

# **TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

PENGARUH BIMBINGAN TEKNIS PERHITUNGAN SUARA DAN REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN SUARA TERHADAP KINERJA PENYELENGGARA AD HOC PANITIA PEMILIHAN KECAMATAN KABUPATEN MAMUJU TENGAH PADA PEMILIHAN GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR SULAWESI BARAT TAHUN 2017



# TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat

Administrasi Publik

Disusun Oleh:

**BAHRUM** 

NIM. 500654987

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2017

#### ABSTRACT

INFLUENCE OF TECHNICAL GUIDANCE OF VOTE COUNTING AND RECAPITULATION VOTE COUNTING RESULTS ON PERFORMANCE OF AD HOC ORGANIZER SUB-DISTRICT ELECTION COMMITTEE CENTER MAMUJU REGENCY IN ELECTIONS GOVERNOR AND VICE GOVERNOR OF WEST SULAWESI 2017

BAHRUM bugispangkep87@yahoo.co.id

Graduate Studies Program Indonesia Open University

This study aims to analyze the influence of technical guidance on the performance of the PPK the Center Mamuju District. The research design is pre experiment that aims to revealed causal relationship only by involving a group of subjects so that there is no strict control over the extra variables. The result of this research showed that significant difference of vote count knowledge between before and after technical guidance with p value = 0,002, there is difference of vote recapitulation knowledge between before before after technical guidance (p = 0,000), there is no significant influence of vote counting knowledge with performance Ad hoc organizers (p = 0.157) and there is a significant effect of vote recapitulation knowledge with the performance of ad hoc organizers (p = 0.000). Technical guidance provided to ad hoc organizers, especially the PPK in Center Mamuju District has significant differences to the knowledge of vote counting and vote recapitulation. In terms of performance, there is a significant influence of vote recapitulation knowledge with the performance of ad hoc organizers. However, there is no significant effect of vote counting knowledge on the performance of ad hoc PPK.

**Keywords**: Technical Guidance, Vote Count, Vote Recapitulation, PPK Ad Hoc Performance.

#### **ABSTRAK**

PENGARUH BIMBINGAN TEKNIS PENGHITUNGAN SUARA DAN REKAPITULASI HASIL PENGHITUNGAN SUARA TERHADAP KINERJA PENYELENGGARA AD HOC PANITIA PEMILIHAN KECAMATAN KABUPATEN MAMUJU TENGAH PADA PEMILIHAN GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR SULAWESI BARAT TAHUN 2017

BAHRUM bugispangkep87@yahoo.co.id

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh bimbingan teknis terhadap kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Kabupaten Mamuju Tengah. Rancangan penelitian yang digunakan yakni pra experiment yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan sebab akibat hanya dengan cara melibatkan suatu kelompok subyek sehingga tidak ada kontrol yang ketat terhadap variabel ekstra. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan pengetahuan penghitungan suara yang bermakna antara sebelum dengan sesudah bimbingan teknis dengan nilai p=0,002, terdapat perbedaan pengetahuan rekapitulasi suara yang bermakna antara sebelum dengan sesudah bimbingan teknis (p=0,000), tidak terdapat pengaruh pengetahuan penghitungan suara yang bermakna dengan kinerja penyelenggara ad hoc (p=0,157) dan terdapat pengaruh pengetahuan rekapitulasi suara yang bermakna dengan kinerja penyelenggara ad hoc (p=0,000). Bimbingan teknis yang diberikan kepada penyelenggara ad hoc khususnya PPK Kabupaten Mamuju Tengah memiliki perbedaan signifikan terhadap pengetahuan penghitungan suara dan didapatkan pengaruh signifikan rekapitulasi suara. Dalam hal kinerja, pengetahuan rekapitulasi suara dengan kinerja penyelenggara ad hoc. Namun, tidak terdapat pengaruh pengetahuan penghitungan suara yang signifikan dengan kinerja penyelenggara ad hoc PPK.

Kata Kunci: Bimbingan Teknis, Penghitungan Suara, Rekapitulasi Suara, Kinerja Penyelenggara PPK.

# UNIVERSITAS TERBUKA PROGRAM PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

#### **PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Bimbingan Teknis Penghitungan Suara dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Terhadap Kinerja Penyelenggara Ad Hoc Panitia Pemilihan Kecamatan Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Mamuju, September 2017 Yang menyatakan

TEMPEL 20 20 C5B4CAEF44388771

BAHRUM NIM. 500654987

# LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Judul TAPM : PENGARUH BIMBINGAN TEKNIS PERHITUNGAN

SUARA DAN REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN SUARA TERHADAP KINERJA PENYELENGGARA AD HOC **PANITIA PEMILIHAN KECAMATAN** KABUPATEN MAMUJU TENGAH PADA PEMILIHAN GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR SULAWESI

**BARAT TAHUN 2017** 

Nama : BAHRUM NIM : 500654987

: MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK Program Studi

# Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,

Dr. Ir. Suroyo, M.Sc.

NIP.: 19560414 198609 1 001

ammad Nasir Badu, M.Hum.

NIP. 19731205199802 1 001

Penguji Ahli

NIDN:: 0005085202

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan ilmu Politik

Pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Direktur

Program Pascasarjana Universitar Terbuka

Dr. Darmanto, M.Ed

NIP.: 19591027 198603 1 003

Dr. Liestyodono B. Irianto, M.S. NIP.: 19581215 198601 1 009

# UNIVERSITAS TERBUKA PROGRAM PASCASARJANA PROGRAM STUDI : MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

#### **PENGESAHAN**

Nama : BAHRUM NIM : 500654987

Program Studi : MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

Judul Tesis : PENGARUH BIMBINGAN TEKNIS PERHITUNGAN

SUARA DAN REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN SUARA TERHADAP KINERJA PENYELENGGARA AD HOC PANITIA PEMILIHAN KECAMATAN KABUPATEN MAMUJU TENGAH PADA PEMILIHAN GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR SULAWESI BARAT TAHUN

2017

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/tanggal: Minggu, 20 Agustus 2017

Waktu : 15.00 – 16.30 dan telah dinyatakan LULUS

# Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji: Drs. Arifin T, S.Pd., M.Pd.

Penguji Ahli: Dr. Agus Maulana, M.S.M.

Pembimbing I: Dr. Muhammad Nasir Badu, M.Hum.

Pembimbing II: Dr. Ir. Suroyo, M.Sc.

#### KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini dengan judul "Pengaruh Bimbingan Teknis Penghitungan Suara dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Terhadap Kinerja Penyelenggara Ad Hoc Panitia Pemilihan Kecamatan Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi jenjang pendidikan Strata Dua pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

- Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., Rektor Universitas Terbuka, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis menempuh pendidikan pascasarjana di kampus Universitas Terbuka;
- 2. Drs. Arifin T, S.Pd., M.Pd., Kepala UPBJJ UT Majene, terima kasih atas segala pelayanan akademik yang telah diberikan selama ini;
- Dr. Muhammad Nasir Badu, M. Hum., selaku Pembimbing I yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan pemikiran dengan penuh kesabaran di tengah-tengah kesibukannya;
- 4. Dr. Ir. Suroyo, M.Sc., selaku Pembimbing II yang telah memberikan saran-saran dan masukan serta dorongan dalam penyelesaian tesis ini;
- Para pejabat dan pegawai UPBJJ UT Majene, khususnya Pak Safri, selalu sigap dan penuh dedikasi dalam memberikan pelayanan akademik, mulai dari semester awal sampai pada proses penyelesaian studi program magister ini;

- 6. Para Komisioner, Sekretaris, Akhmad Nuhung, S.Pd., M.A.P., Kepala Sub Bagian Program dan Data, Muhammad Anugrah, S.Sos.; Kepala Sub Bagian Hukum, Al Tasmin, S.H.; Kepala Sub Bagian Teknis dan Hubungan Pastisipasi Masyarakat, Muhammad Arif, S.Pd., M.Si., beserta seluruh ASN Pelaksana yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan seluruh proses TAPM sehingga dapat diajukan untuk mengikuti Ujian Sidang;
- 7. Ayahanda Andi Bakri Syam Dg. Magassing, Ibunda Andi Rahma Dg. Puji, Ibunda Mertua Hj. Nur Aminah, Istri Tercinta Wardaliah, A. Ma, Adinda Bahtiar Andi Bakri, S.Kep., Ns., atas segala bantuan pengetahuan ilmiahnya yang sangat berarti, semoga program magister-nya lancer tanpa kendala. Ananda tersayang, Andi Zalfa Azzahra Bahrum, Andi Luthfia Nisrina Bahrum, Andi Darman Wardhana Bahrum, senantiasa memberikan dukungan, semangat belajar dan inspirasi serta mendoakan selama penulis mengikuti perkuliahan di Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Terbuka;
- 8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Mahasiswa MAP domisili Mamuju dan Mamasa, dimana Kantor UPBJJ UT Majene menjadi muara pertemuan kelas kita, suka duka dalam meniti perkuliahan, dukungan dan dorongan positif selama ini menjadi pengalaman tak ternilai.

Penulisan TAPM ini masih jauh dari sempurna, walaupun demikian penulis berharap dapat berguna bagi yang memerlukannya.

Mamuju, Penulis. 2017

DATIBIIM

#### **RIWAYAT HIDUP**

Nama : BAHRUM NIM : 500654987

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Tempat/Tanggal Lahir : Sapanang/Pangkep, 19 April 1987

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 12 Salebbo di Pangkep Pada tahun 1999

Lulus SMPN 1 Bungoro di Pangkep Pada tahun 2002

Lulus SMAN 1 Pangkajene Pangkep;

SMA Kelas Khusus LPMP di Makassar Pada thn 2005 Lulus S1 Manajemen UNM di Makassar Pada tahun 2009

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 s/d 2015 sebagai Pelaksana di KPU Provinsi

Sulawesi Barat.

Tahun 2015 s/d sekarang sebagai Kepala Sub Bagian

Keuangan, Umum dan Logistik di KPU Kabupaten Mamuju

Tengah.

Mamuju,

2017

BAH RYU M NIM. 500654987

# **DAFTAR ISI**

		Halamar
Abstrak		ii
Lembar P	ersetujuan	v
Lembar P	engesahan	vi
Kata Peng	gantar	viii
Riwayat I	Hidup	X
Daftar Isi	- 	xi
Daftar Ba	gan	xiii
Daftar Ta	bel	xiv
	mpiran	
BAB I	PENDAHULUAN	
D1110 1	A. Latar Belakang Masalah	. 1
	B. Perumusan Masalah	
	C. Tujuan Penelitian	
	D. Kegunaan Penelitian	
	D. Togunaan i onomiaan	12
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
DADII	A. Kajian Teori	. 14
	B. Kerangka Berpikir	
	C. Operasionalisasi Variabel	
	D. Penelitian Terdahulu	
	E. Hipotesis	
	L. Hipotesis	. 75
BAB III	METODE PENELITIAN	
DAD III	A. Desain Penelitian	. 74
	B. Populasi dan Sampel	
	C. Instrumen Penelitian	
	D. Prosedur Pengumpulan Data	
	E. Analisis Data	
	E. Alialisis Data	. 70
DADIN	HASIL DAN PEMBAHASAN	
BABIV	A. Deskripsi Objek Penelitian	. 80
	B. Hasil	
	C. Pembahasan	. 71
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	. 119
	B. Saran	
DAFTAI	R PUSTAKA	••
DAFTAI	PAGAN	

DAFTAR TABEL	140	
DAFTAR LAMPIRAN	190	



# DAFTAR BAGAN

			Halaman
Gambar 2	.1	Gambar Skema Kerangka Pikir	54
Gambar 3.	.1	Gambar Skema Desain Penelitian	63
Gambar 4.	.10	Grafik Jawaban Responden Sebelum dan Sesudah	82
		Penghitungan Suara Tingkat PPK se-Kabupaten Mamuju	
		Tengah	
Gambar 4	.11	Grafik Jawaban Responden Sebelum dan Sesudah	83
		Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Tingkat PPK	
		se-Kabupaten Mamuju Tengah	



# DAFTAR TABEL

			Halama
Tabel	1.1	Pilkada Serentak	5
Tabel	1.2	Daftar Pemilih Serentak Provinsi se-Indonesia Tahun 2015	6
Tabel	1.3	Daftar Pemilihan Serentak Kabupaten se-Indonesia Tahun 2015 .	6
Tabel	1.4	Daftar Pemilihan Serentak Provinsi se-Indonesia Tahun 2017	7
Tabel	4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel	4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel	4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel	4.4	Normalitas Data Penghitungan Suara	76
Tabel	4.5	Normalitas Data Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara	76
Tabel	4.6	Hasil Uji Pengetahuan Penghitungan Suara Sebelum Bimbingan	77
		Teknis dan Pengetahuan Penghitungan Suara Setelah Bimbingan	
		Teknis	
Tabel	4.7	Hasil Uji Pengetahuan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara	78
		Sebelum Bimbingan Teknis dan Pengetahuan Rekapitulas Hasil	
		Penghitungan Suara Setelah Bimbingan Teknis	
Tabel	4.8	Hasil Uji Pengetahuan Penghitungan Suara Setelah Bimbingan	79
		Teknis dengan Kinerja Penyelenggara ad hoc PPK se-Kabupaten	
		Mamuju Tengah	
Tabel	4.9	Hasil Uji Pengetahuan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara	79
		Setelah Bimbingan Teknis dengan Kinerja Penyelenggara ad hoc	
		PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah	
Tabel	4.12	2 Jawaban Kuesioner Pre Test dan Post Test Bimbingan Teknis	88
		Dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara	



# **DAFTAR LAMPIRAN**

# Halaman

Hasil Analisis SPSS
Instrumen Angket Pretest dan Posttest
Surat Keterangan Izin Penelitian
Surat Keterangan Penelitian
Rekap Instrumen Kuesioner
PKPU Nomor 4 Tahun 2017
PKPU Nomor 14 Tahun 2017
PKPU Nomor 15 Tahun 2017
Foto foto



#### BABI

## **PENDAHULUAN**

# A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan bernegara, berbangsa dan bermasyarakat, berjalan suatu sistem birokrasi pemerintahan yang didalamnya mengatur kepentingan umum antara masyarakat dan pemerintah dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan dan interaksi pemerintah sebagai pelayan kepada masyarakat, abdi negara, penentu kebijakan, bertugas mengatur masyarakat secara adil dan merata.

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang mengatur kepentingan umum dalam berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, maka diselenggarakan Pemilihan Umum sebagai perwujudan demokrasi di Indonesia untuk memilih Pemimpin Bangsa dan Negara, baik Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia, Pemilihan Anggota Legislatif (DPR RI, DPD RI, DPRD Provinsi, DPRD Kabupaten/Kota) sesuai tingkatannya, Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati dan atau Walikota dan Wakil Walikota.

Di dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum disebutkan bahwa Komisi Pemilihan Umum adalah lembaga penyelenggara Pemilihan Umum yang bersifat nasional, tetap dan mandiri yang bertugas melaksanakan Pemilihan Umum untuk memilih Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Presiden dan Wakil Presiden secara langsung oleh rakyat serta memilih Gubernur, Bupati dan Walikota secara demokratis sedangkan Komisi Pemilihan Umum Provinsi/Komisi Independen Pemilihan Aceh dan Komisi Pemilihan Umum/Komisi Independen Pemilihan Kabupaten/Kota adalah Penyelenggara Pemilihan Umum yang bertugas melaksanakan Pemilihan Umum di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dalam menjalankan tugasnya Komisi Pemilihan Umum dibantu oleh Sekretariat Jenderal, dan Komisi Pemilihan Umum Provinsi/Komisi Independen Pemilihan Aceh serta Komisi Pemilihan Umum/Komisi Independen Pemilihan Kabupaten/Kota masing-masing dibantu oleh Sekretariat.

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 juga telah mengatur tugas dan wewenang serta kewajiban Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi/Komisi Independen Pemilihan Aceh dan Komisi Umum/Komisi Independen Pemilihan Kabupaten/Kota serta tugas, wewenang dan kewajiban Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi/Komisi Independen Pemilihan Aceh dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum/Komisi Independen Pemilihan Kabupaten/Kota. Untuk melaksanakan tugas merencanakan program dananggaran Komisi Pemilihan Umum, telah diterbitkan Keputusan KomisiPemilihan Umum Nomor 63/Kpts/KPU/Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Tahun 2015 - 2019 yang memuat tentang uraian visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program,dan kegiatan prioritas sesuai dengan tugas, wewenang dan kewajiban KomisiPemilihan Umum pada kurun waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2019.

Pemilihan kepala daerah (Pilkada atau Pemilukada) dilakukan secara langsung oleh penduduk daerah administratif setempat yang memenuhi syarat. Pemilihan kepala daerah dilakukan satu paket bersama dengan wakil kepala daerah. Kepala daerah dan wakil kepala daerah yang dimaksud mencakup:

- a. Gubernur dan wakil gubernur untuk provinsi;
- b. Bupati dan wakil bupati untuk kabupaten;
- c. Walikota dan wakil walikota untuk kota.

Sebelum tahun 2005, kepala daerah dan wakil kepala daerah dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, kepala daerah dipilih secara langsung oleh rakyat melalui Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah atau disingkat Pilkada. Pilkada pertama kali diselenggarakan pada bulan Juni 2005.

Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum, pilkada dimasukkan dalam rezim pemilu, sehingga secara resmi bernama Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah atau disingkat Pemilukada. Pemilihan kepala daerah pertama yang diselenggarakan berdasarkan undang-undang ini adalah Pilkada DKI Jakarta 2007.

Pada tahun 2011, terbit undang-undang baru mengenai penyelenggara pemilihan umum yaitu Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011. Di dalam undang-undang ini, istilah yang digunakan adalah Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Wali Kota.

Pada tahun 2014, DPR-RI kembali mengangkat isu krusial terkait pemilihan kepala daerah secara langsung. Sidang Paripurna DPR-RI pada tanggal 24 September 2014 memutuskan bahwa Pemilihan Kepala Daerah dikembalikan secara tidak langsung, atau kembali dipilih oleh DPRD. Putusan Pemilihan kepala daerah tidak langsung didukung oleh 226 anggota DPR-RI yang terdiri Fraksi Partai Golkar berjumlah 73 orang, Fraksi Partai Keadilan Sejahtera (PKS) berjumlah 55 orang, Fraksi Partai Amanat Nasional (PAN) berjumlah 44 orang, dan Fraksi Partai Gerindra berjumlah 32 orang.

Keputusan ini telah menyebabkan beberapa pihak kecewa. Keputusan ini dinilai sebagai langkah mundur di bidang "pembangunan" demokrasi, sehingga masih dicarikan cara untuk menggagalkan keputusan itu melalui uji materi ke MK. Bagi sebagian pihak yang lain, Pemilukada tidak langsung atau langsung dinilai sama saja. Tetapi satu hal prinsip yang harus digarisbawahi (walaupun dalam pelaksanaan Pemilukada tidak langsung nanti ternyata menyenangkan rakyat) adalah: Pertama, Pemilukada tidak langsung menyebabkan hak pilih rakyat hilang. Kedua, Pemilukada tidak langsung menyebabkan anggota DPRD mendapat dua hak sekaligus, yakni hak pilih dan hak legislasi. Padahal jika Pemilukada secara langsung, tidak menyebabkan hak pilih anggota DPRD (sebagai warga negara) tidak ada, hak pilihnya tetap ada.

Pemerintah eksekutif dan legislatif telah menyepakati pilkada serentak untuk daerah-daerah yang akan habis masa jabatannya pada tahun 2015 dan semuanya diselenggarakan pada 9 Desember 2015.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2015 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, Dan Walikota Menjadi Undang-Undang sebagai dasar hukum pelaksanaan Pilkada Serentak.

Pilkada serentak dibagi beberapa gelombang untuk kepala daerah dan wakil kepala daerah yang memasuki akhir masa jabatan (AMJ) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pilkada Serentak

No.	Tahun Gelombang Pilkada Serentak	Periode Akhir Masa Jabatan/AMJ	Pelaksanaan Pemungutan/Hari H
1.	2015	Tahun 2015 dan semester pertama 2016	9 Desember 2015
2.	2017	Semester kedua tahun 2016 dan seluruh daerah yang AMJ jatuh pada 2017	15 Februari 2017
3.	2018	AMJ tahun 2018 dan AMJ tahun 2019	Juni 2018

Sumber: KPU Kabupaten Mamuju Tengah.

Pada Pemilihan Serentak 2015 ini tercatat 269 daerah terdiri atas 9 provinsi, 36 kota, dan 224 kabupaten yang serentak memilih kepala daerah. Artinya, sekitar 53 persen dari total 537 jumlah provinsi dan kabupaten/kota di Indonesia akan melaksanakan pilkada serentak gelombang pertama. Daftar wilayah yang akan menjalankan pilkada serentak 2015 khusus tingkat provinsi disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel. 1.2

Daftar Pemilihan Serentak Provinsi se-Indonesia Tahun 2015

No.	Nama Provinsi	Akhir Masa Jabatan/AMJ
1	Sumatera Barat	15-08-2015
1.	And the second s	Application of the contract of
2.	Kepulauan Riau	19-08-2015
3.	Jambi	03-08-2015
4.	Bengkulu	29-11-2015
5.	Kalimantan Utara	22-04-2015
6.	Kalimantan Tengah	04-08-2015
7.	Kalimantan Selatan	08-08-2015
8	Sulawesi Utara	20-09-2015
9.	Sulawesi Tengah	16-06-2016

Sumber: KPU Kabupaten Mamuju Tengah

Sementara Provinsi Sulawesi Barat belum melaksanakan Pemilihan Serentak pada periode ini, namun dalam wilayah Provinsi Sulawesi Barat, terdapat 4 (empat) Kabupaten yang melangsungkan Pemilihan Serentak Tahun 2015 dapat dilihat pada tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel 1.3

Daftar Pemilihan Serentak Kabupaten se-Sulawesi Barat Tahun 2015

No.	Nama Kabupater	Akhir Masa Jabatan/AMJ	Ket.
1.	Kabupaten Mam Tengah	ıju DOB	Pemilihan Serentak 2015
2.	Kabupaten Man	ıju 05-10-2015	pada Wilayah Provinsi
3.	Kabupaten Mamuju	08-10-2015	Sulawesi Barat
4.	Kabupaten Majene	25-06-2016	11

Sumber: KPU Kabupaten Mamuju Tengah

Pada Pemilihan Serentak 2017 ini tercatat 101 daerah terdiri atas 7 provinsi, 18 kota dan 76 kabupaten yang serentak memilih kepala daerah. Sesuai Akhir Masa Jabatan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat berada pada periode Pemilihan Serentak Tahun 2017. Daftar wilayah yang akan menjalankan pilkada serentak 2017 khusus tingkat provinsi disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel. 1.4

Daftar Pemilihan Serentak Provinsi se-Indonesia Tahun 2017

No.	Nama Provinsi	Akhir Masa Jabatan/AMJ
1.	Aceh	25-06-2017
2.	Kepulauan Bangka Belitung	07-05-2017
3.	DKI Jakarta	15-10-2017
4.	Banten	11-01-2017
5.	Gorontalo	16-01-2017
6.	Sulawesi Barat	14-12-2016
7.	Papua Barat	17-01-2017

Sumber: KPU Kabupaten Mamuju Tengah

Berdasarkan tabel 1.4, akhir masa jabatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Sulawesi Barat telah berakhir dan memenuhi ketentuan untuk melaksanakan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat pada gelombang kedua.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, Dan Walikota Menjadi Undang-Undang sebagai dasar hukum pelaksanaan Pemilihan Serentak Tahun 2017.

Dalam penyelenggaraan Pilkada Serentak, selanjutnya Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati dan/atau Walikota dan Wakil Walikota, ditetapkan peraturan yang bersifat teknis berupa Peraturan Komisi Pemilihan Umum (PKPU) yang mengatur program, jadwal dan tahapan

penyelenggaraan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati dan/atau Walikota dan Wakil Walikota Tahun 2017.

PKPU yang mengatur tahapan Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur masing masing PKPU Nomor 14 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 10 Tahun 2015 tentang Pemungutan dan Penghitungan Suara Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati dan/atau Walikota dan Wakil Walikota dan PKPU Nomor 15 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Tahun 2015 tentang Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara dan Penetapan Hasil Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati dan/atau Walikota dan Wakil Walikota.

Dalam pelaksanaan penghitungan dan rekapitulasi hasil penghitungan suara, jajaran penyelenggara ad hoc, baik PPK di tingkat kecamatan, PPS di tingkat kelurahan/desa, KPPS di tingkat Tempat Pemungutan Suara/TPS, sebelum melaksanakan tugas dan fungsi pada tahapan Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat berjenjang di tingkat PPK, KPU Kabupaten dan KPU Provinsi dilaksanakan Bimbingan Teknis Pemungutan, Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara.

Tugas dan fungsi PPK di tingkat Kecamatan sangat penting sesuai Undang-Undang Nomor PKPU Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum yang diatur lebih teknis pada PKPU Nomor 3 Tahun 2015 tentang Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi.Komisi Independen Pemilihan Aceh dan Komisi Pemilihan Umum/Komisi Independen Pemilihan Kabupaten/Kota, Pembentukan dan Tata Kerja Panitia Pemilihan Kecamatan, Panitia Pemungutan Suara dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara dalam Penyelenggaraan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati dan/atau Walikota dan Wakil Walikota.

Tugas dan fungsi Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) sebagai penyelenggara pemilihan yang menyelenggarakan pemilihan di tingkat kecamatan atau nama lain seperti distrik. Pelaksanaan tiap tahapan di tingkat PPK akan bergantung bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) PPK dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dengan mengikuti Rapat Kerja dan Bimbingan Teknis yang diselenggarakan oleh KPU Kabupaten Mamuju Tengah.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi PPK tersebut dengan baik maka diselenggarakan bimbingan teknis di tiap tingkatan termasuk anggota PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017.

Bimbingan Teknis diselenggarakan tingkat KPU Provinsi dan KPU Kabupaten seluruh Indonesia dibagi 2 gelombang yang diselenggarakan di Manado dan Pontianak, KPU Provinsi Sulawesi Barat dan KPU Kabupaten se-Provinsi Sulawesi Barat mengikuti Bimbingan Teknis Pemungutan, Perhitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Gelombang Kedua yang diselenggarakan di Manado.

KPU Kabupaten Mamuju Tengah yang mengikuti Bimbingan Teknis tersebut mendapatkan materi berupa hardcopy dan softcopy yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan bimbingan teknis di lingkup KPU Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017.

Jumlah penyelenggara berjumlah 1.937 orang, terdiri dari 25 orang anggota PPK (5 orang dikali 5 PPK), 162 orang anggota PPS (3 orang dikali 54 PPS) dan 1.750 orang anggota KPPS (7 orang dikali 250 TPS). Dengan jumlah sedemikian banyaknya menjadi tantangan KPU Kabupaten dalam melaksanakan bimbingan teknis khususnya penghitungan dan rekapitulasi hasil penghitungan suara di tingkat KPU Kabupaten Mamuju Tengah.

Banyak kendala, tantangan dan hambatan pada pelaksanaan bimbingan teknis diantaranya pengetahuan dan pemahaman penyelenggara ad hoc khususnya PPK Kabupaten Mamuju Tengah masih minim. Dilihat dari latar belakang pengalaman anggota PPK yang lulus seleksi sebagai penyelenggara di tingkat lebih rendah yaitu KPPS dan PPS tidak semuanya merata, bahkan ada yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman atau pemahaman dan pengetahuan sebelumnya menjadi penyelenggara di tingkat dibawahnya sehingga patut diduga akan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja penyelenggara, bernilai baik atau buruk. Dengan bimbingan teknis yang diberikan diharapkan akan menghasilkan output atau luaran sesuai yang diharapkan.

Aturan yang membatasi syarat pendaftaran untuk mengikuti seleksi penyelenggara ad hoc tidak diperbolehkan bagi yang telah 2 kali periode menjadi

penyelenggara ad hoc, sesuai PKPU Nomor 3 Tahun 2015. Sehingga yang memenuhi syarat mengikuti seleksi tersebut adalah pendaftar yang baru 1 kali periode menjadi penyelenggara ataupun pendaftar yang belum pernah sama sekali menjadi penyelenggara ad hoc atau penyelenggara pemilihan.

#### B. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- Bagaimana Bimbingan Teknis Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara terhadap Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017?
- Bagaimana Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah Pada
   Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 setelah
   diberikan Bimbingan Teknis Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil
   Penghitungan Suara di tingkat PPK?
- Faktor-faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017?

#### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

 Untuk mengetahui Pengaruh Bimbingan Teknis Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara terhadap Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017?

- 2) Untuk mengetahui Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 setelah diberikan Bimbingan Teknis Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara di tingkat PPK?
- 3) Untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017?

#### D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bagi Komisi Pemilihan Umum, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kualitas dan kinerja pelayanan serta dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas pemilihan di masa yang akan datang.
- Bagi penulis, merupakan sarana peningkatan kemampuan ilmiah, akan menambah pengetahuan, keterampilan dan pengalaman sekaligus penelitian maupun sebagai upaya pembelajaran menulis karya ilmiah berupa tesis untuk menyelesaikan studi pada Program Magister Pascasarjana Ilmu Administrasi Publik.
- Bagi pembaca, sebagai sebuah hasil kajian yang dapat memperluas wawasan dan menarik untuk terus digali dan dikembangkan mengenai kinerja

Penyelenggara Pemilihan di masa mendatang serta sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian tentang masalah yang sama.



#### BAB II

#### TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teori

# 1. Konsep Sumber Daya Manusia dan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Membahas upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia perlu didahului dengan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia disebut juga sebagai manajemen personel yang mempelajari hal ikhwal yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dengan segala aktifitasnya dalam suatu usaha perorangan, badan usaha, atau organisasi sehingga personel yang bersangkutan dapat efisien dan efektif serta tujuan organisasi dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan konstribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif manusia meskipun alatalat yang dimiliki perusahaan ataupun organisasi begitu canggihnya. Mengatur pegawai/personel(manusia) adalah sulit dan kompleks karena mereka mempunya pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi.

Amstrong (2003) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi (Triyono, 2012:13).

Adapun Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. (Subekhi dan Jauhar 2012:18).

Banyaknya pendapat mengenai manajemen sumbar daya manusia menimbulkan perbedaan dalam cara pandang terhadap obyek dari proses tersebut yaitu faktor manusia. Menurut Hasibuan (2003), menyampaikan perbedaan sumber daya manusia dengan manajement personel sebagai berikut:

- a. MSDM dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro;
- MSDM menganggap karyawan sebagai asset utama organisasi, jadi dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap karyawan adalah faktor produksi jadi harus dimanfaatkan secara produktif;
- MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan pendekatan personalia pendekatannya secara klasik.

Manajemen sumber daya manusia dijabarkan dalam berbagai fungsi manajement yang lebih rinci. Menurut Hasibuan (2003:21), fungsi manajemen sumbar daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Ada juga membagi fungsi manajemen sumber daya manusia berdasarkan dua fungsi, yakni fungsi manajerial (managerial functions) operasional (operational functionts). Fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan. Sedangkan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia (Bangun: 2012, 7).

Mengingat manajement sumber daya manusia sangat luas maka dalam kerangka konseptual penelitian akan dibatasi pada fungsi operasional tentang fungsi pengadaan berupa rekruitme, seleksi penetapan, serta fungsi pengembangan berupa pelatihan dan pengembangan.

Ongori dan Nzonzon, dalam sebuah jurnal internasional yang berjudul "Training and development practices in an organization: an Intervention to Enhance Organisation Effectiveness" menyatakan berbagai hal yang berkaitan dengan manfaat pelatihan dan pengembangan:

"Formal training and programmes are and effective way of directly transferrig the organisational goals and values to a whole group of people simultaneously. Appropriate training can develop managers at all levels including the knowledge and skills required to gain competency in order to manage change in organization in any business environment (Ongori dan Nzonzon, 2011:187).

Hal penelitian di atas menunjukan tentang pentingnya peranan dan pengaruh dari program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kompetensi pada semua organisasi. Konsep ini berlaku baik organisasi non profit

seperti pemerintah maupun perusahaan swasta (private company) yang lebih berorientasi pada keuntungan.

Selanjutnya perlu dipahami pengertian pelatihan dan pengembangan.

Pengertian pelatihan dan pengembangan menurut beragam sumber sebagai berikut:

Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektifitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap (Edwin B Flippo);

Training prepares people to do their presention and development prepares employees needed knowledge, skill and attitude (Pelatihan mempersiapkan untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap) (Keits Davis dan William B. Wether. Jr.).

Training is a short-term educational prosess untilizing systematic and organizer procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for definity purpose. Development is a long-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose (Andrew E. Sikula; (Sedarmayanti, 2011:164).

Pelatihan merupakan usaha yang terencana dan dirancang untuk memfasilitasi kebutuhan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan anggota organisasi.

Sedangkan Mathis dan Jakson (2004) menyatakan pelatihan adalah suatu proses dimana orang mendapat kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan adalah memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. (Subekhi dan Jauhar, 2013:270).

Tabel 2.1 Perbedaan Antara Pelatihan dan Pengembangan

DIMENSI BELAJAR	PELATIHAN	PENGEMBANGAN
Siapa	Non pimpinan	Pimpinan
Apa	Keterampilan teknis	Kemampuan Teori Dan Konsepsi
Mengapa	Tujuan Khusus Berhubungan jabatan	Tujuan Umum
Waktu	Jangka Pendek	Jangka Panjang

Sumber: Sedarmayanti, Manajement SDM, 2011

Berdasarkan tabel 2.1 tersebut di atas maka konsep tentang pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dan terfokus pada pemberian individu dengan kapasibitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang dan masa depan. Subekhi dan Jauhar (2012) juga mengutip pendapat Jhon Ivancevich tentang pengembangan sebagai berikut. "Development Prepares Individuals for The Future. It focuse on learning and personel development" yang dimaksudkan bahwa pengembangan dilakukan untuk mempersiapkan individu dimasa yang akan datang, serta difokuskan pada pembelajaran dan pengembangan diri

(2012:710). Sependapat dengan hal itu, pengembangan merupakan upaya member kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi dimasa yang akan datang (Kaswan, 2011:3).

Istilah pelatihan sering kali ditujukan kepada pegawai pelaksana (non manajerial) dan rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, pengambilan keputusan, dan perluasan kehumasan. Pelatihan dan pengembangan sebenarnya saling berkaitan. Persamaan keduanya yaitu memberi pengajaran dalam penambahan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap. Pelatihan maupun pengembangan beriorentasi pada perubahan berupa upaya-upaya peningkatan dan dapat diterapkan pada segenap personel di lingkungan organisasi. Akan tetapi, berdasarkan berbagai pengertian dan pengembangan tersebut, secara umum para ahli membedakan antara pelatihan dan pengembangan.

Berkaitan dengan pembahasan di atas, Robert L. Kaltz, menyatakan perbedaan antar pelatihan dan pengembangan terletak pada bobot materi program yang dilaksanakan. Berdasarkan asumsi bahwa dalam organisasi terdapat tiga kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan/pegawai yaitu kemampuan teknis, kemampuan melakukan interaksi dengan orang lain, dan kemampuan teori/konsepsi. Dengan demikian dalam setiap program pelatihan dan pengembangan, materi yang diberikan akan meliputi ketiga kemampuan dengan intesitas bobot mereka (Sedarmayanti, 2011:165).

Pelatihan dan pengembangan pada berbagai organisasi memiliki berbagai tujuan antara lain:

- 1. Increased productivity in terms of both quantity and quality (meningkatkan produktivitas dalam jumlah dan mutu);
- 2. Reduced accidents (mengurangi kecelakaan);
- 3. Reduced supervision (mengurangi supervisi);
- 4. Increased organizational stability and flexibility (meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi);
- Heightened morale (mempertinggi moral) (Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti, 2011:169).

Apabila pengembangan sumber daya manusia tidak dilakukan dalam organisasi maka organisasi akan berjalan dengan tidak efektif. Sebagai contoh dalam orgaisasi akan terlihat beberapa gejala, antara lain:

- 1. Sering berbuat kesalahan dalam bekerja;
- Tidak pernah berhasil ememnuhi standart kerja, seperti tuntutnan pada uraian pekerjaan;
- 3. Mempunyai pola pikir sempit;
- 4. Tidak mampu menggunakan peralatan yang lebih canggih dalam bekerja;
- 5. Akan tetap bodoh dan terpaut pada kegiatan rutin;
- 6. Priduktivitas kerja tidak meningkat;
  - 7. Kesinambungan organidsasi tidak bisa dipertahankan;
  - Rasa kepedulian rendah di kalangan sumber daya manusia terhadap organisasi;
  - Organisasi tidak dapat bersaing dengan organisasi yang mengembangkan sumber daya manusia terus-menerus;
  - Organisasi ketinggalan dalam member pelayanan yang baik kepada pelanggan (Sedarmayanti, 2011:168).

Proses pengembangan dan pelatihan yang dilaksanakan pada setiap organisasi relatif sama. Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses yang sistematis. Secara umum dilakukan melalui empat langkah yaitu kebutuhan latihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan dan penilaian pelatihan.

Pada tahap kebutuhan latihan terlebih dahulu dilakukan diagnosis atau analisa atas masalah-masalah pada kinerja pegawai. Karena banyak faktor selain

pelatihan yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi seperti desain pekerjaan, struktur organisasi, konpensasi, motivasi karyawan, dan sebagainya. Perkembangan kebutuhan pelatihan biasanya didasarkan pada analisis individual. Analisis yang tepat berpengaruh pada tahap-tahap selanjutnya.

Langkah kedua adalah perancangan pelatihan. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam perancangan pelatihan meliputi kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan. Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Tiga faktor ini juga sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari program pelatihan.

Langkah ketiga adalah pelaksanaan pelatihan. Dalam pelaksanaan pelatihan perlu diperhatikan tempat pelatihan dan penilaian latihan. Pelatihan dapat dilaksanakan di dalam organisasi (internal training) atau diluar organisasi (external training). Pelatihan yang diselenggarakan di dalam organisasi sering digunakan secara informal yaitu pelatihan yang terjadi melalui interaksi dan umpan balik sesama karyawan. Cara lain yang sering digunakan pada pelatihan internal adalah praktek kerja lapangan yang memerlukan peran supervisor yang memiliki pengetahuan lebih mengetahui materi yang dilatihkan.

Sedangkan penilaian latihan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah melakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer. Hal ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kemampuan peserta pelatihan. Ketika hasil evaluasi tidak sesuai dengan tujuan pelatihan, maka perlu dilakukan perbaikan.

Metode yang diterapkan secara umum ada metode on the job training dan metode off the job training. Metode on the job training dilaksanakan dengan jalan karayawan langsung mengerjakan pekerjaannya. Teknik yang digunakan antara lain rotasi kerja, penugasan yang direncanakan, pembimbingan dan pelatihan posisi. Sedangkan pada off the job training karayawan atau pegawai dalan keadaaan tidak bekerja dengan tujuan terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pealtih didatangkan dari luar organisasi atau peserta mengikuti pelatihan diluar organisasi. Metode disesuaikan dengan kemampuan teknik yang dikuasai pelatih. Teknik yang sering digunakan antara lain business games, vestibule school dan case study (Bangun, 2012:211).

Pendidikan menurut Webster's New World Dictionary (Cohn E, 1990:2) didefinisikan sebagai berikut:

"Education is the process of training and developing the knowledge skill, mind, character, etc, especially by formal schooling"

Diartikan bahwa pendidikan adalah proses latihan dan pengembangan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, pikiran, watak/karakter dan sebagainya khususnya oleh sekolah formal.

Sejalan dengan hal tersebut, dewasa ini pendidikan dinilai oleh banyak orang sebagai sarana yang ampuh untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang perlu dimiliki oleh tenaga kerja. Bahkan dalam perkembangan akhir-akhir ini, pendidikan tidak hanya dianggap penting untuk membentuk keterampilan dan keahlian, tetapi lebih dari itu, yaitu sebagai sarana yang mampu untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) secara utuh, dimana sumber daya manusia ini merupakan sumber penggerak utama berfungsinya faktor-faktor produksi dan segenap sumber daya dalam rangka meningkatkan produktovitas

sektoral secara menyeluruh. Dalam perkembangan era globalisasi ini sumber daya manusia bahkan dianggap sebagai sumber daya yang terpenting dalam menentukan masa depan bangsa yang mampu memacu keunggulan dan daya saing bangsa dalam arena percaturan dunia.

Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, pendidikan tidak hanya berfungsi untuk mengembangkan pengetahuan, keteramilan, keahlian, watak dan karakter dari individu-individu tetapi bahkan yang lebih penting adalah sebagai pengembang kreatifitas dan produktivitas yang didukung oleh penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga manusia terdidik dengan wawasan globalnya akan mampu merubah wajah dunia dalam berbagai bidang kehidupan.

Hal ini seperti dikemukakan oleh Latief (1993:73) yang mengatakan bahwa "Pendidikan merupakan jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketaqwaan, kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan, kreativitas dan sebagainya. Sedangkan pelatihan lebih menekankan pada pembentukan dan pengembangan profesionalisme dan kompetensi."

Melalui pendidikan yang ada diharapkan individu-individu tidak hanya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, watak dan karakter dari individu-individu tersebut tetapi juga mampu untuk membentuk kualitas dasar dari individu tersebut, misalnya keimanan dan ketaqwaan, kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan, kreativitas dan sebagainya. Manusia yang terdidik dengan wawasan globalnya yang luas akan mampu meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan produktivitas maupun kualitas pekerjaannya. Peningkatan

kinerja dari manusia yang terdidik tersebut berdampak sangat luas, selain dapat meningkatkan karir atau jabatan dalam pekerjaannya, juga akan berdampak pada peningkatan pendapatannya. Meningkatnya pendapatan dari individu-individu yang terdidik tersebut akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat secara luas.

Hal tersebut seperti dikemukakan oleh Tilaar (1997:132) yang menyatakan bahwa "Proses pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses pemberdayaan, yaitu suatu proses untuk mengungkapkan potensi yang ada pada manusia sebagai individu yang selanjutnya dapat memberikan sumbangan keberdayaan masyarakat."

Dengan demikian fungsi pendidikan bukan hanya mengenalkan potensi yang ada dalam diri masyarakat, tetapi juga bagaimana manusia dapat mengontrol potensi yang telah dikembangkan agar dapat bermanfaat bagi peningkatan kualitas hidup manusia itu sendiri.

Boediono (1997:113) menyatakan "Pendidikan dilihat dari dimensi waktu dapat dibedakan dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Pendidikan dipandang sebagai suatu upaya jangka panjang, merupakan upaya untuk membentuk manusia seutuhnya. Tujuan pendidikan dalam jangka panjang adalah meneruskan nilai-nilai dari satu generasi ke generasi berikutnya. Sebagai gejala jangka menengah, pendidikan merupakan bagian dari pembangunan ekonomi, yaitu suatu sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan terutama keterampilan yang diperlukan dunia kerja".

Adanya perubahan teknologi secara terus menerus dan begitu cepat perubahannya ditambah adanya persaingan-persaingan yang datang dari luar negeri maupun dari dalam negeri menyebabkan tenaga kerja Indonesia harus mampu bersaing. Untuk mengantisipasi hal tersebut dunia pendidikan sebagai penghasil sumber daya manusia, harus selalu mengikuti adanya perubaha-perubahan teknologi yang selalu berubah sangat cepat. Kalau dunia pendidikan tidak mau untuk mengembangkan diri mengikuti perubahan-perubahan teknologi tersebut, maka dunia pendidikan akan ditinggalkan oleh masyarakat. Untuk itu pendidikan harus dinamis dan harus mengadakan perubahan-perubahan guna meningkatkan mutu dan kualitas luarannya. Selain dari hal yang demikian kemajuan teknologi terus menerus, maka manusia harus mampu untuk mengimbangi lajunya kemajuan teknologi tersebut secara terus menerus melalui pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan akan dibutuhkan manusia sepanjang masa.

Hal ini sesuai dikemukakan oleh Semiawan (1994:78) yang menyatakan bahwa "Kebanyakan Negara berkembang termasuk Indonesia telah mengadopsi konsep pendidikan sepanjang hayat, yang memandang pendidikan sebagai salah satu cara yang sangat penting untuk dapat memberikan sumbangan yang besar terhadap perkembangan individu dan masyarakat. Oleh karena itu, keterampilan-keterampilan produktif tidak hanya diperoleh melalui sistem pendidikan formal, melainkan juga melalui sistem pendidikan luar sekolah atau non formal".

Sejalan dengan hal tersebut, untuk meningkatkan kemampuan kinerjanya guna menghadapati tantangan-tantangan yang ada, maka manusia akan berupaya untuk meningkatkan kemampuannya melalui peningkatan pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini diyakini orang bahwa semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan orang tersebut. Hal ini dimungkinkan karena dengan sistem pembelajaran yang ada akan meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan keterampilannya, selain itu juga merubah watak dan karakteristiknya, sehingga dengan semakin tinggi pendidikan seseorang maka daya nalar maupun daya pemecahan masalah yang dimiliki seseorang maka kinerja seseorang juga semakin tinggi.

Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Suryadi (1999:59) yang menyebutkan bahwa:

"Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditamatkan, semakin tinggi pula kemampuan dan keterampilannya sehingga dapat menyumbangkan produktivitas yang dimilikinya terhadap kesejahteraan dirinya atau masyarakat dan bangsanya. Produktivitas itu sendiri merupakan konsep yang dipengaruhi oleh berbagai nilai, baik yang ada pada diri manusia seperti wawasan, perilaku, keterampilan dan keahlian, maupun yang bersumber dari nilai-nilai budayanya seperti etos kerja. Melalui pendidikan ini, sikap dan nilai sumber daya manusia ditanamkan dan dikembangkan secara sistematis dan terprogram sehingga setelah melewati proses tertentu, sumber daya manusia akan semakin tinggi nilainya."

Selain itu, Suryadi (1997:163) menyatakan bahwa "Teori human capital menganggap bahwa sumber daya manusia dianggap sebagai capital goods yang dapat menentukan terhadap upaya mencapai manfaat dan produktivitas sebagaimana bentuk-bentuk capital lainnya, seperti teknologi, mesin, tanah, uang dan sebagainya. Sesuai dengan prinsip investasi, manusia juga dianggap sebagai suatu entitas, nilai ekonomisnya bisa berkembang dikemudian hari melalui proses

pertambahan nilai seperti: peningkatan sikap, perilaku, wawasan, kemampuan, keahlian, keterampilan dan nilai-nilai produktivitas lainnya."

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu dari tiga pokok kegiatan yang saling berkait dalam pengembangan sumber daya manusia secara mikro, dua kegiatan lainnya adalah (1) perencanaan sumber daya manusia dan (2) manajemen sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan atau yang dikenal dengan sebutan diklat merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta kinerja pegawainya. Oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi haruslah dipandang sebagai suatu invetasi dibidang sumber daya manusia dalam jangka panjang yang dapat mendatangkan nilai tambah bagi organisasi.

Pengertian pendidikan dan pelatihan menurut Walker (1992:112) yakni sebagai berikut:

"Sarana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam meningkatkan kinerja dan melaksanakan tugas juga merupakan sarana yang penting bagi pihak manajemen dalam menerapkan strategi organisasi. Dengan pemberian pendidikan dan pelatihan maka pengetahuan dan keterampilan semakin bertambah sehingga akan membuat kinerja pegawai meningkat dan pemberian pendidikan dan pelatihan pun mempengaruhi ataupun merubak sikap, perilaku dan nilai pegawai ke arah yang diinginkan organisasi sehingga dapat mendukung penerapan strategi guna mencapai tujuan organisasi".

Pendidikan dan pelatihan yang berlaku bagi ASN menurut Surat Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor 304/A/IX/6/4/1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat Jabatan PNS antara lain ditetapkan jenis-jenis diklat PNS sebagai berikut: (1) Diklat Prajabatan, (2) Diklat Administrasi Umum

(Adum), (3) Diklat Struktural, (4) Diklat Fungsional, (5) Diklat Teknis dan (6) Diklat Pimpinan Tinggi (Pimti).

Definisi masing-masing diklat tersebut adalah seperti di bawah ini:

- (1) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan adalah pendidikan dan pelatihan yang membentuk sikap mental, kesamaptaan fisik dan keterampilan bagi calon Pegawai Negeri Sipil (Surat Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor 304/A/IX/6/4/1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat Jabatan PNS Pasal 4 ayat (1);
- (2) Pendidikan dan Platihan Administrasi Umum adalah pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal pengetahuan dan kemampuan administrasi dasar sehingga peserta mampu mengenali kedudukan organisasi dan peran instansi masing-masing dalam pemerintahan Negara, serta mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan fungsional atau tugas-tugas kepemimpinan secara professional (Surat Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor 304/A/IX/6/4/1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat Jabatan PNS Pasal 5 ayat (1);
- (3) Pendidikan dan Pelatihan Struktural adalah pendidikan dan pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang kepemimpinan sehingga mampu memimpin dalam melaksanakan tugastugas umum pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat secara tertib, lancar, efektif dan efisien (Surat Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor 304/A/IX/6/4/1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat Jabatan PNS Pasal 6 ayat (1);

- (4) Pendidikan dan Pelatihan Fungsional adalah pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menduduki Jabatan Fungsional dan dapat juga diikuti oleh Pejabat Struktural (Surat Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor 304/A/IX/6/4/1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat Jabatan PNS Pasal 7 ayat (1);
- (5) Pendidikan dan Pelatihan Teknis adalah pendidikan dan pelatihan yang memberikan keterampilan dan pengetahuan teknis tertentu bagi Pegawai Negeri Sipil (Surat Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor 304/A/IX/6/4/1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat Jabatan PNS Pasal 8 ayat (1);
- (6) Pendidikan dan Pelatihan Pimpinan Inti adalah pendidikan dan pelatihan yang memberikan informasi mengenai berbagai kebijaksanaan Pemerintah yang aktual dan perkembangan lingkungan strategis yang berpengaruh terhadap tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mengembangkan wawasan, baik nasional, regional maupun internasional (Surat Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor 304/A/IX/6/4/1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat Jabatan PNS Pasal 9 ayat (1).

Atas dasar definisi-definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari setiap diklat bagi PNS adalah untuk meningkatkan keterampilan (skill) dan pengetahuan (knowledge) PNS sesuai jenis diklat yang diikuti.

Mengapa setiap PNS perlu ditingkatkan pendidikan dan pelatihan atau ditingkatkan keterampilan dan pengetahuannya?. Jawabannya adalah untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja dalam bahasa Inggrisnya sama dengan Performance.

Rasionalnya adalah sebagai berikut. Orang yang memiliki pengetahuan cenderung untuk menggunakan pengetahuannya dalam bekerja. Karena ilmu tanpa dipraktekkan bagai pohon yang tiada berbuah atau perbuatan yang sia-sia saja. Oleh sebab itu, semakin tinggi pendidikan seseorang, maka kecenderungannnya adalah semakin tinggi pula kinerja yang diperolehnya.

Orang yang memiliki pengalaman (masa kerja yang cukup) cenderung untuk tidak melakukan kesalahan yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Karena pengalaman adalah guru yang terbaik (experience is the best teacher). Oleh sebab itu, semakin tinggi/banyak pengalaman seseorang, semakin tinggi pula pengetahuannya. Dan semakin tinggi pengetahuan seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang diperolehnya.

Orang yang memiliki minat cenderung untuk melalukan pekerjaan dengan penuh semangat. Karena minat adalah motivasi instrinsik yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, semakin tinggi minat seseorang untuk belajar, semakin tinggi pula pengetahuannya. Semakin tinggi pengetahuan seseorang, maka kecenderungannya adalah semakin tinggi pula kinerja yang diperolehnya.

Orang yang sering berlatih atau memiliki pelatihan yang banyak, maka ia semakin terampil melaksanakan tugasnya. Karena keterampilan diperoleh dengan banyak berlatih. Oleh sebab itu, semakin banyak pelatihan yang dialami seseorang, semakin tinggi pengetahuan dan keterampilannya. Dan semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan seseorang, maka kecenderungannya adalah semakin tinggi pula kinerja yang diperolehnya.

Berkenaan dengan hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja, Gomes (1997:197) menyatakan, "Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya." Pernyataan Gomes di atas sangat jelas antara diklat dengan kinerja seseorang.

Tracey (1974:253) memberikan langkah-langkah promosi pegawai dimulai dengan filosofi Training & Development (T & D) yang bersama-sama dengan ramalan T & D melahirkan kebijakan dan tujuan T & D. Sebagai implementasi dari kebijakan T & D, maka dibuatlah program T & D. Agar program tersebut jelas siapa yang melakukan apa dan bertanggung jawab kepada siapa, maka dibentuklah organisasi T & D berikut fungsi-fungsinya, strukturnya dan deskripsi tugasnya sehingga masing-masing anggota organisasi mempunyai kegiatan atau tindakan khusus. Tindakan khusus ini digambarkan dalam bagan kemajuan, proyeksi posisi dan bagan inventori personil. Ketiga kegiatan ini untuk menentukan pengangkatan personil. Pengangkatan personil tentu saja melalui skrening dan seleksi. Setelah personil tersebut lulus dan dinyatakan diterima, mereka diberi kesempatan untuk mengenal teman dan tempat kerja serta bidang kerja yang disebut masa orientasi. Selanjutnya, mereka didiklatkan dan dinilai terutama dalam pengembangan program. Jika berhasil, maka mereka

dipromosikan, atau jika gagal mereka dipensiunkan, dinilai kembali dan bahkan ada yang di-PHK. Jadi jelaslah bahwa hanya mantan peserta diklat saja yang dapat dipromosikan. Seperti yang sudah diketahui umum bahwa hanya mereka yang berkinerja tinggilah yang dapat dipromosikan. Kesimpulannya adalah ada hubungan antara diklat dengan kinerja.

Procton dan Throuton (1983:13) menyatakan, "Pelatihan perbuatan sadar dalam menjanjikan berlangsungnya proses belajar mengajar". Pernyataan Procton dan Throuton tersebut mengisyaratkan bahwa dalam pelatihan selalu ada proses belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar selalu diupayakan yang tadinya peserta pelatihan tidak tahu menjadi tahu, dan yang mulanya tidak terampil setelah pelatihan menjadi terampil. Orang yang terampil tentu hasil kerjanya akan meningkat. Jadi, ada hubungan yang tidak langsung antara pelatihan dengan kinerja.

Siagian (1994:7) menyatakan bahwa pandangan secara mikro mengenai pendidikan dan pelatihan bertitik tolak dari pemikiran bahwa pengetahuan, keahlian dan keterampilan para karyawan dalam suatu organisasi perlu terus ditingkatkan. Artinya di samping usaha institusional untuk meningkatkan kemampuan organisasi sebagai satu kesatuan kerja yang bulat untuk mencapai tujuannya, juga melalui peningkatan kemampuan organisasional itu bertambah pula kemampuan karyawan meningkatkan efisiensi dan efektivitas individual.

Pendapat Siagian di atas mengarahkan kepada kita bahwa diperlukan adanya diklat untuk meningkatkan keterampilan karyawan secara terus menerus sehingga akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas individual. Efektivitas ialah

melakukan pekerjaan yang benar (doing the right things) sedangkan efisiensi ialah melakukan pekerjaan dengan benar (doing things right). Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih sumber daya dengan alat dan teknologi yang tepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi merupakan kemampuan meminimalkan input penggunaan sumber daya untuk mendapatkan output semaksimal mungkin (Drucker, 1964:5).

Makna karyawan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas individual adalah karyawan dapat bekerja dengan benar dan yang benar atau dengan kata lain karyawan bekerja dengan kinerja tinggi. Jadi, ada hubungan antara pendidikan dan latihan dengan kinerja.

Friedman & Yarbrough (1985:4) menyatakan, "The trainer's role is to facilitate trainee's movement from status quo toward the ideal". Pernyataan Friedman & Yarbrough tersebut mengandung makna bahwa pelatihan adalah upaya perubahan peserta pelatihan dari kinerja apa adanya ditingkatkan menuju pada kinerja yang ideal. Jadi, ada hubungan langsung yang positif antara pelatihan dengan kinerja.

Berkenaan dengan diklat, Lynton & Pareek (1992:11) menyatakan, "Biasanya sekarang cara pelatihan itu disusun sebagai berikut: terdapat tekanan untuk memperbaiki prestasi suatu bidang". Pernyataan Lynton & Pareek tersebut mendukung bahwa terdapat hubungan yang langsung antara diklat dengan kinerja. Karena istilah lain dari kinerja adalah prestasi kerja.

Sibthorpe (1994:14) menyatakan hubungan diklat dengan tugas yaitu ternyata diklat telah memberikan keuntungan-keuntungan terhadap tugas dalam bentuk: (1)

untuk mengantisipasi adanya perubahan tugas, (2) untuk meningkatkan produktivitas kerja, (3) untuk meningkatkan keahlian kerja, (4) untuk mengurangi kesalahan kerja, dan (5) untuk mendapatkan standarisasi. Pernyataan Sibthorpe tersebut secara tersirat menyimpulkan bahwa ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja. Karena orang yang ahli akan tinggi kinerjanya dan orang yang jarang salah bekerja juga akan tinggi kinerjanya dibandingkan dengan orang yang sering salah bekerjanya.

Tjiptono & Diana (1995:212) membedakan istilah pendidikan dengan pelatihan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis sedangkan pelatihan lebih bersifat spesifik dan praktis. Meskipun demikian, pendidikan dan pelatihan mempunyai persamaan yaitu melakukan kegiatan pembelajaran. Di dalam pembelajaran terdapat kegiatan kognitif, afektif dan psikomotor. Dengan ketiga kegiatan tersebut diharapkan peserta pelatihan menjadi seorang yang inovator, inisiator, kreator, pemecah masalah, efektif dan efisien.

Pelatihan bagi pegawai menurut Tjiptono & Diana (1995:215) memberikan manfaat sebagai berikut:

- (1) Mengurangi kesalahan;
- (2) Meningkatkan produktivitas;
- (3) Meningkatkan dan memperbaiki kualitas;
- (4) Mengurangi tingkat turnover;
- (5) Biaya staf yang lebih rendah;
- (6) Mengurangi kecelakaan;
- (7) Meminimasi biaya asuransi;
- (8) Meningkatkan fleksibilitas pegawai:
- (9) Respon yang lebih baik terhadap perubahan;
- (10) Meningkatkan komunikasi;
- (11) Kerja sama tim yang lebih baik;
- (12) Hubungan pegawai akan lebih harmonis;
- (13) Mengubah budaya kerja;
- (14) Menunjukkan komitmen manajemen terhadap kualitas.

Atas dasar pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara langsung untuk meningkatkan kinerja.

Dalam teknik pendidikan dan pelatihan, pelatihan merupakan suatu proses yang pasti diharapkan dapat menambah kemampuan para karyawan ataupun sumber daya manusia organisasi. Untuk mendapatkan proses yang optimal perlu dibuat dan dikembangkan bentuk pelatihan yang dapat menunjang kualitas keahlian, pengetahuan, perilaku sumber daya manusia organisasi.

# a. Pelatihan dan Metode Pelatihan

Martoyo (1996:56) menyatakan bahwa "Sasaran-Sasaran Diklat mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan kondisi yang diinginkan berfungsi standar dengan mana kinerja individual dan produktivitas program dapat diukur". Lebih lanjut, Martoyo (1996:85) menyatakan, "Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan". Kedua pernyataan Martoyo tersebut mendukung bahwa ada hubungan langsung dan positif antara diklat dengan kinerja.

Waworuntu (1997:85) menyatakan, "Manajer yang mendorong pelatihan dan pengembangan yang baik akan melihat hasil yang baik dari usahanya". Pernyataan Waworuntu tersebut secara tersurat mendukung bahwa ada hubungan langsung yang positif antara pelatihan dengan kinerja.

Handoko (1997:103) menyatakan bahwa ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan. "Pertama, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan

dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan".

Lebih lanjut Handoko (1997:104) menambahkan perbedaan pelatihan dengan pengembangan sebagai berikut, "Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan untuk menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan apabila manajer ingin menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan di masa yang akan datang".

Nawawi (1997:208) menyatakan, "Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan. Pengertian lain mengatakan bahwa pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien". Berdasarkan pengertian tersebut, jelaslah bahwa pelatihan mempunyai hubungan langsung dengan kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) diklat mempunyai hubungan baik langsung maupun tidak langsung dengan kinerja, (2) tingkat pendidikan, pengalaman kerja, (yang turut mempengaruhi kenaikan pangkat), usia, minat dan diklat mempunyai hubungan baik langsung maupun tidak langsung dengan kinerja.

Pihak yang pro terhadap pelatihan berasumsi bahwa pelatihan berhubungan langsung dengan kinerja. Namun, di dunia ini selalu diciptakan oleh-Nya segala

sesuatu yang berpasangan. Oleh sebab itu, setiap ada tesis, pasti ada anti tesisnya, setiap ada yang setuju, selalu ada pula yang tidak setuju, setiap ada kebaikan, selalu ada kejahatan, setiap ada yang pro, selalu ada pula yang kontra termasuk mengenai bidang pelatihan.

Pihak yang kontra pelatihan berasumsi bahwa pelatihan tidak perlu diadakan karena tidak akan meningkatkan kinerja sehingga merupakan pemborosan besarbesaran terhadap biaya, waktu dan tenaga saja. Pernyataan ini didukung seperti yang dinyatakan oleh Nawawi (1997:232), bahwa, "Hasil pelatihan berupa peningkatan kemampuan jika secara langsung atau tidak langsung mampu meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi/perusahaan. Jika tidak demikian atau yang terjadi sebaliknya, berarti pelatihan sekedar pemborosan waktu, dana dan tenaga".

Selanjutnya, Nawawi (1997:233) memberikan jalan keluar agar pelaksanaan pelatihan berhasil guna dan berdaya guna dengan cara sebagai berikut:

- (1) Diyakini, didorong dan diberi kesempatan oleh manajer atasannya untuk mengaplikasikan keterampilan yang baru dipelajarinya. Di antaranya mungkin perlu penambahan pembiayaan (cost) seperti pengadaan peralatan kerja yang dibutuhkan dan mendukung keterampilan barunya.
- (2) Tidak kaku dalam mengaplikasikan hasil pelatihan, dalam arti memahami situasi pekerjaan dan di dalam situasi itu mampu pula menggunakan keterampilan baru yang dikuasainya secara tepat.
- (3) Memiliki sikap berupa keyakinan yang besar bahwa pengetahuan dan keterampilan menjadi titik berat program pelatihan, dapat membantunya dalam memecahkan berbagai masalah yang berhubungan dengan pekerjaan/jabatannya.

Kegagalan suatu pelatihan menurut Lynton & Pareek (1992:12) karena menurut para pejabat yang berwenang di bidang diklat bahwa pelatihan sangat mendesak. Memang di Negara berkembang termasuk Indonesia selalu ketinggalan

di bidang diklat, sehingga untuk mengejar ketertinggalan tersebut dinyatakan diklat sangat mendesak dan sangat penting. Diklat angkatan pertama segera dimulai. Lamanya ditetapkan "kira-kira". Rencana pembelajarannya disusun secara kilat di balik meja, kemudian dinegosiasikan dengan pejabat lain yang berwenang untuk mendukung perwujudannya. Materi diklat semakin bertambah setelah dibahas secara menyeluruh dan mendalam dengan pihak-pihak yang berkompeten. Tidak lama kemudian materi pelajaran itu menjadi sangat padat. Para pelatih diberi tahu untuk mematuhinya secara ketat, jika tidak dianggap mereka gagal dalam menyampaikan materinya. Berbagai pihak yang relevan diminta untuk mengirimkan sebagai peserta diklat. Kadang-kadang yang dikirim tanpa analisis kebutuhan pelatihan. Pemberitahuannya agak mendadak. Tetapi mereka wajib mengirimkan pesertanya. Syarat-syaratnya minimal sekali, suatu standar akademis tertentu dan sekian tahun bekerja. Jika perlu syarat-syarat dikendorkan lagi. Diklat pun dimulai. Rupanya satu-satunya cara untuk menyelesaikan target materi adalah dengan cara ceramah. Pelatih berbicara sepanjang hari dan capek, sementara peserta mendengar pasif sepanjang hari dan mengantuk. Angkatan pertama berakhir dilanjutkan dengan diklat angkatan selanjutnya. Dengan proses diklat demikian sukar diharapkan peserta pulang akan membawa keterampilan dan pengetahuan baru yang dibutuhkan oleh organisasinya.

Selanjutnya ditambahkan pula oleh Lynton & Pareek (1992:17), setelah peserta kembali ke tempat kerjanya, ia mendapatkan bahwa keterampilan baru yang diperolehnya kurang mendapat perhatian dari rekan-rekan maupun

atasannya. Bahkan ia tidak disenangi. Ia mencari dukungan, tetapi malahan mendapatkan perlawanan. Ia dihinggapi rasa ragu-ragu terhadap manfaat pelatihan. Dikiranya setelah diklat akan mendapat jabatan baru dan naik pangkat. Tetapi ternyata tidak. Antusiasmenya makin berkurang. Tidak lama kemudian ia mendapat nasehat dari teman karibnya agar ia melupakan diklat itu. Dengan demikian, seorang lagi peserta diklat dikecewakan atau frustasi.

Dari pernyataan Lynton & Pareek di atas, maka timbul dua interprestasi. Pertama, peserta diklat tersebut diacuhkan karena tahu bahwa diklat yang diikutinya tidak bermutu sebab teman-temannya angkatan sebelumnya pernah mengalami hal yang sama. Kedua, jika diklat itu bermutu, kemungkinan peserta diklat itu timbul percaya diri untuk merubah keadaaan menjadi lebih baik dengan keterampilan baru yang telah diperolehnya. Perubahan ini oleh sebagian orang tidak disenangi. Karena orang malas berpikir, takut tambah banyak pekerjaan, ragu-ragu belum tahu hasilnya, senang dengan keadaan yang mapan (status quo).

Selanjutnya, Tjiptono & Diana (1995:228) memberikan penyebab-penyebab kegagalan suatu pelatihan dengan pernyataannya sebagai berikut. "Tidak selamanya suatu pelatihan yang dilakukan akan berhasil, bahkan banyak yang gagal. Banyak faktor yang menyebabkan kegagalan suatu pelatihan. Misalnya, pengajaran yang tidak baik, materi kurikulum yang tidak tepat, perencanaan yang jelek, dana yang tidak memadai dan kurangnya komitmen."

Lebih lanjut, Tjiptono & Diana (1995:228) dengan mengutip pendapat Juran menyatakan bahwa ada dua penyebab utama yang lebih serius dan seringkali

terjadi dalam pelatihan yang gagal yaitu: (1) kurangnya partisipasi manajemen dalam perencanaan dan (2) jangkauan (skope) yang terlalu sempit.

Dari pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil diklat itu mempunyai dua kemungkinan: (1) meningkatkan kinerja jika dikelola secara professional dan (2) menurunkan kinerja jika dikelola secara amatiran (asalasalan).

Menurut Jucius (1970:298) dalam Sulistiyani dan Rosidah (2000:183) metode pelatihan yang menjadi pilihan organisasi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya:

a. Pelatihan di tempat kerja (on the job training) yaitu melatih seseorang untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya. Pelatihan di tempat kerja berarti membuat seseorang belajar dengan cara menjalankannya secara sungguh-sungguh. Dalam banyak perusahaan, OJT adalah satu-satunya jenis pelatihan yang tersedia. Biasanya meliputi instruksi jabatan, pembelajaran terprogram metode sistematik untuk mengajarkan keterampilan yang mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang keceramatan jawabannya.

b. Pelatihan serambi atau pelatihan simulasi (Vestibule training atau simulated training) adalah suatu teknik yang dengan teknik ini peserta pelatihan belajar pada peralatan sesungguhnya atau simulasi yang akan karyawan gunakan dalam bekerja tetapi sebenarnya dilatih di luar tempat kerja.

c. Magang (Apprenticeship training) adalah pegawai baru yang dimagangkan pada seseorang ahli dalam bidang tertentu. Para magang bekerja dan berlatih dibawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang memerlukan skill yang tinggi.

d. Pelatihan oleh lembaga pendidikan dengan instansi lain (Internship training). Program pelatihan dilakukan sebuah lembaga pendidikan dengan instansi lain seperti perusahaan, instansi pemerintah untuk memberikan laithan kepada siswa atau mahasiswa. Peserta yang lulus denga predikat baik dapat memperoleh kesempatan kerja bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut.

e. Pelatihan bagi siswa (*Learner training*). Kadang-kadang perusahaan dihadapkan dengan permasalahan banyaknya tumpukan tugas yang segera

perlu diselesaikan, sedangkan jenis pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang memerlukan tenaga kerja setengah terampil, dalam jangka pendek. Oleh karena itu, perusahaan mengirimkan sejumlah tenaga kerja yang ada untuk mengikuti pelatihan pada sekolah-sekolah tertentu.

f. Pelatihan oleh lembaga professional bekerjasama dengan perusahaan (Outside Course) merupakan metode pelatihan yang dilakukan oleh suatu

lembaga professional bekerjasama dengan perusahaan tertentu.

Meningkatkan kualitas keterampilan pegawai (Retraining and upgrading).

Training ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas keterampilan pegawai untuk mengantisipasi kondisi lingkungan yang senantiasa berubah dan berkembang.

Dengan demikian, kebutuhan tenaga yang sesuai perkembangan teknologi dan lingkungan dapat terpenuhi.

## b. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Manfaat-manfaat yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan dikemukakan Simamora (1995:320) antara lain:

(1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas;

 Mengurangi waktu belajar yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang ditentukan;

(3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan; (4) Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia;

(5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja;

(6) Membantu karyawan dan peningkatan dan pengembangan pribadi.

Siagian (1996:183) membagi manfaat pendidikan dan pelatihan menjadi dua, yaitu manfaat bagi perusahaan dan manfaat bagi karyawan.

1) Manfaat bagi perusahaan

(a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi;

(b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan;

(c) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat;

(d) Meningkatnya kesempatan kerja seluruh tenaga kerja;

(e) Mendorong sikap keterbukaan manajemen;

(f) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif;

- (g) Menyelesaikan konflik secara fungsional.
- 2) Manfaat bagi karyawan
  - (a) Membantu para karyawan membuat keputusan lebih baik;
  - (b) Meningkatkan kemampuan pekerja menangani masalah;
  - (c) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional
  - (d) Meningkatkan kemampuan kerja;
  - (e) Peningkatan kemampuan menangani stress, frustasi dan konflik;
  - (f) Tersedianya informasi tentang program yang dimanfaatkan;
  - (g) Meningkatnya kepuasan kerja;
  - (h) Meningkatnya pengakuan atas kemampuan seseorang;
  - (i) Meningkatnya tekad pekerja untuk mandiri;
  - (j) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru.

Mengingat bahwa pelatihan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi gap atau kesenjangan antara kinerja yang ada saat ini dengan kinerja standar atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh si pegawai, maka dalam hal ini analisis kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mengidentifikasi gap-gap yang ada tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu pelatihan. Selain itu dengan analisis kebutuhan pelatihan maka pihak penyelenggaraan pelatihan atau divisi training dapat memperkirakan manfaat-manfaat apa saja yang bisa didapatkan dari suatu pelatihan, baik bagi partisipan sebagai individu maupun bagi perusahaan.

#### c. Analisis dan Evaluasi Pelatihan

Secara umum analisis kebutuhan pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang ada didalam perusahaan yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan menjadi meningkat. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memperoleh data akurat tentang apakah ada kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan.

Menurut Papu (2002:170) menyatakan "analisis kebutuhan pelatihan memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah:

- Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan;
- (2) Memastikan bahwa partisipan yang mengikuti pelatihan benar-benar orang yang tepat;
- (3) Memastikan bahwa pengalaman dan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan benar-benar sesuai dengan elemen-elemen kerja yang dituntut dalam suatu jabatan tertentu;
- (4) Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan metode yang dipilih sesuai dengan tema atau materi pelatihan;
- (5) Memastikan bahwa penurunan kinerja ataupun masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja; bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan oleh pelatihan;
- (6) Memperhatikan untung ruginya melaksanakan pelatihan mengingat bahwa sebuah pelatihan pasti membutuhkan sejumlah dana.

Sebagaimana kegiatan-kegiatan lain dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka kegiatan pelatihan pun perlu dievaluasi untuk melihat sejauh mana program pelatihan yang telah dilaksanakan memiliki kontribusi kepada perusahaan. Beberapa alasan yang mendasari mengapa program pelatihan harus dievaluasi menurut Papu (2002:176) adalah:

- (1) Memastikan bahwa pelatihan benar-benar merupakan sarana atau tindakan yang tepat dalam usaha untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas perusahaan sehingga dapat disejajarkan dengan saranasarana atau tindakan-tindakan lain yang digunakan dalam perusahaan;
- (2) Memastikan bahwa dana yang digunakan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan karena sudah melalui berbagai evaluasi dan telaah secara mendalam;
- Membantu dalam memperbaiki desain program pelatihan di masa yang akan datang;
- (4) Membantu dalam menentukan metode-metode pelatihan yang paling tepat.

Papu (2002:180) menjelaskan lebih lanjut bentuk-bentuk evaluasi yang digunakan atau dipilih sangat tergantung pada kriteria yang akan digunakan sebagai dasar penilaian keberhasilan. Secara umum ada beberapa kriteria yang dapat dijadikan dasar penilaian keberhasilan suatu pelatihan yaitu:

- Jumlah peserta. Meskipun jumlah peserta belum tentu mengindikasikan efektivitas suatu pelatihan, namun paling tidak jumlah peserta yang hadir menunjukkan bahwa pelatihan memang telah didesain sesuai dengan kebutuhan yang ada;
- (2) Efisiensi. Efisiensi menunjuk pada seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan waktu yang digunakan untuk mempelajari sesuatu dan menyelesaikan suatu dalam pelatihan. Efisiensi sangat erat kaitannya dengan biaya, semakin efisien metode suatu pelatihan, maka akan semakin sedikit biaya yang harus dikeluarkan;
- (3) Jadwal. Keberhasilan pelatihan juga dapat dievaluasi dari seberapa tepat pelaksanaan pelatihan tersebut mengikuti jadwal yang telah dibuat. Semakin banyak jadwal yang dilanggar maka akan semakin mengganggu program pelatihan yang telah disusun sehingga kemungkinan untuk mencapai tujuan pelatiha akan semkain kecil;
- (4) Suasana kondusif. Dalam perusahaanyang memiliki karyawan yang banyak ataupun jaringan yang luas, maka peserta pelatihan bisa saja berasal dari berbagai divisi, wilayah, kantor cabang bahkan mungkin antar Negara. Dalam hal ini pelatihan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif sehingga para peserta mau berbaur dan berbagi pengalaman denga rekan-rekan baru;
- (5) Reaksi peserta. Dalam suatu pelatihan, jika para peserta bereaksi negative terhadap pelatihan tersebut, maka akan kecil kemungkinan karyawan untuk dapat menyerap materi pelatihan tersebut dan mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan sehari-hari. Akibatnyapegawai cenderung memberikan laporan yang negative terhadap pelatihan dan akhirnya akan membuat pelatihan tersebut kehilangan peserta (tidak diminati);
- (6) Pembelajaran. Pelatihan yang dianggap berhasil adalah pelatihan yang dapat memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan ataupun perubahan sikap dan perilaku kepada para peserta. Oleh karena itu, dalam pelatihan seringkali dilakukan test berupa pretest dan posttest yang berguna untuk melihat sejauhmana telah terjadi perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku;
- (7) Perubahan perilaku. Apa yang telah dipelajari oleh peserta dalam suatu pelatihan tertentu diharapkan dapat direfleksikan dalam bentuk perilaku. Perubahan perilaku ini dapat diukur dengan melakukan observasi, kuesioner maupun tes tertentu;
- (8) Perubahan kinerja. Jika peserta pelatihan telah berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka ia diharapkan dapat memberikan dampak positif

terhadap kinerja. Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk mengukur perubahan kinerja, diantaranya adalah melihat jumlah komplain atau keluhan yang masuk, jumlah penjualan, jumlah produksi per jam/hari/minggu, dan sebagainya. Meski harus diakui perubahan kinerja yang terjadi belum tentu semuanya dipengaruhi oleh hasil pelatihan, namun setidaknya jika kinerja tersebut dapaat diukur secara periodic maka manajemen dan karyawan lambat laun akan merasakan arti penting suatu pelatihan;

(9) Menghitung Return of Investment (ROI). Sebuah pelatihan merupakan sebuah investasi, oleh karena itu sudah sewajarnya ROI dari suatu pelatihan harus dapat diukur. Untuk menghitung ROI maka pertama-tama harus dievaluasi seberapa besar biaya dan keuntungan yang akan diperoleh dari suatu pelatihan.

## 2. Pengertian Kinerja

#### a. Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999:2) mengemukakan bahwa "Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Sedangkan menurut Moeheriono (2012:95) mendefinisikan "kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".

Sedangkan Shadily (1992:425), mengatakan kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Wahyudi Kumorotomo (1996) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Kinerja adalah hasil

atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Ada beberapa istilah yang umum digunakan berbagai kalangan untuk menyebut kinerja, yaitu performance dan prestasi kerja, kedua istilah ini sangat sering digunakan silih berganti. Kata kinerja adalah terjemahan dari performance dalam bahasa Inggris, artinya pertunjukan, perbuatan, daguna prestasi, hasil (Echols dan Shadily, 1995:30).

Mangkunegara (2000:67) memberikan pengertian yang berbeda dengan menyebutkan bahwa "Kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai, maksudnya adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang ada pada pegawai tersebut".

Tingkat efektivitas organisasi sangat bergantung kepada optimalisasi dari fungsi kinerja pegawai dimana diartikan sebagai hasil kegiatan pegawai yang diwujudkan oleh tingkat prestasi yang diperlihatkan dengan menggunakan berbagai masukan yang tertentu tergolong kepada prestasi, dedikasi, loyalitas, kepemimpinan dan hubungan kerja pegawai.

Adapun Irawan (2002:17) memaknai "kinerja atau performance dalam sudut pandang yaitu secara umum diartikan sebagai perbuatan atau prestasi, sedangkan secara khusus diartikan sebagai output seorang pekerja, sebuah output

proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana output harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur".

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan tersebut di atas, maka pada dasarnya kinerja menurut Irawan (2000:25) dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

- (1) Sebagai luaran (output), yakni dengan melihat apa yang telah dihasilkan seseorang. Pada dimensi ini kinerja seseorang atau sekelompok orang lebih ditekankan pada hasil kerja yang dicapainya dalam kurun waktu tertentu. Hasil penilaian ini kemudian dibandingkan dengan tugas dan tanggungjawabnya yang telah ditentukan dalam uraian tugasnya (job description).
- (2) Sebagai suatu proses. Pada dimensi ini kinerja seseorang dinilai dari prosedur-prosedur yang telah ditempuh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugasnya. Jika dalam proses kerja mencapai target dilakukan dengan peraturan yang berlaku maka kinerja seseorang atau kelompok orang tersebut dapat dikatakan baik. Namun, jika sebaliknya apabila dalam proses pencapaian target terdapat pelanggaran hukum atau aturan maka kinerja dapat dikatakan tidak baik.
- (3) Sebagai kontekstual. Pada dimensi ini kinerja seseorang dilihat dari segi kemampuannya. Hal ini dengan asumsi bahwa jika seseorang mampu mengerjakan pekerjaannya maka kinerjanya dapat juga dikatakan juga baik. Dalam hal ini apabila seseorang dengan pengalaman tertentu, tingkat pendidikan tertentu dan keterampilan tertentu kemudian ditempatkan pada bidang tugas tertentu, tingkat pendidikan tertentu dan keterampilan tertentu kemudian ditempatkan pada bidang tugas atau posisi yang tepat, maka secara kontekstual dapat diyakini bahwa kinerjanya juga akan baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja seseorang pegawai adalah hasil seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dan dilakukan berdasarkan atau sesuai dengan hukum, aturan atau ketentuan yang berlaku.

Suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun swasta, dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang (group of human being) yang berperan aktif

sebagai pelaku (actor) dalam uapaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut. Selain itu, kita juga harus memahami bahwa untuk mengkaji suatu kinerja, kita tidak boleh mengkaji secara terpisah-pisah. Kinerja organisasi secara keseluruhan bisa kita pahami dengan baik bila kita juga memahami kinerja unit dan kinerja pegawai.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) dan kinerja organisasi (organization performance). Dengan perkataan bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja dengan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Selanjutnya dapatt dipahami bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja organisasi dimana dia atau mereka berperan sebagai pelaku.

Sehubungan dengan itu Bacal (2002:3) berpendapat bahwa:

"Seorang manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan harus belajar banyak tentang manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan dengan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Manajemen kinerja merupakan sebuah sistem artinya memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kalau manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan".

Dalam organisasi pemerintah yang sifatnya nirlaba sangat diharuskan melakukan secara bersama antara manajer/pimpinan dengan karyawan secara

kolaboratif dan kooperatif yang memperoleh keuntungan bagi masing-masing pihak. Keuntungan yang diperoleh dengan menggunakan manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah kunci untuk membuat rangkaian tersebut di atas terlihat jelas oleh semua orang. Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah telah menetapkan berbagai undang-undang, ketentuan dan peraturan yang mengatur apa yang boleh dilakukan bagi organisasi.

a) Bagi para manajer

(1) Mengurangi perlunya ikut terlibat dalam semua hal

- (2) Menghemat waktu dengan membantu karyawan dengan mengambil keputusan sendiri dengan memastikan bawh mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.
- (3) Mengurangi kesalahpahaman yang menghabiskan waktu di antara para staf tentang siapa yang bertanggungjawab atas apa.
- (4) Mengurangi frekuensi situasi dimana tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan.
- (5) Mengurangi berbagai kesalahan dengan membantu staf mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan atau inefisien.
- b) Bagi para karyawan Bahwa pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja harus tahu batas-batas yang melingkupi dan dapat bertindak lebih bebas dalam lingkup parameter.
- c) Bagi organisasi Organisasi bekerja secara efektif apabila tujuan-tujuan organisasi, unit-unit kerja yang lebih kecil dan tanggung jawab kerja setiap karyawan semuanya dihubungkan.

Upaya bekerja secara efektif apabila tujuan-tujuan organisasi, unit-unit kerja yang lebih kecil dan tanggung jawab kerja setiap karyawan semuanya dihubungkan.

#### b. Penilaian Kinerja

Istilah penilaian kinerja (performance appraisal) bagi kebanyakan masyarakat diartikan sama dengan evaluasi kerja (performance evaluation) ataupun pengkajian ulang kinerja (performance review). Tiga istilah yang dapat saling menggantikan satu sama lain ini diartikan sebagai suatu pertemuan antara manajer dengan karyawannya di akhir tahun guna membicarakan kinerja karyawan, yang meliputi sukses yang telah diraih (achievement) maupun masalah yang terjadi.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu elemen kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien karena dengan adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada. Untuk instansi pemerintah, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliable tentang prestasi masing-masing individu, informasi juga harus berkualitas dan valid.

Simamora (1997:416) menyatakan "performance appraisal (penilaian kinerja) adalah proses organisasi mengevaluasi kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja dibandingkan dengan standar organisasi".

Hasibuan (2000:86) mendefinisikan "penilaian kinerja sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dinyatakan pula bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil

kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawannya."

Waworuntu (1997: 42) menyampaikan konsep-konsep penilaian kinerja yang antara lain adalah menilai kinerja karyawan secara jujur dan adil merupakan sesuatu yang berguna, baik untuk karyawan maupun perusahaan, disamping itu penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk membangun dan memantau rencana masa depan dan tujuan selanjutnya serta menghargai aspirasi karir karyawan di perusahaan.

Tujuan dari konsep penilaian kinerja antara lain memberikan kesempatan kepada karyawan dan manajemen perusahaan untuk mengukur keberhasilan atau kemajuan untuk jangka tertentu apakah sesuai dengan standar atau tidak, agar tujuan dan sasaran baru di waktu mendatang dapat disusun kembali. Sehingga jika ingin berhasil di masa datang karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya, sedangkan bagi organisasi dengan mengetahui hasil penilaian kinerja karyawan akan mudah menysusn perencanaan karir karyawan.

Untuk melakukan pengukuran kinerja menurut Amstrong (1994:62) diperlukan syarat-syarat menyatakan bahwa pedoman untuk menentukan ukuran-ukuran kinerja adalah:

- (1) Pengukuran.
- (2) Hasil harus ada dalam control pemegang tugas.
- (3) Pengukuran seharusnya objektif dan diamati.
- (4) Data harus tersedia untuk pengukuran.
- (5) Keberadaan ukuran-ukuran seharusnya mungkin untuk digunakan dan diadopsi dimana saja.

Gomes (1998:142) mengemukakan bahwa kriteria kinerja pegawai meliputi:

- (1) Quantity of Work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang tertentu:
- Quality of Work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syaratsyarat kesesuaian dan kesiapan;
- (3) Job Knowledge, yaitu pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan dan keterampilannya;
- (4) Creativeness, yaitu gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul;
- (5) Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain;
- (6) Dependability, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
- (7) Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas baru dalam memperbesar tanggungjawabnya;
- (8) Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan keramahtamahan dan integritas pribadi.

Menurut Caucio dan Anward sebagaimana dikutip oleh Suprihanto (2001:9) disebutkan bahwa syarat-syarat untuk melakukan kinerja adalah seabgai berikut:

- Relevance, berarti suatu sistem penilaian diperguunakan untuk mengukur hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan atau berkesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan;
- (2) Acceptability, berarti hasil sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi;
- (3) Reliability, berarti hasil sistem penilaian tersebut dapat dipercaya. Suatu sistem penilaian mempunyai reliabilitas yang tinggi apabila dua penilai atau lebih terhadap pegawai yang sama memperoleh hassil nilai yang tingkatannya relatif sama;
- (4) Sensitivity, artinya sistem penilaiannya tersebut cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil, sedang ataupun gagal, yang telah dilakukan oleh seorang pegawai;
- (5) Practically, berarti sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja para pegawainya.

Dengan adanya penilaian kinerja mau tidak mau membuat para atasan harus memperhatikan bawahannya. Dari hasil penilaian kinerja tersebut dapat diketahui

pegawai yang berhasil, kurang berhasil maupun yang belum atau tidak berhasil (gagal).

## c. Metode Penilaian Kinerja

Dalam metode penilaian kinerja, ada beberapa cara atau metode penilaian kinerja, salah satunya adalah menurut Bacal (2002:116) yakni suatu metode yang sering digunakan dalam melakukan penilaian kinerja secara garis besar adalah:

- (1) Rating system (sistem penilaian), yakni sistem ini dideskripsikan sebagai buku rapor tempat kerja yang terdiri dari dua bagian yaitu satu bagian berupa daftar karakteristik, bidang ataupun pelaku yang akan dinilai dan bagian lainnya berupa sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari setiap hal;
- (2) Ranking system (sistem peringkat), yakni sistem ini membandingkan orang yang satu dengan yang lainnya dan kemudian ditentukan apakah seseorang lebih baik atau lebih buruk dibandingkan dengan rekan sekerjanya dengan menggunakan criteria yang telah ditentukan sebelumnya;
- (3) Objectives Based (Evaluasi berdasarkan tujuan dan standar) yakni sistem ini digunakan dengan cara mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan.

Selain itu Robbins (2001:262) mengemukakan bahwa metode yang utama yang digunakan dalam evaluasi kinerja pegawai adalah:

- (1) Esei tertulis;
- (2) Insiden kritis;
- (3) Skala penilaian grafik;
- (4) Skala penilaian berjangka menyangkut perilaku (BARS-behaviorally anchored rating scales);
- (5) Pembandingkan multi person.

Selanjutnya Robbins (2001: 262) secara keseluruhan dalam penilaian kinerja terdapat empat metode penilaian yakni:

(1) Metode pembanding pegawai dengan pegawai lain (ranking). Cara yang paling sederhana untuk menilai kinerja yaitu dengan membandingkan pegawai satu sama lainnya untuk menentukan siapa yang lebih baik. Pembandingan dilakukan secara keseluruhan, maksudnya dari metode ini adalah kesulitan dalam menilai secara keseluruhan seorang individu

sehingga harus terpaksa melakukan pembandingan dalam jumlah yang banyak, telebih lagi bila jumlah pegawai yang harus dinilai memang

cukup banyak:

(2) Metode pembanding pegawai dengan pegawai (paired comparison) merupakan cara untuk memisahkan penilaian seseorang pegawai dalam berbagai faktor adalah dengan menggunakan pembandingan pegawai dengan pegawai. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, inisiatif dan dapat tidaknya diandalkan, dipilih untuk maksud penilaian tersebut. Suatu skala penilaian dirancang untuk masing-masing faktor yang dinilai kemudian dibandingkan dengan pegawai-pegawai tertentu. Kelemahan dengan metode ini adalah mengingat penentuan tingkatan suatu faktor dibandingkan dengan pegawai yang dinilai paling tinggi maka akan timbul kesulitan kalau terpaksa harus membandingkan dengan pegawai dari bagian lain terlebih bila jumlah pegawai besar, maka pelaksanaannya akan memakan waktu yang lama, sehingga metode ini tidak tepat dilaksanakan pada organisasi besar.

(3) Metode penilaian pegawai kedalam berbagai kategori (grading). Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk tiap kategori dibuat dengan seksama. Kinerja dari setiap pegawai kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori ini untuk dimasukkan ke dalam

salah satunya.

(4) Metode skala grafis (Graphic scale). Metode ini merupakan cara yang paling banyak digunakan. Dalam metode ini baik tidaknya kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Pemilihan faktor-faktor yang digunakan merupakan hal yang tersulit dan memerlukan pertimbangan yang mendalam dari pihak atasan. Semakin banyak faktor yang dipertimbangkan, maka semakin teliti penilaian. Namun yang penting adalah apakah faktor-faktor cukup mewakili persyaratan kerja yang dinilai, selain itu perlu dubuat standar performance untuk dibandingkan denga kinerja masing-masing pegawai.

# d. Manfaat penilaian kinerja

Perlunya mengadakan penilaian kinerja pegawai menurut Bittel dan Newstrom (1996:216) menyatakan bahwa ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian kinerja pegawai yakni:

(1) Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja yang dibawah standar;

(2) Untuk memuaskan rasa ingin tahu pegawai tentang seberapa baik kinerjanya.

(3) Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang pegawai.

Lebih jauh dinyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi secara sistematis sifat dan perilaku individu karyawan yang mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan pakar lain yakni Robbins (2001: 58) secara garis besar menyatakan bahwa tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah:

(1) Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan dibidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer dan pemutusan hubungan kerja;

(2) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui evaluasi kinerja dapat menunjukkan denga tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program;

(3) Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pagawi baru dan program pendidikan dan pelatihan;

(4) Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka;

(5) Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji pemberian insentif dan imbalan lainnya.

Gomes (2000:5) juga menyampaikan pendapat bahwa tujuan dari penilaian kinerja secara umum dapat dibedakan atas dua macam:

- (1) Untuk me-reward kinerja sebelumnya (toreward past performance);
- (2) Untuk memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (to motivate future performance improvement).

Selanjutnya dikemukakan bahwa informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pmberian gaji, kenaikan gaji, promisi dan dan penempatan-penempatan tugas baru.

Selanjutnya menurut Handoko (1999:135) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- (1) Perbaikan prestasi kerja;
- (2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;

- (3) Keputusan-keputusan penempatan;
- (4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan;
- (5) Perencanaan dan pengembangan karir;
- (6) Mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing;
- (7) Mengetahui ketidakakuratan informasi;
- (8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan;
- (9) Kesempatan kerja yang adil;
- (10) Tantangan-tantangan eksternal.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat dikatakan bahwa setiap organisasi yang dinamis dan ingin berkembang selalu melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawannya dalam suatu periode waktu tertentu guna:

- Dapat mengetahui perkembangan tingkat keterampilan atau kemampuan anggotanya;
- (2) Dapat mengetahui efektivitas penempatan pegawai;
- (3) Dapat mengidentifikasi kebutuhan pealtihan/pendidikan serta pengembangan pegawai;
- (4) Dapat memperbaiki dan mengikis tingkat kinerja karyawan yang dibawah standar.

Hal ini berarti bahwa kinerja adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Semua organisasi menghadapi tantangan bagaimana mengevaluasi, menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kecakapan pegawai mereka untuk memastikan bahwa individu mendapatkan kepuasan sebanyak mungkin dari pekerjaan di saat yang sama dia membuat kontribusi yang efektif. Seiring dengan perkembangan jaman yang ketat dan mengglobal tidak mengejutkan bila jumlah organisasi yang menyadari pentingnya penilaian kinerja sebagai elemen kunci dari manajemen sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Dalam pencapaian kinerja yang tinggi perlu adanya dorongan dari atasan, kemampuan yang dimiliki dan lingkungan yang mendukung. Selain itu pencapaian kinerja itu juga harus didukung oleh tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan dan juga berpedoman kepada aturan-aturan pemerintah, dalam hal ini Peraturan Komisi Pemilihan Umum yang mengatur Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017.

## e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentoso (1999:27) faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya sebagai berikut:

- Efektivitas dan Efisiensi
   Efektivitas dari usaha kerjasama (antarindividual) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai sistem itu sendiri. Sedangkan efisiensi dari suatu kerjasama dalam suatu sistem (antarindividual) adalah hasil
- gaubungan efisiensi dari upaya yang dipilih masing-masing individu.

  2) Otoritas dan Tanggungjawab
  Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap peserta dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja (performance) organisasi tersebut.
  Walaupun kejelasan wewenang dengan tanggungjawab setiap peserta harus disertai dengan kapasitas masing-masing peserrta organisasi

bersangkutan.

3) Disiplin

Disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada yang melanggar. Dalam hal ini seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang (atasan atau karyawan bawahan) berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Sedangkan menurut Moeheriono (2012:139) menyatakan "Faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek yakni sebagai berikut:

 Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, berapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya;

 Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanannya, sikapnya dab perilaku baik terhadap sesame karyawan maupun kepada pelanggan;

 Atribut dan kompensasi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian;

 Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan bersangkutan.

## Muhlis Hamdi (2014:428) menyatakan bahwa:

Supaya penyusunan instrumen lebih sistematis serta mudah untuk dikontrol, dikoreksi dan mudah ditelusuri, dibuat matriks unntuk variabel, dimensi dan indikator. Dari setiap indikator dijabarkan dalam bentuk sebuah pertanyaan yang selanjutnya diberi atribut nomor pertanyaan.

Variabel Kinerja aparat terdiri atas sub variabel seperti dibawah ini:

(1) Kualitas Hasil dengan indikator ketepatan hasil kerja dan efisiensi penggunaan peralatan;

(2) Kecepatan dengan indikator kehadiran kerja dan penyelesaian kerja tepat waktu:

 Inisiatif dengan indikator pemenuhan prosedur kerja dan pengembangan pelaksanaan kerja;

(4) Kapabilitas dengan indikator kemampuan pelaksanaan beban kerja dan pengembangan kompetensi;

(5) Komunikasi dengan indikator pelaksanaan koordinasi dan pemenuhan arahan kerja". Suatu instrument harus valid dan reliabel. Artinya, suatu instrumen menunjukkan kesahihan yang tinggi dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrume menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak ada penyimpangan dari variabel. Langkah-langkah agar instrumen valid peneliti pertama kali yang dilakukan dari variabel dipecah menjadi subvariabel atau dimensi. Dari dimensi dipecah menjadi subindikator dan dari indikator dipecah menjadi butir-butir pertanyaan. Instrument dikatakan reliabel apabila instrumen yang digunakan dapat menjaring data yang benar. Data sesuai dengan kenyataan. Instrumen yang baik mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.

# f. Dasar-dasar Pengukuran Kinerja

Moeheriono (2012:96) menyatakan mengenai aspek yang mendasar dan pokok dari pengukuran kinerja.

"Pengukuran kinerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa aspek yang mendasar dan yang paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut:

- Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai tujuan, visi dan misinya;
- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu kepada penilaian kinerja secara tidak langsung sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci;
- Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi;
- 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil dalam organisasi selanjutnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja diperlukan dalam suatu organisasi karena menyangkut tujuan dan sasaran organisasi itu sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan. Semuanya ini tergantung pada kinerja setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembankan serta pengawasan yang diberikan oleh pimpinan atau atasan.

Dalam penelitian ini indikator yang penulis gunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat kinerja para penyelenggara *ad hoc* PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat tahun 2017 adalah terselenggaranya penghitungan suara dan rekapitulasi hasil penghitungan

suara sesuai dengan jadwal program dan tahapan yang telah ditetapkan, sesuai dengan peraturan Komisi Pemilihan Umum yang berlaku mengatur regulasi tentang pemungutan, penghitungan dan rekapitulasi hasil penghitungan suara pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Serentak Tahun 2017.

# 3. Bimbingan dan Bimbingan Teknis

Bimbingan merupakan terjemahan dari "guidance" dalam bahasa Inggris. Secara harfiyah istilah "guidance" dari akar kata "guide" berarti: mengarahkan (to direct), memandu (to pilot), mengelola (to manage) dan menyetir (to steer). Secara termilogis "guidance" biasanya disamaartikan dengan "guiding", kemudian memiliki konotasimakna "showing a way" (menunjukkan jalan), "leading" (memimpin), "conducting" (menuntun), "giving instructions" (memberikan petunjuk), "regulating" (mengatur), "governing" (mengarahkan) dan "giving advice" (memberikan nasehat).

Banyak pengertian bimbingan yang dikemukakan oleh para ahli, di antaranya sebagai berikut:

Menurut Donal G. Mortensen dan Alan M. Schmuller (1976) dalam Syamsu Yusuf (2009:6) bahwa bimbingan adalah suatu upaya pembimbing untuk membantu mengoptimalkan individu.

Selanjutnya Shertzer dan Stone (1971) mengartikan bimbingan sebagai proses pemberian bantuan kepada individu agar mampu memahami diri dan lingkungan.

Sunaryo Kartadinata (1998) mengatakan bahwa bimbingan adalah proses membantu individu untuk mencapai perkembangan optimal.

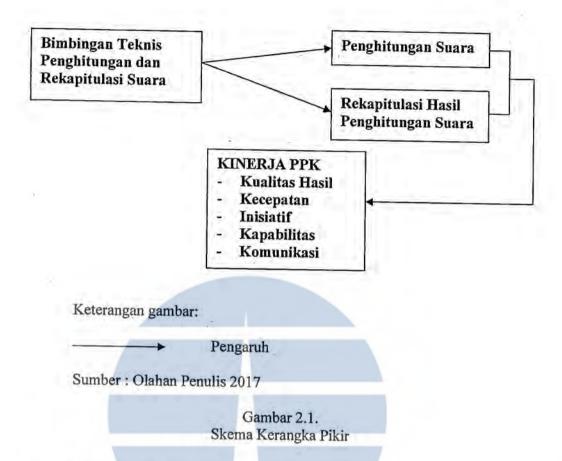
Dari banyak pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa bimbingan adalah suatu proses memberikan bantuan kepada individu secara terus menerus dan sistematis untuk mengarahkan individu agar dapat mencapai perkembangan yang optimal. Bimbingan merupakan suatu proses,yaitu berkesinambungan, bukan kegiatan yang instan, seketika atau kebetulan. Bimbingan merupakan serangkaian tahapan kegiatan yang sistematis dan terencana yang terarah kepada pencapaian tujuan.

Dari banyak pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Bimbingan Teknis adalah suatu kegiatan yang diperuntukkan untuk memberikan bantuan yang pada umumnya berupa nasehat dan tuntunan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat teknis. Terkhusus pada bimbingan teknis penghitungan dan rekapitulasi hasil penghitungan suara peraturan yang dijadikan acuan sesuai dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum yang mengatur secara teknis tahapan tersebut.

#### B. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir yang disusun pada penelitian ini digunakan sebagai pedoman dalam yang jelas dengan membuat skema kerangka pikir, sehingga penyajian data hasil penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Untuk lebih jelasnya kita lihat pada skema kerangka pikir di bawah ini:



# C. Operasionalisasi Variabel

Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang dianalisis, berikut ini dijelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel.

- a. Variabel Bebas (Xi) Variabel yang ada dalam Bimbingan Teknis Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara.
- 1) Variabel bebas (X1) Bimtek Penghitungan Suara

Penghitungan Suara merupakan proses penghitungan surat suara oleh penyelenggara di setiap tingkatannya untuk menentukan suara sah yang diperoleh pasangan calon, surat suara yang dinyatakan tidak sah, surat suara yang tidak digunakan dan surat suara rusak/keliru coblos.

Penghitungan dilakukan secara berjenjang, dimulai dari tingkat KPPS di TPS, PPS dilaksanakan di Rapat Pleno Penghitungan Suara dan Rekapitulasi di tingkat Kecamatan dengan membawa Formulir Model C dan kelengkapan lainnya, semua proses penghitungan suara sejumlah TPS di wilayah kerja masing-masing kelurahan/desa selanjutnya oleh PPK setelah dibacakan oleh PPS untuk dilakukan penghitungan suara sejumlah PPS di wilayah kerjanya.

Dalam Penghitungan Suara terdapat beberapa indikator. Yang indikatornya yaitu:

- a) Menghitung perolehan suara sah masing-masing Pasangan Calon;
- b) Menjumlahkan seluruh suara sah;
- c) Menjumlahkan seluruh suara tidak sah;
- d) Menjumlahkan suara sah dan tidak sah;
- e) Mengisi Formulir Model DA1 Plano;
- f) Ketepatan penyebutan hasil coblosan;
- g) Kecermatan penulisan hasil penghitungan suara pada form Model DA1
   Plano;
- h) Kelengkapan pencatatan kejadian khusus/ keberatan saksi jika ada;
- i) Pengisian form lengkap.
- 2) Variabel bebas (X2) Bimtek Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara

Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara adalah proses pencatatan hasil penghitungan perolehan suara oleh PPK, KPU/KIP Kabupaten/Kota dan KPU Provinsi/KIP Aceh.

Tahapan Rekapitulasi Penghitungan Suara di tingkat PPK sesuai jadwal yang telah ditetapkan yaitu tanggal 16 Februari sampai dengan tanggal 22 Februari 2017. Dalam rentang waktu tersebut PPK menjadwalkan waktu yang telah disepakati melalui Rapat Pleno PPK untuk melaksanakan tahapan yang dimaksud dengan mengundang stakeholder dimaksud.

Dalam rekapitulasi penghitungan suara dengan indikatornya yaitu:

- a) Rekapitulasi dilaksanakan sesuai tahapan, program dan jadwal yang diatur dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum;
- b) Formulir Model DA-KWK, DA1-KWK, DA1-Plano, DA2, DA3, DA4, DA5, DA6 dan DA7-KWK telah sesuai dengan ketentuan yang ada;
- c) Lokasi dan Peralatan yang digunakan tersedia;
- d) Rekapitulasi Penghitungan Suara dilaksanakan sesuai urutan dan sistematika yang telah diatur;
- Penyelenggara PPK memahami pengisian Formulir Model DA-KWK, DA1– KWK sampai dengan DA7-KWK di tingkatKecamatan;
- f) Penyelenggara PPK memahami bahwa rekapitulasi dapat dilaksanakan secara bersamaan, paling banyak 4 (empat) kelompok dengan mempertimbangkan jumlah TPS dan waktu yang tersedia;
- g) Penyelenggara PPK memasukkan kembali Hasil Rekapitulasi tingkat Kecamatan sesuai peruntukannya;
- h) Dalam hal terdapat keberatan Saksi atau Panwas Kecamatan, PPK wajib menjelaskan prosedur dan/atau mencocokkan selisih Rekapitulasi Hasil

Penghitungan Suara dengan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara dalam formulir Model DAA-KWK Plano dan/atau Model DA1-KWK Plano:

 Dalam hal Saksi masih keberatan terhadap hasil pembetulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) PPK meminta pendapat dan rekomendasi Panwas Kecamatan yang hadir;

# b. Variabel Terikat (Y) Kinerja Penyelenggara PPK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Yang indikatornya yaitu:

#### a) Kualitas hasil

# 1) Ketepatan hasil kerja

Ketepatan penyelenggara PPK dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai atau tidaknya dengan hasil kerja, tepat waktu, tepat sasaran, tepat jumlah. Dengan adanya ketepatan dalam mencapai hasil kerja akan tercipta kualitas hasil.

## 2) Efisiensi penggunaan peralatan

Efisiensi memiliki arti secara singkat "hemat segala-galanya". Secara singkat efisiensi adalah usaha menghemat materi, tenaga, waktu dan sebagainya dalam rangka mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Efisiensi kerja adalah pelaksanaan pekerjaan dengan cara-cara tertentu tanpa mengurangi tujuan yang dikerjakan dengan cara paling mudah

mengerjakannya, paling murah biayanya, paling sedikit tenaganya, paling ringan bebannya dan paling singkat waktunya. Di dalam kantor, seorang pegawai yang bekerja efisien pasti memiliki kecepatan kerja yang tinggi, atau kebalikannya, jika dia ingin menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat, dia harus bisa meningkatkan kecepatan kerjanya, berarti dia harus bekerja dengan efisien.

# b) Kecepatan

# 1) Kehadiran kerja

Penyelenggara PPK yang bekerja efisien pasti memiliki kecepatan kerja yang tinggi, atau kebalikannya, jika penyelenggara ingin menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat, dia harus bisa meningkatkan kecepatan kerjanya, dapat diartikan seseorang harus bekerja dengan efisien.

Dalam dunia perusahaan, karyawan yang bekerja sesuai dengan jam kerjanya adalah harapan setiap perusahaan. Kehadiran seorang karyawan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal lain yang sifatnya penting dan hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan. Demikian halnya dengan kehadiran kerja penyelenggara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya merupakan hal yang penting dengan kehadiran yang baik menghasilkan kecepatan kerja yang baik pula.

# 2) Penyelesaian kerja tepat waktu

Penyelenggara PPK menyelesaikan tahapan dan jadwal pemilihan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan, pekerjaan dilaksanakan bukan hanya melihat dari rampungnya pekerjaan tersebut, namun harus diperhatikan bagaiman kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, apakah selesai tepat waktu atau sebaliknya.

# c) Inisiatif

# 1) Pemenuhan prosedur kerja

Memiliki inisiasi dalam persyaratan dan prosedur yang telah diatur dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum, sehingga tahapan yang terlaksana sesuai dengan kaidah-kaidah yang berlaku.

# 2) Pengembangan pelaksanaan kerja

Bagi perusahaan besar, karyawan adalah aset yang harus terus dikembangkan. Tujuan pengembangan ini adalah meningkatkan produktivitas kerja, melakukan efisiensi, memberikan kesempatan berkarier, atau menemukan potensi karyawan. Biasanya, atasan langsung yang bertanggung jawab pada pengembangan tersebut. Pengembangan dapat berupa pelatihan dan pendidikan, uji kompetensi dan sejenisnya. Adanya rapat kerja dan bimbingan teknis yang diperoleh pada tingkatannya sehingga menjadi inisiatif penyelenggara dalam mempelajari peraturan pemilihan dan mengimplementasikannya.

# d) Kapabilitas

# 1) Kemampuan pelaksanaan beban kerja

Penyelenggara PPK mempunyai kemampuan yang mumpuni dalam melaksanakan tahapan pemilihan dengan beban kerja masing-masing. Kemampuan dalam menentukan analisa dilihat dari ukuran waktu, tempat dan

materi yang digunakan pada pelaksanaan tahapan, program dan jadwal pemilihan.

# 2) Pengembangan kompetensi

Mampu mengembangkan kompetensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya peningkatan sumber daya manusia penyelenggara, kapabilitas atau kemampuan dalam melaksanakan tahapan dapat dilaksanakan dengan baik.

## e) Komunikasi

## 1) Pelaksanaan koordinasi

Melakukan koordinasi yang baik dengan organisasi lebih tinggi diatasnya maupun organisasi atau pemangku kepentingan, melakukan pertemuan, rapat koordinasi berjenjang, tatap muka sehingga komunikasi antar organisasi terjalin, hasil kerja dapat dicapai.

# 2) Pemenuhan arahan kerja

Adanya arahan atas amaran dan larangan, instruksi yang diberikan oleh hirarki pimpinan atas pelaksanaan tahapan pemilihan, untuk dilaksanakan dengan seksama. Pemenuhan arahan kerja sebagai landasan langkah penyelenggara dalam melaksanakan tugas dan fungsi di tingkatannya masingmasing.

#### a. Pengukuran Variabel

Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini digunakan skala Guttman, skala pengukuran Guttman dilakukan apabila ingin mendapatkan jawaban dari pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya tegas dan yang terdiri dari dua interval, yakni antara ya atau tidak, setuju atau tidak setuju, sesuai atau tidak

sesuai, positif atau negatif, yakin atau tidak yakin dan sebagainya. Skala Guttman juga dapat dipaparkan atau dibuat dalam bentuk *checklist*. Data yang diperoleh berupa data interval atau rasio dikotomi (dua alternatif pilihan). Pada skala Guttman hanya mempunyai dua skor, misalnya pada sikap yang mendukung sesuai dengan pertanyaan atau pernyataan diberi skor 1 dan sikap yang tidak mendukung sesuai dengan pertanyaan atau pernyataan diberi skor 0.

Menurut Babbie dalam Sukardi (2011:149) Skala Guttman dikembangkan oleh Louis Guttman juga disebut dengan Scalogram atau analisis skala (Scale Analysis). Louis Guttman mengembangkan skala ini untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh Likert dan Thurstone. Di samping itu, skala Guttman mempunyai asumsi bahwa dasar dari fakta di mana beberapa item dibawah pertimbangan yang harus dibuktikan menjadi petunjuk kuat satu variabel dibanding variabel lainnya.

Proses pemberian skor tersebut akan dihasilkan 2 kategori jawaban yang terdiri atas:

- Kategori Sesuai diberi skor
   :
- Kategori Tidak Sesuai diberi skor : 0

Adapun kriteria hasil pengukuran variabel untuk instrumen variabel bimtek penghitungan suara dan variabel bimtek rekapitulasi hasil penghitungan suara sebagai berikut:

- a) Variabel Bimtek Penghitungan Suara
- 1) Kategori Cukup untuk Jawaban Benar (1-6 Soal)
- 2) Kategori Sedang untuk Jawaban Benar (7 13 Soal)
- 3) Kategori Baik untuk Jawaban Benar (14 -20 Soal)
- b) Variabel Bimtek Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara

- 4) Kategori Cukup untuk Jawaban Benar (1 2 Soal)
- 5) Kategori Sedang untuk Jawaban Benar (3 4 Soal)
- 6) Kategori Baik untuk Jawaban Benar (5 Soal)

Adapun kriteria hasil pengukuran variabel untuk instrumen variabel kinerja penyelenggara PPK sebagai berikut:

- 1) Kategori Cukup untuk 1 13 pernyataan sesuai;
- 2) Kategori Baik untuk 13 25 pernyataan sesuai.

#### D. Penelitian Terdahulu

- Lawler, et al.(1974) dalam penelitiannya antara lain ada hubungan yang positif
  antara iklim organisasi dengan kinerja yaitu dengan r sebesar 0,25.
- 2. Hasil penelitian Garfield (1982: 251) dalam risetnya yang dilakukan selama 18 tahun di banyak perusahaan dalam bidang kinerja unggul antara lain menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif pelatihan dengan kinerja kepemimpinan yang berkualitas unggul.
- 3. Hasil penelitian Undap (1884:138-139) menyimpulkan: (1) pengaruh gaya kepempinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sangat kecil dan tidak berarti; (2) terdapat kaitan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja guru sehingga secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja guru; dan (3) tidak terdapat perbedaan yang berarti mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru dilihat dari kategori: status sekolah (sekolah negeri dan swasta), ijazah guru (sarjana dan bukan sarjana), masa kerja (kurung dari 5 tahun dan lebih dari 5 tahun), dan jenis kelamin (guru pria dan guru wanita).

- 4. Anwar, M.I. (1984) dalam penelitannya menyimpulkan: (1) konsep kinerja guru yang diteliti ternyata secara empirik dapat diterangkan oleh faktor-faktor iklim organisasi dan kepuasan kerja; (2) secara berdiri sendiri, lepas dari masalah kepuasan kerja, iklim organisasi sekolah merupakan faktor yang determinan terhadap kinerja guru; dan (3) terlepas dari iklim organisasi, ternyata kepuasan kerja turut berkonstribusi terhadap kinerja guru.
- Hasil penelitian Suprayogi (1994:118) antara lain menyimpulkan bahwa terhadap hubungan yang positif antara program diklat keterampilan kerja dengan kemampuan penyesuaian diri bekas penyandang korban narkotika.
- Hasil penelitian Matsum (1994:223) antara lain menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara latihan dan kegiatan belajar partisipatif sebagai faktor determinatif dengan keberhasilan kelompok Belajar usaha.
- 7. Hasil penelitian Sofyan (1994: 165) antara lain meyimpulkan bahwa : (1) terdapat hubungan positif antara latihan guru SMEA dan SMIP Bidang Studi Usaha Perjalanan Wisata dengan pelaksanaan tugas, dan (2) diklat dipengaruhi oleh kualitas instruktur, bahan, dan metode pelatihan yang digunakan.
- Hasil penelitian Jusuf (1997: 142) antara lain menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan keterampilan para penyelia dengan kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) pelatihan berhubungan secara positif dengan kinerja, dan (2) tidak ada perbedaan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja buruh

dilihat dari kategori : status sekolah, ijazah guru, masa kerja, dan jenis kelamin. Peneltian diatas tempat yang diteliti pada perusahaan dan sekolah.

# E. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok penelitian dan tujuan yang ingin dicapai pada uraian sebelumnya, maka sebagai hipotesis kerja penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- Diduga bahwa Bimbingan Teknis Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017?
- 2. Diduga bahwa Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 memiki pengaruh yang signifikan setelah diberikan Bimbingan Teknis Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara di tingkat PPK?

#### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menguji ada tidaknya pengaruh Bimbingan Teknis Penghitungan Suara dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara terhadap Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017. Rancangan penelitian yang digunakan yakni pra experiment yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan sebab akibat hanya dengan cara melibatkan suatu kelompok subjek sehingga tidak ada kontrol yang ketat terhadap variabel ekstra. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh yang dimaksud maka yang menjadi variabel bebas adalah Bimbingan Teknis (X), terbagi atas dua yaitu Bimtek Penghitungan Suara (X<sub>1</sub>), dan Bimtek Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara (X<sub>2</sub>) dan variabel terikat adalah Kinerja PPK (Y)

Adapun desain penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Skema Desain Penelitian

## B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah penyelenggara PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017. Masyarakat yang telah memenuhi syarat administrasi dan mengikuti seluruh rangkaian tes seleksi yang diselenggarakan dan telah diberikan Surat Keputusan masing-masing atas penunjukan sebagai penyelenggara Ad Hoc di tingkatannya. Populasi penelitian ini sejumlah 25 (dua puluh lima) orang, terdiri dari 5 (lima) orang anggota PPK di 5 (lima) kecamatan.

Sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu sejumlah 25 (dua puluh lima) anggota PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017.

#### C. Instrumen Penelitian

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Pengamatan (Observasi) adalah suatu tehnik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung (Participation) pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang dihadapi masyarakat.
- Dokumentasi (Documentation) adalah tehnik yang digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang didasarkan pada pencatatan dan pengamatan untuk membantu kelancaran dalam proses penulisan tesis, misalnya struktur organisasi, tugas-tugas pegawai dan lain-lain.

 Angket (Questionnary) adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang akan diteliti untuk diisi. Dalam hal ini kuesiner diserahkan secara langsung pada responden di lokasi penelitian.

# D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan Total Sampling. Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

#### E. Metode Analisis Data

# 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik Regresi Linear Berganda (Multiple Linear Regression Analysis). Analisis regresi berguna untuk melihat besarnya pengaruh suatu variabel bebas dengan taraf signifikansi/nilai profitabilitas  $\alpha = 0.05$  atau 5%.

Bentuk multivariatnya, yaitu regresi berganda untuk melihat besarnya pengaruh dari sebuah variabel bebas, lepas dari pengaruh variabel bebas lainnya.

Sugiono (2003:190) mengemukakan bahwa formulasi Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Di mana:

Y : Kinerja Penyelenggara PPK (Variabel Terikat)

X1 : Bimtek Penghitungan Suara (Variabel Bebas)

X2 : Bimtek Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara (Variabel Bebas)

α : Konstanta

 $\beta_1$   $\beta_2$ : Parameter (Koefisien regresi variabel bebas)

# 2. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu perlu diketahui apakah data penelitian ini sudah memenuhi persyaratan penggunaan statistik yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian persyaratan analisis untuk penggunaan statistik korelasi adalah data yang diperoleh sekurang-kurangnya terdistribusi normal.

Pengujian normalitas digunakan rumus chi-squares dengan kriteria tolak hipotesis yang menyatakan bahwa data terdistribusi normal jika harga  $\chi^2$  hasil perhitungan lebih besar dari harga  $\chi^2$  tabel ( $\chi^2$  hitung >  $\chi^2$ tabel) pada taraf signifikansi  $\alpha=0.05$ .

#### b. Uji Hipotesis t (Parsial)

Pengujian hipotesis *Tukey* (t) adalah pengujian sendiri-sendiri atau parsial masing-masing variabel yaitu penghitungan suara (X<sub>1</sub>) dan rekapitulasi hasil penghitungan suara (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja penyelenggara PPK dengan cara membandingkan antara besarnya profitabilitas dengan tingkat signifikan tertentu. Apabila profitabilitas lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis diterima yang berarti semua variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kepuasan masyarakat dengan menggunakan

perangkat lunak SPSS versi 21.0 for Windows. Uji hipotesis melalui uji-t sebagai berikut:

Untuk menguji hubungan kebermaknaan dari variabel tersebut digunakan uji-t dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiono (2003: 215) yaitu:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Dimana:

Ь

: Koefisien Regresi

sb

: Simpangan Baku dari b

Hipotesis yang diajukan:

1. Pengaruh Bimbingan Teknis Penghitungan Suara atau  $X_1$ , jika variabel  $X_2$  lainnya dikendalikan.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>o</sub>: Tidak ada hubungan antara Bimbingan Teknis penghitungan suara dengan kinerja penyelenggara PPK

H<sub>1</sub>: Ada hubungan antara Bimbingan Teknis penghitungan suara dengan kinerja penyelenggara PPK

$$H_0$$
:  $\beta_1 = 0$ 

$$H_1: \beta_1 \neq 0$$

Kriteria pengujian hipotesis adalah:

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% atau  $\alpha = 0.05$  dan sebaliknya terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$  jika  $t_{hitung} \le t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% atau  $\alpha = 0.05$ .

Pengaruh Bimbingan Teknis Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara atau X<sub>2</sub>,
 jika variabel X<sub>1</sub> lainnya dikendalikan.

Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho: Tidak ada hubungan antara Bimbingan Teknis RekapitulasiHasil
Penghitungan Suara dengan kinerja penyelenggara PPK.

H<sub>1</sub>: Ada hubungan antara Bimbingan Teknis Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara dengan kinerja penyelenggara PPK.

H<sub>o</sub>:  $\beta_2 = 0$ 

 $H_1: \beta_2 \neq 0$ 

Kriteria pengujian hipotesis adalah:

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% atau  $\alpha = 0,05$  dan sebaliknya terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$  jika  $t_{hitung} \le t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% atau  $\alpha = 0,05$ .

#### **BAB IV**

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

## A. Deskripsi Objek Penelitian

#### 1. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Mamuju Tengah

Kabupaten Mamuju Tengah merupakan kabupaten ke-6 pada Provinsi Sulawesi Barat, Kabupaten Mamuju Tengah sebagai kabupaten pemekaran dari Kabupaten Mamuju berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pembentukan Kabupaten Mamuju Tengah di Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5397). Kabupaten ini terdiri dari 5 kecamatan yaitu kecamatan Karossa, Topoyo, Tobadak, Budong-Budong dan Pangale. Jumlah desa se-Kabupaten Mamuju Tengah sebanyak 54 desa.

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Mamuju Tengah dibentuk sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 23/Kpts/KPU/TAHUN 2015 Tanggal 2 April 2015 tentang Pembentukan 8 (delapan) Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Mamuju Tengah selanjutnya KPU Kabupaten Mamuju Tengah.

KPU Kabupaten Mamuju Tengah dipimpin oleh 5 komisioner KPU Kabupaten, terdiri dari 1 orang sebagai ketua dan 4 orang sebagai anggota komisioner. Komisioner atau anggota KPU Kabupaten memiliki kewenangan dalam menjalankan dan meneruskan kebijakan, keputusan dan regulasi di tingkat kabupaten, yang telah diatur oleh hirarki diatasnya. Dalam menjalankan roda organisasi dalam penyelenggaraan kepemiluan, bertugas dalam membuat

kebijakan sesuai tingkatannya, dalam menjalankan kebijakan tersebut dibentuk kesekretariatan yang dipimpin oleh Kepala Sekretariat atau Sekretaris yang memiliki kedudukan sama dengan komisioner.

Sekretariat KPU Kabupaten menjalankan tugas-tugas kesekretariatan dan tugas lainnya yang bersifat teknis. Struktur organisasi sekretariat KPU Kabupaten/Kota yaitu dipimpin oleh Sekretaris dan dibantu oleh 4 kepala sub bagian masing-masing membidangi sub bagian program dan data; teknis pemilu dan hupmas; hukum; dan keuangan, umum dan logistik.

KPU Kabupaten Mamuju Tengah pada awal terbentuknya, sekretariat diisi oleh 1 Sekretaris dan 4 Kepala Sub Bagian berstatus Aparat Sipil Negara (ASN), jabatan fungsional maupun pelaksana tidak ada yang berstatus ASN, tenaga sukarela menjadi tumpuan atas kondisi realitas KPU Kabupaten dalam menjalankan tugas kesekretariatan secara rutin maupun penyelenggaraan pelayanan publik yaitu Pemilihan Umum (Pemilu) ataupun Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati.

KPU Kabupaten perdana melaksanakan pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Mamuju Tengah pada pemilihan serentak tahun 2015 (Hari Pencoblosan 15 April 2015). Bupati dan Wakil Bupati terpilih masing-masing yakni H. Aras Tammauni dan Drs. Amin Jasa.

Berbekal pengalaman sebagai penyelenggara Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati tersebut sebagai langkah awal dalam menghadapi Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat yang sedianya dilaksanakan pada Pemiliha Serentak Tahun 2017.

Sesuai Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum yang kemudian diperjelas dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2015 tentang Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi.Komisi Independen Pemilihan Aceh dan Komisi Pemilihan Umum/Komisi Independen Pemilihan Kabupaten/Kota, Pembentukan dan Tata Kerja Panitia Pemilihan Kecamatan, Panitia Pemungutan Suara dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara dalam Penyelenggaraan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati dan/atau Walikota dan Wakil Walikota. Sebagai dasar untuk menyeleksi badan penyelenggara ad hoc seperti PPK, PPS dan KPPS.

PPK dan PPS dibentuk dan dilantik oleh KPU Kabupaten sedangkan KPPS dibentuk oleh PPS setempat. PPK yang dimaksud merupakan penyelenggara *ad hoc* yang dibentuk dalam rangka terselenggaranya Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017.

# 2. PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017.

PPK sebagai penyelenggara ad hoc dibentuk sebagai perpanjangan tangan atas penyelenggaraan pemilihan di tingkat Kecamatan, dan akan diberhentikan apabila tujuan ad hoc sebagai penyelenggara telah berakhir dan masa jabatan telah selesai berdasarkan tahapan, program dan jadwal yang telah ditetapkan.

PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah berjumlah 25 (dua puluh lima) anggota. Dari jumlah tersebut terbagi atas 5 (lima) kecamatan dengan jumlah anggota PPK masing-masing 5 (lima) orang.

PPK bertugas dan bertanggungjawab atas tahapan di tingkatan masing-masing, dilaporkan dan dikoordinasikan secara berjenjang. Tahapan pemilihan dimulai dari tahapan persiapan yaitu pemutakhiran data pemilih, pada tahapan ini dilakukan rapat kerja, rapat koordinasi maupun bimbingan teknis. PPK dilengkapi dengan instrumen berupa buku panduan PPDP dalam bertugas di lapangan pada saat mendatangi rumah-rumah penduduk setempat, melakukan pencocokan dan penelitian data dan daftar pemilih bertujuan agar data pemilih akurat dan tidak mengada-ada. Penelitian dilakukan agar pemilih betul-betul didaftarkan sesuai dengan fakta lapangan sehingga output yang diharapkan data dan daftar pemilih hasil pencocokan dan penelitian (coklit) tersebut valid.

Selanjutnya tahapan penyerahan syarat dukungan pasangan calon perseorangan jika ada, pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 ini sampai ditutupnya tahapan tidak ada yang mengambil Formulir Model untuk calon perseorangan. Dalam hal pengadaan dan pendistribusian perlengkapan pemungutan dan penghitungan suara pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017, PPK masing-masing bertanggungjawab atas terselenggaranya pendistribusian logistik sampai tingkat TPS.

Bimbingan Teknis Pemungutan, Penghitungan Suara dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara diikuti oleh seluruh PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah sebagi bagian awal yang tidak terpisahkan pada tahapan penghitungan suara dan rekapitulasi hasil penghitungan suara. Bimbingan Teknis sebagai proses

pembelajaran dan bantuan secara teknis selain buku panduan yang diberikan kepada PPK.

## 3. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh anggota PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017. Gambaran umum meliputi data tentang pendidikan, usia dan jenis kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa anggota PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah memiliki tingkat pendidikan sesuai persyaratan untuk menjadi anggota PPK pada Pemilihan Serentak Tahun 2017 yaitu minimal pendidikan SMA atau sederajat, yang dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	
9	36	
16	64	
25	100	
	9	

Sumber: Olahan Penulis 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan minimal SMA sebanyak 9 orang atau 36 persen. Tingkat pendidikan Sarjana Strata satu (S1) sebanyak 16 orang atau 64 persen dari total seluruh responden. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan anggota PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat

Tahun 2017 sebagian besar adalah sarjana, hal ini menunjukkan ketertarikan menjadi penyelenggara pemilihan tidak hanya sekedar yang memiliki syarat minimal pendidikan saja, namun responden cenderung memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari pendidikan minimal yang dipersyaratkan.

Usia minimal yang dipersyaratkan untuk mendaftar anggota PPK yakni 25 (dua puluh lima) tahun. Karakteristik responden Anggota PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 berdasarkan usia seperti pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Dibawah 30 Tahun	5	20
31-40	17	68
41-50 ke atas	3	12
Jumlah	25	100

Sumber: Olahan Penulis 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa responden terwakili dari semua kategori usia. Sebagian besar responden yakni 17 orang atau 68 persen berada pada usia 31-40 tahun dan 5 orang atau 20 persen berada pada kategori usia di bawah 30 tahun, dan pada kategori usia 41 sampai dengan usia 50 tahun ke atas sebanyak 3 orang atau 12 persen. Pada kondisi kelompok usia diatas 31 tahun merupakan kelompok yang produktivitas kerja yang baik selain itu kelompok ini juga memiliki kematangan fisik dan psikis dan adanya keseriusan dalam

melaksanakan tugas dan jabatan yang diemban. Pada kategori usia dibawah 30 tahun, kelompok usia ini perlu termasuk dalam kelompok yang berusia relative muda dimana masih perlu banak belajar tentang pekerjaan maupun sikap kerja dari kelompok umur diatasnya.

Karakteristik responden Anggota PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 berdasarkan jenis kelamin seperti pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	17	68
Perempuan	8	32
Jumlah	25	100

Sumber: Olahan Penulis 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa anggota PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 sebagian besar laki-laki yaitu sebanyak 17 orang atau 68 persen sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 8 orang atau 32 persen dari total responden sebanyak 25 orang responden.

#### B. Hasil

- 1. Pengujian Hipotesis
- a. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu perlu diketahui apakah data penelitian ini sudah memenuhi persyaratan penggunaan statistik yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian persyaratan analisis untuk penggunaan statistik korelasi adalah data yang diperoleh sekurang-kurangnya terdistribusi normal. Apabila data hasil pengujian statistik didapatkan tidak terdistribusi normal dilakukan metode pengujian alternatif yang sesuai dengan uji yang digunakan sesuai dengan kaidah statistika yang berlaku sehingga data-data tersebut dapat diolah lagi lebih lanjut.

Tabel 4.4 Normalitas Data Penghitungan Suara

		Stat.	Df	Sig.	Stat.	df	Sig.
Pretest_peng	hitungan_suara	.347	. 25	.000	.639	25	.000

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian di atas nilai signifikansi variabel penghitungan suara pada taraf 0.000 artinya sebaran data tidak normal. Nilai pengujian untuk sebaran data yang normal pada taraf signifikansi 0.05. Maka dilakukan pengujian alternatif menggunakan uji Wilcoxon (uji t alternatif).

Tabel 4.5
Normalitas Data Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara

	Stat.	Df	Sig.	Stat.	df	Sig.
Pretest_rekapitulasi_suara	.356	25	.000	.742	25	.000

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian di atas nilai signifikansi variabel rekapitulasi hasil penghitungan suara pada taraf 0.000 artinya sebaran data tidak normal. Nilai pengujian untuk sebaran data yang normal pada taraf signifikansi 0.05. Maka dilakukan pengujian alternatif menggunakan uji Wilcoxon.

# b. Uji t.

# 1) Hasil Uji Pretest dan Posttest

Hasil uji ini digunakan untuk mengintrepretasikan bagaimana pengaruh pengetahuan mengenai penghitungan suara dan rekapitulasi hasil penghitungan suara sebelum dan setelah dilaksanakan bimbingan teknis penghitungan suara dan rekapitulasi penghitungan suara pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 tingkat penyelenggara PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah, dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel. 4.6 Hasil Uji Pengetahuan Penghitungan Suara sebelum Bimbingan Teknis dan Pengetahuan Penghitungan Suara setelah Bimbingan Teknis

Uraian	N	Nilai p
Pengetahuan penghitungan suara sebelum bimbingan	25	
teknis		0,002
Pengetahuan penghitungan	25	0,002
suara sesudah bimbingan		
teknis		
Uji Wilcoxon, tidak ada subje	ek yang pengetahu	ian penghitungan suara
menurun, 15 subjek tetap dan 10 s	subjek meningkat	

Sumber: Output SPSS.

#### (a) Intrepretasi hasil variabel bimtek penghitungan suara

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa hasil analisis data menunjukkan perbandingan pengetahuan penghitungan suara sebelum dan sesudah bimbingan

teknis. Didapatkan tidak ada orang dengan hasil pengetahuan sesudah bimbingan teknis lebih rendah daripada sebelum bimbingan teknis, 15 orang tetap, dan 10 orang mempunyai pengetahuan yang lebih baik dari sebelum bimbingan teknis. Hasil uji Wilcoxon didapatkan hasil (p=0,002). Karena nilai p<0,05 secara statistik terdapat perbedaan pengetahuan penghitungan suara yang bermakna antara sebelum dengan sesudah bimbingan teknis.

Tabel 4.7
Hasil Uji Pengetahuan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara sebelum
Bimbingan Teknis dan Pengetahuan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara
setelah Bimbingan Teknis.

Uraian	N	Nilai p
Pengetahuan rekapitulasi	25	
hasil penghitungan suara		
sebelum bimbingan teknis		0,000
Pengetahuan rekapitulasi	25	0,000
hasil penghitungan suara		
sesudah bimbingan teknis		
Hii Wilcovon tidak ada subjek y	yang pengetahuan rekan	itulasi suara menurun 5

Uji Wilcoxon, tidak ada subjek yang pengetahuan rekapitulasi suara menurun, 5 subjek tetap dan 20 subjek meningkat.

Sumber: Output SPSS

#### (b) Intrepretasi hasil variabel bimtek rekapitulasi hasil penghitungan suara

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa hasil analisis data menunjukkan perbandingan pengetahuan rekapitulasi hasil penghitungan suara sebelum dan sesudah bimbingan teknis. Didapatkan tidak ada orang dengan hasil pengetahuan sesudah bimbingan teknis lebih rendah daripada sebelum bimbingan teknis, 15 orang tetap, dan 10 orang mempunyai pengetahuan yang lebih baik dari sebelum bimbingan teknis. Hasil uji Wilcoxon didapatkan hasil (p=0,000). Karena nilai p<0,05 secara statistik terdapat perbedaan pengetahuan rekapitulasi suara yang bermakna antara sebelum dengan sesudah bimbingan teknis.

# 2) Hasil Uji Statistik Variabel Bimtek Penghitungan Suara dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara terhadap Kinerja

Penghitungan Suara dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara terhadap kinerja dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Pengetahuan Penghitungan Suara setelah Bimbingan Teknis dengan Kinerja Penyelenggara PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah

Uraian	N	Nilai p
Pengetahuan penghitungan suara sesudah bimbingan	25	
teknis		0,157
Kinerja penyelenggara ad	25	
hoc		

Sumber: Output SPSS

Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa hasil analisis data menunjukkan perbandingan pengetahuan rekapitulasi suara sesudah bimbingan teknis dengan kinerja penyelenggara ad hoc. Hasil uji Wilcoxon didapatkan hasil (p=0,157). Karena nilai p>0,05, secara statistik tidak terdapat pengaruh pengetahuan penghitungan suara yang bermakna dengan kinerja penyelenggara PPK.

Tabel 4.9

Hasil Uji Pengetahuan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara setelah Bimbingan

Teknis dengan Kinerja Penyelenggara PPK se-Kabupaten

Mamuju Tengah

Uraian	N.	Nilai p
Pengetahuan rekapitulasi suara sesudah bimbingan	25	
teknis		0,000
Kinerja penyelenggara ad	25	
hoc		

Sumber: Output SPSS

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa hasil analisis data menunjukkan pengaruh pengetahuan rekapitulasi suara sesudah bimbingan teknis dengan kinerja penyelenggara *ad hoc* anggota PPK. Hasil uji Wilcoxon didapatkan hasil (p=0,000). Karena nilai p <0,05 secara statistik terdapat pengaruh pengetahuan rekapitulasi suara yang bermakna dengan kinerja penyelenggara ad hoc.

# c. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, uji penelitian dalam tahapan statistika yakni menggunakan uji regresi linear berganda. Regresi linear berganda bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh dari sebuah variabel bebas, lepas dari pengaruh variabel bebas lainnya. Setelah dilakukan analisis data menggunakan aplikasi SPSS windows versi 21.00 didapatkan hasil data variabel dependen kinerja bersifat homogen sehingga tidak dapat memenuhi syarat lanjut dalam pengujian regresi linear berganda.

#### C. Pembahasan

 Gambaran Umum Bimbingan Teknis Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017.

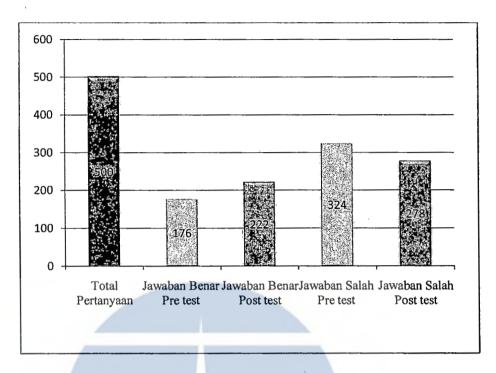
Pada pelaksanaan pelatihan atau bimbingan teknis penghitungan dan rekapitulasi hasil penghitungan suara pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 ditetapkan tujuan agar pelaksanaan pemungutan, penghitungan sampai pada tahapan rekapitulasi hasil penghitungan suara berjenjang sampai pada tingkat KPU Provinsi Sulawesi Barat dapat terlaksana dengan baik, aman dan terkendali.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat pemahaman dan pengetahuan mengenai penghitungan dan rekapitulasi hasil penghitungan suara, dilakukan pembagian angket atau kuesioner yang terdiri dari 2 tahap, yaitu tahap pretest dan tahap posttest.

Tahap pretest dibagikan pada saat bimbingan teknis sebelum dibuka secara resmi atau dengan kata lain sebelum dimulai acara. Kuesioner dibagikan untuk diisi dengan lengkap sesuai pemahaman atau pengetahuan responden mengenai pertanyaan yang diberikan.

Tahap posttest adalah tahap dimana kuesioner dibagikan kembali setelah responden, dalam hal ini anggota PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah, untuk menjawab dengan seksama pertanyaan pada kuesioner yang mana instrument pertanyaannya tetap sama dengan instrument pertanyaan pada tahap pretest. Hal ini digunakan untuk mengukur sejauh mana pemahaman dan pengetahuan responden terhadap penguasaan materi yang diberikan dalam bimbingan teknis yang diselenggarakan pula secara berjenjang.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik 4.10 yang menggambarkan bagaimana jawaban responden sebelum dan sesudah bimbingan teknis penghitungan suara tingkat PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah dibawah ini.



**Pre Test Penghitungan Suara** 

**Post Test Penghitungan Suara** 

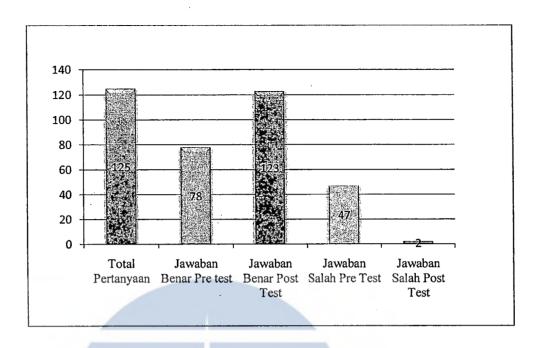


Sumber: Olahan Penulis 2017



Gambar 4.10
Grafik Jawaban Responden Sebelum dan Sesudah Bimbingan Teknis
Penghitungan Suara tingkat PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah

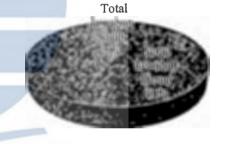
Selanjutnya disajikan grafik 4.11 yang menunjukkan bagaimana jawaban responden sebelum dan sesudah bimbingan teknis rekapitulasi hasil penghitungan suara tingkat PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah



Pre Test Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara

Post Test Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara





Sumber: Olahan Penulis 2017

Gambar 4.11

Grafik Jawaban Responden Sebelum dan Sesudah Bimbingan Teknis Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara tingkat PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah Adapun perbandingan hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan, baik sebelum maupun sesudah bimbingan teknis penghitungan suara dan rekapitulasi hasil penghitungan suara tingkat PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat tahun 2017 ini, seperti dijelaskan pembahasan tabel 4.10 dan 4.11 dibawah ini.

### a. Variabel Penghitungan Suara

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa item pertanyaan variabel bebas penghitungan suara, dari keseluruhan jumlah butir-butir pertanyaan sebanyak 500 pertanyaan, terdiri dari 20 pertanyaan dikalikan dengan sampel sebanyak 25 orang responden.

Hasil rekapitulasi berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan dari 500 pertanyaan, jawaban atas pertanyaan kuesioner yang dibagikan sebelum bimbingan teknis (pretest) adalah jumlah jawaban responden yang menjawab benar sebanyak 176 atau sebanyak 35 persen sedangkan jumlah jawaban responden yang menjawab salah sebanyak 324 atau sebanyak 65 persen. Sedangkan jawaban atas pertanyaan kuesioner, dengan jumlah dan uraian pertanyaan yang sama pada saat pretest, dibagikan kembali setelah bimbingan teknis (posttest) yaitu jumlah jawaban responden yang menjawab benar sebanyak 222 atau sebanyak 44 persen sedangkan jumlah jawaban responden yang menjawab salah sebanyak 278 atau sebanyak 56 persen.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan menjawab pertanyaan dengan benar setelah posttest sebanyak 46 jawaban atau sebesar 9 persen, yaitu jawaban posttest sebanyak 222 jawaban

benar atau sebesar 44 persen dibandingkan pada pretest sebanyak 176 jawaban benar atau sebesar 35 persen. Sehingga terdapat pengurangan jumlah responden yang menjawab salah setelah posttest sebanyak 46 jawaban salah atau sebesar 9 persen pula, yaitu jawaban posttest sebanyak 278 jawaban salah atau sebesar 56 persen dibandingkan pada pretest sebanyak 324 jawaban salah atau sebesar 65 persen.

Melihat persentase pengetahuan penghitungan suara, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan bahwa pengetahuan awal mengenai penghitungan suara responden minim, ditandai oleh jawaban pada pretest sebesar 35 persen dari total keseluruhan pertanyaan yang diajukan. Setelah dilakukan posttest ternyata perubahan atau peningkatan pengetahuan penghitungan suara hanya mengalami kenaikan sebesar 9 persen atau menjadi 44 persen dari total keseluruhan pertanyaan yang diajukan. Penyelenggara ad hoc, khususnya anggota PPK sebagai peserta bimbingan teknis, tidak mampu menunjukkan peningkatan yang pemahaman dan pengetahuan mengenai variabel penghitungan suara, dimana hasil akhir dari hasil post test tidak sampai separuh atau setengah, 50 persen dari keseluruhan total pertanyaan yang diajukan kepada seluruh responden. Penulis menduga setelah dilaksanakan bimbingan teknis, pengetahuan mengenai penghitungan suara meningkat mencapai 80 persen ke atas, walaupun hasil dari pengolahan data menunjukkan hanya mencapai 44 persen saja.

Olehnya itu, dengan pengetahuan responden mengenai penghitungan suara dengan persentase tersebut patut diduga akan berdampak pada rendahnya kinerja pada saat luaran yang diharapkan dengan dilaksanakannya bimbingan teknis ini yaitu pada Rapat Pleno Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara di tingkat Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) masing-masing pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 ini. Diduga ada korelasi atau hubungan antara pengetahuan penghitungan suara yang rendah terhadap kinerja penyelenggara PPK di kecamatan sehingga menghambat tahapan dan jadwal rapat pleno rekapitulasi hasil penghitungan suara di tingkatan masing-masing.

# b. Variabel Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa item pertanyaan variabel bebas rekapitulasi hasil penghitungan suara, dari keseluruhan jumlah butir-butir pertanyaan sebanyak 125 pertanyaan, terdiri dari 5 pertanyaan dikalikan dengan sampel sebanyak 25 orang responden.

Hasil rekapitulasi berdasarkan tabel 4.1. menunjukkan dari 125 pertanyaan, jawaban atas pertanyaan kuesioner yang dibagikan sebelum bimbingan teknis (pretest) adalah jumlah jawaban responden yang menjawab benar sebanyak 78 atau sebanyak 62 persen sedangkan jumlah responden yang menjawab salah sebanyak 47 atau sebanyak 38 persen. Sedangkan jawaban atas pertanyaan kuesioner, dengan jumlah dan uraian pertanyaan yang sama pada saat pretest, dibagikan kembali setelah bimbingan teknis (posttest) yaitu jumlah responden yang menjawab benar sebanyak 123 atau sebanyak 98 persen sedangkan jumlah responden yang menjawab salah sebanyak 2 atau sebanyak 2 persen.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan menjawab pertanyaan dengan benar setelah posttest sebanyak 45 atau sebesar 36 persen, yaitu jawaban posttest sebanyak 123 jawaban benar atau

sebesar 98 persen dibandingkan pada pretest sebanyak 78 jawaban benar atau sebesar 62 persen. Sehingga terdapat pengurangan jumlah responden yang menjawab salah setelah posttest sebanyak 45 jawaban salah atau sebesar 36 persen, yaitu jawaban posttest sebanyak 2 jawaban salah atau sebesar 2 persen dibandingkan pada pretest sebanyak 47 jawaban salah atau sebesar 38 persen.

Melihat persentase pengetahuan penghitungan suara, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan bahwa pengetahuan awal mengenai penghitungan suara responden dalam kategori cukup, ditandai oleh jawaban pada pretest sebesar 62 persen. Setelah dilakukan posttest ternyata perubahan atau peningkatan pengetahuan penghitungan suara mengalami kenaikan sebesar 36 persen. Total keseluruhan jawaban benar responden mencapai 98 persen dari total keseluruhan pertanyaan yang diajukan. Hal ini dapat digolongkan dalam kategori sangat baik.

Pemahaman atau pengetahuan peserta bimbingan teknis, penyelenggara ad hoc, khususnya anggota PPK dalam hal rekapitulasi hasil penghitungan suara memiliki pengetahuan yang sangat baik, penulis menduga pelaksanaan proses rekapitulasi tidak akan menemui kendala yang berarti dikarenakan pengetahuan peserta bimbingan teknis ini meningkat signifikan, berbanding lurus dengan kinerja yang akan ditunjukkan pada saat pelaksanaan rapat pleno terbuka rekapitulasi di penyelenggara tinngkat kecamatan masing-masing se-Kabupaten Mamuju Tengah khususnya pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 ini.

Berikut ini disajikan perbandingan tabel hasil jawaban kuesioner sebelum dan sesudah bimbingan teknis penghitungan dan rekapitulasi hasil penghitungan suara seperti pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Jawaban Kuesioner Pretest dan Posttest Bimbingan Teknis Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara

Item		Pre	test	Posttest				
Pertanyaan	Uraian	Bobot		Total	Uraian	Bobot		Total
		1_	0		Oralali	1	0_	
1	Frek.	25	0	25	Frek.	25	0	25
	%	100	0	100	%	100	0	100
2	Frek.	13	12	25	Frek.	13	12	25
	%	52	48	100	%	52	48	100
3	Frek.	3	22	25	Frek.	5	20	25
	%	12	88	100	%	20	80	100
4	Frek.	7	18	25	Frek.	25	0	25
	%	28	72	100	%	80	20	100
5	Frek.	10	15	25	Frek.	24	1	25
	%	40	60	100	%	96	4	100
6	Frek.	16	9	25	Frek.	21	4	25
	%	64	36	100	%	84	16	100
7	Frek.	7	18	25	Frek.	19	6	25
	%	28	72	100	%	76	24	100
8	Frek.	3	22	25	Frek.	3	22	25
	%	12	88	100	%	12	88	100
9	Frek.	3	22	25	Frek.	3	22	25
	%	12	88	100	%	12	88	100
10	Frek.	0	25	25	Frek.	0	25	25
	%	0	100	100	%	0	100	100
11	Frek.	11	14	25	Frek.	11	14	25
	%	44	56	100	%	44	56	100
12	Frek.	17	8	25	Frek.	17	8	25
	%	68	32	100	%	68	32	100
13	Frek.	7	18	25	Frek.	7	18	25
	%	28	72	100	%	28	72	100
14	Frek.	11	14	25	Frek.	11	14	25
	%	44	56	100	%	44	56	100
15	Frek.	4	21	25	Frek.	4	21	25
	%	16	84	100	%	16	84	100
16	Frek.	2	23	25	Frek.	2	23	25
	%	-8	92	100	%	8	92	100
17	Frek.	8	17	25	Frek.	8	17	25
	%	32	68	100	%	32	68	100
18	Frek.	9	16	25	Frek.	9	16	25
	%	36	64	100	%	36	64	100
19	Frek.	7	18	25	Frek.	7	18	25
	%	28	72	100	%	28	72	100
20	Frek.	13	12	25	Frek.	13	12	25

	%	52	48	100	%	52	48	100
21	Frek.	7	18	25	Frek.	25	0	25
	%	28	72	100	%	100	0	100
22	Frek.	23	2	25	Frek.	25	0	25
	%	92	8	100	%	100	0	100
23	Frek.	12	13	25	Frek.	24	1	25
	%	48	52	100	%	96	4	100
24	Frek.	15	10	25	Frek.	25	0	25
	%	60	40	100	%	100	0	100
25	Frek.	21	4	25	Frek.	24	1	25
	%	84	16	100	%	96	4	100

Sumber: Olahan penulis 2017

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa menunjukkan bagaimana tanggapan responden atas pertanyaan yang dituangkan dalam kuesioner yang dibagikan sebelum bimbingan teknis berlangsung dan setelah bimbingan teknis telah selesai. Terdapat peningkatan hasil jawaban, adapula hasil jawaban sebelum dan sesudah bimbingan teknis tidak ada peningkatan hasil jawaban. Item pertanyaan untuk variabel penghitungan suara sebanyak 20 nomor yaitu item pertanyaan nomor 1 sampai dengan nomor 20, item pertanyaan untuk variabel rekapitulasi hasil penghitungan suara yaitu nomor 21 sampai dengan nomor 25. Pembahasan mengenai kuesioner tersebut dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.

Pada item pertanyaan nomor 1, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan, semua dijawab dengan benar. Jawaban responden pada pretest pertanyaan ini dijawab benar yaitu 25 orang menjawab benar atau 100 persen dan tidak ada yang menjawab salah atau 0 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest pertanyaan ini dijawab benar yaitu 25 orang menjawab benar atau 100 persen dan tidak ada yang menjawab salah atau 0 persen.

Pada item pertanyaan nomor 2, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 13 orang menjawab benar atau 52 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 12 orang atau 48 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 13 orang menjawab benar atau 52 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 12 orang atau 48 persen. Berdasarkan data tersebut 12 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 3, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden meningkat. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 3 orang menjawab benar atau 12 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 22 orang atau 88 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 5 orang menjawab benar atau 20 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 20 orang atau 80 persen. Berdasarkan data tersebut 2 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, menjawab benar, sehingga responden tersebut mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis. Namun 20 orang responden masih menjawab salah, tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 4, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden meningkat. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 7 orang menjawab benar atau 28 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 18 orang atau 72 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 20 orang menjawab benar atau 80 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 5 orang atau 20 persen. Berdasarkan data tersebut 13 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, menjawab benar, sehingga responden tersebut mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis. Namun 5 orang responden masih menjawab salah, tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 5, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden meningkat. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 10 orang menjawab benar atau 40 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 15 orang atau 60 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 24 orang menjawab benar atau 96 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 1 orang atau 4 persen. Berdasarkan data tersebut 14 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, menjawab benar, sehingga responden tersebut mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis. Namun masih ada 1 orang responden masih menjawab salah, tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 6, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden meningkat. Jawaban responden pada pretest

yang menjawab benar sebanyak 16 orang menjawab benar atau 64 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 9 orang atau 36 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 21 orang menjawab benar atau 84 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 4 orang atau 16 persen. Berdasarkan data tersebut 5 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, menjawab benar, sehingga responden tersebut mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis. Namun masih ada 4 orang responden masih menjawab salah, tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 7, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden meningkat. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 7 orang menjawab benar atau 28 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 18 orang atau 72 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 19 orang menjawab benar atau 76 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 6 orang atau 24 persen. Berdasarkan data tersebut 12 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, menjawab benar, sehingga responden tersebut mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis. Namun masih ada 6 orang responden masih menjawab salah, tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 8, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 3 orang menjawab benar atau 12 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 22 orang atau 88 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 3 orang menjawab benar atau 12 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 22 orang atau 88 persen. Berdasarkan data tersebut 22 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 9, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 3 orang menjawab benar atau 12 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 22 orang atau 88 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 3 orang menjawab benar atau 12 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 22 orang atau 88 persen. Berdasarkan data tersebut 22 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 10, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 0 orang menjawab benar

atau 0 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 25 orang atau 100 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 0 orang menjawab benar atau 0 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 25 orang atau 100 persen. Berdasarkan data tersebut 25 orang, semua responden, yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga semua responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 11, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 11 orang menjawab benar atau 44 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 14 orang atau 56 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 11 orang menjawab benar atau 44 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 14 orang atau 56 persen. Berdasarkan data tersebut 14 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 12, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 17 orang menjawab benar atau 68 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 8 orang atau 32 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar

sebanyak 17 orang menjawab benar atau 68 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 8 orang atau 32 persen. Berdasarkan data tersebut 8 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 12, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 17 orang menjawab benar atau 68 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 8 orang atau 32 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 17 orang menjawab benar atau 68 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 8 orang atau 32 persen. Berdasarkan data tersebut 8 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 13, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 7 orang menjawab benar atau 28 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 18 orang atau 72 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 7 orang menjawab benar atau 28 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 18 orang atau 72 persen. Berdasarkan data tersebut 18 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang

sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 14, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 11 orang menjawab benar atau 44 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 14 orang atau 56 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 11 orang menjawab benar atau 44 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 14 orang atau 56 persen. Berdasarkan data tersebut 14 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 15, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 4 orang menjawab benar atau 16 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 21 orang atau 84 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 4 orang menjawab benar atau 16 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 21 orang atau 84 persen. Berdasarkan data tersebut 21 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 16, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 2 orang menjawab benar atau 8 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 23 orang atau 92 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 2 orang menjawab benar atau 8 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 23 orang atau 92 persen. Berdasarkan data tersebut 23 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 17, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 8 orang menjawab benar atau 32 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 17 orang atau 68 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 8 orang menjawab benar atau 32 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 17 orang atau 68 persen. Berdasarkan data tersebut 17 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 18, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 9 orang menjawab benar atau 36 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 16 orang atau 64 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 9 orang menjawab benar atau 36 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 16 orang atau 64 persen. Berdasarkan data tersebut 16 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 19, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 7 orang menjawab benar atau 28 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 18 orang atau 72 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 7 orang menjawab benar atau 28 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 18 orang atau 72 persen. Berdasarkan data tersebut 18 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 20, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden tetap, tidak ada peningkatan. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 13 orang menjawab benar atau 52 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 12 orang atau 48 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 13 orang menjawab benar atau 52 persen dan responden yang menjawab

salah sebanyak 12 orang atau 48 persen. Berdasarkan data tersebut 12 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, masih menjawab tidak benar, sehingga responden tersebut tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 21, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden meningkat. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 7 orang menjawab benar atau 28 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 18 orang atau 72 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 25 orang menjawab benar atau 100 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 0 orang atau 0 persen. Berdasarkan data tersebut 18 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, menjawab benar, sehingga responden tersebut mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis. Semua responden telah menjawab dengan benar setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 22, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden meningkat. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 23 orang menjawab benar atau 92 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 2 orang atau 8 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 25 orang menjawab benar atau 100 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 0 orang atau 0 persen. Berdasarkan data tersebut 2 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest,

menjawab benar, sehingga responden tersebut mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis. Semua responden telah menjawab dengan benar setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 23, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden meningkat. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 12 orang menjawab benar atau 48 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 13 orang atau 52 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 24 orang menjawab benar atau 96 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 1 orang atau 4 persen. Berdasarkan data tersebut 12 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, menjawab benar, sehingga responden tersebut mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis. Namun masih ada 1 orang responden masih menjawab salah, tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 24, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden meningkat. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 15 orang menjawab benar atau 60 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 10 orang atau 40 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 25 orang menjawab benar atau 100 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 0 orang atau 0 persen. Berdasarkan data tersebut 10 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest,

menjawab benar, sehingga responden tersebut mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis. Semua responden telah menjawab dengan benar setelah mengikuti bimbingan teknis.

Pada item pertanyaan nomor 25, menunjukkan sebelum dan setelah bimbingan teknis jawaban responden meningkat. Jawaban responden pada pretest yang menjawab benar sebanyak 21 orang menjawab benar atau 84 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 4 orang atau 16 persen. Sedangkan jawaban responden pada posttest yang menjawab benar sebanyak 24 orang menjawab benar atau 96 persen dan responden yang menjawab salah sebanyak 1 orang atau 4 persen. Berdasarkan data tersebut 3 orang yang menjawab salah sebelum bimbingan teknis, pada saat diajukan pertanyaan yang sama di posttest, menjawab benar, sehingga responden tersebut mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis. Namun masih ada 1 orang responden masih menjawab salah, tidak mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti bimbingan teknis.

Kriteria Pengukuran Instrumen Variabel Bimtek Penghitungan Suara yaitu kriteria kurang sebanyak 2 orang subjek (menjawab benar 1-6 soal), kriteria sedang sebanyak 23 orang subjek (menjawab benar 7 – 13 soal).

Kriteria Pengukuran Instrumen Variabel Bimtek Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara yaitu kriteria baik sebanyak 25 orang subjek (menjawab benar 5 soal), Semua subjek masuk dalam kategori baik.

 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota PPK Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017

#### a. Kualitas Hasil

Pelaksanaan Rapat Pleno Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara, anggota PPK di 5 kecamatan menjalankan tugas sesuai dengan hasil kerja dan target yang ditentukan sesuai dengan data yang masuk, tidak terdapat sanggahan dari tim pasangan calon yang bermakna dapat menghambat jalannya rekapitulasi terhadap hasil penghitungan suara. Data yang diterima oleh Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) se-kabupaten Mamuju Tengah berupa hasil penghitungan suara tingkat TPS, terdiri dari kelengkapan pemungutan dan penghitungan suara yang berada dalam kotak dan luar kotak. Model-model formulir yang dipersyaratkan dibacakan oleh Panitia Pemungutan Suara (PPS) tingkat desa pada saat Rapat Pleno tingkat PPK atau kecamatan yang dihitung pada tahapan penghitungan suara per TPS tiap desa. Kemudian di rekap tingkat PPS atau desa, dilanjutkan oleh desa lainnya sejumlah TPS di desa tersebut.

Hasil kerja dilaksanakan dengan menjalankan tugas sesuai tepat waktu, tepat sasaran sesuai tujuan yang ditetapkan. Jenis-jenis formulir telah dipersiapkan dalam kotak suara, tidak ada yang tertinggal atau tertukar pada saat pelaksanaan Rapat Pleno di tiap kecamatan. Penggunaan peratan menjadi perhatian dalam pelaksanaan Rapat Pleno, disediakan oleh anggota PPK dibantu sekretariat mengoperasikan dan menguasai peralatan yang dibutuhkan sehingga memperlancar hasil kerja.

#### b. Kecepatan

Tahapan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara dituntut kehadiran anggota PPK berdasarkan tempat, waktu yang ditentukan. Anggota PPK mengisi daftar hadir yang disediakan, tidak terlambat hadir yang dapat mengakibatkan penundaan rapat pleno. Tahapan dan jadwal dilaksanakan sesuai dengan rentang waktu yang ditentukan. Pelaksanaan rapat pleno agar sesuai dengan baik, diberikan pembagian tugas masing-masing ditandai kecepatan dan ketepatan dalam menentukan pembukaan rapat, jalannya pelaksanaan rapat dan jadwal waktu kegiatan lainnya. Gambaran sesuai hasil pengamatan menunjukan anggota PPK tidak mengalami kesulitan yang menghambat jalannya penghitungan dan rekapitulasi dengan kecepatan dan ketepatan yang sesuai kinerja yang ditentukan.

#### c. Inisiatif

Inisiatif sebagai hal positif pada karakter seseorang, contohnya dua orang memiliki keahlian yang sama, satu cenderung pasif dan menunggu perintah atasan sementara yang lain semangat dan memiliki inisiatif dalam bekerja. Selalu mencoba terobosan baru agar pekerjaan lebih baik.

Suryana (2006) menjelaskan inisiatif adalah suatu kemampuan dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam memecahkan sudut problema.

Pola kerja yang ditunjukkan anggota PPK denagn memastikan pelaksanaan rapat pleno, memastikan seluruh undangan rapat telah hadir dan berada dalam ruangan rapat, memastikan dan merespon kewajiban untuk memberikan salinan formulir model DA dan DA1-KWK sesuai peruntukannya kemampuan anggota

PPk dalam merespon pertanyaan dan pernyataan mengenai permasalahan yang dihadapi Peserta Rapat sesuai dengan pengukuran kinerja yang ditentukan.

# d. Kapabilitas

Kapabilitas sebagai kemampuan anggota PPK dalam meraih tujuan rapat pleno, mampu mengendalikan proses pelaksanaan rapat pleno. Sehingga selesai dengan tuntas.

Hal yang dapat dilihat bahwa kemampuan menjawab pertanyaan dan tanggapan yang diajukan saat rapat berlangsung memiliki kemampuan dalam menganalisa dengan baik pertanyaan dan tanggapan, sesuai pertanyaan dan jawaban yang diharapkan sesuai, PKPU memiliki kemampuan dalam mengelola setiap permasalahan sehingga tidak menimbulkan kegaduhan ataupun terhentinya rapat. Kemampuan dalam menyediakan fasilitas dan sarana yang memadai juga menjadi hal yang diperlukan peserta rapat mengikuti jalannya rapat pleno. Hasil penguluran kinerja menunjukkan hasil sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Asas pengambilan keputusan rapat yaitu kolektif kolegial, baik rapat internal komisioner, rapat bersama sekretariat, rapat pleno yang ditandai Berita Acara yang disepakati oleh peserta rapat.

Pengambilan keputusan secara kolektif kolegial di KPU membuat keputusan-keputusan yang dibuat lebih hati-hati dan mempertimbangkan berbagai aspek objektif. Keputusan model ini menghindari subjektivitas karena tidak ada komisioner yang bisa mendominasi. Ketua KPU di tingkatan manapun, KPU RI, KPU Provinsi maupu KPU Kabupaten tidak bisa mengatur pengambilan keputusan karena kedudukannya setara dengan yang lain.

Apabila ada satu komisioner yang mendominasi dengan pertimbangan yang subjektif, aka nada pendapat-pendapat lain yang berbeda yang akan menjadi penyeimbang dalam pengambilan keputusan. Untuk diketahui bahwa status Ketua KPU adalah anggota KPU atau komisioner yang merangkap Ketua KPU.

Asas kolektif kolegial dalam manajemen pengambilan keputusan tidak ditentukan oleh pimpinan di tingkat komisioner, yaitu Ketua KPU di masing-masing tingkatan atau orang-perorang, tetapi kolektif kolegial mengacu pada pengambilan keputusan secara musyawarah mufakat ataupun pengambilan suara (voting) oleh 5 komisioner KPU Kabupaten atau jika ada komisioner yang berhalangan jumlah komisioner harus mencapai kuorum atau 4 komisioner yang hadir. Setiap komisioner membidangi divisi, dimana penyelesaian masalah diteruskan dalam rapat pleno, disepakati bersama selanjutnya dituangkan dalam keputusan rapat pleno.

Hal ini pun berlaku untuk penyelenggara ad hoc anggota PPK, kepemimpinan menganut asas kolektif kolegial dalam pengambilan keputusan rapat pleno yang dilaksanakan dengan menjaga kekompakan, mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Setiap pengambilan keputusan melalui cara kerja tim dan diputuskan secara bersama-sama pula.

Dengan asas kolektif kolegial, kekurangan pengetahuan anggota PPK yang satu dalam menjalankan kinerja dapat ditutupi dengan pengetahuan anggota PPK yang lainnya sehingga pelaksanaan rapat pleno dapat terlaksana sesuai tahapan yang telah ditetapkan.

Jikalau pun seluruh anggota PPK tidak menemui titik temu atas kendala atau masalah yang dihadapi, maka anggota PPK membuka kembali Peraturan KPU, buku panduan, materi bimbingan dalam bentuk hardcopy maupun softcopy yang mengatur hal yang dimaksud. Apabila belum ada titik temu maka anggota PPK dapat meminta pendapat, saran dan masukan dari komisioner sebagai koordinator wilayah masing-masing di kecamatan tersebut.

#### e. Komunikasi

Komunikasi yang dilakukan oleh anggota PPK menjalin persuratan dengan pihak-pihak atau stakeholder yang berkepentingan dengan pelaksanaan rapat pleno dibuktikan dengan tanda terima ekspedisi. Namun di 5 kecamatan tidak ada PPK yang menyediakan buku ekspedisi sehingga dapat diketahui apakan surat keluar tersebut telah diterima oleh pihak undangan.

Komunikasi tidak hanya dengan stakeholder tingkat kecamatan, namun komunisioner sebagai koordinator wilayah turut di undang dan melakukan mentoring sebagai bentuk tanggung jawab di tiap jenjang program dan tahapan. Surat Edaran dan petunjuk teknis diturunkan ke KPU Kabupaten dan diteruskan ke PPK dan PPS.

Komisioner KPU Kabupaten memiliki tanggung jawab secara kelembagaan dalam mengawal ataupun mengadvokasi anggota PPK di kecamatan, tidak hanya melaksanakan bimbingan teknis, rapat kerja, atau rapat koordinasi. Namun monitoring dan pendampingan tetap dilakukan guna jadwal dan tahapan tidak ada molor, tertunda, tidak terlaksana ataupun terlewatkan.

Berdasarkan penilaian instrumen kinerja penyelenggara diperoleh hasil yaitu kriteria baik sebanyak 25 orang subjek, atau semua berkategori baik dalam hal kinerja penyelenggara PPK.



#### **BAB V**

#### KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bimbingan Teknis Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara terhadap Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017. Hasil analisis data menunjukkan perbandingan pengetahuan penghitungan suara sebelum dan sesudah bimbingan teknis. Didapatkan tidak ada orang dengan hasil pengetahuan sesudah bimbingan teknis lebih rendah daripada sebelum bimbingan teknis, 15 orang tetap, dan 10 orang mempunyai pengetahuan yang lebih baik dari sebelum bimbingan teknis. Hasil uji Wilcoxon didapatkan hasil (p=0,002). Karena nilai p<0,05 secara statistik terdapat perbedaan pengetahuan penghitungan suara yang bermakna antara sebelum dengan sesudah bimbingan teknis. Hasil analisis data menunjukkan perbandingan pengetahuan rekapitulasi hasil penghitungan suara sebelum dan sesudah bimbingan teknis. Didapatkan tidak ada orang dengan hasil pengetahuan sesudah bimbingan teknis lebih rendah daripada sebelum bimbingan teknis, 15 orang tetap, dan 10 orang mempunyai pengetahuan yang lebih baik dari sebelum bimbingan teknis. Hasil uji Wilcoxon didapatkan hasil (p=0,000). Karena nilai p<0.05 secara statistik terdapat perbedaan pengetahuan

- rekapitulasi suara yang bermakna antara sebelum dengan sesudah bimbingan teknis.
- 2. Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 setelah diberikan Bimbingan Teknis Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara di tingkat PPK. Hasil analisis data menunjukkan perbandingan pengetahuan rekapitulasi suara sesudah bimbingan teknis dengan Kinerja penyelenggara PPK. Hasil uji Wilcoxon didapatkan hasil (p=0,157). Karena nilai p>0,05 secara statistik sehingga tidak terdapat pengaruh pengetahuan penghitungan suara yang bermakna dengan kinerja penyelenggara PPK. Hasil analisis data menunjukkan pengaruh pengetahuan rekapitulasi suara sesudah bimbingan teknis dengan kinerja penyelenggara ad hoc. Hasil uji Wilcoxon didapatkan hasil (p=0,000). Karena nilai p <0,05 secara statistik terdapat pengaruh pengetahuan rekapitulasi suara yang bermakna dengan kinerja penyelenggara ad hoc.</p>
- 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyelenggara PPK Kabupaten Mamuju Tengah Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 antara lain :
  - a. Kualitas Hasil dengan indikator ketepatan hasil kerja dan efisiensi penggunaan peralatan;
  - Kecepatan dengan indikator kehadiran kerja dan penyelesaian kerja tepat waktu;

- c. Inisiatif dengan indikator pemenuhan prosedur kerja dan pengembangan pelaksanaan kerja;
- d. Kapabilitas dengan indikator kemampuan pelaksanaan beban kerja dan pengembangan kompetensi;
- e. Komunikasi dengan indikator pelaksanaan koordinasi dan pemenuhan arahan kerja.

#### B. Saran

- 1. Perencanaan Anggaran untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, khususnya bimbingan teknis perlu perhatian dalam hal peningkatan anggaran yang dituangkan dalam Rencana Anggaran Biaya (RAB), memikirkan kebutuhan waktu, kebutuhan tempat/fasilitas, kebutuhan akomodasi dan sejenisnya. Luaran yang diharapkan peserta dapat memahami dan meningkatnya pengetahuan materi bimbingan teknis yang dijadikan acuan pada program, jadwal dan tahapan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara sesuai dengan tingkatan masing-masing, jika anggaran masih belum cukup, dapat dipertimbangkan untuk melakukan revisi anggaran;
- 2. Perlu perhatian khususnya variabel penghitungan suara, pemateri mesti meluangkan waktu lebih banyak, lebih mendalam sehingga pemahaman materi bimbingan teknis dapat dipahami oleh peserta. Pengulangan materi ataupun penambahan frekuensi bimbingan teknis perlu dipertimbangkan dan disesuaikan dengan anggaran yang telah ditetapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Haryono. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Bacal, R. (2002). Performance Management. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumbar Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bilson, S. (2003). *Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif & Profitabel*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bittel, L.R, & Newstrom, J.W. (1996). *Pedoman Bagi Penyelia*. Jakarta: Teruna Grafika.
- Boediono. (1997). Pengembangan Pendidikan sebagai Proses Pembangunan Masyarakat Ekonomi. Jakarta: Pusat Penelitian Sains dan Teknologi, Lembaga Penelitian Universitas Indonesia.
- Cohn Em and Geske, T.G. (1990). The Economic of Education. Oxford: Pergamon Press.
- Drucker, P. (1964). Managing for Results. New York: Harper & Row.
- Echols, J. M. dan Shadily, H. (1992). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Friedman & Yarbrough. (1985). Training Strategic From Start to Finish. New Jersey: Prentice Hall-Inc.
- Gomes, F.C. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- Hamdi, M. (2014). *Metodologi Penelitian Administrasi. Edisi 2*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Handoko, T.H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- \_\_\_\_\_(1999). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- \_\_\_\_\_\_. (2003). Manajement Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, P dkk. (2000). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIA-LIA Press.
- Kaswan, (2011). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Kumorotomo, W. (1996). *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Latief, A. (1983). Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional. Departemen Tenaga Kerja RI.
- Lynton, R.P. & Pareek, U. (1992). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Terjemahan: PT. Pustaka Binaman Pressindo). Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mangkunegara, P.A.A.A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, S. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Nawawi, H. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ongori, H and Nzonzo, J.e (2011). Training and Development Practises in An Organization: An Intervention to Enhance Organization Effectiveness. Gaborone: University of Bostwana. Journal of International.
- Prawirosentono, S. (1999). Manajemen SDM Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.

- Papu, J. (2002). Peran Psikologi dalam Perusahaan. Jakarta
- Procton, J.H. & Trouton, W.H. (1983). *Latihan Kerja bagi Para Manager*. (Terjemahan: Sugandi). Jakarta: Bina Aksara.
- Rivai, V & Basri. (2005). Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2001). Perilaku Organisasi. Edisi 8. Jakarta: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT. Refika Pratama.
- Shertzer and Shelley, S. (1971). *Fundamental of Guidance*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Sibthorpe, R. (1994). The Benefits of Training and Development in Gower Handbook of Training and Development. Edited by John Prior. Vermont: Gower Publishing Company Limited.
- Simamora, H. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. S. (1994). Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- \_\_\_\_\_ (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi A dan Jauhar, M. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sugiono. (2003). Statistik non Parameter untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukardi. (2011). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara:
- Kartadinata, S dkk. (1998). Bimbingan di Sekolah Dasar. Bandung: Depdikbud.
- Syamsu, Y dan Nurihsan, A.J (2009). Landasan Bimbingan dan Konseling. Bandung: Rosda

- Triyono, A. (2012). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktifitas, Motivasi Dan Kepuasan Kerja. Yogyakarta: Oryza.
- Tjiptono, F & Diana A. (1995). *Total Management Quality*. Yogyakarta: Andi Offset Yogyakarta.
- Walker, W. J. (1992). Human Resources Strategy. Singapura: Mc. Graw Hill Book Co. Aworuntu, B. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Waworuntu, B. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Semiawan, C.R. (1994). Masalah-masalah Tenaga Kependidikan: Perencanaan, Pengadaan, Pengangkatan, Penempatan, Promosi dan Pembinaan Karir, Peningkatan Kesejahteraan dan Sistem Penghargaan. Dalam Jurnal Pendidikan No. 3 Tahun XIII 1994: 5-12.





# KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN MAMUJU TENGAH

43143.pdf

Alamat: Jl. Poros Tumbu, Kabubu, Topoyo

kpukabmamujutengah@gmail.com

### **SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN**

Nomor: 130/Ses-Kab.033.340545/XII/2016

1. Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Mamuju Tengah, dengan ini memberikan Izin Penelitian kepada :

Nama

: BAHRUM

MIN

: 500654987

Semester

: IV (Empat)

Program

: Program Pascasarjana

Jurusan

: Magister Administrasi Publik

Program Studi

: Ilmu Administrasi Publik

Universtas

: Universitas Terbuka (UPBJJ UT Majene)

- Untuk melakukan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penyusunan Tesis/TAPM, berlokasi di lingkup Penyelenggara Pemilihan tingkat KPU Kabupaten Mamuju Tengah dan PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017.
- 3. Judul Tesis/TAPM "Pengaruh Bimbingan Teknis Penghitungan Suara dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Terhadap Kinerja Penyelenggara Ad Hoc Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017".
- 4. Demikian Surat Keterangan Izin Penelitian ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Topoyo, 09 Desember 2016

SEKRETARIS,

**AKHMAD NUHUNG** 

Tembusan disampaikan kepada Yth:

- Sekretaris KPU Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju (sebagai laporan)
- 2. Arsip.



# KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN MAMUJU TENGAH

43143.pdf

Alamat: Jl. Poros Tumbu, Kabubu, Topoyo

kpukabmamujutengah@gmail.com

## SURAT KETERANGAN

Nomor

: 31/Ses-Kab.033.340545/III/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama

: AKHMAD NUHUNG

NIP

: 196612311989071009

Pangkat/Gol.

: Pembina, IV/a

Jabatan

: Sekretaris KPU Kabupaten Mamuju Tengah

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama

: BAHRUM .

MIM

: 500654987

Semester

: IV (Empat)

Program

: Program Pascasarjana

Jurusan

: Magister Administrasi Publik

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Universtas

: Universitas Terbuka (UPBJJ UT Majene)

Telah melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam penyusunan Tesis/TAPM, berlokasi di lingkup Penyelenggara Pemilihan tingkat KPU Kabupaten Mamuju Tengah dan PPK se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017. Dengan Judul Tesis/TAPM "Pengaruh Bimbingan Teknis Penghitungan Suara dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Terhadap Kinerja Penyelenggara Ad Hoc Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) se-Kabupaten Mamuju Tengah pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017".

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Topoyo, 01 Maret 2017

SEKRETARIS,

MAD NUHUNG

Tembusan disampaikan kepada Yth:

- Sekretaris KPU Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju (sebagai laporan)
- Arsip.

Nama : .....

PPK :.....

JenisKelamin: Laki-Laki/Perempuan

Pendidikan : SMA / S1 /S2

Terakhir

- Sebagai bahan monitoring dan evaluasi bimtek serta penyusunan TAPM.
   Berikut ini disajikan Pre test Bimtek Tungsura. Sebelum bimtek ini dilaksanakan.
- Silahkan dijawab sesuai dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr.
- Lingkari salah satu pilihan ganda yang dianggap benar.
- Waktu mengerjakan soal selama 10 menit.
- Lembaran Soal berikut jawabannya harap diserahkan kepada panitia yang ditunjuk.



#### SOAL BIMTEK PEMUNGUTAN DAN PENGHITUNGAN SUARA

- 1. Pemilih yang tidak terdaftar dalam Daftar Pemilih Tetap (DPT) dapat menggunakan hak pilihnya dan dicatat sebagai pemilih:
  - a. DPTb
  - b. DPTb1
  - c. DPTb2
  - d. DPPh1
  - e. DPPh2
- 2. Jumlah segel di setiap TPS saat pemungutan suara adalah berjumlah:
  - a. 15 buah
  - b. 17 buah
  - c. 19 buah
  - d. 21 buah
  - e. 25 buah
- Pendamping pemilih bagi pemilih yang membutuhkan pendamping pemilih wajib mengisi formulir pendamping pemilih (C3). Formulir tersebut diisi di:
  - a. Ketua KPPS
  - b. Anggota KPPS 2
  - c. Anggota KPPS 3
  - d. Anggota KPPS 4
  - e. Anggota KPPS 5
- 4. KPPS menyampaikan formulir C6 kepada pemilih paling lambat:
  - a. 1 hari sebelum pemungutan suara
  - b. 3 hari sebelum pemungutan suara
  - c. 5 hari sebelum pemungutan suara
  - d. 7 hari sebelum pemungutan suara
  - e. Pada hari pemungutan suara
- 5. Pemilih yang tidak terdaftar dalam Daftar Pemilih Tetap (DPT) dapat menggunakan hak pilihnya dengan menunjukkan:
  - a. KTP
  - b. KTP elektronik
  - c. Kartu Keluarga
  - d. Paspor
  - e. Semua benar
- Logistik yang ada di dalam kotak suara saat di serahkan kepada KPPS, kecuali:
  - a. Sampul
  - b. Tinta
  - c. Bilik Suara
  - d. Alat Coblos
  - e. Karet
- 7. Jumlah Saksi setiap pasangan calon saat pemungutan suara di TPS paling banyak:
  - a. 1 orang

- b. 2 orang
- c. 3 orang
- d. 4 orang
- e. Bebas
- 8. KPPS mengumumkan salinan formulir C1 dan lampirannya di TPS selama:
  - a. 1 hari
  - b. 3 hari
  - c. 5 hari
  - d. 7 hari
  - e. Semua salah
- 9. Apabila terdapat 2 (dua) pasangan calon, jumlah C1 &lampirannya yang harus dibuat oleh KPPS adalah sebanyak:
  - a. 6 rangkap
  - b. 7 rangkap
  - c. 8 rangkap
  - d. 9 rangkap
  - e. 10 rangkap
- 10. Apabila jumlah TPS sangat banyak, pada saat rekapitulasi di Kecamatan dapat dilakukan secara bersamaan paling banyak:
  - a. 2 kelompok
  - b. 3 kelompok
  - c. 4 kelompok
  - d. 5 kelompok
  - e. 1 kelompok
- 11. Berikut adalah kegiatan yang dilakukan saat Rekapitulasi di kecamatan kecuali:
  - a. Menyiapkan Formulir DA1 Plano
  - b. Meneliti dan membaca perolehan suara sah dan tidak sah dalam Formulir DAA
  - c. Menempelkan Formulir DA1 Plano
  - d. Mencatat hasil rekapitulasi pada Formulir DB1
  - e. Semua benar
- 12. Jumlah saksi pasangan calon saat Rekapitulasi di Kecamatan paling banyak:
  - a. 1 orang
  - b. 2 orang
  - c. 3 orang
  - d. 4 orang
  - e. Bebas
- 13. Rekapitulasi di Kecamatan dilaksanakan paling lambat selama:
  - a. 1 hari
  - b. 3 hari
  - c. 5 hari
  - d. 7 hari
  - e. 11 hari
- 14. C6 yang tidak dapat didistribusikan kepada pemilih wajib diserahkan kepada PPS dan dicatat dalam:
  - a. Formulir D
  - b. Formulir D1

- c. Formulir DAA
- d. Formulir DA1
- e. Formulir D2
- 15. Dibawah ini adalah layanan ramah disabilitas netra kecuali:
  - a. Sentuh pundak atau tangan disabilitas saat hendak memulai pembicaraan
  - b. Menunjukkan posisi benda menggunakan istilah arah-arah sesuai jalur jam
  - c. Menggunakan bahasa tubuh dan ekspresi wajah untuk membantu berkomunikasi
  - d. Melipat tangan dibelakang punggung apabila melewati lorong
  - e. Berhenti sejenak bila sebelum melangkah bila melewati lubang.
- 16. Pada saat penghitungan suara, yang bertugas mencatat pada C1 Plano adalah:
  - a. Anggota KPPS 2 dan KPPS 3
  - b. Anggota KPPS 2 dan KPPS 4
  - c. Anggota KPPS 3 dan KPPS 4
  - d. Anggota KPPS 3 dan KPPS 5
  - e. Anggota KPPS 4 dan KPPS 5
- 17. Ketua dan Anggota KPPS yang dengan sengaja tidak membuat dan /atau menandatangani berita acara perolehan suara dipidana penjara paling lambat:
  - a. 6 bulan
  - b. 12 bulan
  - c. 3 blan
  - d. 1 bulan
  - e. 2 bulan
- 18. Dalam UUD NRI 1945, pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota dipilih secara demokratis diatur pada pasal:
  - a. Pasal 18
  - b. Pasal 18A
  - c. Pasal 18B
  - d. Pasal 22A
  - e. Pasal 22E
- 19. Berikut adalah tugas KPPS 4 dan 5 kecuali:
  - a. Memeriksa jari pemilih
  - b. Mencatat penggunaan hak pilih penyandang disabilitas
  - c. Memeriksa kesesuaian antara nama pemilih dengan formulir C6
  - d. Memberikan penjelasan tentang tata cara pemungutan suara
  - e. Mencatat pemilih yang menggunakan hak pilih
- 20. Formulir pemungutan suara yang di berikan hologram adalah:
  - a. C, C1 dan lampiran C1
  - b. C, C1, Lampiran C1 dan C1 Plano
  - c. C1 dan Lampiran C1
  - d. C1, Lampiran C1 dan C1 Plano
  - e. Semua salah

- 21. Berita Acara Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara di tingkat Kecamatan adalah Formulir Model ......
  - a. DAA-KWK
  - b. DA-KWK
  - c. DB-KWK
  - d. DC-KWK
  - e. DD-KWK
- 22. Dalam Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara di Tingkat Kecamatan terdiri dari 2 (dua) tahap rekapitulasi. Jenis formulir model yang dipakai adalah masing-masing........
  - a. Formulir Model DAA-KWK dan DA-KWK
  - b. Formulir Model DAA-KWK dan DA1-KWK
  - c. Formulir Model DAA-KWK dan DA-KWK dan DA1-KWK
  - d. Formulir Model DB-KWK dan DC-KWK
  - e. Semua Salah
- 23. Peralatan yang dipergunakan dalam Rekapitulasi Hasil Penghitungan tingkat Kecamatan kecuali:
  - a. LCD Proyektor dan sejenis
  - b. PC Komputer dan Laptop
  - c. Kalkulator
  - d. Bilik Suara
  - e. Papan Pengumuman
- 24. Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara di tingkat Kecamatan dilaksanakan secara bersamaan paling banyak ....... dengan mempertimbangkan jumlah TPS dan waktu tersedia.
  - a. 4 kelompok
  - b. 3 kelompok
  - c. 2 kelompok
  - d. 1 kelompok
  - e. Semua salah
- 25. Apabila terdapat Rekomendasi Panwas Kecamatan, pada akhir rekapitulasi tingkat kecamatan, PPK mencatat rekomendasi tersebut pada formulir model ....... untuk ditindaklanjuti dalam rekapitulasi di tingkat Kabupaten/Kota.
  - a. DA-KWK
  - b. DA2-KWK
  - c. DA3-KWK
  - d. DA4-KWK
  - e. DA5-KWK

N.T.	
Nama	•
Itallia	* **************

PPK

· .....

Jenis Kelamin: Laki-Laki/Perempuan

Pendidikan : SMA / S1 /S2

Terakhir

- Sebagai bahan monitoring dan evaluasi bimtek serta penyusunan TAPM.
   Berikut ini disajikan Post test Bimtek Tungsura. Setelah bimtek ini dilaksanakan.
- Silahkan dijawab sesuai dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr terhadap materi yang telah dijelaskan oleh narasumber.
- Lingkari salah satu pilihan ganda yang dianggap benar.
- Waktu mengerjakan soal selama 15 menit.
- Lembaran Soal berikut jawabannya harap diserahkan kepada panitia yang ditunjuk.



#### SOAL BIMTEK PEMUNGUTAN DAN PENGHITUNGAN SUARA

- 1. Pemilih yang tidak terdaftar dalam Daftar Pemilih Tetap (DPT) dapat menggunakan hak pilihnya dan dicatat sebagai pemilih:
  - a. DPTb
  - b. DPTb1
  - c. DPTb2
  - d. DPPh1
  - e. DPPh2
- 2. Jumlah segel di setiap TPS saat pemungutan suara adalah berjumlah:
  - a. 15 buah
  - b. 17 buah
  - c. 19 buah
  - d. 21 buah
  - e. 25 buah
- 3. Pendamping pemilih bagi pemilih yang membutuhkan pendamping pemilih wajib mengisi formulir pendamping pemilih (C3). Formulir tersebut diisi di:
  - a. Ketua KPPS
  - b. Anggota KPPS 2
  - c. Anggota KPPS 3
  - d. Anggota KPPS 4
  - e. Anggota KPPS 5
- 4. KPPS menyampaikan formulir C6 kepada pemilih paling lambat:
  - a. 1 hari sebelum pemungutan suara
  - b. 3 hari sebelum pemungutan suara
  - c. 5 hari sebelum pemungutan suara
  - d. 7 hari sebelum pemungutan suara
  - e. pada hari pemungutan suara
- 5. Pemilih yang tidak terdaftar dalam Daftar Pemilih Tetap (DPT) dapat menggunakan hak pilihnya dengan menunjukkan:
  - a. KTP
  - b. KTP elektronik
  - c. Kartu Keluarga
  - d. Paspor
  - e. Semua benar
- 6. Logistik yang ada di dalam kotak suara saat di serahkan kepada KPPS, kecuali:
  - a. Sampul
  - b. Tinta
  - c. Bilik Suara
  - d. Alat Coblos
  - e. Karet
- 7. Jumlah Saksi setiap pasangan calon saat pemungutan suara di TPS paling banyak:

- a. 1 orang
- b. 2 orang
- c. 3 orang
- d. 4 orang
- e. Bebas
- 8. KPPS mengumumkan salinan formulir C1 dan lampirannya di TPS selama:
  - a. 1 hari
  - b. 3 hari
  - c. 5 hari
  - d. 7 hari
  - e. semua salah
- 9. Apabila terdapat 2 (dua) pasangan calon, jumlah C1 & lampirannya yang harus dibuat oleh KPPS adalah sebanyak:
  - a. 6 rangkap
  - b. 7 rangkap
  - c. 8 rangkap
  - d. 9 rangkap
  - e. 10 rangkap
- 10. Apabila jumlah TPS sangat banyak, pada saat rekapitulasi di Kecamatan dapat dilakukan secara bersamaan paling banyak:
  - a. 2 kelompok
  - b. 3 kelompok
  - c. 4 kelompok
  - d. 5 kelompok
  - e. 1 kelompok
- 11. Berikut adalah kegiatan yang dilakukan saat Rekapitulasi di kecamatan kecuali :
  - a. Menyiapkan Formulir DA1 Plano
  - b. Meneliti dan membaca perolehan suara sah dan tidak sah dalam Formulir DAA
  - c. Menempelkan Formulir DA1 Plano
  - d. Mencatat hasil rekapitulasi pada Formulir DB1
  - e. Semua benar
- 12. Jumlah saksi pasangan calon saat Rekapitulasi di Kecamatan paling banyak:
  - a. 1 orang
  - b. 2 orang
  - c. 3 orang
  - d. 4 orang
  - e. Bebas
- 13. Rekapitulasi di Kecamatan dilaksanakan paling lambat selama:
  - a. 1 hari
  - b. 3 hari
  - c. 5 hari
  - d. 7 hari
  - e. 11 hari
- 14. C6 yang tidak dapat di distribusikan kepada pemilih wajib diserahkan kepada PPS dan dicatat dalam:
  - a. Formulir D

- b. Formulir D1
- c. Formulir DAA
- d. Formulir DA1
- e. Formulir D2
- 15. Dibawah ini adalah layanan ramah disabilitas netra kecuali:
  - a. Sentuh pundak atau tangan disabilitas saat hendak memulai pembicaraan
  - b. Menunjukkan posisi benda menggunakan istilah arah-arah sesuai jalur jam
  - c. Menggunakan bahasa tubuh dan ekspresi wajah untuk membantu berkomunikasi
  - d. Melipat tangan dibelakang punggung apabila melewati lorong
  - e. Berhenti sejenak bila sebelum melangkah bila melewati lubang.
- 16. Pada saat penghitungan suara, yang bertugas mencatat pada C1 Plano adalah:
  - a. Anggota KPPS 2 dan KPPS 3
  - b. Anggota KPPS 2 dan KPPS 4
  - c. Anggota KPPS 3 dan KPPS 4
  - d. Anggota KPPS 3 dan KPPS 5
  - e. Anggota KPPS 4 dan KPPS 5
- 17. Ketua dan Anggota KPPS yang dengan sengaja tidak membuat dan /atau menandatangani beriata acara perolehan suara dipidana penjara paling lambat:
  - a. 6 bulan
  - b. 12 bulan
  - c. 3 blan
  - d. 1 bulan
  - e. 2 bulan
- 18. Dalam UUD NRI 1945, pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota di pilih secara demokratis diatur pada pasal:
  - a. Pasal 18
  - b. Pasal 18A
  - c. Pasal 18B
  - d. Pasal 22A
  - e. Pasal 22E
- 19. Berikut adalah tugas KPPS 4 dan 5 kecuali:
  - a. Memeriksa jari pemilih
  - b. Mencatat penggunaan hak pilih penyandang disabilitas
  - c. Memeriksa kesesuaian antara nama pemilih dengan formulir C6
  - d. Memberikan penjelasan tentang tata cara pemungutan suara
  - e. Mencatat pemilih yang menggunakan hak pilih
- 20. Formulir pemungutan suara yang di berikan hologram adalah:
  - a. C, C1 dan lampiran C1
  - b. C, C1, Lampiran C1 dan C1 Plano
  - c. C1 dan Lampiran C1
  - d. C1, Lampiran C1 dan C1 Plano
  - e. Semua salah

- 21. Berita Acara Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara di tingkat Kecamatan adalah Formulir Model ......
  - a. DAA-KWK
  - b. DA-KWK
  - c. DB-KWK
  - d. DC-KWK
  - e. DD-KWK
- 22. Dalam Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara di Tingkat Kecamatan terdiri dari 2 (dua) tahap rekapitulasi. Jenis formulir model yang dipakai adalah masing-masing........
  - a. Formulir Model DAA-KWK dan DA-KWK
  - b. Formulir Model DAA-KWK dan DA1-KWK
  - c. Formulir Model DAA-KWK dan DA-KWK dan DA1-KWK
  - d. Formulir Model DB-KWK dan DC-KWK
  - e. Semua Salah
- 23. Peralatan yang dipergunakan dalam Rekapitulasi Hasil Penghitungan tingkat Kecamatan kecuali:
  - a. LCD Proyektor dan sejenis
  - b. PC Komputer dan Laptop
  - c. Kalkulator
  - d. Bilik Suara
  - e. Papan Pengumuman
- 24. Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara di tingkat Kecamatan dilaksanakan secara bersamaan paling banyak ...... dengan mempertimbangkan jumlah TPS dan waktu tersedia.
  - a. 4 kelompok
  - b. 3 kelompok
  - c. 2 kelompok
  - d. 1 kelompok
  - e. Semua salah
- 25. Apabila terdapat Rekomendasi Panwas Kecamatan, pada akhir rekapitulasi tingkat kecamatan, PPK mencatat rekomendasi tersebut pada formulir model ...... untuk ditindaklanjuti dalam rekapitulasi di tingkat Kabupaten/Kota.
  - a. DA-KWK
  - b. DA2-KWK
  - c. DA3-KWK
  - d. DA4-KWK
  - e. DA5-KWK

```
GET
```

#### **Explore**

#### **Notes** Output Created 18-APR-2017 15:12:42 Comments D:\data kakak\tesis kakak\master Input Data spss tesis.sav Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 25 Missing Value Handling Definition of Missing User-defined missing values for dependent variables are treated as missing. Statistics are based on cases with no Cases Used missing values for any dependent variable or factor used. **Syntax EXAMINE** VARIABLES=pretest\_penghitungan\_ /PLOT BOXPLOT HISTOGRAM **NPPLOT** /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. **Processor Time** Resources 00:00:04.09 Elapsed Time 00:00:10.91

[DataSet1] D:\data kakak\tesis kakak\master spss tesis.sav

#### **Case Processing Summary**

	Cases					
	Va	lid	Miss	sing	То	tal
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
pretest_penghitungan_suara	25	100.0%	0	0.0%	25	100.0%

#### Descriptives

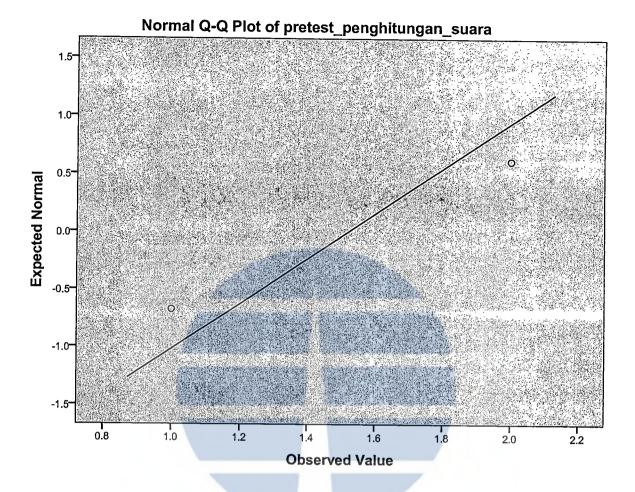
			Statistic	Std. Error
pretest_penghitungan_suara	Mean		1.52	.102
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.31	
		Upper Bound	1.73	
	5% Trimmed Mean		1.52	
	Median		2.00	
	Variance		.260	
	Std. Deviation		.510	
	Minimum		1	
	Maximum		2	
	Range		1	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		085	.464
	Kurtosis		-2.174	.902

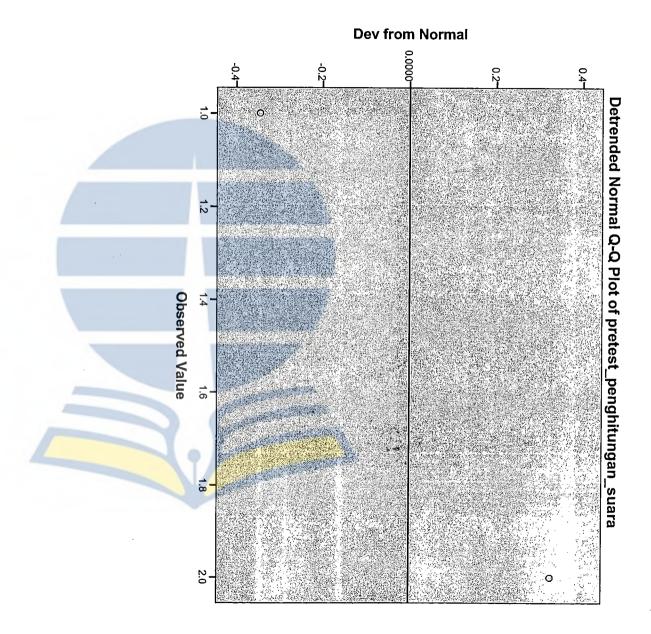
#### **Tests of Normality**

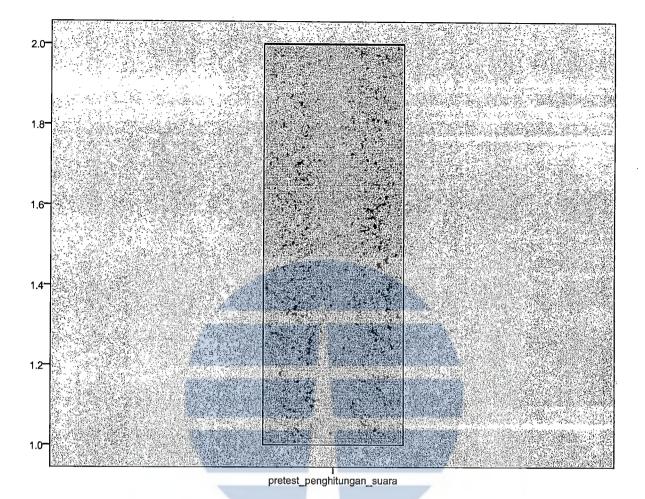
	Kolmogorov-Smimov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
pretest_penghitungan_suara	.347	25	.000	.639	25	.000

a. Lilliefors Significance Correction

pretest\_penghitungan\_suara





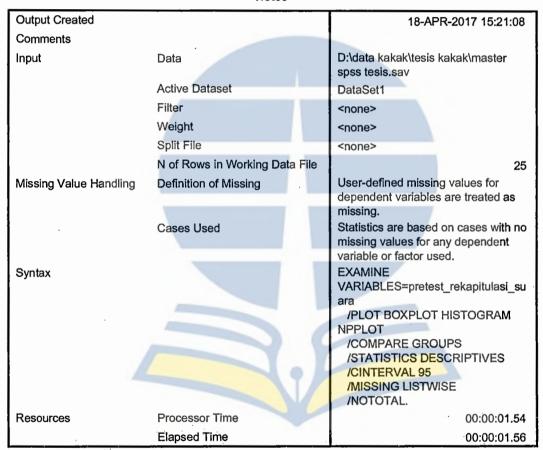


Page 5

EXAMINE VARIABLES=pretest\_rekapitulasi\_suara
/PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.

#### **Explore**

#### Notes



[DataSet1] D:\data kakak\tesis kakak\master spss tesis.sav

#### **Case Processing Summary**

	Cases					
	Va	lid	Miss	sing	То	tal
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
pretest_rekapitulasi_suara	25	100.0%	. 0	0.0%	25	100.0%

Page 1

#### **Descriptives**

			Statistic	Std. Error
pretest_rekapitulasi_suara	Mean		2.08	.114
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.84	
		Upper Bound	2.32	
	5% Trimmed Mean		2.09	
	Median		2.00	
	Variance		.327	
	Std. Deviation		.572	
	Minimum		1	
	Maximum		3	
	Range		2	
	Interquartile Range		. 0	
	Skewness		.026	.464
	Kurtosis		.429	.902

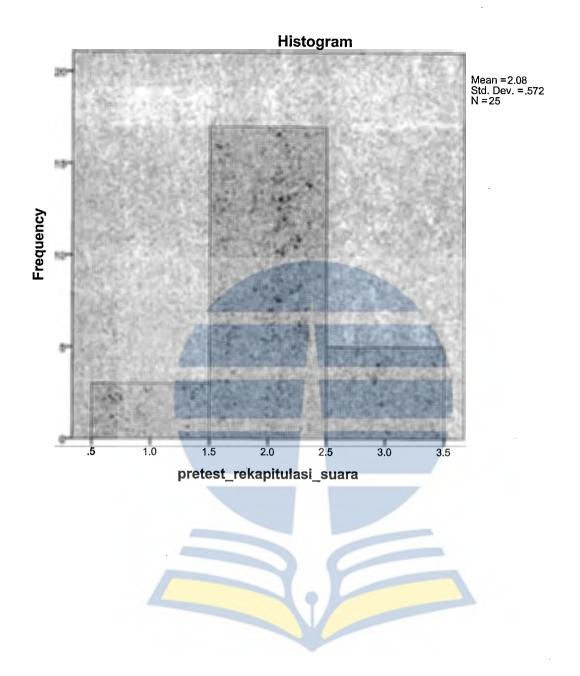
#### **Tests of Normality**

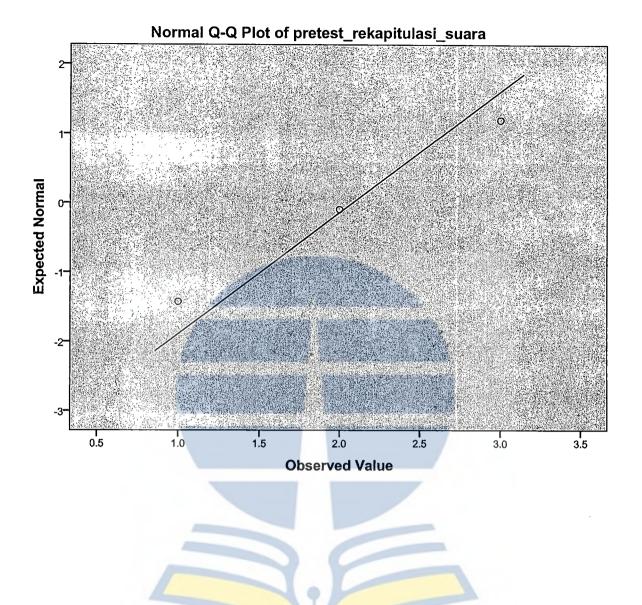
	Kolmogorov-Smimov <sup>a</sup>			Shapir	o-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	C	df	Sig.
pretest_rekapitulasi_suara	.356	25	.000	.742		25	000

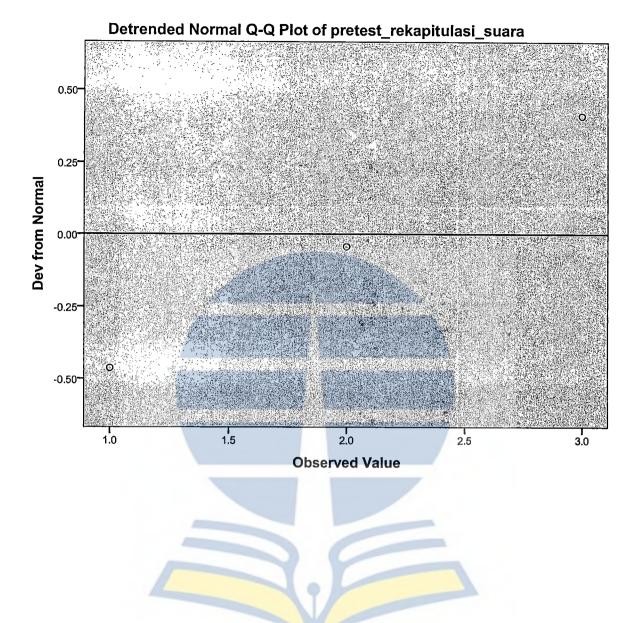
a. Lilliefors Significance Correction

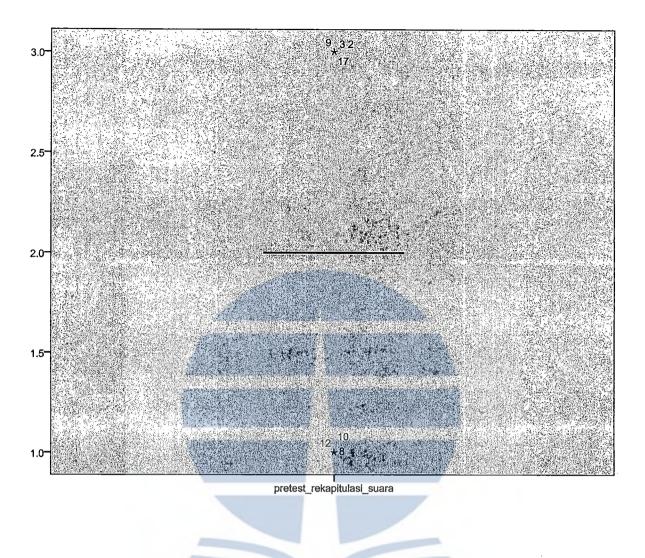
## pretest\_rekapitulasi\_suara











#### NPAR TESTS

/WILCOXON=pretest\_penghitungan\_suara pretest\_rekapitulasi\_suara WITH posttest\_penghitungan\_su /MISSING ANALYSIS.

#### **NPar Tests**

#### Notes

Output Created		18-APR-2017 15:47:06
Comments		101111201110111130
Input	Data	D:\data kakak\tesis kakak\master spss tesis.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none></none>
	Weight	<none></none>
İ	Split File	<none></none>
i	N of Rows in Working Data File	25
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
ĺ	Cases Used	Statistics for each test are based on
04		all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS
		/WILCOXON=pretest_penghitungan _suara pretest_rekapitulasi_suara WITH posttest_penghitungan_suara posttest_rekapitulasi_suara (PAIRED) /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	87381

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1] D:\data kakak\tesis kakak\master spss tesis.sav

## Wilcoxon Signed Ranks Test

#### Ranks

		N	Mean Rank
posttest_penghitungan_suara -	Negative Ranks	0 <sup>a</sup>	.00
pretest_penghitungan_suara	Positive Ranks	10 <sup>b</sup>	5.50
	Ties	15 <sup>c</sup>	
	Total	25	
posttest_rekapitulasi_suara -	Negative Ranks	0 <sub>q</sub>	.00
pretest_rekapitulasi_suara	Positive Ranks	20 <sup>e</sup>	10.50
	Ties	5 <sup>f</sup>	
	Total	25	

#### Ranks

		Sum of	Ranks
posttest_penghitungan_suara -	Negative Ranks		.00
pretest_penghitungan_suara	Positive Ranks		55.00
	Ties		
	Total		
posttest_rekapitulasi_suara -	Negative Ranks		.00
pretest_rekapitulasi_suara	Positive Ranks		210.00
	Ties		
	Total		

- a. posttest\_penghitungan\_suara < pretest\_penghitungan\_suara
- b. posttest\_penghitungan\_suara > pretest\_penghitungan\_suara
- c. posttest\_penghitungan\_suara = pretest\_penghitungan\_suara
- d. posttest\_rekapitulasi\_suara < pretest\_rekapitulasi\_suara
- e. posttest\_rekapitulasi\_suara > pretest\_rekapitulasi\_suara
- f. posttest\_rekapitulasi\_suara = pretest\_rekapitulasi\_suara

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	posttest_peng hitungan_suar a -	posttest_reka pitulasi_suara
	pretest_pengh	pretest_rekapi
	itungan_suara	tulasi_suara
Z	-3.162 <sup>b</sup>	-4.234 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002	.000

- a. Wilcoxon Signed Ranks Test
- b. Based on negative ranks.

NPAR TESTS
/WILCOXON=post\_test\_penghitungan\_suara WITH Kinerja (PAIRED)
/MISSING ANALYSIS.

#### **NPar Tests**

#### Notes

Output Created	<del></del>	24 MAY 2047 20:00:44
Comments		21-MAY-2017 22:36:44
Input	Data	D:\data kakak\tesis kakak\master variable X dan Y.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none></none>
	Weight	<none></none>
	Split File	<none></none>
	N of Rows in Working Data File	25
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on
		all cases with valid data for the
<b> </b>		variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS
		/WILCOXON=post_test_penghitunga n_suara WITH Kinerja (PAIRED) /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
,	Elapsed Time	00:00:00.02
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	112347

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2] D:\data kakak\tesis kakak\master variable X dan Y.sav

### Wilcoxon Signed Ranks Test

#### Ranks

	· .	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja - post_test_penghitungan_suara	Negative Ranks	0 <sup>a</sup>	.00	.00
	Positive Ranks	2 <sup>b</sup>	1.50	3.00
	Ties	23 <sup>c</sup>		
	Total	25		

- a. Kinerja < post\_test\_penghitungan\_suara
- b. Kinerja > post\_test\_penghitungan\_suara
- c. Kinerja = post\_test\_penghitungan\_suara

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	Kinerja - post_test_pen ghitungan_su ara
Z	-1.414 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.157

- a. Wilcoxon Signed Ranks Test
- b. Based on negative ranks.



NPAR TESTS
/WILCOXON=post\_test\_rekapitulasi\_suara WITH Kinerja (PAIRED)
/MISSING ANALYSIS.

#### **NPar Tests**

#### Notes

Output Created		21-MAY-2017 22:39:39	
Comments			
Input	Data	D:\data kakak\tesis kakak\master variable X dan Y.sav	
	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none></none>	
	Weight	<none></none>	
	Split File	<none></none>	
	N of Rows in Working Data File	25	
Missing Value Handling	Definition of Missing .	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.	
Syntax		NPAR TESTS	
		/WILCOXON=post_test_rekapitulasi _suara WITH Kinerja (PAIRED) /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00	
	Elapsed Time	00:00:00	
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	112347	

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2] D:\data kakak\tesis kakak\master variable X dan Y.sav

### Wilcoxon Signed Ranks Test

#### Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja - post_test_rekapitulasi_suara	Negative Ranks	25 <sup>a</sup>	13.00	325.00
	Positive Ranks	0 <sub>p</sub>	.00	.00
	Ties	0°		
	Total	25		1

- a. Kinerja < post\_test\_rekapitulasi\_suara
- b. Kinerja > post\_test\_rekapitulasi\_suara
- c. Kinerja = post\_test\_rekapitulasi\_suara

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	Kinerja - post_test_rek apitulasi_suar a	
Z	-5.000 <sup>b</sup>	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	

- a. Wilcoxon Signed Ranks Test
- b. Based on positive ranks.



Gambar Bimbingan Teknis Penghitungan Suara dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 Di KPU Kab. Mamuju Tengah Tanggal 6 Januari 2017





Soal Pre Test dibagikan sebelum bimtek dimulai

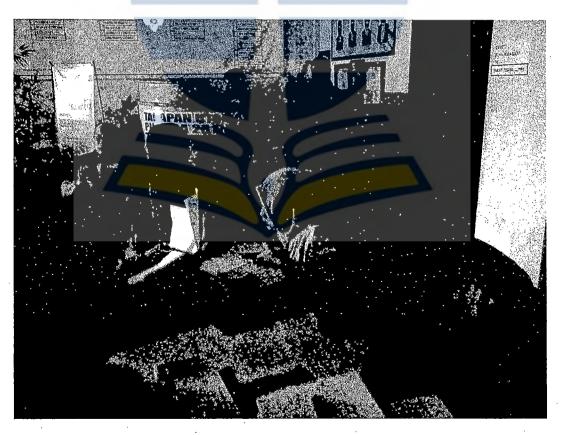


Pembukaan oleh Ketua KPU Kabupaten Mamuju Tengah



Peserta Bimtek mendengarkan materi bimbingan







Membacakan Simulasi Penghitungan Suara



Memahami pembagian tupoksi masing-masing

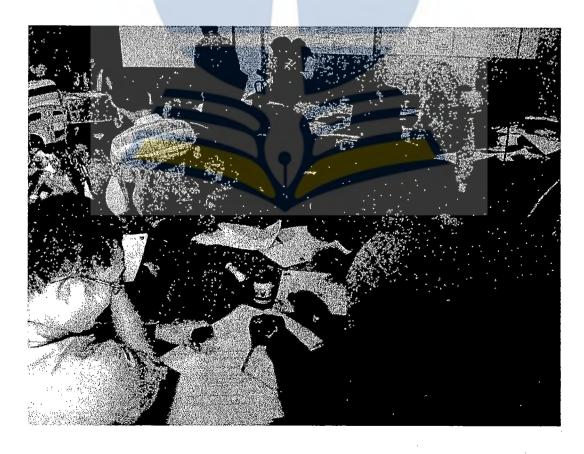


Berdiskusi dan menanggapi pertanyaan kelompok lain



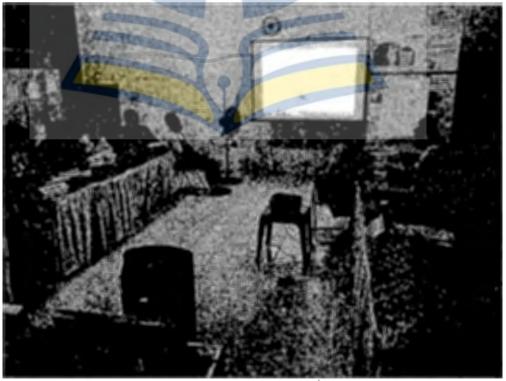
Soal Post Test dibagikan setelah Bimtek ditutup



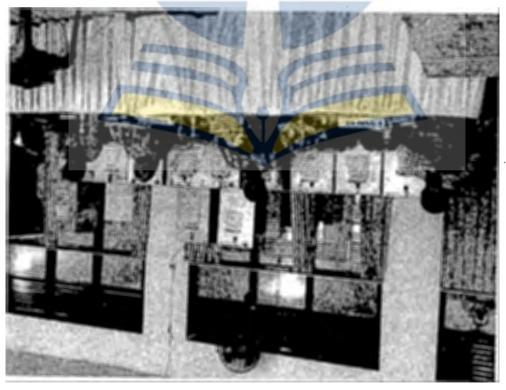


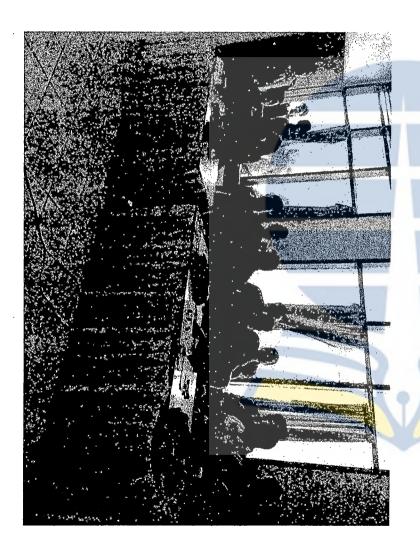
## Gambar Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 Kecamatan Karossa









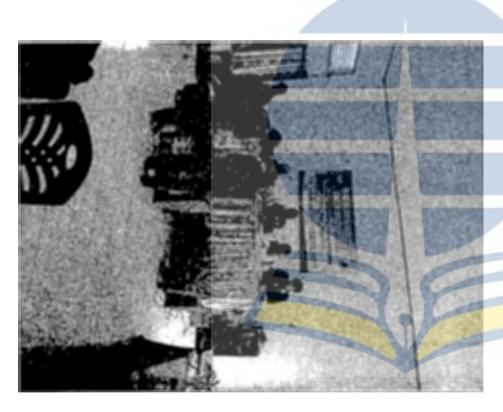




# Gambar Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 Kecamatan Topoyo





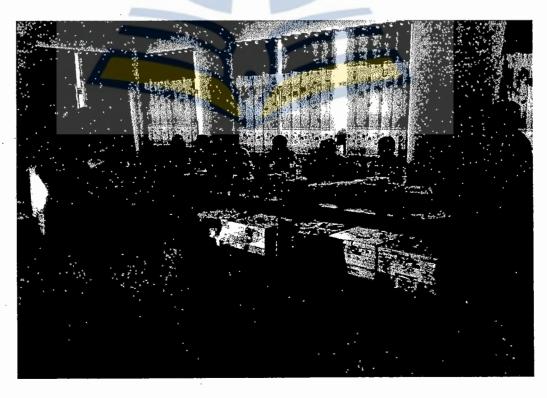


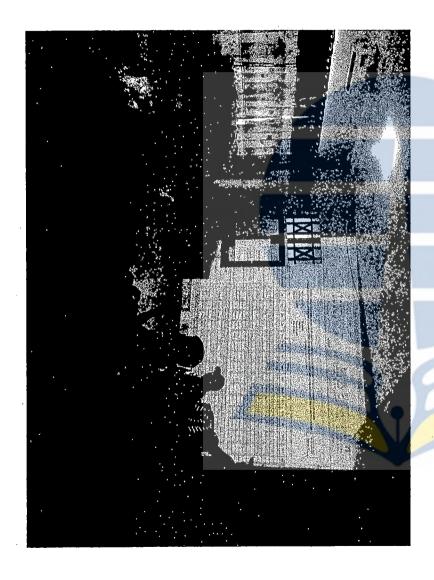


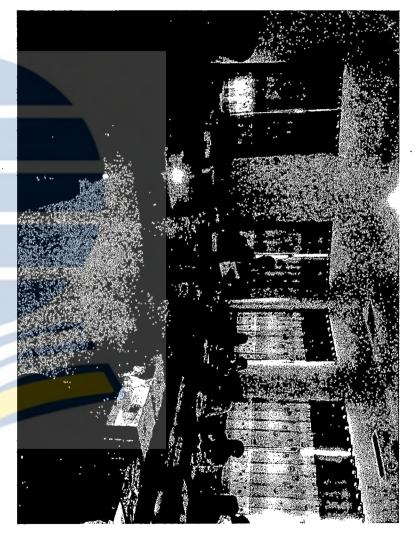


# Gambar Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 Kecamatan Tobadak









# Gambar Penghitungan dan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2017 Kecamatan Budong-Budong

