# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

## 2.1 Tinjauan Pustaka

### 2.1.1 Kinerja Organisasi

Konsep kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil. Hal tersebut bermakna bahwa kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh aparatur yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari suatu organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Konsep kinerja organisasi terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan organisasi. kinerja merupakan kemampuan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Sedangkan organisasi yaitu kesatuan sosial yang diarahkan dengan tujuan dan dibentuk dengan penuh pertimbangan yang terdiri lebih dari dua orang untuk diarahkan dalam mencapai suatu tujuan. Dengan demikian kinerja organisasi merupakan kemampuan beberapa orang yang diarahkan seoptimal mungkin dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Poin penting dari suatu organisasi yaitu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya maka informasi mengenai kinerja sangatlah penting. Dalam organisasi publik, sulit untuk ditemukan alat ukur kinerja yang sesuai bila dikaji dari tujuan dan misi utama kehadiran organisasi publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik.

#### 2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan.

Suatu kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari faktor kepemimpinan dalam memotivasi bawahannya agar melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Menurut Harbani Pasolong dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Birokrasi* definisi "Kinerja adalah hasil dari pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang" (Pasolong, 2008:141).

Definisi tersebut bermakna bahwa kinerja merupakan suatu aktivitas yang di dalam nya terdiri dari unsur-unsur seperti motivasi kerja. Motivasi tersebut yaitu alasan yang mendasari seseorang melakukan suatu perbuatan, dalam hal ini berkaitan dengan suatu pekerjaan. Apabila seseorang memiliki suatu motivasi

dalam melakukan setiap pekerjaannya maka individu tersebut akan berusaha optimal untuk mencapai tujuannya tersebut.

Motivasi kerja dapat dibentuk dari dua unsur yaitu *Pertama*, unsur internal yaitu timbul dari dalam diri seorang individu seperti mendapatkan gaji, ingin mendapatkan penghargaan sesuai dengan hak dan kewajiban nya sebagai seorang yang melakukan aktivitas kerja. *Kedua*, unsur eksternal yaitu faktor kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi untuk memotivasi bawahan nya agar mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Seseorang yang memiliki kinerja baik apabila individu tersebut memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu. Apabila individu sudah memiliki kemampuan yang cukup, individu tersebut harus dapat menangkap peluang yang ada agar program yang telah direncanakan oleh suatu lembaga negara dapat diketahui oleh masyarakat.

Definisi kinerja menurut Buku Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu: “Kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur” (LAKIP, 2011:1).

Definisi tersebut bermakna bahwa yang dinamakan kinerja adalah gambaran dari suatu aktivitas mengenai tingkat pencapaian yang dilakukan suatu organisasi yang dituangkan dalam program-program untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi dalam memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Artinya bahwa rancangan program-program tersebut akan

berkualitas apabila ada anggaran biaya yang cukup yang akan mempengaruhi pencapaian hasil berdasarkan kuantitas atau jumlah yang telah ditargetkan.

Kinerja merupakan aktivitas yang terikat oleh tanggung jawab individu yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Karena organisasi merupakan satu kesatuan yang sistematis untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien maka keberadaan sumber daya manusia, struktur organisasi dan kepemimpinan berperan bagi keberhasilan tercapainya suatu kinerja organisasi yang baik.

### 2.1.1.2 Pengertian Organisasi

Organisasi bisa diartikan sebagai kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan bersama. Organisasi adalah suatu jenis kelompok yang secara khusus diciptakan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dan memiliki struktur untuk menjalankan tugas tersebut. Organisasi dirancang secara bersama-sama serta memiliki struktur yang terdiri dari berbagai status dan peran serta kelompok yang lebih kecil. Organisasi merupakan susunan yang terstruktur secara sistematis untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Definisi organisasi menurut Dessler dalam Tangkilisan dengan bukunya yang berjudul *Manajemen Publik*, yaitu:

> "Organisasi dapat diartikan sebagai pengaturan sumber daya dalam suatu kegiatan kerja dimana tiap-tiap kegiatan tersebut telah disusun secara sistematika untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada organisasi tersebut para personel yang terlibat di dalam nya diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dikoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi dimana tujuan organisasi tersebut dirumuskan secara musyawarah sebagai tujuan bersama yang diwujudkan secara bersama-sama"
> (Dessler dalam Tangkilisan, 2007:131).

Berkaitan dengan definisi organisasi menurut Dessler tersebut bermakna bahwa organisasi memiliki unsur-unsur sumber daya yang bersifat aktif. Unsur-unsur sumber daya tersebut seperti pemimpin dan anggota-anggotanya memiliki kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan tupoksi yang dilakukan dengan jalan musyawarah supaya tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik.

Berkaitan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dessler yang dikutip oleh Tangkilisan, berikut ini merupakan definisi kinerja menurut pendapat Dimock yang dikutip Waluyo dalam bukunya yang berjudul Manajemen Publik: Konsep, Aplikasi dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah, yaitu: *"Organization is the systematic bringing together of independent part to from a unifild. Whole throught which authority coordination and control may be exercised to achieve a given purpose"* (Organisasi adalah sesuatu yang sistematis yang menyatukan bagian independen yang seragam melalui otoritas yang terkoordinasi dan terkontrol yang dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan) (Dimock dalam Waluyo, 2007:103).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi pada hakekatnya merupakan wadah atau tempat yang menampung individu-individu dalam proses kegiatan kerjasama mempunyai fungsi, tugas dan wewenang secara terpadu dan sistematis dalam pencapaian tujuan bersama yang telah disepakati.

Pendapat mengenai definisi organisasi dari kedua ahli tersebut didukung oleh pendapat Supriatna dalam Waluyo bahwa organisasi adalah:

> "Tempat melaksanakan pekerjaan maka pembagian tugas, tanggung jawab, hubungan dan tata kerja harus jelas. Organisasi merupakan wadah atau

> tempat lebih bersifat statis sedangkan sebagai proses lebih bersifat dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa faktor manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannnya" (Supriatna dalam Waluyo, 2007:104).

Pendapat Supriatna tersebut memiliki makna hampir sama dengan pendapat kedua ahli sebelumnya bahwa organisasi adalah susunan yang terkoordinasi dan memiliki unsur-unsur diantaranya manusia. Manusia itulah sebagai sumber daya kekuatan organisasi yang akan menjalankan tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang sifatnya dinamis karena setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki karakter yang berbeda-beda ada yang rajin, pemalas, disiplin, penuh loyalitas dalam bekerja dan masih banyak lagi. Kedinamisan tersebut juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atau gaya bekerja masing-masing individu yang berada dalam suatu organisasi.

**2.1.1.3 Pengertian Kinerja Organisasi**

Perkembangan paradigma mengenai organisasi pemerintahan dapat memberikan pemaknaan mengenai kinerja organisasi dimana kualitas yang dilakukan individu dalam suatu kelompok dapat memudahkan masyarakat dalam memahami program-program yang akan dilaksanakan oleh organisasi pemerintahan supaya masyarakat dapat berpartisipasi dalam program tersebut. Berikut ini akan dijelaskan mengenai definisi kinerja organisasi menurut Yuwono dkk, yaitu: "Kinerja organisasi adalah yang berhubungan dengan berbagai aktivitas dalam rantai nilai *(value chain)* yang ada pada organisasi" (Yuwono, 2002:23).

Definisi diatas mempunyai makna bahwa kinerja organisasi itu merupakan segala aktivitas yang terikat oleh nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi. Hal tersebut berarti bahwa ada keterikatan mengenai kewajiban seorang individu yang berada dalam suatu organisasi untuk menjalankan aktivitasnya itu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Surjadi definisi kinerja organisasi dapat dimaknai sebagai totalitas hasil kerja. Untuk lebih jelasnya mari simak definisi kinerja organisasi, sebagai berikut:

> "Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya" (Surjadi, 2009:7).

Berkaitan dengan definisi kinerja organisasi menurut Surjadi bahwa kinerja organisasi berkaitan dengan pencapaian suatu tujuan agar individu yang ada dalam suatu organisasi tersebut dapat memberikan kinerja terbaiknya yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama dalam suatu organisasi. Itu artinya bahwa hal tersebut erat kaitannya dengan unsur-unsur seperti sumber daya manusia, struktur organisasi serta kepemimpinan dalam suatu organisasi akan sangat menentukan pencapaian kinerja organisasi berhasil atau tidak.

Berkaitan dengan definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Sarjadi diatas. Berikut ini ada pengertian kinerja organisasi menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan,* yaitu sebagai berikut:

> "Kinerja organisasi merupakan produk banyak faktor, termasuk struktur organisasi, pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis dan

> proses sumber daya manusia. Kinerja memerlukan strategi, tujuan dan integrasi (Sedarmayanti, 2011:225)."

Definisi di atas memiliki makna bahwa terciptanya kinerja organisasi karena beberapa faktor seperti struktur organisasi, pengetahuan, sumber daya (sumber daya yang dimaksud disini bukan hanya sumber daya manusia) tetapi bisa berupa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi tersebut untuk menunjang setiap kegiatan yang akan dilakukan organisasi tersebut, posisi strategis seperti adanya peluang yang tinggi bagi berkembangnya organisasi tersebut dimasa yang akan datang, adanya dukungan dari masyarakat dan kesemua faktor-faktor tersebut itu untuk mencapai suatu tujuan.

Definisi kinerja organisasi menurut Tangkilisan, yaitu: "Kinerja organisasi adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya" (Tangkilisan, 2007:178). Definisi tersebut bermakna bahwa kinerja organisasi merupakan kondisi dimana unsur-unsur yang ada di dalam organisasi seperti sumber daya manusia (aparatur) bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 2.1.1.4 Faktor-Faktor Kinerja Organisasi

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dapat dikatakan berhasil atau tidak berhasil menurut Ruky dalam Tangkilisan, yaitu sebagai berikut:

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi-semakin berkualitas teknologi yang digunakan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.

3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lain-lainnya.

(Ruky dalam Tangkilisan, 2007:180).

Maksud dari pendapat Ruky di atas kinerja organisasi yang dikatakan baik apabila terdapat faktor-faktor seperti teknologi bahwa bila suatu organisasi telah menggunakan teknologi dalam penyelesaian tugas-tugasnya itu berarti organisasi tersebut sangat memiliki kualitas kerja yang tinggi dan hasil kerjanya itu dimungkinkan akan berkualitas juga. Kualitas *input* yang digunakan itu maksudnya harus dapat mengambil masukan-masukan yang tepat dari banyaknya masukan-masukan yang di dapat suatu organisasi.

Begitu juga dengan kualitas fisik seperti kenyamanan tempat kerja harus terjaga kebersihannya. Hal tersebut tentunya ada dalam peraturan organisasi. Budaya organisasi juga sangat berperan penting bagi pencapaian kinerja organisasi yang baik seperti hal nya etos kerja para aparaturnya dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan merupakan unsur penting guna mengarahkan, memberikan motivasi, reaksi tegas pada para aparatur yang ada supaya selalu tergerak dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Terakhir berupa pengeloaan sumber daya manusia berupa kompensasi yaitu batas toleransi yang diberikan kepada para aparatur yang mana dalam proses bekerja mendapatkan halangan-halangan atau permasalahan yang terjadi dengan tidak disengaja. Imbalan yaitu bonus yang diberikan organisasi tersebut untuk

beberapa pegawai karena telah menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memberikan kontribusi yang lebih bagi organisasi tersebut. Sementara itu promosi dapat diberikan oleh aparatur yang berkinerja baik, tekun, cerdas, berkualitas, lamanya bekerja juga bisa mempengaruhi aparatur tersebut untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dapat dikatakan berhasil atau tidak berhasil menurut Soesilo dalam Tangkilisan, yaitu sebagai berikut:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
4. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan *data base* untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

(Soesilo dalam Tangkilisan, 2007:180-181).

Maksud dari pendapat Soesilo tersebut yaitu bahwa dalam suatu organisasi terdapat faktor-faktor yang berakibat pada baik atau buruknya kinerja suatu organisasi diantaranya struktur organisasi yang merupakan unsur penting di dalam tubuh suatu organisasi karena dengan struktur organisasi tersebut menggambarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing departemen yang terdiri dari ketua sampai para bawahan yang ada dalam suatu organisasi. Begitu juga dengan kebijakan pengelolaan yang merupakan suatu idealisme berupa visi dan misi suatu organisasi yang mana visi merupakan arah tujuan, harapan, atau komitmen organisasi tersebut kedepannya yang diwujudkan kedalam misi-misi berupa

tindakan-tindakan nyata yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan tersebut tidak akan bisa tercapai apabila tidak ada sumber daya manusia yang mengolahnya, merancangnya, membuat program-programnya sehingga perlu peran serta manusia-manusia yang unggul dan kompeten dalam bidang organisasi tersebut bukan hanya segi kualitas yang dikedepankan tetapi kuantitas sumber daya yang ideal artinya tidak berlebihan tidak pula kekurangan akan sangat membantu kinerja organisasi yang baik.

Faktor selanjutnya yaitu sistem manajemen yang berkaitan dengan *database*. Hal tersebut sangat penting karena data-data dapat diolah dengan mudah untuk itu dalam suatu organisasi modern biasanya ada tempat yang khusus menyimpan data-data elektronik dengan sistem digital bukan berbentuk data kertas atau dokumen-dokumen lagi supaya lebih praktis dan efisien.

Faktor yang terakhir yaitu sarana dan prasarana yaitu berkaitan dengan infrastruktur yang digunakan dalam memperlancar kinerja suatu organisasi supaya tugas-tugas organisasi tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien dari segi waktu, biaya dan tenaga. Seperti pengaplikasian *e-Government* di lembaga-lembaga pemerintahan yaitu penggunaan teknologi informasi seperti *website* dan *email* seharusnya disetiap instansi pemerintahan tersedia supaya komunikasi dapat dilakukan dengan cepat dan murah.

Di bawah ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dapat dikatakan berhasil atau tidak berhasil menurut Atmosoeprapto dalam Tangkilisan, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor eksternal
   a. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
   b. Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar.
   c. Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di tengah masyarakat yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.
2. Faktor internal
   a. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
   b. Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
   c. Sumber daya manusia, yaitu kualitas pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
   d. Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

(Atmosoeprapto dalam Tangkilisan, 2007:181-182).

Sedangkan menurut Atmosoeprapto dibedakan dalam kategori eksternal dan internal. Faktor eksternal yaitu faktor yang ditimbulkan dari lingkungan luar organisasi tersebut seperti kondisi politik, sosial, ekonomi. Faktor internal yaitu faktor yang ditimbulkan dari lingkungan dalam organisasi tersebut berada seperti tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia, dan budaya organisasi.

Menurut Tangkilisan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak, yaitu sebagai berikut:

"1. Sumber Daya Manusia.
2. Struktur Organisasi.
3. Kepemimpinan."
(Tangkilisan, 2007:183).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus ada dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia terdiri dari individu-individu yang berada dalam suatu organisasi untuk menjalankan misi-misi organisasi tersebut. Kemudian untuk menjalankan suatu misi dibutuhkan faktor berikutnya yaitu struktur organisasi.

Struktur organisasi yaitu kerangka kerja yang sudah tersusun secara sistematis mulai dari atasan sampai ke tingkat bawahan semuanya itu sudah terkoordinasi dan jelas pembagian tugas serta departementalisasinya. Faktor terakhir yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan cara mengarahkan sesuatu untuk mempengaruhi seseorang dalam hal mencapai tujuan dan hal tersebut harus memiliki *power* dan *authority*. Organisasi yang memiliki kinerja baik boleh dikatakan memiliki unsur kepemimpinan yang baik yang mampu memenej sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi setiap departemen yang terdapat dalam suatu struktur organisasi yang telah ditetapkan. Setiap pekerjaan telah terkoordinasi sesuai kerangka pekerjaan yang ada pada suatu struktur organisasi.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari unsur ketua atau pemimpin. Organisasi yang baik tentu sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dan pemimpin. Dimana seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengetahui tugas-tugasnya serta tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diembannya dan juga pemimpin akan membawa kesuksesan bagi organisasi yang dipimpinnya apabila pemimpin itu tidak otoriter

dan mampu menampung aspirasi para bawahannya sebagai masukan-masukan yang positif bagi kemajuan organisasinya.

### 2.1.2 Pengertian KPU

KPU dapat dikatakan sebagai suatu organisasi karena dalam pelaksanaan tugas-tugasnya KPU berpedoman pada struktur organisasi yang memiliki fungsinya masing-masing di setiap departemen-departemen. Pengertian KPU menurut Jimmly Asshiddiqie dalam bukunya yang berjudul *Perkembangan Dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*, yaitu sebagai berikut:

> "Komisi Pemilihan Umum atau KPU tidak dapat disejajarkan kedudukannya dengan lembaga-lembaga (tinggi) negara lain yang kewenangannya ditentukan dan diberikan oleh UUD 1945. Bahkan nama komisi pemilihan umum itu sendiri tidaklah ditentukan oleh UUD 1945 melainkan oleh Undang-Undang tentang pemilu. Kedudukan KPU sebagai lembaga negara dapat dianggap sederajat dengan lembaga-lembaga negara lain yang dibentuk oleh atau dengan undang-undang." (Asshiddiqie, 2010:200-201).

Maksud pendapat di atas yaitu bahwa kedudukan KPU tidak dapat disejajarkan dengan lembaga-lembaga tinggi negara seperti MPR, DPR, MA, MK, KY oleh karena KPU sebagai lembaga independen yang diatur oleh undang-undang sedangkan lembaga-lembaga tinggi negara lainnya diatur di dalam UUD 1945.

Pengertian KPU menurut Undang-Undang No.15 Tahun 2011 Tentang *Penyelenggara Pemilihan Umum* , yaitu sebagai berikut:

> "Komisi Pemilihan Umum selanjutnya disingkat KPU adalah lembaga penyelenggara pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap dan mandiri yang bertugas melaksanakan pemilihan umum. Komisi pemilihan umum provinsi selanjutnya disingkat KPU Provinsi adalah penyelenggara pemilu yang bertugas melaksanakan pemilu di provinsi. Komisi Pemilihan Umum

> Kabupaten/kota adalah penyelenggara pemilu yang bertugas melaksanakan pemilu di kabupaten/kota." (Undang-Undang No.15 Tahun 2011 hal. 3).

Maksud definisi diatas bahwa KPU dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai penyelenggara pemilu bersifat nasional artinya mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, tetap artinya menunjukkan KPU sebagai lembaga yang menjalankan tugas secara berkesinambungan meskipun dibatasi oleh masa jabatan tertentu. Mandiri artinya dalam menjalankan tugas-tugasnya KPU harus bebas dari intimidasi pihak manapun.

Pengertian KPU menurut Gunawan A. Tauda dalam bukunya yang berjudul *Komisi Negara Independen: Eksistensi Independent Agencies Sebagai Cabang Kekuasaan Baru Dalam Sistem Ketatanegaraan*, yaitu sebagai berikut:

> "Kepemimpinan KPU bersifat kolektif kolegial jumlah anggota atau komisioner bersifat ganjil (7 orang) dan keputusan diambil secara mayoritas suara. Hal ini tercermin dalam pasal 6 ayat (1) dan pasal 30, 31, 32, 33, 34, 35 dan 36 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011" (Tauda, 2012:103).

Pendapat diatas bermakna bahwa dalam kepemimpinan KPU harus bersifat kekeluargaan supaya dalam mengeluarkan aspirasi nya bersifat adil tidak berat sebelah sehingga anggota KPU bersifat ganjil untuk menghindari keputusan yang kurang bijaksana.

### 2.1.3 Sosialisasi Politik

Sosialisasi politik merupakan proses suatu individu untuk memahami sistem politik. Ada dua hal yang sebaiknya dipahami betul mengenai sosialisasi politik. *Pertama*, sosialisasi politik berlangsung selama hidup seseorang. *Kedua*,

pengaruh sosialisasi politik bisa langsung seperti pendidikan politik dan bisa tidak langsung seperti faktor-faktor latar belakang kehidupan individu tersebut.

Sosialisasi politik akan membentuk dan mewariskan kebudayaan politik suatu bangsa. Sosialisasi politik juga bisa memelihara kebudayaan politik suatu bangsa dalam bentuk pewarisan kebudayaan oleh suatu generasi kepada generasi berikutnya. Sosialisasi politik bisa merubah kebudayaan politik yaitu bisa sosialisasi itu menyebabkan penduduk atau sebagaian penduduk melihat atau mengalami kehidupan politik yang dijalankan dengan cara lain.

Sosialisasi politik mempunyai tujuan menumbuh kembangkan serta menguatkan sikap politik dikalangan masyarakat (penduduk) secara umum (menyeluruh), atau bagian-bagian dari penduduk, atau melatih rakyat untuk menjalankan peranan-peranan politik.

Sosialisasi politik dapat disimpulkan yaitu proses pengenalan sistem politik pada seseorang, kelompok, atau masyarakat, serta respon yang mereka berikan terhadap gejala-gejala politik yang ada dan mereka hadapi. Lebih sederhana lagi, sosialisasi politik dapat diartikan sebagai proses pembentukan sikap dan orientasi anggota masyarakat yang dihasilkan dari sosialisasi politik ini pada akhirnya memberikan pengaruh kuat terhadap tingkat partisipasi politik, rekruitmen politik, dan komunikasi politik seseorang atau kelompok masyarakat dalam segala aktivitas kehidupannya.

### 2.1.3.1 Pengertian Sosialisasi Politik

Pengertian sosialisasi politik menurut Syahrial Syarbini dkk dalam buku yang berjudul *Sosiologi Dan Politik*, yaitu sebagai berikut: “Sosialisasi politik adalah proses dengan mana individu-individu dapat memperoleh pengetahuan, nilai-nilai dan sikap-sikap terhadap sistem politik masyarakatnya” (Syarbini, 2004:73).

Definisi tersebut bermakna bahwa sosialisasi politik merupakan suatu proses panjang berkaitan dengan pengalaman yang dialami langsung maupun tidak langsung oleh individu dengan demikian individu tersebut dapat memperoleh pengetahuan selanjutnya dengan pengetahuan tersebut individu mendapatkan suatu nilai kemudian menentukan sikap untuk lebih memahami sistem politik dan kondisi politik di lingkungannya.

Definsi sosialisasi politik juga dikemukakan oleh Mohtar Mas’oed dan Colin Mac Andrews dalam buku yang berjudul *Perbandingan Sistem Politik*, sebagai berikut: “Sosialisasi politik adalah bagian dari proses sosialisasi yang khusus membentuk nilai-nilai politik yang menunjukkan bagaimana seharusnya masing-masing anggota masyarakat berpartisipasi dalam sistem politiknya” (Mas’oed, 1997:34).

Definisi menurut Mas’oed tersebut hampir sama seperti yang di kemukakan oleh Syarbini bahwa sosialisasi politik merupakan suatu proses panjang dan dalam proses tersebut ada tahapan-tahapannya supaya individu dapat memahami nilai-nilai politik seperti dalam nilai politik terkandung nilai untuk berpartisipasi sesuai sistem politik yang ada.

Berkaitan dengan sudut pandang mengenai nilai politik dari setiap individu pasti berbeda-beda dikarenakan kondisi latar belakang keluarga yang berbeda, wilayah geografis yang berbeda atau bahkan gejala-gejala politik yang berbeda. Apapun latar belakang yang membuat persepsi nilai politik dari masing-masing individu berbeda berikut ini merupakan definisi sosialisasi politik menurut Maran dalam buku yang berjudul *Pengantar Sosiologi Politik*, sebagai berikut:

> ”Sosialisasi politik adalah suatu proses yang memungkinkan seorang individu bisa mengenali sistem politik, yang kemudian menentukan sifat persepsi-persepsinya mengenali politik serta reaksi-reaksinya terhadap gejala-gejala politik (Maran, 2007:135).

Definisi diatas bermakna bahwa sistem politik yang kompleks dapat diterima masyarakat melalui suatu proses yang disebut sosialisasi politik dengan begitu masyarakat dapat mengerti dan memahami gejala-gejala politik. Pengetahuan dan pemahaman tersebut direalitakan melalui persepsi atau respon untuk bertindak pada tahap selanjutnya untuk ikut berpartisipasi dalam penyelesaian masalah yang dicirikan oleh gejala-gejala politik tersebut.

### 2.1.3.2 Agen Sosialisasi Politik

Seorang individu tidak dengan sendirinya mengetahui serta memahami sosialisai politik. Individu membutuhkan peran agen dalam memahami proses sosialisasi politik. Seperti yang dikemukakan oleh Mas’oed bahwa agen sosialisasi politik dikelompokkan menjadi enam, yaitu:

1. Keluarga
2. Sekolah
3. Kelompok pergaulan
4. Pekerjaan
5. Media massa

6. Kontak-kontak politik langsung
(Mas'oed, 1997:37-39).

Mas'oed menempatkan keluarga diurutan pertama karena menurutnya bahwa seorang individu mempelajari politik dan melewati proses sosialisasi untuk pertama kalinya dari seorang anak berada dalam kandungan itu berarti keluarga lah yang mengajarkan proses sosialisasi politik untuk pertama kali. Kemudian sekolah berada pada urutan nomor dua karena biasanya disekolah seorang anak banyak melakukan interaksi setelah keluarga. Saat anak mulai tumbuh dan berkembang sang anak memiliki kelompok pergaulannya sendiri dan biasanya kelompok pergaulan yang memberikan pengaruh dominan dalam pembentukan karakter anak.

Tahap berikutnya adalah pekerjaan biasanya di lingkungan pekerjaan kompetisi sudah semakin terasa. Individu lebih ingin diakui eksistensinya, oleh karena itu individu berusaha untuk menjadi yang terbaik misal dimata atasannya. Media massa di jaman yang modern seperti saat ini sangat memberikan pengaruh untuk memberikan *influence* pada individu.

Kehadiran media massa membuat individu memberikan respon-respon terhadap gejala-gejala politik yang tejadi. Agen terakhir yaitu kontak-kontak politik langsung yang biasanya memberikan aura ketidakadilan, merasa diremehkan oleh orang-orang yang masih tergolong satu partai membuat individu tidak dihargai dan pada akhirnya perseteruan anggota yang masih satu partai sering terjadi.

Berkaitan dengan agen-agen sosialisasi politik yang dikemukakan oleh Mas'oed. Agen-agen sosialisasi politik yang dikemukakan oleh Maran agak

sedikit berbeda. Karena Maran mengklasifikasikan agen-agen sosialisasi politik tersebut ke dalam tiga unsur, yaitu:

1. Keluarga
2. Sekolah
3. Teman-teman

(Maran, 2007:136-138).

Pertama, yaitu keluarga diurutan pertama karena menurutnya bahwa seorang individu mempelajari politik dan melewati proses sosialisasi untuk pertama kalinya dari seorang anak berada dalam kandungan itu berarti keluarga lah yang mengajarkan proses sosialisasi politik untuk pertama kali. Kemudian sekolah berada pada urutan nomor dua karena biasanya disekolah seorang anak banyak melakukan interaksi setelah keluarga. Saat anak mulai tumbuh dan berkembang sang anak memiliki kelompok pergaulannya sendiri dan biasanya kelompok pergaulan yang memberikan pengaruh dominan dalam pembentukan karakter anak.

**2.1.3.3 Jenis-Jenis Sosialisasi Politik**

Sosialisasi apabila dikaitkan dengan prosesnya terdapat jenis-jenis sosialisasi, Susanto membagi jenis-jenis sosialisasi politik menjadi dua klasifikasi, yaitu:

1. Sosialisasi primer, sosialisasi pertama yang dijalani individu semasa kecil dengan belajar menjadi anggota masyarakat (keluarga). Sosialisasi ini berlangsung pada masa kanak-kanak.
2. Sosialisasi sekunder, suatu proses sosialisasi lanjutan setelah sosialisasi primer yang memperkenalkan individu kedalam kelompok tertentu dalam masyarakat.

(Susanto, 1992:32)

Kedua proses tersebut berlangsung dalam institusi total, yaitu tempat tinggal dan tempat bekerja. Dalam kedua institusi tersebut, terdapat sejumlah individu dalam situasi yang sama, terpisah dari masyarakat luas dalam jangka waktu tertentu, bersama-sama menjalani proses kehidupan dan diatur secara formal.

Jenis-jenis sosialisasi berdasarkan tipenya menurut Syahrial Syarbaini dkk, terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Sosialisasi formal, yaitu sosialisasi yang dilakukan melalui lembaga-lembaga berwenang menurut ketentuan negara atau melalui lembaga-lembaga yang dibentuk menurut undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku.
2. Sosialisasi informal, yaitu sosialisasi yang bersifat kekeluargaan, pertemanan atau sifatnya tidak resmi.

(Syarbaini dkk, 2004:73).

Sosialisasi yang dilakukan oleh lembaga-lembaga resmi pemerintahan, disebut sosialisasi formal karena lembaga tersebut mempunyai kewenangan karena mempunyai landasan hukum dan materi yang disampaikan merupakan kebijakan pemerintah. Sosialisasi yang bersifat informal lebih sering dilakukan tanpa disadari. Jenis sosialisasi formal merupakan jenis yang sering digunakan oleh pemerintah dalam mensosialisaskan program atau kebijakan yang baru dibuat kepada masyarakat.

### 2.1.4 *e-Government*

Pada dasarnya *e-Government* membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang memadai supaya penerapan *e-Government* tersebut dapat bernilai guna serta mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh pemerintah. *e-Government*

merupakan penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah untuk memberikan informasi dan pelayanan bagi warganya, urusan bisnis yang terkait dengan hubungan *government to citizen* (hubungan pemerintah kepada masyarakat), *government to business* (pemerintah kepada para *stakeholder*) dan *government to government* (pemerintah kepada pemerintah) serta hal-hal lain yang berhubungan dengan kinerja dan urusan pemerintahan.

*e-Government* dapat diaplikasikan pada legislatif, yudikatif, atau administrasi publik, untuk meningkatkan efisiensi internal atau proses kepemerintahan yang demokratis. Keuntungan yang paling diharapkan dari *e-government* adalah peningkatan efisiensi, kenyamanan, serta aksesibilitas yang lebih baik dari berbagai macam mekanisme yang dipilihkan kan oleh pemerintah untuk masyarakat.

#### 2.1.4.1 Pengertian *e-Government*

*e-Government* dapat diaplikasikan di lembaga-lembaga pemerintahan seperti lembaga legislatif, eksekutif serta yudikatif dan administrasi publik untuk mewujudkan efisiensi internal dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis. Berikut ini merupakan definisi *e-Government* menurut World Bank yang dikutip oleh Eko Indrajit dalam bukunya yang berjudul *Electronic Government: Srategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital* adalah:

> *"e-Government refers to the use by government agencies of information technologies (such as Wide Area Networks, the internet and mobile computing) that have the ability to transform relations with citizen, business and other arms of government"* (*e-Government* mengacu pada

> penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintahan seperti *Wide Area Networks*, internet dan komputer *mobile* yang memiliki kemampuan untuk mengubah interaksi dengan masyarakat, kalangan bisnis dan para *stakeholder* yang lainnya) (World Bank dalam Indrajit, 2006:3)

Definisi di atas tersebut memiliki makna bahwa yang dinamakan *e-Government* itu adalah penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah berupa *internet, wide area network*, komputer *mobile* untuk memudahkan interaksi antara pemerintah dengan para *stakeholder*.

Tetapi *e-Government* tidak selalu disebut sebagai penggunaan internet oleh suatu instansi pemerintahan. Ada beberapa bentuk teknologi yang masuk dalam kategori penerapan *e-Government non-internet* yaitu seperti penggunaan telepon kantor, faksimili, *SMS, MMS*, jaringan dan layanan *nirkabel, Bluetooth, CCTV, smart card, e-Voting* dan lain-lain.

Pengertian *e-Government* Menurut Clay G. Wescott yang dikutip oleh Eko Inddrajit dalam bukunya yang berjudul *Electronic Government*: *Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital* adalah:

> *"e-Government is the use of information and comunications technology (ICT) to promotemore efficient and cost-efeective government, facilitate more convenient government service,allow greater public access to information and make government more accountable to citizens" (e-Government* adalah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai acuan pengeluaran atau biaya pemerintahan yang efisien dan efektif, memfasilitasi layanan pemerintah yang lebih nyaman, memungkinkan akses publik yang lebih besar terhadap informasi dan membuat pemerintah lebih dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat). (Clay dalam Indrajit, 2006:4)

Pendapat mengenai *e-Government* yang dikemukakan oleh Clay dalam Indrajit tersebut memiliki makna bahwa penerapan *e-Government* itu adalah untuk

membuat tata kerja yang dilakukan oleh pemerintah dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Efisien yaitu memotong biaya birokrasi yang panjang dan efektif yaitu memanfaatkan teknologi informasi yang ada seoptimal mungkin agar pelayanan publik dapat diselenggarakan oleh pemerintah secara akuntabel sehingga masyarakat pun bisa merasakan dampak positif dari penggunaan teknologi informasi yang dilakukan oleh pemerintah.

*e-Government* menginginkan adanya perubahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan M. Khoirul Anwar dan Asianti Oetojo, bahwa suatu sistem untuk penyelenggaraan suatu pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi terutama yang berkaitan dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat. (Anwar dan Oetojo, 2004:136).

Definisi di atas memiliki makna bahwa *e-Government* adalah suatu proses yang mau tidak mau seiring dengan perkembangan jaman pennggunaan teknologi informasi perlu diterapkan oleh lembaga-lembaga pemerintahan khususnya dalam hal pelayanan publik agar dapat menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Dengan kata lain optimalkan penggunaan teknologi informasi dengan mengambil segi-segi positif dari adanya suatu teknologi informasi.

### 2.1.4.2 Manfaat *e-Government*

Secara jelas dua negara besar yang terdepan bagi implementasi *e-Government,* yaitu Amerika Serikat dan Inggris telah secara jelas dan terperinci

menggambarkan manfaat yang diperoleh dengan diterapkannya konsep *e-Government* bagi suatu negara, yaitu sebagai berikut:

1. Memperbaiki kualitas pelayanan pemerintah kepada para *stakeholder*-nya (masyarakat, kalangan bisnis dan industri) terutama dalam hal kinerja efektivitas dan efisiensi di berbagai bidang kehidupan bernegara.
2. Meningkatkan transparansi, kontrol dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka penerapan konsep *good corporate governance*.
3. Mengurangi secara signifikan total biaya administrasi, relasi, dan interaksi yang dikeluarkan pemerintah maupun *stakeholder* nya untuk keperluan aktivitas sehari-hari.
4. Memberikan peluang bagi pemerintah untuk mendapatkan sumber-sumber pendapatan baru melalui interaksinya dengan pihak-pihak yang berkepentingan.
5. Menciptakan suatu lingkungan masyarakat baru yang dapat secara cepat dan tepat menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi sejalan dengan berbagai perubahan global dan *trend* yang ada.
6. Memberdayakan masyarakat dan pihak-pihak lain sebagai mitra pemerintah dalam proses pengambilan berbagai kebijakan publik secara merata dan demokratis.
   (Indrajit, 2006:5)

Definisi di atas memiliki makna bahwa manfaat *e-Government* tergambar dengan jelas dari segi kualitas pelayanan, transparansi, efesiensi dari segi biaya, membuka kerjasama dengan para *stakeholder*, menciptakan lingkungan masyarakat baru untuk memberdayakan masyarakat supaya memiliki kehidupan yang lebih baik lagi.

### 2.1.5 Pengertian *e-Voting*

Perkembangan teknologi informasi yang semakin hari semakin canggih menjadikan *e-Voting* didaulat sebagai metode yang cukup efektif dan efisien dalam proses pemilukada. Seperti halnya yang dilakukan oleh KPU Kabupaten

Pandeglang dalam menyosialisasikan *e-Voting* ke sejumlah masyarakat yang datang ke TPU dalam proses pemilihan bupati tahap ke-II.

Definisi *e-Voting* itu sendiri menurut Magi dalam Rahardjo, yaitu: *"Electronic voting (e-Voting) is any voting method where the voter's intention is expressed or collected by electronic means. There are considered the following electronic voting ways"* (Elektronik *voting* adalah setiap metode pemungutan suara yang dimaksudkan untuk para pemilih yang dinyatakan atau dikumpulkan dengan cara elektronik. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai salah satu cara metode *e-Voting)* (Magi dalam Rahardjo, 2001:).

Definisi di atas memiliki makna bahwa *e-Voting* adalah sebuah metode pemungutan suara dengan mengumpulkan suara pemilih secara elektronik karena telah menggunakan alat-alat digital dalam proses pemungutan suara tersebut atau lebih dikenal sebagai suara elektronik.

Menurut Smith dan Clark dalam Rahardjo definisi mengenai *e-Voting* dapat di jelaskan pada pendapat berikut ini:

> *"e-Voting enhancement of i-Voting is one of the latest and extremely popular methods of casting votes and is usually performed by using either a PC via a standard web browser:touch tone telephone or cellular phone, digital TV, or a touch screen in a kiosk at a designated location"* (Elektronik *voting* yang berkembang menjadi internet *voting* adalah salah satu metode pemungutan suara terbaru dan sangat popular dan biasanya dilakukan dengan menggunakan salah satu perangkat komputer melalui *web browser* yang standar, nada sentuh telepon atau telepon seluler, televisi digital atau layar sentuh disuatu kios atau tempat yang telah ditetapkan) (Smith dan Clark dalam Rahardjo, 2001:).

Definisi di atas memiliki makna bahwa metode dalam pemilihan umum sudah meningkat satu level dari metode *e-Voting* ada juga *i-Voting* namun keduanya itu merupakan metode terbaru yang popular yang dalam pelaksanaan

menggunakan perangkat komputer yang terhubung dengan *web browser* standar kemudian nada sentuh telepon selular, TV digital atau layar sentuh di sebuah kios atau tempat pemungutan suara (TPS) yang sudah di tentukan oleh pihak pelaksana pemilihan umum kalau di Indonesia di sebut dengan Komisi Pemilihan Umum (KPU).

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh seseorang ataupun suatu organisasi. Kinerja pada dasarnya tidak terlepas dari kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan yang berasal dari hasil usahanya atas dasar tanggung jawab. Kinerja organisasi merupakan rangkaian kegiatan dari sekelompok individu untuk mencapai visi-misi yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pada dasarnya dalam suatu organisasi itu terdiri dari individu-individu yang bekerja berdasarkan visi-misi yang telah disepakati dalam suatu organisasi.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2000). Definisi tersebut memiliki makna bahwa kinerja bukan hanya di nilai dari kualitas atau mutu dari sumber daya yang ada tetapi juga dari segi kuantitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Era globalisasi seperti saat ini memungkinkan perkembangan *e-Government* mempengaruhi kehidupan bernegara. Lembaga-lembaga negara

sudah banyak yang menerapkan *e-Government* sebagai alat yang menciptakan kemudahan dalam hal pelayanan terhadap masyarakat secara efektif dan efisien. Lembaga-lembaga pemerintahan yang menggunakan teknologi informasi tersebut pada dasarnya untuk mempermudah masyarakat dalam berpartisipasi dalam kehidupan bernegara.

Walaupun cenderung lambat dalam hal penerapannya di seluruh wilayah Indonesia namun sosialisasi yang dilakukan pihak pemerintah sudah ada di beberapa wilayah di Indonesia. Era otonomi daerah seperti saat ini menjadikan daerah berlomba-lomba untuk memajukan daerahnya masing-masing khususnya dalam hal keterlibatan lembaga-lembaga yang ada di daerah dalam penerapan *e-Government* yang bertujuan meningkatkan kinerja pemerintah supaya proses penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan efektif dan efisien.

KPU merupakan organisasi yang diciptakan pemerintah dalam rangka mengurusi urusan mengenai pemilihan umum baik pemilu presiden dan wakilnya, angggota DPR dan DPRD, serta pemilu kepala daerah. Definisi komisi pemilihan itu sendiri yaitu seperti yang dikemukakan oleh Ferry Kurnia Rizkiansyah dalam bukunya yang berjudul *Mengawal Pemilu Menatap Demokrasi* menjelaskan "Bahwa yang dimaksud dengan penyelenggara pemilihan umum adalah suatu lembaga khusus yang menangani proses pemilihan umum (Rizkiansyah, 2007:78).

Definisi tersebut memiliki makna bahwa ada lembaga negara yang khusus yaitu lembaga yang bersifat independen dalam menangani urusan yang berkaitan dengan pemilihan umum. Di Indonesia lembaga khusus tersebut dinamakan komisi pemilihan umum. Kata khusus tersebut berarti bahwa KPU merupakan

lembaga yang mandiri harus bebas dari intervensi dari pihak manapun oleh karena tanggung jawab KPU begitu besar dimana menyaring wakil-wakil rakyat yang berkualitas baik dari segi intelektualnya, integritasnya dan moralnya.

Berkaitan dengan KPU sebagai suatu organisasi pemerintahan berikut ini akan dijelaskan mengenai definisi organisasi Menurut Tangkilisan definisi organisasi, yaitu:

> "Organisasi adalah suatu bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama-sama secara efisien dan efektif melalui kegiatan yang telah ditentukan secara sistematis dan di dalamnya ada pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi tersebut" (Tangkilisan, 2007:132-133).

Berkaitan dengan definisi organisasi menurut Tangkilisan bahwa organisasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki tangggung jawab untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif melalui kegiatan. Kegiatan tersebut yang merupakan perwujudan dari misi-misi yang akan dicapai organisasi publik untuk memberikan hasil *(output)* yang terbaik bagi masyarakat.

Hasil *(output)* itulah yang kemudian disebut sebagai kinerja. Kinerja organisasi memiliki peran bagi pencapaian suatu tujuan yang berkaitan dengan kepuasan masyarakat dalam berpartisipasi pada kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh KPU dalam hal ini merupakan oganisasi publik yang pada tangggal 26 Desember 2010 mengadakan sosialisasi *e-Voting* Di Kabupaten Pandeglang.

Definisi kinerja organisasi menurut Tangkilisan, yaitu: "Kinerja organisasi adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya" (Tangkilisan, 2007:178). Definisi tersebut dapat dimaknai sebagai usaha-usaha yang dikerjakan oleh individu-individu yang

berada dalam suatu oganisasi yang memiliki tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi nya masing-masing untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi. Berkaitan dengan definisi kinerja organisasi yang telah dijelaskan diatas berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak, yaitu sebagai berikut:

> "1. Sumber Daya Manusia.
> 2. Struktur Organisasi.
> 3. Kepemimpinan."
> (Tangkilisan, 2007:183).

**Pertama,** Tangkilisan menyebutkan definisi sumber daya manusia dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Publik*, yaitu: "Sumber Daya Manusia merupakan faktor penggerak organisasi sekaligus instrumen hidup yang berhubungan dengan pelanggan dan berhubungan dengan tingkat kinerja organisasi (Tangkilisan, 2007:183-184).

Definisi diatas bermakna bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang hidup yang mampu menggerakkan suatu organisasi. tanpa adanya manusia organisasi tidak dapat berjalan. Hal tersebut berarti sama saja dengan organisasi yang mati.

Sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Tangkilisan, ia juga berpendapat bahwa kualitas sumber daya manusia bertumpu pada dua indikator yaitu tingkat pendidikan dan tingkat keterampilan yang berkaitan dengan bidang kerja yang ditangani para aparatur yang berada pada suatu organisasi (Tangkilisan, 2007:191). Definisi tersebut berarti apabila sudah ada unsur sumber daya manusia pada suatu organisasi supaya kinerja yang dilakukan oleh unsur sumber daya manusia ini dapat memajukan organisasi tersebut maka sumber daya

manusia tersebut setidaknya harus memiliki pendidikan yang memadai dan keterampilan yang memang dibutuhkan bagi kemajuan organisasi tersebut.

Sejalan dengan dua indikator yang terdapat pada sumber daya manusia yaitu pendidikan dan keterampilan. Berikut ini merupakan definisi pendidikan menurut Theodore Brameld, yaitu:

> "Pendidikan sebagai kekuatan berarti mempunyai kewenangan dan cukup kuat bagi kita, bagi rakyat banyak untuk menentukan suatu dunia yang macam apa yang kita inginkan dan macam mana mencapai tujuan semacam itu (Brameld, 1999:2).

Menurut pendapat di atas bahwa pendidikan dapat dimaknai sebagai kekuatan yang dimiliki seseorang individu dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam suatu organisasi dimana individu tersebut berwenang dalam menciptakan dunia yang diinginkan dengan cara-cara tertentu.

Kualitas sumber daya lainnya juga ditentukan oleh indikator keterampilan, keterampilan merupakan kecakapan dalam menyelesaikan tugas. Berikut ini merupakan definisi keterampilan yang dikemukakan oleh Schmidt yaitu sebagai berikut: "Keterampilan merupakan kemampuan untuk membuat hasil akhir dengan kepastian yang maksimum dan pengeluaran energi dengan waktu yang minimum". Sedangkan Singer menyatakan bahwa keterampilan adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efisien dan efektif.

Definisi menurut Schmidt tersebut bermakna bahwa keterampilan adalah menunjuk pada upaya yang ekonomis dimana energi yang dikeluarkan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu harus seminimal mungkin tetapi dengan hasil

yang maksimal. dalam hal ini mengharuskan pelakunya untuk mengerahkan tenaganya secara maksimal.

**Kedua,** Tangkilisan menyebutkan definisi struktur organisasi dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Publik*, yaitu:

> "Struktur organisasi adalah kesesuaian pembagian pekerjaan antara struktur dan fungsi dimana teerjadi penumpukan atau kekosongan pelaksanaan pekerjaan dan ada tidaknya hubungan dan urutan di antara unit kerja yang ada" (Tangkilisan, 2007:203).

Definisi di atas bermakna bahwa Struktur organisasi yang efektif yaitu struktur organisasi yang sesuai dengan porsi suatu tugas yang ada, tidak "gendut" artinya bahwa anggota-anggota yang ada di dalam struktur organisasi di rekrut sesuai fungsinya sehingga tidak mubazir. Bidang struktur organisasi membahas cara organisasi membagi tugas diantara anggota-anggota organisasi dan menghasilkan koordinasi diantara tugas-tugas tersebut.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita bahwa ada lima keputusan desain diperlukan untuk menciptakan struktur organisasi. "Lima indikator dari struktur organisasi diantaranya, yaitu: pembagian tugas, departementalisasi, rentang kendali, delegasi wewenang, dan mekanisme koordinasi" (1997:240).

Menurut Gitosudarno dan Sudita definisi pembagian tugas, yaitu sebagai berikut: pembagian tugas berkaitan dengan proses membagi tugas ke dalam suatu unit-unit tugas yang secara berturut-turut lebih kecil (Gitosudarmo dan Sudita, 1997:241).

Menurut pendapat diatas bahwa pembagian tugas itu merupakan spesialisasi tugas yang dilakukan aparatur dalam suatu organisasi sehingga kelompok orang yang bekerjasama melalui pembagian kerja mampu

menghasilkan lebih dari yang mereka hasilkan bila bekerja sendiri karena tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan karena tugas yang satu berbeda dengan tugas lainnya dalam suatu organisasi.

Definisi departementalisasi menurut Gitosudarmo dan Sudita, yaitu: "Departementalisasi yaitu proses mengkombinasikan tugas kedalam kelompok-kelompok atau departemen-departemen" (Gitosudarmo dan Sudita, 1997:241). Menurut pendapat tersebut bahwa departementalisasi itu merupakan penentuan cara bagaimana kegiatan yang dikelompokkan di isi oleh sumber daya-sumber daya yang berkompeten di bidangnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Gitosudarno dan Sudita definisi rentang kendali, yaitu sebagai berikut: "Rentang kendali berkaitan dengan jumlah bawahan yang dapat dikendalikan oleh seorang atasan" (Gitosudarmo dan Sudita, 1997:241). Berkaitan dengan pendapat tersebut bahwa rentang kendali merupakan kuantitas dalam menempatkan seseorang dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Apabila jumlah bawahan atau aparatur yang berada pada organisasi tersebut berlebihan tidak menghasilkan kinerja yang maksimal. jika jumlah aparatur dalam suatu organisasi diklasifikasikan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut dimungkinkan akan efektif dalam mencapai tujuan.

Menurut Gitosudarno dan Sudita definisi delegasi wewenang, yaitu sebagai berikut: "Delegasi wewenang berkaitan dengan lokasi kewenangan dalam proses pengambilan keputusan atau sejauh mana wewenang pengambilan keputusan tersebar dalam hierarki organisasi" (Gitosudarmo dan Sudita, 1997:241).

Definisi diatas bermakna bahwa delegasi wewenang yaitu kewenangan yang diperoleh secara hierarkis dalam suatu organisasi. misalnya apabila seorang ketua berhalangan datang dalam suatu rapat dapat diwakilkan dengan sekretaris nya misalnya asalkan sesuai dengan jabatan hierarkis yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.

Menurut Gitosudarno dan Sudita definisi mekanisme koordinasi, yaitu sebagai berikut: “Mekanisme koordinasi adalah tindakan organisasi dalam mengkoordinasikan berbagai aktivitas dari para anggotanya” (Gitosudarmo dan Sudita, 1997:241). Menurut definisi tersebut pada dasarnya dalam suatu organisasi terdapat unsur-unsur lain yang membantu ketua organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasiannya seperti adanya unsur departemen-departemen dimana masing-masing departemen di pimpin oleh seorang ketua secara hierarkis ketua organisasi dapat membagi tugas-tugasnya kepada masing-masing ketua yang ada di setiap departemen.

**Ketiga,** Tangkilisan menyebutkan definisi kepemimpinan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Publik*, yaitu: “Kepemimpinan adalah rangkaian aktivitas berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan” (Tangkilisan, 2007:236).

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang secara terstruktur artinya tidak semua proses yang berhubungan dengan proses mempengaruhi seseorang dapat dikatakan kepemimpinan melainkan harus ada sosok panutan sebagai seorang pemimpin.

Terdapat dua indikator dari kepemimpinan yaitu koordinasi dan kekuasaan. Koordinasi menurut Moekijat dalam bukunya yang berjudul *Koordinasi: Suatu Tinjauan Teoritis* menjelaskan bahwa koordinasi adalah suatu proses untuk mengembangkan dan memelihara hubungan yang baik diantara kegiatan-kegiatan, baik itu kegiatan-kegiatan fisik maupun kegiatan-kegiatan rohaniah (Moekijat, 1994:1). Bahwa definisi tersebut bermakna yang dinamakan koordinasi itu bukan hanya secara fisik tetapi rohaniah yang didasarkan rasa saling membutuhkan, rasa saling memiliki, rasa ingin mencapai sesuatu bersama-sama dengan saling mengingatkan yang kesemuanya itu untuk kesamaan tujuan.

Definisi kekuasaan menurut Moekijat dalam bukunya yang berjudul *Koordinasi: Suatu Tinjauan Teoritis* menjelaskan bahwa kekuasaan adalah faktor penentu daripada hakikat dan mutu interaksi ini, sesungguhnya kekuasaan dapat menentukan apakah akan terjadi interaksi (yaitu organisasi) atau tidak (Moekijat, 1994:60). Berkaitan dengan definisi tersebut bahwa kekuasaan merupakan kekuatan, dorongan, energi yang dimiliki seseorang dalam melakukan perubahan-perubahan kendatipun tujuan akhir nya akan bersifat baik atau tidak bergantung pada pemimpin yang akan membawa arah kemana tujuan organisasi tersebut akan berakhir.

Perkembangan *e-Government* saat ini sudah tidak bisa terelakkan lagi dengan semakin terasanya arus globalisasi yang semakin cepat dimana terjadi modernisasi disetiap lini pemerintahan dalam memanfaatkan alat-alat teknologi yang semakin hari semakin canggih. Begitu banyak inovasi-inovasi baru yang bermunculan untuk memudahkan kinerja pemerintah.

*e-Government* di Indonesia sebagai wujud adanya reformasi birokrasi dimana pelayanan publik yang baik dan berkualitas dapat dirasakan oleh masyarakat. Seperti hal nya perkembangan kepemilikan aplikasi *website* disejumlah instansi pemerintahan sudah mulai diikuti oleh instansi lainnya dengan begitu masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan terkait salah satu instansi yang ingin masyarakat ketahui.

Begitu juga dengan proses pemungutan suara pada proses pemilihan umum kepala daerah yang semula masih bersifat konvensional saat ini telah berkembang ke teknologi yang dinamakan *e-Voting* atau *electronic voting* yaitu suatu alat yang dilengkapi sistem komputer sehingga dapat memproses pemungutan suara secara otomatis. Berikut ini merupakan pengertian *e-Government* menurut Budi Rahardjo dalam sebuah Skripsi yang berjudul *"Membangun e-Government"* yaitu sebagai berikut:

> "*e-Government* adalah penggunaan teknologi informasi yang dapat meningkatkan hubungan antara pemerintah dan pihak-pihak lain, Penggunaan teknologi informasi ini kemudian menghasilkan hubungan bentuk baru seperti: G2C (*Government to Citizen*), G2B (*Government to Business Enterprises*), dan G2G (*inter-agency relationship*)"
> (Rahardjo, 2001:1).

Definisi diatas tersebut memiliki makna bahwa pada dasarnya *e-Govenment* itu merupakan penggunaan teknologi informasi yang secara langsung maupun tidak langsung membentuk hubungan atau relasi dengan pihak lain yaitu para *stakeholder* yang akan berakibat kepada simbiosis mutualisme dimana diharapakan transaksi tersebut memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak. Misalnya dalam penciptaan alat pemungutan suara (*e-Voting*) pemerintah dapat bekerjasam dengan pihak swasta untuk menciptakan alat *e-Voting* tersebut.

Pemerintah dapat menerima keuntungan yaitu dengan *e-Voting* kinerja KPU dapat lebih baik dan pihak swasta tersebut mendapatkan proyek dari pemerintah berupa produksi alat *e-Voting*.

KPU Kabupaten Pandeglang sebagai lembaga negara yang independen memiliki tugas melaksanakan pemilukada. Pada tanggal 26 Desember 2010 KPU Kabupaten Pandeglang mengadakan sosialisasi *e-Voting* kepada masyarakat Kabupaten Pandeglang . Pada dasarnya sosialisasi ini merupakan proses belajar seseorang anggota masyarakat untuk mengenal dan menghayati kebudayaan masyarakat di lingkungannya, sebagai bentuk upaya memasyarakatkan sesuatu sehingga menjadi dikenal, dipahami, dihayati oleh masyarakat itu atinya sosialisasi *e-Voting* yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Pandeglang merupakan proses penyesuaian terhadap nilai-nilai baru atau dianggap atau baru dikenal oleh masyarakat. *e-Voting* merupakan alat pemungutan suara yang sudah menggunakan teknologi informasi agar *output* yang didapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Rush dan Althoff dalam bukunya yang berjudul *Pengantar Sosiologi Politik* bahwa definisi sosialisasi, yaitu:

> "Sosialisasi politik adalah proses yang berlangsung lama dan rumit yang dihasilkan dari usaha saling mempengaruhi diantara kepribadian individu dengan pengalaman-pengalaman politiknya yang relevan. Pengalaman tersebut tidak perlu khas bersifat politik akan tetapi pengalaman tersebut disebut relevan karena memberi bentuk terhadap tingkah laku politiknya" (Rush dan Althoff, 2011:47).

Definisi tersebut memiliki makna bahwa sosialisasi itu belajar mengenai pola-pola tindakan. Dimana dalam suatu tindakan terdapat unsur-unsur berupa nilai-nilai agar nilai-nilai tersebut diketahui oleh masyarakat maka diperlukan proses pengenalan melalui interaksi yang dilakukan pihak yang memiliki peranan

dalam status sosial yang lebih tinggi yaitu seperti pemerintah untuk mengenalkan sesuatu berupa program-program.

*e-Voting* merupakan penggunaan teknologi informasi yang canggih dalam proses pemungutan suara dalam hal pemilihan umum. *e-Voting* ini sudah banyak di implementasikan di negara-negara yang sudah di katakana maju seperti Amerika Serikat, Rusia, Kanada, Jerman, India. Untuk pertama kalinya *e-Voting* disosialisasikan oleh KPU Kabupaten Pandeglang bertepatan dengan proses pemutaran suara tahap ke-II. Definisi *e-Voting* menurut Tim Warta Ekonomi dalam buku yang berjudul *Jawara-Jawara Pengaplikasi e-Government*, yaitu:

> " *e-Voting* atau *electronic voting* adalah penggunaan teknologi informasi (TI) terutama komputer pada saat masyarakat menyalurkan aspirasinya dalam memilih entah itu kepala dusun, bupati, gubernur, presiden atau wakil-wakil rakyat baik di DPRD atau DPR" (Tim Warta Ekonomi, 2010:20-21).

Definisi diatas bermakna bahwa perkembangan modernisasi disetiap lini pemerintahan di Indonesia tidak dapat terelakkan lagi dengan adanya *e-Voting* merupakan salah satu cara menuju proses modernisasi tersebut. Proses pemungutan suara yang selama ini dilakukan oleh KPU masih bersifat tradisional.

Di era globalisasi ini proses pemungutan suara tersebut sudah mengarah pada proses pemungutan suara secara digital dengan menggunakan alat berbasis teknologi informasi sepeti komputer untuk menyelenggarakan proses pemungutan suara yang efektif dan efisien.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai aparatur KPU Kabupaten Pandeglang dalam melaksanakan sosialisasi *e-Voting* pemilihan umum kepala daerah di Kabupaten Pandeglang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2. KPU adalah lembaga independen yang menyelenggarakan sosialisasi *e-Voting* pemilihan umum kepala daerah kepada masyarakat Kabupaten Pandeglang yang bertepatan dengan pemungutan suara ulang putaran ke-II .
3. Kinerja KPU adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan KPU Kabupaten Pandeglang dalam menjalankan misinya yaitu melaksanakan pemilihan umum kepala daerah yang bersih, efisien, efektif. Kinerja KPU dapat dikatakan baik atau tidak baik dalam proses sosialisasi *e-Voting* pemilihan umum kepala daerah kepada masyarakat Kabupaten Pandeglang, ditentukan oleh faktor-faktor sebagai berikut:
   1). SDM di KPU dalam sosialiasi *e-Voting* Di Kabupaten Pandeglang.
      a. Pendidikan yaitu kekuatan yang memiliki kewenangan dalam menciptakan keberhasilan pada pelaksanaan sosialisasi *e-Voting* di Kabupaten Pandeglang.
      b. Keterampilan yaitu kemampuan dalam membuat keberhasilan sosialisasi *e-Voting* di Kabupaten Pandeglang pada pemungutan suara putaran ke-II tanggal 26 Desember 2010.
   2). Struktur organisasi di KPU dalam sosialisasi *e-Voting* Di Kabupaten Pandeglang.

a. Pembagian tugas yaitu proses membagi tugas dari ketua KPU Kabupaten Pandeglang sampai ke sub-sub bagian yang yang ada di KPU Kabupaten Pandeglang.

b. Departementalisasi yaitu proses mengkombinasikan tugas kedalam kelompok-kelompok atau departemen-departemen yang ada di KPU Kabupaten Pandeglang.

c. Rentang kendali yaitu berkaitan dengan jumlah bawahan KPU Kabupaten Pandeglang yang dapat dikendalikan oleh Ketua KPU Kabupaten Pandeglang.

d. Delegasi wewenang yang berkaitan dengan lokasi kewenangan dalam proses pengambilan keputusan atau sejauh mana wewenang pengambilan keputusan tersebar dalam hierarki organisasi antara ketua KPU Kabupaten Pandeglang dengan anggota-anggotanya.

e. Mekanisme koordinasi adalah tindakan KPU Kabupaten Pandeglang dalam mengintegrasikan berbagai kegiatan yang ada di KPU Kabupaten Pandeglang yang dilakukan para anggotanya".

3). Kepemimpinan di KPU dalam sosialisasi *e-Voting* Di Kabupaten Pandeglang.

a. Koordinasi yaitu suatu proses untuk mengembangkan dan memelihara hubungan yang baik diantara kegiatan-kegiatan yang rutin dilaksanakan di KPU Kabupaten Pandeglang, baik itu kegiatan-kegiatan fisik yang berkaitan dengan visi dan misi KPU Kabupaten

Pandeglang maupun kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan aktivitas peribadatan.

b. Kekuasaan yaitu faktor penentu daripada hakikat dan mutu interaksi ketua KPU Kabupaten Pandeglang dengan para anggota nya maupun lembaga-lembaga di luar KPU Kabupaten Pandeglang sebagai penentu terjadinya interaksi atau tidak.

4. *Sosialisasi e-Voting* adalah proses penggunaan teknologi informasi dalam pemungutan suara yang dapat digunakan untuk pemilihan umum kepala daerah di Kabupaten Pandeglang.

Berdasarkan definisi operasional di atas, peneliti membuat model kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

**Gambar 2.1**
**Model Kerangka Pemikiran**

