

## KUALITAS KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM KABUPATEN BOGOR

Zahra Munawwarah<sup>1</sup>, Irma Purnamasari<sup>2</sup>, Afmi Apriliani<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Djuanda.

<sup>1</sup>Korespondensi : Zahra Munawwarah

Email : [zahramunawwarah22@gmail.com](mailto:zahramunawwarah22@gmail.com)

---

### ABSTRAK

Penentu paling signifikan dari kemajuan sejarah adalah umat manusia. Penting untuk mengakui hal ini karena pemikiran manusia telah mengarah pada evolusi dunia modern, yang memuaskan keinginan dan kebutuhan keberadaan manusia. Ini ada hubungannya dengan kapasitas bisnis untuk beradaptasi dengan perubahan dalam ekonomi dan bisnis. Kinerja adalah kapasitas individu atau kelompok individu untuk melakukan tugas dengan standar tertinggi sesuai dengan tanggung jawab mereka dan hasil yang diinginkan..Jika salah satu item adalah hasil dari suatu tugas, maka itu terkait dengan kinerja. Hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok individu di dalam organisasi sesuai dengan peran dan tugas khusus mereka dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan persyaratan hukum atau standar moral atau etika. Pendekatan deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada gagasan bahwa tujuan penelitian adalah untuk mengumpulkan data faktual dan nyata, atau deskripsi gejala sosial, dengan maksud untuk mengatasi masalah kontemporer dengan mendapatkan gambaran yang benar tentang kinerja karyawan di Kantor Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Bogor. Dalam penelitian, data primer dan sekunder digunakan dalam pengumpulan data. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan oleh pengamatan lapangan langsung, yang meliputi memeriksa dan mendokumentasikan keadaan fisik daerah dan berbicara dengan berbagai sumber, termasuk staf kantor Bawaslu. Temuan ini menunjukkan efektivitas dan efisiensi anggota staf melakukan pekerjaan mereka di kantor Badan Pengawas Pemilihan

Umum Kabupaten Bogor. Kinerja karyawan sangat baik meskipun beban kerja yang berat dan kekurangan sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** kualitas, Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Bogor, Kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Penentu paling signifikan dari kemajuan sejarah adalah umat manusia. Penting untuk mengakui bahwa pemikiran manusia telah mengarah pada evolusi dunia modern, yang memuaskan keinginan dan kebutuhan eksistensi manusia. Ini ada hubungannya dengan kapasitas bisnis untuk beradaptasi dengan perubahan ekonomi dan bisnis.

Karyawan adalah sumber daya manusia perusahaan. Aset yang berkontribusi paling besar terhadap pertumbuhan bisnis adalah karyawannya; Manajemen yang buruk akan membuat lebih sulit untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Pengusaha tidak diragukan lagi diperlukan bagi bisnis untuk menghasilkan barang berkualitas lebih tinggi.

Kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok individu untuk melaksanakan tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan kewajiban mereka dengan hasil yang diantisipasi. Jika salah satu item adalah hasil dari suatu tugas, maka itu terkait dengan kinerja. Hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok individu di dalam organisasi sesuai dengan peran dan tugas khusus mereka dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan persyaratan hukum atau standar moral atau etika. Kinerja adalah hasil dari kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas secara kuantitas dan kualitas yang konsisten dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan (Mangkunegara 2006: 67).

Kinerja anggota dan kedisiplinan anggota memang faktor pendukung tercapai tujuan organisasi akan tetapi seorang pemimpin tidak kalah jauh pentingnya. (herli andani,2024).

Ketika sumber daya manusia perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang dihadapi karyawan, masalah sering terjadi di dalam perusahaan. kekeliruan dari norma ini dapat menyebabkan bisnis atau organisasi kehilangan kualitas. Seorang pekerja yang berkinerja di bawah par akan membuat organisasi kurang produktif dan mungkin tidak puas dengan pertumbuhan pribadi mereka sendiri. Akibatnya, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membayar anggota staf berdasarkan beban kerja dan tingkat keterampilan mereka sambil juga mendengarkan tujuan dan ide-ide inovatif mereka.

Bekerja bersama sangat penting untuk setiap tugas yang dilakukan karyawan sebaik mungkin; Kemampuan ini untuk bekerja sama atau bekerja sebagai tim untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan bisnis. Strategi yang paling ampuh dan sukses untuk menyatukan semua orang adalah kerja tim. Ketika anggota tim bekerja sama, mereka dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan lebih sukses.

Badan Pengawas Pemilihan Umum, sering dikenal sebagai Bawaslu, adalah badan pengawas pemilu yang mengelola pelaksanaan pemilihan umum di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Organisasi yang bertugas mengarahkan pelaksanaan pemilihan umum di daerah provinsi adalah Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi atau dikenal juga dengan Bawaslu Provinsi.

Kewenangan yang bertanggung jawab melakukan pengawasan pelaksanaan pemilihan umum di daerah kabupaten/kota adalah Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota atau dikenal juga dengan Bawaslu Kabupaten/Kota. Kabupaten/Kota Bawaslu, Provinsi Bawaslu, dan Bawaslu adalah pengawas pemilihan umum.

Topik utama diskusi adalah betapa pentingnya Bawaslu untuk menjaga legitimasi dan integritas pemilu sebagai landasan demokrasi. Peran pengawasan Bawaslu mengharuskan kinerja karyawan yang tinggi untuk menjamin pelaksanaan pemilihan yang jujur, transparan, dan adil.

Namun, tantangan kompleksitas tugas Bawaslu mengharuskan kehadiran staf yang sangat disiplin, terutama dalam konteks pemilihan multi-partai. Disiplin kerja, yang mencakup hal-hal seperti akuntabilitas, mengikuti prosedur, dan tepat waktu, sangat penting dalam memutuskan seberapa baik kinerja karyawan.

Tanggung jawab utama Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) adalah mengawasi proses pemilu dan memastikan bahwa hal itu dilakukan secara adil, jujur, dan demokratis.

Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) memainkan peran penting dalam memantau cara pelaksanaan pemilu. Tugasnya termasuk mengawasi proses pemilu, menangani pelanggaran, dan menerapkan peraturan untuk memastikan pemilihan umum yang bebas dan adil. Peristiwa terkini dan laporan resmi Bawaslu dapat digunakan untuk analisis tambahan. Dalam rangka menjaga pemilu yang bebas, transparan, dan demokratis, Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) memainkan peran penting dalam menangani pelanggaran pemilu. Tindakan umum yang biasanya dilakukan Bawaslu sebagai reaksi terhadap kecurangan pemilu adalah sebagai berikut:

1. Menerima Pengaduan: Bawaslu mendapat pengaduan tentang dugaan kecurangan pemilu dari berbagai pihak Peserta pemilu, anggota masyarakat, dan pihak terkait lainnya dapat mendaftarkan pengaduan.
2. Verifikasi Pengaduan: Bawaslu memeriksa informasi yang diberikan setelah mendapatkan pengaduan. Ini memerlukan verifikasi keakuratan data dan dokumentasi pendukung serta penerapannya terhadap undang-undang pemilu yang relevan.
3. Investigasi: Bawaslu berhak memulai lebih banyak jika menentukan bahwa pengaduan tersebut memiliki dasar yang baik. Prosedur ini memerlukan

interogasi saksi, pengumpulan data, dan memeriksa secara menyeluruh setiap pelanggaran yang dilaporkan.

4. Sidang: Untuk mendengar pernyataan dari mereka yang terlibat dalam pelanggaran, Bawaslu dapat mengatur sidang. Bawaslu dapat memperoleh lebih banyak informasi untuk proses pengambilan keputusannya berkat audiensi ini.
5. Sanksi dan Putusan: Bawaslu memiliki wewenang untuk memutuskan pelanggaran pemilu setelah penilaian data dan bukti yang dikumpulkan. Sanksi terhadap pihak-pihak terkait, seperti denda atau diskualifikasi kandidat atau partai politik, dapat dikenakan oleh putusan ini.
6. Rekomendasi untuk Perbaikan: Bawaslu memiliki wewenang untuk menjatuhkan hukuman serta memberikan saran untuk meningkatkan cara pemilihan dilakukan. Tujuan dari saran ini adalah untuk membantu mencegah terjadinya pelanggaran yang sama di masa depan.
7. Publikasi Informasi: Bawaslu memiliki hak untuk menginformasikan kepada publik tentang pelanggaran pemilu dan hasil putusan. Kepercayaan publik terhadap kredibilitas pemilu meningkat dengan transparansi ini.
8. Kerjasama dengan Pihak Terkait: Untuk menjamin pengelolaan pelanggaran pemilu yang efisien dan terkoordinasi dengan baik, Bawaslu dapat bekerja sama dengan pihak-pihak terkait, termasuk kepolisian, Komisi Pemilihan Umum (KPU), dan organisasi pemantau pemilu lainnya.

Ada sejumlah isu atau keterbatasan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Bawaslu, antara lain: Salah satu masalah yang sering terjadi yang dapat mempengaruhi efektivitas pekerja di Bawaslu adalah kurangnya sumber daya manusia. Stres dan kelelahan dapat terjadi akibat memiliki terlalu sedikit pekerja relatif terhadap tugas berat. Pegawai mungkin mengalami tekanan untuk melakukan tugas yang melibatkan pengawasan, pemantauan pemilu, dan mengelola pelanggaran dengan sedikit dana. Selain itu, pemantauan pemilu tidak sempurna

pegawai yang tidak memadai dapat menghambat kapasitas Bawaslu untuk melakukan pengamatan pemilu yang mendalam dan efisien. Pengawasan yang tidak memadai dapat meningkatkan kemungkinan mengabaikan penyimpangan atau pelanggaran selama proses pemilihan.

Rumusan tema berjudul "Bagaimana kualitas kinerja pegawai di Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Bogor efektif dan efisien," muncul dari beberapa uraian masalah tersebut di atas.

## **KINERJA**

Kinerja adalah sejauh mana pekerja berhasil menyelesaikan tugasnya. Kinerja adalah hasil dari bakat kemampuan itu sendiri yang diwujudkan, bukan sifat individu seperti bakat atau kemampuan. Kinerja adalah kemampuan yang dihidupkan melalui kerja nyata.

Jumlah yang diberikan karyawan kepada perusahaan dipengaruhi oleh kinerja mereka. Manusia memiliki peran penting dalam fungsi organisasi sebagai komponen ketika datang ke kemajuan organisasi. Untuk memastikan bahwa organisasi menghasilkan hasil terbaik, potensi setiap karyawan harus sepenuhnya direalisasikan. Karena orang adalah sumber daya potensial dan sumber kekuatan untuk mendorong tindakan organisasi, fungsi mereka dalam suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilannya. (Pratama et al., 2016)

Ukuran kinerja harus memberikan bukti pencapaian hasil yang diinginkan serta sejauh mana orang yang memiliki tugas telah berhasil mencapainya. Akibatnya, ini berfungsi sebagai dasar untuk memberikan umpan balik dan melacak informasi.

Sejumlah perspektif ahli tentang kinerja mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pekerja melakukan tugas dan

kewajiban yang diberikan kepada mereka, yang diukur dengan kuantitas dan kualitas dalam kisaran tertentu.

Hasil akhir dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, menurut Sedarmayanti (2017: 260). Selain itu, Sinambela (2012: 21) berpendapat bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.

### **Dimensi Kinerja Pegawai**

Menurut Edison et al. (2017: 93), target kinerja termasuk memenuhi persyaratan output kerja, mencapai hasil yang diinginkan dalam hal kualitas, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan mematuhi prinsip. Suwatno & Priansa (2014: 201) juga menyatakan bahwa kegunaan fungsional, validitas, penelitian empiris, sensitivitas, pengembangan sistematis, dan kelayakan hukum merupakan pertimbangan lain untuk instrumen pengukuran kinerja. Menurut Kashmir (2016: .208), pengawasan, interaksi karyawan, waktu, kuantitas, kualitas, dan pengurangan biaya adalah contoh teknik pengukuran kinerja.

Selain itu, Robbins dan Judge (2015: 42) menyatakan bahwa kemandirian, kemandirian, kuantitas, kualitas, dan komitmen terhadap pekerjaan seseorang semuanya dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2017-328) mengatakan bahwa ada dimensi lain untuk kinerja, seperti kemampuan teknis, bakat konseptual, dan kemampuan koneksi interpersonal.

Pemilihan unsur-unsur alat ukur kinerja oleh penulis, seperti yang disarankan oleh Edison et al. (2017: 193), didasarkan pada penjelasan alat ukur kinerja yang diberikan di atas. Elemen-elemen tersebut diwakili oleh alat ukur yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu **target, kualitas, waktu penyelesaian, dan kepatuhan prinsip.**

### **Indikator-Indikator Kinerja Pegawai**

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengevaluasi output dan hasil yang dihasilkan pekerja selama jumlah waktu tertentu. Prawirosentono (2008) menjelaskan bahwa sejumlah metrik, antara lain sebagai berikut, dapat digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai:

1. Efektivitas, atau kemampuan kelompok untuk mencapai tujuannya sambil memenuhi kebutuhan yang dijadwalkan.
2. Memiliki otoritas datang dengan tanggung jawab, baik sebagai komponen yang diperlukan atau sebagai hasilnya.
3. Disiplin, atau mengikuti hukum dan peraturan yang relevan. Tindakan seorang karyawan yang mematuhi ketentuan kontrak kerja mereka dengan majikan mereka dikenal sebagai disiplin karyawan.
4. Inisiatif adalah komponen kemampuan kognitif. Sifat inisiatif harus menarik perhatian organisasi dan atasan atau meminta tanggapan. Dengan kata lain, inisiatif pekerja adalah mesin yang mendorong kemajuan, yang pada gilirannya mempengaruhi output pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penulis penelitian ini mengambil pendekatan deskriptif kualitatif, dengan asumsi bahwa penelitian bertujuan untuk mengumpulkan data atau gambaran nyata dan faktual gejala sosial. Dengan kata lain, penelitian ingin berkonsentrasi pada pemecahan masalah yang muncul di masa sekarang, khususnya mendapatkan gambaran nyata Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Bogor.

Dalam penelitian, data primer dan sekunder digunakan dalam pengumpulan data. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan oleh pengamatan lapangan langsung, yang meliputi memeriksa dan mendokumentasikan keadaan fisik daerah dan berbicara dengan berbagai sumber, termasuk staf kantor Bawaslu.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pengawas Pemilihan Umum, sering dikenal sebagai Bawaslu, adalah badan pengawas pemilu yang mengelola pelaksanaan pemilihan umum di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) memainkan peran penting dalam memantau cara pelaksanaan pemilu. Tugasnya termasuk mengawasi proses pemilu, menangani pelanggaran, dan menerapkan peraturan untuk memastikan pemilihan umum yang bebas dan adil. Peristiwa terkini dan laporan resmi Bawaslu dapat digunakan untuk analisis tambahan. Dalam rangka menjaga pemilu yang bebas, transparan, dan demokratis, Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) memainkan peran penting dalam menangani pelanggaran pemilu. Hasilnya, penulis menggunakan Teori Kinerja Karyawan untuk mewawancarai anggota staf di kantor Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Bogor. Sedarmayanti 2017: 260 mencantumkan teori kinerja pegawai ini sebagai berikut:

### A. Target (Efektivitas)

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan Mengenai mencapai atau melebihi target dan tujuan yang telah ditetapkan, dijelaskan bahwa, Pegawai harus menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu selama posisi tersebut masih dalam tahap yang harus diselesaikan, sesuai dengan temuan wawancara tentang memenuhi atau melampaui target dan tujuan yang telah ditetapkan. Pernyataan salah satu responden bahwa "meskipun ada kendala terkait waktu, jika masih dalam posisi yang digunakan dan diselesaikan, itu harus diselesaikan selama tidak melebihi waktu yang ditentukan".

Dijelaskan bahwa memiliki sumber daya manusia yang cukup akan meningkatkan efisiensi penyelesaian tugas karena mereka dapat mencapai tujuan dengan lebih cepat dan efektif. Ini kembali ke gagasan untuk meningkatkan efisiensi penyelesaian tugas dan tanggung jawab.

Pernyataan "Saya percaya bahwa ketersediaan alat kerja pendukung memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas" dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana ketersediaan alat tersebut dapat meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Saya merasa lebih mampu bekerja lebih cepat, lebih efektif, dan dengan kualitas yang lebih baik sekarang karena saya memiliki akses yang cukup ke alat dan teknologi yang diperlukan."

#### B. Kualitas (Tanggung Jawab)

Berdasarkan Hasil Wawancara "Pekerja telah melakukan dengan mengagumkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pegawai telah menunjukkan bahwa mereka dapat mengambil inisiatif dan mengambil pekerjaan ekstra bila diperlukan, dan mereka secara teratur menyelesaikan proyek dengan tenggat waktu. " Pekerja berkualitas tinggi terus-menerus memenuhi persyaratan dalam tugas kinerja mereka.

#### C. Waktu Penyelesaian (Disiplin)

Berdasarkan hasil wawancara. "Sangat penting bahwa pekerjaan diselesaikan tepat waktu." Dalam lingkungan kerja, penting untuk menyesuaikan pekerjaan dengan cepat karena ini menunjukkan profesionalisme dan dedikasi terhadap pekerjaan seseorang ketika tugas diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Dapat dikatakan bahwa anggota pegawai terus mengikuti kebijakan dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan. Mereka melakukan tugas mereka sesuai dengan kebijakan perusahaan dan menunjukkan pemahaman tentang kewajiban mereka untuk menegakkan integritas dan ketertiban tempat kerja.

#### D. Taat asas (Inisiatif)

Berdasarkan hasil wawancara, "Dibutuhkan kombinasi keterbukaan, kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kemampuan kepemimpinan yang kuat untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi inovasi dalam tim atau organisasi. dikhususkan untuk menjaga peran agen perubahan positifnya dalam mengejar budaya inovasi yang dinamis dan tahan lama di tempat kerja." Karena inovasi sangat penting untuk membawa perubahan yang baik, meningkatkan produktivitas, dan memuaskan tuntutan perubahan di tempat kerja, sangat penting bahwa anggota tim dan organisasi memberikan kontribusi konstruktif terhadap inovasi. pegawai terus menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat inisiatif yang luar biasa ketika melakukan pekerjaan mereka, dan mayoritas dari mereka telah memenuhi atau melampaui tujuan kinerja yang ditetapkan. Mereka telah berusaha keras dan bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan setiap tugas dengan hasil terbaik.

## **KESIMPULAN**

Hasil menunjukkan bahwa pegawai Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Bogor bekerja secara efektif dan efisien ketika menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan sangat baik meskipun beban kerja yang berat dan kekurangan sumber daya manusia.

## **REFERENSI**

Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District. *Journal Bima (Business, Management And Accounting)*, 1(2), 97-105.

- Andani, H., Renggani, F. P., Seftiansyah, R., Sabila, Z. Y., & Apriliani, A. (2024). Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1932-1940.
- Junianto, I., Isabella, I., & Kencana, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 5(1).
- Permata, E. (2016). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun. ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN PELAWAN KABUPATEN SAROLANGUN.
- Rahmawati, R., Milwan, M., & Wibowo, S. (2022). Studi Analisis Kinerja Pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1625-1635.
- Pratama, H. A., Zenju, N. S., & Purnamasari, I. (2016). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Penyelenggaraan DIKLAT di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Bogor. *Jurnal Governansi*, 2(1), 23-34.
- Syahputra, M. R. (2021). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.