yang tepat dalam menduduki jabatan publik di pemerintahan.

2.3.3 Fungsi Pemilu

Berlangsungnya acara pemilu tentu karena adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Secara garis besar, fungsi pemilu dirumuskan dalam 2 (dua) perspektif yakni *bottom-up* dan *top-down*. Pertama terdapat *bottom-up* yang merupakan perspektif demokratis yang lebih menekankan partisipasi masyarakat dalam menentukan kekuasaan pemerintah. Di negara demokratis, pemilu merupakan sumber dalam menentukan rekrutmen politisi dimana partai politik sebagai sarana utama dalam menentukan kandidat yang akan dipilih rakyat. Nantinya rakyat akan memilih sendiri individu yang akan memimpin negara sehingga dapat dikatakan bahwa pemerintahan negara dibentuk sendiri oleh rakyat. Kemudian apabila rakyat tidak puas terhadap kinerja dari pemerintahan, maka rakyat dapat membatasi kekuasaan aktor kekuasaan dengan tidak memilihnya di periode selanjutnya.

Kedua yaitu perspektif top-down, yang merupakan fungsi pemilu yang banyak terdapat di negara dengan pemimpin otoriter. Bagi negara tersebut, pemilu dijadikan sebagai sarana pemberi legitimasi dalam menjalankan kekuasaan. Pada praktiknya, pemilu dijadikan elit-elit politik dalam mengontrol rakyat agar tetap diam/tidak bergerak dan dapat ditundukkan. Penguasa-penguasa otoriter akan menggunakan kekuasaannya dalam membodohi rakyat. Ganjaran atau sanksi dapat diberikan oleh penguasa kepada rakyat apabila melakukan perlawanan terhadap penguasa. Perspektif seperti ini pernah terjadi di Indonesia pada periode orde baru.

2.4 Tinjauan Tentang Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja berawal dari kata dasar “kerja” dan merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu “*performance*”. Berhasil tidaknya tujuan dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan dapat dinilai berdasarkan kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja merupakan dasar dari apa yang telah dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Seberapa besar pengaruh dari pegawai terhadap instansi/perusahaan dapat diukur dari kinerja yang dihasilkan. Ahli lain yang mendefinisikan kinerja adalah Rivai (2005:14) yaitu terjemahan dari kata bahasa Inggris “*performance*” yang berarti hasil atau keberhasilan dari seseorang dalam melaksanakan tugas dalam periode tertentu.

Samsudin (2006:159) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh individu dengan batasan-batasan tertentu dan dapat mencapai tujuan organisasi. Sementara Namawi (2005:234) memberikan pendapat bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan. Mulyasa (2004:136) mendefinisikan kinerja sebagai suatu prestasi, pencapaian, pelaksanaan, dan hasil kerja atau unjuk kerja. August W. Smith

menjelaskan bahwa kinerja adalah “...*output drive from processes, human or otherwise,*” atau proses yang menghasilkan.

Dari definisi yang dipaparkan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan *output* atau prestasi yang dihasilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai akan berpengaruh terhadap visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja merupakan proses dari adanya hubungan timbal balik dari organisasi dan pegawai. Keberhasilan dari tujuan organisasi dapat tercapai ditentukan oleh pegawai yang bekerja di dalamnya.

2.4.2 Kriteria Kinerja

Banyak kriteria kinerja yang disampaikan oleh para ahli, seperti menurut dua ahli bernama Ivancevich (2001:253) dan Faustino Gomes (1995:142) menjelaskan bahwa ada 8 (delapan) aspek-aspek atau kriteria yang dapat dilakukan dalam melakukan penilaian terhadap pegawai berdasarkan dimensi perilaku yang spesifik, yakni:

- a. *Quantity of Work*, yaitu banyaknya jumlah kerja yang dilakukan dalam periode yang telah ditentukan.
- b. *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang diraih pegawai yang berdasarkan kepada kesiapan dan syarat-syarat kesesuaian perusahaan/instansi.
- c. *Job Knowledge*, yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan yang diampu.
- d. *Creativeness*, yaitu pemikiran atau gagasan yang dihasilkan oleh pegawai dan tindakan yang dapat menyelesaikan permasalahan tertentu dalam suatu organisasi.
- e. *Cooperation*, yaitu kesiapan pegawai dalam menjalin kerja sama dengan orang lain (sesama organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kepercayaan yang dimiliki atasan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan tertentu.

- g. *Initiative*, yaitu semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal Qualities*, yaitu hal yang menyangkut kepribadian, integritas pribadi, kepemimpinan, dan keramah-tamahan.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Sofyandi (2008:122) yaitu proses organisasi dalam mengukur tingkat pelaksanaan kerja pegawai sehingga dapat dilakukan evaluasi. Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur dan distandarisasi oleh organisasi. Pengukuran atau penilaian kinerja dapat diukur dengan banyak cara yang disampaikan oleh para ahli. Salah satu yang menjelaskan cara melakukan penilaian kerja adalah Rahmanto. Menurut Rahmanto (2002) terdapat 2 (dua) elemen sistem penilaian kerja, adapun dua elemen tersebut yaitu:

- a. Spesifik pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh bawahan dan kriteria yang menjelaskan bagaimana suatu kinerja dapat dikatakan baik (*good performance*) dan dicapai, contohnya adalah anggaran operasi, terget produksi yang ditetapkan, dan lain sebagainya.
- b. Mekanisme pengumpulan informasi dan pelaporan informasi dari hasil perilaku yang terjadi. Cukup tidaknya perilaku yang dihasilkan ditentukan dengan kriteria yang berlaku, contohnya laporan bulanan manajer terhadap realisasi kinerja.

2.5 Tinjauan Umum Tentang Bawaslu

2.5.1 Pengertian Bawaslu

Badan Pengawas Pemilu atau yang biasa disebut Bawaslu merupakan sebuah instansi atau lembaga yang mengawasi jalannya

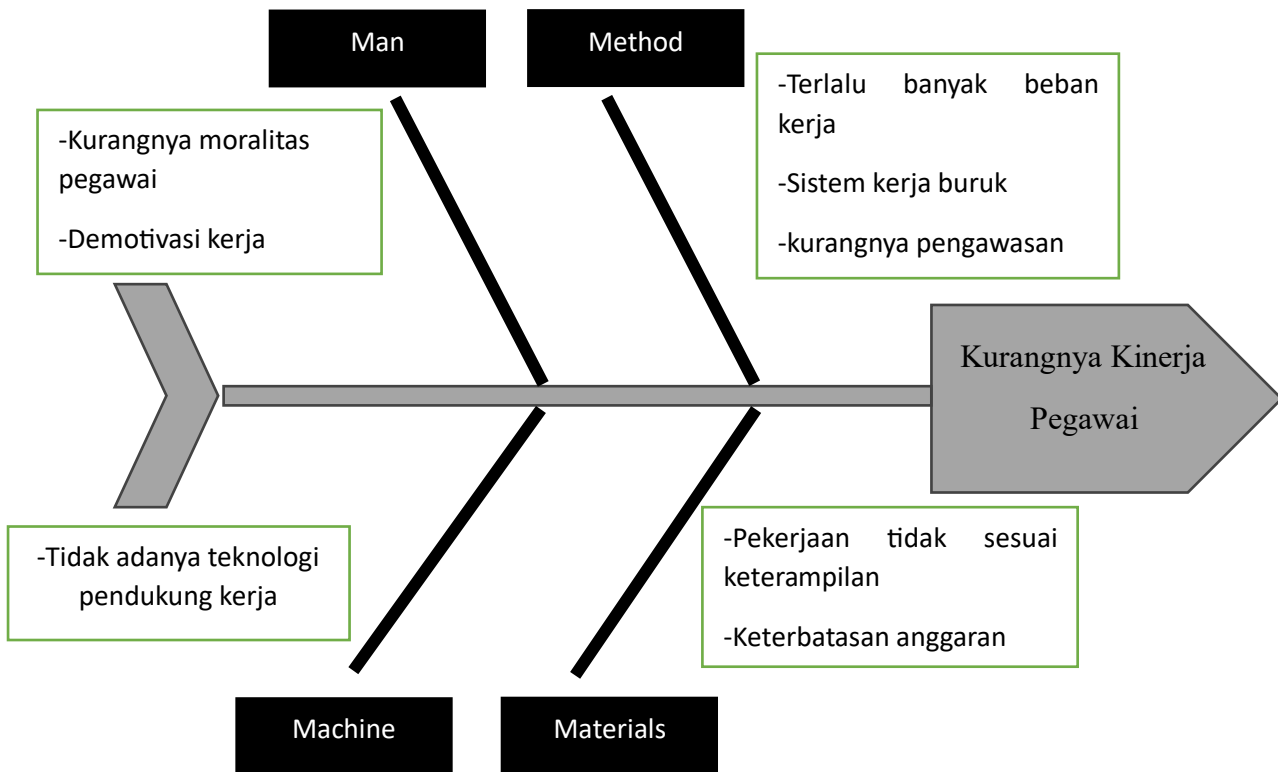
pemilihan umum (pemilu). Bawaslu menjadi salah satu dari tiga lembaga yang menyelenggarakan pemilu di seluruh wilayah Indonesia. Penyelenggaraan pemilu yang mengeluarkan anggaran sangat banyak menjadi salah satu tantangan Bawaslu agar pelaksanaan pemilu dapat berjalan lancar. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilu menjelaskan bahwa Bawaslu sebagai lembaga yang menyusun standar tata pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pemilu dalam setiap tingkatan.

2.5.2 Fungsi dan Peran Bawaslu

Dalam menyelenggarakan pemilu, perlu adanya rancangan yang harus memprioritaskan kriteria yang paling efektif dan efisien. Bawaslu sebagai lembaga pengawasan pemilu perlu menjalankan rancangan yang telah disepakati bersama agar berjalan secara demokratis. Ketika pemilu dijalankan secara demokratis, maka Bawaslu perlu memperhatikan lembaga lain yang terlibat dalam penyelenggaraan agar mandiri dari Pemerintah dan bersifat netral. Bawaslu tentunya dibentuk dengan fungsi dan peran yang penting ketika berjalannya pemilu maupun sebelum berjalannya pemilu. Secara umum fungsi dan peran Bawaslu adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi tahapan penyelenggaraan pemilu;
- b. menerima laporan dugaan pelanggaran perundang-undangan pemilu;
- c. menyampaikan temuan dan laporan kepada KPU/KPU Provinsi/KPU Kabupaten/Kota, Kepolisian, atau instansi lainnya agar diadili dan ditindaklanjuti;
- d. mengawasi tindak lanjut rekomendasi;
- e. mengawasi sosialisasi penyelenggaraan Pemilu; dan
- f. melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Undang-Undang.

2.6 Kerangka Pikir



DAFTAR PUSTAKA

- Gischa, S. (2022). *Pengertian Pemilu, Tujuan, Asas, dan Prinsip*. Kompas.com, diakses dari <https://www.kompas.com/skola/read/2022/08/31/163000369/pengertian-pemilu-tujuan-asas-dan-prinsip?page=all>
- Ja'far, M. (2018). Eksistensi Dan Integritas Bawaslu Dalam Penanganan Sengketa Pemilu. *Madani Legal Review*, 2(1), 59-70.
- Pamungkas, S. (2009). *Perihal pemilu*. Laboratorium Jurusan Ilmu Pemerintahan dan Jurusan Ilmu Pemerintahan, Universitas Gadjah Mada.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 39 Tahun 2023
- Peraturan Wali Kota Bandar Lampung Nomor 13 Tahun 2022
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Rachmawati, N. A., & Frianto, A. (2002). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 702-713.
- Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017
- Waloyo, W. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif.
- Zulkifli, Z. EVALUASI PENERAPAN INSENTIF BERBASIS KINERJA (Studi pada PTNBH-Universitas Gadjah Mada). *Accounting and Business Information Systems Journal*, 10(4).