BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja aparatur pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan pernah tercapai, dan pada hakikatnya kinerja aparatur akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakkan oleh suatu motif.

Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya. Dengan demikian, dampak motivasi yang diinginkan pimpinan dari pegawai (aparatur) sebagai bawahannya bisa berasal dari tingkat pengaruh penilaian aparatur atas nilai (*valuensi*) terhadap hasil yang baik secara langsung maupun hasil sekunder yang dinikmati karena melakukan perilaku yang ditentukan dari kuatnya pengharapan agar perilaku tersebut akan benar-benar direalisasikan pada hasil pelayanan tersebut. Disinilah terciptanya sebuah faktor motivasi kerja ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat yang baik.

Atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang mengangap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuanya

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi apapun, yakni bagaimana seorang aparatur melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan

dalam suatu organisasi yang menaunginya. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

1. Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang aparatur menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk bagaimana cara penyelesaian aspek-aspek teknis dalam pekerjaan.
2. Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik seorang aparatur menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain (hubungan) dalam organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu kerja, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.

> Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan luang peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai.
> (Gilbert, 1978:30).

Pandangan Gilbert mengenai kinerja dalam konteks vitalitas kerja dalam suatu organisasi adalah sangat penting, karena di dalam sebuah kinerja sangat dibutuhkan adanya konsistensi dengan apa yang dianggap penting untuk memberdayakan pekerja. Untuk bekerja secara cakap, serta untuk membuat pekerja dapat menciptakan suatu prestasi yang bernilai bagi organisasi seraya mengurangi biaya untuk mencapai sebuah tujuan bersama.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan sebuah tugas di dalam roda organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari bahasa inggris yaitu *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu organisasi/instansi). Berikut pengertian kinerja :

> Menurut Anwar Prabu Mangku Negara dalam bukunya yang berjudul evaluasi kinerja sumber daya manusia, “kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja *output* baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam persatuan periode waktu

dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".
(Mangkunegara, 2000:9)

Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerintahan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Karena, kinerja tidak akan pernah lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
   Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*real ability*) berupa pengetahuan dan kemahiran (*knowledge+skill*), artinya pimpinan dan pegawainya yang memiliki IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah dalam mencapai kinerja yang maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)
   Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawainya terhadap situasi kerja (*situation of work*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi, begitu pula sebaliknya jika mereka berfikir negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan sikap pada motivasi kerja yang rendah. Situasi ini meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.
3. Faktor individu
   Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memdayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Yaitu kecerdasan pikiran/*Inteligensi Quotiont* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotiont* (EQ).
4. Faktor Lingkungan Organisasi
   Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas kerja yang yang memadai, serta target kerja yang menantang untuk mencapai suatu prestasi kerja yang positif.
   (Mangku Negara, 2000:13)

Berdasarkan pengertian diatas bahwa suatu kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat berjalannya sebuah pencapaian prestasi dalam sebuah kinerja. Faktor tersebut meliputi faktor di dalam organisasi (*intern*) maupun faktor yang berasal dari luar organisasi (*ekstern*). Maka, dalam menilai sebuah kinerja aparatur secara keseluruhan, apakah sudah berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang direncanakan atau perlu diadakan suatu evaluasi kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Andrew E. Sikula dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara, yaitu:

> "Evaluasi kinerja atau penilaian merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan seorang pegawai dan dari potensi dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang)".
> (Mangkunegara, 2006:69)

Dari beberapa pendapat tentang penilaian atau evaluasi kinerja dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk menilai kinerja pegawai dan organisasi. Disamping itu juga menentukan kebutuhan pelatihan kerja dengan tepat dan memberikan tanggung jawab kepada pegawai dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana seseorang melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Menurut A.A Anwar Prabu Mangunegara, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
(Mangkunegara, 2000:67)

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas kinerja pegawai adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan di definisikan sebagai berikut:

> Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa penelitian prestasi kerja merupakan proses pemimpin di dalam menentukan seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin.

Selanjutnya Andrew E. Sikula dikutip A.A Anwar Mangkunegara mengemukakan bahwa:

> Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang).
> (Sikula dalam Mangkunegara, 1981:2005)

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, evaluasi kinerja diperlukan juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.
Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi:

1. Faktor kemampuan,
2. Faktor motivasi,
3. Faktor individu,
4. Faktor lingkungan organisasi,
   (Davis, 2006:67)

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara : “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil/aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.
(Mangkunegara, 2006:67)

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur dalam menjalankan tugasnya yang disertai dengan tanggung jawab, dapat mempermudah arah penataan organisasi kepemerintahan yang baik dan menemukan kejelasan dalam setiap hasil kinerjanya. Sehingga bukan hal yang mustahil akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Organisasi pemerintahan menggunakan alat untuk mengukur kinerja birokrasi publik, indikator yang digunakan menurut Dwiyanto dalam bukunya Supriatna yang berjudul Manajemen Pemerintahan adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas
   Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga tingkat efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dan *output*.
2. Kualitas Layanan
   Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi public agar bisa lebih memperhatikan dan meningktakan prestasi kerjanya, bukan hanya mencari sebuah cara pencitraan yang baik namun dengan mengembangkan semua potensi yang ada.
3. Responsivitas
   Responsivitas adalah kemampuan organisasi mengenali masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responbilitas
   Responbilitas menjelaskan apakah kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
5. Akuntabilitas
   Akuntabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat

> digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. (Dwiyanto, 2002:48-49).

Dapat disimpulkan bahwa apabila organisasi pemerintahan ditata dengan benar dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan memperhatikan prinsip-prinsip organisasi modern, yaitu mempunyai visi dan misi yang jelas, maka akan dapat mempermudah kinerja aparatur pemerintahan. Keadaan seperti ini tentunya akan menciptakan pemerintahan yang responbilitas, responsivitas, dan akuntabilitas sehingga dapat mewujudkan *good governance* yang diimpikan.

2.2 Pengertian Aparatur

Aparatur negara merupakan pelaksana roda birokrasi. Menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, aparatur adalah :

1. Birokrat adalah pegawai yang bertindak secara birokratis.
2. Birokrasi adalah :

a. Sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang kepada hierarki dan jenjang jabatan.
b. Cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban serta menurut tata aturan (adat atau sebagainya) yang banyak liku-likunya.
c. Birokrasi sering melupakan tujuan pemerintah yang sejati, karena terlalu mementingkan cara dan bentuk. Ia menghalangi pekerjaan yang cepat serta menimbulkan semangat yang dinantikan, menghilangkan inisiatif, terikat dalam peraturan yang rumit dan bergantung pada perintah atasan, berjiwa statis dank arena itu menghambat kemajuan.

(Sedarmayanti, 2009:319-320)

Birokrat adalah aparatur yang bertindak secara birokratis. Menjunjung tinggi nilai-nilai dan aturan-aturan secara sistematis. Birokrat

harus mampu mengimplementasikan sebuah inovasi dalam bekerja. Kemajuan bukanlah sebuah tujuan yang mutlak karena harus tetap berpacu pada aturan yang ada. Aparatur sebagai pelaksana dari sebuah jalannya birokrasi sering melupakan tujuan dan tugas pokok serta fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Aparatur lebih memprioritaskan kepada bentuk organisasi dan cara-cara yang sering bahkan selalu dilaksanakan yang menjadikan pemikiran para aparatur menjadi statis untuk melahirkan sebuah inovasi.

Menurut Dharma Setyawan Salam dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Pemerintahan Indonesia* menjelaskan bahwa "Aparatur pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah yang melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku". (Salam, 2004:169).

Pengertian diatas mengenai aparatur adalah sumber daya manusia yang bekerja sesuai dengan kemampuannya, di bidang dan menggunakan caranya masing-masing dengan segala ketentuan yang ada. Berkewajiban dalam melayani setiap warga negara untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka pengertian kinerja aparatur adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi atau instansi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Soewarno Handayaningrat yang mengatakan bahwa:

> "Aparatur ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisas. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan atau organisasi dan kepergawaian". (Soewarno, 1982 : 154).

Aparatur pemerintahan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara. Maka diperlukan aspek-aspek administrasi terutama kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian. Maka dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara dibutuhkan suatu alat untuk mencapai tujuan organisasi, maksud alat disini

adalah seorang aparatur atau pegawai yang ada dalam suatu pemerintahan atau negara.

Aparatur merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan disamping faktor lain seperti uang, alat-alat yang berbasis teknologi misalnya komputer dan internet. Oleh karena itu, sumber daya aparatur harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional pegawai dalam melakukan pekerjaan.

2.2.1 Hak dan Kewajiban Aparatur

Unsur dari aparatur adalah pegawai negeri yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) pusat dan daerah, Anggota Tentara Republik Indonesia dan Anggota Kepolisian Republik Indonesia. Aparatur bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Bertindak secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Aparatur adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Sedarmayanti hak-hak yang diterima oleh PNS, antara lain :

1. Memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.
2. Memperoleh cuti
3. Memperoleh perawatan bagi yang tertimpa sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya.
4. Memperoleh tunjangan bagi yang menderita cacat jasmani atau rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapu juga.
5. Memperoleh uang duka dari kerabat Pegawai Negeri Sipil yang tewas.
6. Memperoleh pensiun bagi yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan.
7. Memperoleh kenaikan pangkat regular.
8. Menjadi peserta Tabungan Asuransi Pegawai Negeri/TASPEN.

9. Menjadi peserta Asuransi Kesehatan/Askes (Keppres No. 8 Tahun 1977).
10. Memperoleh perumahan (Keppres No. 14 Tahun 1993).

(Sedarmayanti, 2009 : 371)

Hak-hak PNS menurut Sedarmayanti diatas merupakan hak dasar. Yaitu seperti berpenghasilan layak, mendapatkan waktu istirahat yang sesuai, serta tunjangan-tunjangan yang sewajarnya. Aparatur akan memenuhi kewajibannya jika hak-hak tersebut terpenuhi. Jika kesejahteraan aparatur tercapai, maka tidak mustahil maka aparatur akan meningkatkan hasil kinerjanya sesuai dengan apa yang menjadi kewajibannya secara maksimal.

Berdasarkan pendapat tersebut, kesejahteraan merupakan balas jasa berbentuk materiil atau non materiil. Kesejahteraan dapat berupa penghargaan yang diberikan. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Tujuan lainnya adalah agar tetap terjaga produktivitas kerja dari pihak individu aparatur itu sendiri. Aparatur akan melaksanakan kewajibannya dengan lebih maksimal jika memang hak-hak mereka dapat direalisasikan dengan baik.

2.3 Pengertian Komisi Pemilihan Umum Daerah

Komisi Pemihan Umum adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan Umum anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Secara institusional, KPU yang ada sekarang merupakan KPU ketiga yang dibentuk setelah Pemilu demokratis sejak reformasi 1998. KPU pertama (1999-2001) dibentuk dengan Keppres No 16 Tahun 1999 yang berisikan 53 orang anggota yang berasal dari unsur pemerintah dan Partai

Politik dan dilantik oleh Presiden BJ Habibie. KPU kedua (2001-2007) dibentuk dengan Keppres No 10 Tahun 2001 yang berisikan 11 orang anggota yang berasal dari unsur akademis dan LSM dan dilantik oleh Presiden Abdurrahman Wahid (Gus Dur) pada tanggal 11 April 2001. KPU ketiga (2007-2012) dibentuk berdasarkan Keppres No 101/P/2007 yang berisikan 7 orang anggota yang berasal dari anggota KPU Provinsi, akademisi, peneliti dan birokrat dilantik tanggal 23 Oktober 2007 minus Syamsulbahri yang urung dilantik Presiden karena masalah hukum.

Untuk itu atas usul insiatif DPR-RI menyusun dan bersama pemerintah mensyahkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu. Sebelumnya keberadaan penyelenggara Pemilu terdapat dalam Pasal 22-E Undang-undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Pemilu DPR, DPD dan DPRD, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden.

Dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai penyelenggara Pemilihan Umum yang dilaksanakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Sifat nasional mencerminkan bahwa wilayah kerja dan tanggung jawab KPU sebagai penyelenggara Pemilihan Umum mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sifat tetap menunjukkan KPU sebagai lembaga yang menjalankan tugas secara berkesinambungan meskipun dibatasi oleh masa jabatan tertentu. Sifat mandiri menegaskan KPU dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum bebas dari pengaruh pihak mana pun.

Perubahan penting dalam undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, meliputi pengaturan mengenai lembaga penyelenggara Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden; serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang sebelumnya diatur dalam

beberapa peraturan perundang-undangan kemudian disempurnakan dalam 1 (satu) undang-undang secara lebih komprehensif.

Dalam undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum yang permanen dan Bawaslu sebagai lembaga pengawas Pemilu. KPU dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta dalam hal penyelenggaraan seluruh tahapan pemilihan umum dan tugas lainnya. KPU memberikan laporan Presiden kepada Dewan Perwakilan Rakyat.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu juga mengatur kedudukan panitia pemilihan yang meliputi PPK, PPS, KPPS dan PPLN serta KPPSLN yang merupakan penyelenggara Pemilihan Umum yang bersifat ad hoc. Panitia tersebut mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan semua tahapan penyelenggaraan Pemilihan Umum dalam rangka mengawal terwujudnya Pemilihan Umum secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil.

2.3.1 Tugas dan Kewengangan Komisi Pemilihan Umum

Dalam Pasal 10 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1999 tentang Pemilihan Umum dan Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1999 tentang Pembentukan Komisi Pemilihan Umum dan Penetapan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Umum Komisi Pemilihan Umum, dijelaskan bahwa untuk melaksanakan Pemilihan Umum, KPU mempunyai tugas kewenangan sebagai berikut :

1. Merencanakan dan mempersiapkan pelaksanaan Pemilihan Umum;
2. Menerima, meneliti dan menetapkan Partai-partai Politik yang berhak sebagai peserta Pemilihan Umum;
3. Membentuk Panitia Pemilihan Indonesia yang selanjutnya disebut PPI dan mengkoordinasikan kegiatan Pemilihan Umum mulai dari tingkat pusat sampai di Tempat Pemungutan Suara yang selanjutnya disebut TPS;

4. Menetapkan jumlah kursi anggota DPR, DPRD I dan DPRD II untuk setiap daerah pemilihan;
5. Menetapkan keseluruhan hasil Pemilihan Umum di semua daerah pemilihan untuk DPR, DPRD I dan DPRD II;
6. Mengumpulkan dan mensistemasikan bahan-bahan serta data hasil Pemilihan Umum;
7. Memimpin tahapan kegiatan Pemilihan Umum.

Dalam Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1999 terdapat tambahan huruf: “Tugas dan kewenangan lainnya yang ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1999 tentang Pemilihan Umum”.

Sedangkan dalam Pasal 11 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1999 tersebut juga ditambahkan, bahwa selain tugas dan kewenangan KPU sebagai dimaksud dalam Pasal 10, selambat-lambatnya 3 (tiga) tahun setelah Pemilihan Umum dilaksanakan, KPU mengevaluasi sistem Pemilihan Umum.