

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pengelolaan SDM harus ditangani sebaik mungkin agar keahlian dan kemampuan kerjanya dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Bawaslu sebagai Badan publik yang masih muda dan baru menjadi badan independen yaitu selama 3 tahun, menjadi harapan masyarakat dalam rangka menegakkan Demokrasi di Indonesia. Bawaslu diharapkan mampu mewujudkan pemilu yang berintegritas. Terlebih sebelumnya Bawaslu hanya sebagai badan *Ad Hoc* yang dibentuk saat menjelang tahapan pemilu dan berakhir setelah pemilu usai, kini menjadi badan tetap, sehingga besar harapan organisasi mampu menjadi organisasi yang kompeten di bidangnya.

Badan Pengawas Pemilihan Umum berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 adalah lembaga penyelenggaraan pemilu yang mengawasi penyelenggaraan pemilu diseluruh Indonesia, yang memiliki tujuan untuk mengawasi pemilihan umum yang sesuai dengan asas langsung, umum, bebas, jujur dan adil. Badan Pengawas Pemilihan Umum memiliki divisi-divisi yang saling bersinergi antar divisinya.

Komisioner Badan Pengawas Pemilihan Umum tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kesekretariatan, dalam kerjanya dilakukan pembagian tugas.

Sekretariat pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota berisi staf PNS dan Staf PPNPNS yang dipimpin oleh Koordinator Sekretariat, pada jajaran sekretariat difungsikan untuk membantu dalam melakukan proses setiap tahapan kepemiluan, mendukung pelaksanaan dan kegiatan komisioner, serta pengadministrasian dan pertanggungjawaban laporan pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara.

Sumber daya manusia yang baik haruslah ditunjang oleh manajemen sumber daya manusia yang baik pula. Sebab itu, Badan Publik seperti Bawaslu harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan suasana pelayanan yang baik. Hal ini pun didukung oleh pendapat Handoko (2011), bahwa manusia adalah sumber daya terpenting yang mampu memberikan tenaga bakat, kreativitas dan usaha kepada organisasi.

Fenomena saat ini SDM yang dimiliki Bawaslu tergolong baru, dan mayoritas pegawai teknis adalah anak muda yang berumur di bawah 30 tahun. Mayoritas tugas kelembagaan dilaksanakan oleh pelaksana teknis. Sedangkan tekanan saat pelaksanaan pemilu dan dinamika politik membutuhkan mental serta Komitmen Organisasi yang tinggi. Sehingga kinerja dari Bawaslu dapat dipertanggung jawabkan. Komitmen Organisasi tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif pegawai dengan organisasi di mana pegawai memberikan sesuatu dari dirinya untuk membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan.

Oleh karena itu, Komitmen Organisasi pegawai terhadap organisasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan di mana seluruh pelaku yang berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kepentingan organisasi. Individu yang mempunyai Komitmen Organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan mempunyai perasaan yang positif terhadap organisasi, di mana mereka memperlihatkan adanya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi serta bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi (Sopiah, 2008). Berikut data pegawai di lingkungan Bawaslu:

Tabel 1. 1
Pegawai di Lingkungan Bawaslu Tahun 2021

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai		
		Jepara	Kudus	Pati
1	KOMISIONER	5	5	5
4	PNS	4	2	4
5	STAF TEKNIS	11	10	11
6	TENAGA PENDUKUNG	4	2	4
Jumlah		24	19	24

Sumber : PPID Bawaslu Kabupaten Jepara, Kudus, dan Pati 2021

Dari data pra survey yang dilakukan penulis, dapat diketahui kapasitas dari pegawai di Bawaslu Kabupaten Jepara, Kabupaten Kudus, dan Kabupaten Pati tergolong rendah, hal ini terlihat dari data evaluasi pegawai yang dilaksanakan Bawaslu provinsi Jawa Tengah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Akumulasi Kapasitas Dari Pegawai Di Bawaslu Jepara, Kudus, dan Pati

Bidang	Nilai Bobot Bidang	Nilai Bobot TPA	Nilai Bobot Kepemiluan	Nilai Bobot Penilaian Atasan	Total Nilai 100%	Keterangan
Penanganan Pelanggaran	29.25	16.50	10.50	24.50	80.75	Tinggi
Humas	25.50	18.00	8.25	24.50	76.25	Tinggi
SDM	26.25	14.25	10.50	24.67	75.67	Tinggi
Penanganan Pelanggaran	27.25	13.50	7.50	24.42	73.17	Rendah
Penyelesaian Sengketa	27.00	18.00	3.75	24.33	73.08	Rendah
Data dan Informasi	27.00	12.00	7.50	24.42	70.92	Rendah
Keuangan	21.75	18.00	5.25	24.58	69.58	Rendah
Penyelesaian Sengketa	25.50	12.75	6.75	24.42	69.42	Rendah
Pengawasan Pemilu	24.75	13.50	6.75	24.42	96.42	Rendah
Keuangan	16.50	12.00	6.25	24.50	61.25	Rendah
Keuangan	15.00	15.75	5.25	24.67	60.67	Rendah
Rendah					0-74%	
Tinggi					75-100%	

Sumber : Bawaslu Jawa Tengah, 2021

Data tersebut menunjukkan masih ada sebanyak 80% pegawai di Bawaslu kabupaten Kudus, Jepara , Pati yang memiliki kapasitas rendah, dengan standar nilai kapasitas adalah 75. Paling banyak nilai rendah ada pada penilaian bobot kepemiluan, yaitu jenis penilaian pengetahuan tentang pemilu, dengan 90% Pegawai berada di bawah rata rata penilaian yaitu dengan bobot maksimal 15, hanya ada satu persen pegawai dengan nilai 10,50 yaitu di divisi penanganan pelanggaran.

Tabel 1. 3
Peningkatan Kinerja

No	Kabupaten	Realisasi Anggaran		Target
		2019	2020	
1.	Kudus	75,55%	92,99%	80%
2.	Pati	69%	61%	75%
3.	Jepara	77,63%	93,3%	80%

Sumber : Bawaslu Jepara, Kudus, dan Pati, 2021

Keterangan: Peningkatan Kinerja pada Bawaslu Kabupaten Jepara, Kudus, dan Pati dapat dilihat dari tinggi rendahnya realisasi anggaran di lembaga tersebut. Hal yang menarik yang diketahui dari data realisasi anggaran tersebut adalah adanya peningkatan kinerja dari Bawaslu dari tahun ke tahun, hal ini diketahui dari data realisasi anggaran yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut. Padahal organisasi mengalami pengurangan anggaran sebesar 80 % pada masa New Normal Covid, tetapi pada Bawaslu Kabupaten Jepara dan Kudus mengalami peningkatan kinerja, sehingga penulis tertarik untuk meneliti.

Penulis memilih variabel Pelatihan SDM adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan SDM pada peningkatan kinerja di Bawaslu Jepara, Kudus, dan Pati. Sementara untuk variabel Komitmen Organisasi kerja dikaitkan keinginan penulis terhadap Komitmen Organisasi yang dimiliki pegawai Bawaslu apakah berpengaruh pada kinerja yang dicapai. Selain itu penulis ingin mengetahui motivasi kerja apabila dijadikan variabel intervening, apakah ada pengaruh yang signifikan pada kinerja yang dilakukan.

Beberapa penelitian tentang Pelatihan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Masa New Normal (Study Pada Pegawai Bawaslu Kabupaten Jepara, Kudus, dan Pati) dapat menjadi Research Gap pada penelitian ini. Peneliti tertarik pada penelitian tersebut dalam memperoleh sebuah informasi tentang Pelatihan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Masa New Normal (Study Pada Pegawai Bawaslu Kabupaten Jepara, Kudus, dan Pati).

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup keilmuan yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian dilakukan di Bawaslu Kabupaten Jepara, Bawaslu Kabupaten Kudus, dan Bawaslu Kabupaten Pati sebagai tempat untuk mengumpulkan data. Waktu penelitian dimulai dari Januari 2021. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis membatasi masalah pada :

1. Pelatihan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Masa New Normal (Study Pada Pegawai Bawaslu Kabupaten Jepara, Kudus, dan Pati).
2. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Jepara, Kudus, dan Pati yang dilaksanakan pada tahun 2021.

1.3. Rumusan Masalah

Beberapa hal yang dijadikan sebagai identifikasi masalah adalah:

- a. Bagaimana pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Bawaslu Jepara, Kudus, dan Pati
- b. Masih terdapat pegawai yang rendah dalam pengetahuan teknis di Bawaslu Kabupaten Jepara, Kudus, dan Pati khususnya perihal kepemiluan.
- c. Banyaknya pegawai yang baru dan muda sehingga mempengaruhi Komitmen Organisasi dan Motivasi di Bawaslu Kabupaten Jepara, Kudus, serta Pati.
- d. Lembaga Bawaslu menjadi lembaga permanen tergolong baru yakni berumur 3 tahun, sehingga perlu ada formula untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
- e. Di masa New Normal terjadi pemotongan anggaran, sehingga lembaga perlu mempertahankan kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu Pelatihan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Masa New Normal (Study Pada Pegawai Bawaslu Kabupaten Jepara, Kudus, dan Pati) dengan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan, Secara Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja ?

2. Bagaimana Komitmen Organisasi, Secara Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja ?
3. Bagaimana Motivasi, Sebagai Moderasi Berpengaruh Terhadap Kinerja ?
4. Bagaimana Pelatihan, dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Sebagai Variabel Intervening ?

1.4. Batasan masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar:

- a. Menentukan Secara Langsung Pelatihan, Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Jepara, Kudus, dan Pati.
- b. Menentukan Secara Langsung Komitmen Organisasi, Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Jepara, Kudus, dan Pati.
- c. Menentukan Motivasi, Sebagai Moderasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Jepara, Kudus, dan Pati.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja di lingkungan Bawaslu Kabupaten Jepara, Kabupaten Kudus, dan Kabupaten Pati.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja di lingkungan Bawaslu Kabupaten Jepara, Kabupaten Kudus, dan Kabupaten Pati
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja di lingkungan Bawaslu Kabupaten Jepara, Kabupaten Kudus, dan Kabupaten Pati.
4. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Sebagai Variabel Intervening di lingkungan Bawaslu Kabupaten Jepara, Kabupaten Kudus, dan Kabupaten Pati

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dalam penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain :

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai pengembangan dalam ilmu pengetahuan, dan memberikan ilmu dari karya peneliti baru yang diharapkan

dapat memberikan dampak serta mendukung dalam pengembangan penelitian sejenis.

- b. Bagi peneliti menambah wawasan dengan diaplikasikannya ilmu tersebut yang diperoleh dari penelusuran secara langsung dilapangan.
- c. Sebagai acuan bagi peneliti lain terhadap pengembangan maupun dalam penelitian yang sejenis.
- d. Diharapkan dapat memberikan sumbangan baru terhadap ilmu pengetahuan khususnya keterkaitanya dengan kinerja Pegawai.

2. Manfaat praktis

- a. Menambah wawasan dari berbagai pemahaman pada Pegawai Bawaslu Jepara, Kudus, Pati.
- b. Memberikan pemahaman tentang Pelatihan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja.
- c. Menambah wawasan yang berkaitan dengan keadaan New Normal saat ini yang selanjutnya dijadikan acuan dalam pengembangan SDM yang lebih luas dan akurat.