

**PENGEMBANGAN MODEL SELEKSI DALAM
UPAYA MEMBENTUK INTEGRITAS &
INDEPENDENSI ANGGOTA KPU
KABUPATEN/KOTA**

Indra Sasangka¹, Wandy Zulkarnaen²



^{1,2}STIE Muhammadiyah
Bandung

Korespondensi 
Wandy.zulkarnaen@stiemb.ac.id

Artikel ini tersedia dalam:
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea>

DOI:10.31955/mea.vol3.iss1.pp95-115

Vol. 3 No. 1 Januari-April 2019

e-ISSN: 2621-5306
p-ISSN: 2541-5255

ABSTRAK: Unsur MSDM adalah manusia, manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan dalam organisasi. Meskipun tujuannya sederhana, namun proses tersebut ternyata sangat kompleks yang memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi organisasi. Integritas diartikan dengan rasa suasana kebatinan dan keutuhan yang berasal dari kualitas seperti kejujuran dan konsistensi karakter. Jika dihubungkan dengan etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Seseorang yang memiliki integritas apabila tindakannya sesuai dengan nilai, keyakinan, dan prinsip yang dipegangnya, Independensi merupakan hak kita sebagai manusia, yang memiliki hak bebas dan merdeka tanpa ditekan oleh orang lain. Tentu saja dalam pelaksanaannya yang disebut independen juga ada batasan-batasannya. Karena suatu lembaga atau organisasi juga tidak dapat eksis tanpa adanya dukungan dari pihak lain.

Kata Kunci: Seleksi, Integritas dan independensi

ABSTRACT: The element of HRM is human, human resource management also involves the design and implementation of planning, employee compilation, employee development, career management, performance evaluation, compensation and good labor relations systems. Human resource management involves all management decisions and practices that directly affect their human resources. The recruitment and selection process is to get the right person for a certain

position, so that the person is able to work optimally and can survive in the organization. Although the goal is simple, but the process turns out to be very complex which takes time and cost that is not small and very open opportunity to make mistakes in determining the right person. The mistake in choosing the right person has a huge impact on the organization. Integrity is defined as a sense of mysticism and wholeness that comes from qualities such as honesty and character consistency. If connected with ethics, integrity is defined as honesty and truth from one's actions. A person who has integrity if his actions are in accordance with the values, beliefs and principles he holds, independence is our right as human beings, who have the right to be free and independent without being pressured by others. Of course in its implementation the so-called independent also has limitations. Because an institution or organization cannot exist without support from other parties.

Keywords: Selection, Integrity and Independence

PENDAHULUAN

Pemilihan Umum (Pemilu) merupakan sarana perwujudan kedaulatan rakyat dengan tujuan untuk menghasilkan pemerintahan yang demokratis. Sebagaimana diamanatkan di dalam UUD 1945, Pemilu diselenggarakan dengan memedomani asas-asas Pemilu, yakni Langsung, Umum, Bebas, dan Rahasia, serta Jujur dan Adil (Luber dan Jurdil).

“Roh demokrasi adalah penyelenggaraan Pemilu dan dengan Pemilu siklus kekuasaan akan berlangsung normal,” (Prof. Jimly A, www.dkpp.go.id, 2016) maka keberadaan KPU (Komisi Pemilihan Umum) sebagai lembaga negara yang dibentuk berdasarkan ketentuan pasal 22 ayat (5) UUD yang mengatur, bahwa Pemilihan Umum diselenggarakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap dan mandiri. Adapun kedudukan, tugas dan wewenang KPU lebih

lanjut diatur melalui UU no. 12 tahun 2003 tentang Pemilihan Umum anggota DPR, DPD dan DPRD dan UU Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden menjadi sangat penting dalam mengawal terselenggaranya Pemilu di Indonesia berdasarkan asas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil.

Sehubungan dengan pelaksanaan PEMILU Pilkada serentak 2015 yang lalu, DKPP (Dewan Kehormatan Penyelenggara PEMILU) yang merupakan suatu lembaga yang dikhususkan untuk mengimbangi dan mengawasi (check and balance) kinerja dari KPU dan Bawaslu serta jajarannya, menerima sejumlah 493 aduan. Dari jumlah tersebut sebanyak 175 aduan berasal dari masyarakat, sebanyak 151 aduan dari peserta PEMILU dan pengaduan yang dilakukan oleh tim kampanye sebanyak 73 aduan.

Dalam sebuah organisasi, peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi, mulai dari level yang paling bawah, hingga ke posisi utama yang yang menempati level teratas dalam organisasi. MSDM dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi. “Orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu ataupun kolektif memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi” (Storey dalam Michael Armstrong, 2003 : 5). Fakta menunjukkan bahwa pengelolaan/Manajemen Sumber Daya secara keseluruhan adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. “Sistem MSDM dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru” (Ulrich & Lake dalam Michael Armstrong, 2003 : 8).

Sejumlah aturan mekanisme seleksi pimpinan lembaga dan komisi negara independen (jabatan publik) dinilai masih memiliki sejumlah kelemahan baik dari sisi konsep kelembagaan, persyaratan, mekanisme seleksi, wewenang, maupun

pelaksanaannya. Sebab, belum ada standar seleksi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan publik yang dimaksud karena sejumlah aturan itu masih menginduk kepada Undang-undang Kelembagaan (sektoral) masing-masing.

(<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt55f4bfc80c5be/perlu-digagas-uu-rekrutmen-jabatan-publik>). Proses seleksi anggota KPU harus melalui sebuah uji kelayakan dan kepatutan yang mensyaratkan dimilikinya sikap integritas dan independensi (PKPU Nomor 2 Tahun 2013).

Dengan melihat fenomena di atas, dalam mewujudkan PEMILU berintegritas tidak cukup hanya dengan penegakan hukum secara formal. Karena integritas penyelenggaraan PEMILU bukan hanya ditentukan melalui peraturan hukum tapi juga melalui etika. “DKPP khusus berkaitan dengan kode etik dan memastikan bukan hanya *rule of the law* yang dijalankan tapi juga *rule of ethics*, Oleh karena itu Jimly menambahkan tujuan dari terbentuknya tiga lembaga penyelenggara PEMILU di Indonesia adalah untuk memastikan Pemilihan Umum berintegritas. Yaitu Pemilihan Umum yang terselenggara dengan kredibel dan terpercaya” (Prof. Jimly A, www.dkpp.go.id, 2016). Tentunya PEMILU yang berintegritas ini hanya dapat diwujudkan melalui sebuah lembaga penyelenggara yang ditopang oleh SDM yang berintegritas pula.

Parameter independensi dalam bentuk kemandirian lembaga KPU dapat dilihat dari beberapa hal :

- a. Ketergantungan lembaga KPU dengan lembaga lain atau tidak, saling mempengaruhi dalam melaksanakan tugasnya, dapat dilihat dari: (1) kemandirian organisasi; (2) kemandirian kepemimpinan; (3) kemandirian dalam anggaran;
- b. Hubungan lembaga KPU dengan lembaga Negara lainnya.

Parameter independensi dalam bentuk kemandirian anggota KPU dilihat dari kemampuan dan ketahanan anggota KPU dalam menjaga integritas moral dan komitmen kebebasan dalam menjalankan

tugas dan wewenangnya. Profesional dan menjaga netralitas serta menolak segala bentuk intervensi, namun terbuka atas masukan-masukan dari masyarakat. Kemandirian anggota KPU didukung pula dengan masuknya para anggota KPU tidak sebagai duta atau wakil partai politik atau organisasi lainnya, melainkan mewakili diri sendiri atau atas nama pribadi yang tidak diperbolehkan berafiliasi dengan salah satu partai politik atau organisasi lainnya, untuk menjaga netralitas para anggota KPU (Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam kondisi :

1. Metode seleksi anggota KPU Kabupaten/Kota;
2. Integritas dalam implementasi metode seleksi anggota KPU Kabupaten/Kota;
3. Independensi dalam implementasi metode seleksi anggota KPU Kabupaten/Kota;
4. Pengembangan model metode seleksi dalam upaya membentuk integritas & independensi anggota KPU Kabupaten/Kota.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

State of The Art Penelitian

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Unsur MSDM adalah manusia, manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan

yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Meskipun penerimaan akhir dilakukan oleh departemen SDM sebagai hasil dan evaluasi para pelamar mengenai kesesuaian potensi mereka melalui penggunaan prosedur-prosedur yang valid.

Proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak. Banyak pertimbangan yang diperlukan untuk memilih orang yang tepat. Pedoman pokok dalam mengadakan seleksi ialah spesifikasi jabatan, karena dari situlah diketahui kualitas SDM yang dibutuhkan.

Studi pendahuluan

Memilih orang yang tepat serta yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan SDM yang unggul. Langkahnya SDM yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Perebutan SDM tidak hanya pada level manager keatas tetapi juga pada level dibawahnya. Proses rekrutmen dan seleksi mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dan seleksi dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja).

Melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam organisasi. Tidak ada fungsi lain yang melebihi pentingnya proses ini. Alasan utama adalah manusia, sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi, merupakan subjek yang berkuasa atas sumber daya lain (uang, mesin, material, metode, informasi, dan lain-lain) menjadi objek, baik buruknya penggunaan sumber

daya lain sangat tergantung dari manusia yang mengelolanya. Jadi, tugas utama dan paling pertama dari manajemen adalah memastikan bahwa orang yang masuk ke dalam organisasi adalah orang yang tepat.

SELEKSI

Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Meskipun penerimaan akhir dilakukan oleh departemen SDM sebagai hasil dan evaluasi para pelamar mengenai kesesuaian potensi mereka melalui penggunaan prosedur-prosedur yang valid.

Pengertian Seleksi

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Proses dan Tahapan Seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, ujian fisik yang meliputi : a) Tes Kemampuan; b) Tes Potensi Akademik (*ability test*); c) Tes Kepribadian; d) Tes psikologi; e) Wawancara.

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab secara lisan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dan dilakukan secara langsung. Jika kita berbicara mengenai wawancara, maka setidaknya ada dua orang yang terlibat dalam proses tersebut, yakni pewawancara atau orang yang memberikan pertanyaan dan juga orang yang diwawancarai

Pengertian Wawancara

Wawancara sebagai suatu pertemuan dari individu yang berhadapan-hadapan satu dengan lainnya. Wawancara mempunyai tujuan yang khusus dan diselenggarakan dengan kesadaran untuk itu.

Persiapan Wawancara

a) Penentuan tujuan wawancara diadakan; b) Apabila wawancara dilakukan dalam rangka seleksi, pengenalan terhadap organisasi perusahaan secara umum, kondisi kerja dan spesialisasi jabatan, harus sudah dilakukan dalam rangka persiapan ini; c) Apabila langkah di atas telah dilaksanakan, pewawancara mulai menentukan secara terinci tujuan yang ingin dicapai; d) Menentukan waktu pelaksanaan

wawancara; e) Menetapkan tempat pelaksanaan wawancara; f) Evaluasi Medis/Kesehatan; g) Peninjauan Pekerjaan yang Realistis; h) *Assessment Center*; i) *Drug test*; j) Keputusan Penerimaan.

Pelaksanaan Wawancara

Ada tiga hal yang perlu diperhatikan di dalam rangka pelaksanaan wawancara, yaitu: (1) jenis pertanyaan yang diajukan; (2) pendengar yang baik; dan (3) gerak-gerik.

Beberapa contoh berikut ini mungkin bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam melaksanakan wawancara (lihat tabel di bawah).

Tabel 2.1. Contoh Gerak-Gerik dalam Wawancara

| Gerak-Gerik | Interpretasi Umum |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Menawarkan rokok ➤ Bersandar pada punggung kursi ➤ Melihat jam, arloji atau pintu keluar ➤ menganggukkan kepala ➤ Diam ➤ Mengesampingkan catatan ➤ Menutup buku atau tiba-tiba menggulung formulir lamaran | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Relax dan bersahabat ➤ Saya mempunyai banyak waktu untuk mendengarkan saudara ➤ Cepat! Saya mulai bosan! ➤ "Saya mengerti" ➤ "Saya setuju" ➤ "Saya menanti penjelasan lebih lanjut dari apa yang saudara katakan" ➤ "<i>Off the record!</i>" ➤ "Saya kira pembicaraan sudah selesai!" |

Selanjutnya dikemukakan jenis wawancara yang dapat dikembangkan dalam proses seleksi sesuai dengan kebutuhan seperti terlihat pada tabel di atas : 1) Wawancara Tidak Terstruktur; 2) Wawancara Terstruktur; 3) Wawancara Campuran; 4) Wawancara Behavioral.

Integritas

Pengertian Integritas

Kata integritas berasal dari bahasa Inggris yakni integrity, yang berarti menyeluruh, lengkap atau segalanya. Kamus Oxford menghubungkan arti integritas dengan kepribadian seseorang yaitu jujur dan utuh. Ada juga yang mengartikan integritas sebagai keunggulan moral dan menyamakan integritas sebagai "jati diri".

Integritas juga diartikan sebagai bertindak konsisten sesuai dengan

nilai-nilai dan kode etik, Dengan kata lain integritas diartikan sebagai "satunya kata dengan perbuatan". Paul J. Meyer menyatakan bahwa "integritas itu nyata dan terjangkau dan mencakup sifat seperti: bertanggung jawab, jujur, menepati kata-kata, dan setia. Jadi, saat berbicara tentang integritas tidak pernah lepas dari kepribadian dan karakter seseorang, yaitu sifat-sifat seperti: dapat dipercaya, komitmen, tanggung jawab, kejujuran, kebenaran, dan kesetiaan.

Seseorang yang memiliki integritas adalah manusia yang utuh, mereka dapat diidentifikasi oleh pemikiran tunggal mereka. Orang dengan integritas tidak menyembunyikan sesuatu dan tidak gentar terhadap apapun juga, hidup mereka seperti buku yang terbuka.

Integritas bukanlah apa yang kita lakukan tetapi siapa kita, dan

sebaliknya kita menentukan apa yang kita lakukan. System nilai menetapkan prioritas dalam hidup kita dan menentukan apa yang kita terima atau kita tolak. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tentang, integritas, maka dapat disimpulkan bahwa, integritas dalam suatu kepemimpinan adalah suatu perilaku yang utuh, konsisten, komitmen, dari seorang pemimpin dalam perkataan sama dengan tindakannya, memiliki kemampuan dan system nilai yang dianutnya, yang ditampilkan dalam sikap hidupnya sehari-hari dimanapun ia berada dan dengan siapapun terutama dalam tugas dan fungsinya sebagai pemimpin (komisioner)

Integritas diartikan dengan rasa suasana kebatinan dan keutuhan yang berasal dari kualitas seperti kejujuran dan konsistensi karakter. Jika dihubungkan dengan etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Seseorang yang memiliki integritas apabila tindakannya sesuai dengan nilai, keyakinan, dan prinsip yang dipegangnya, (Wikipedia).

Adrian Gostick & Dana Telford dalam buku Keunggulan Integritas, (2006:13-14) memberikan pengertian integritas sebagai ketaatan yang kuat pada sebuah kode, khususnya nilai moral atau nilai artistik tertentu.

Konsep Integritas

Integritas telah menjadi salah satu istilah dan konsep penting dalam setiap aspek kehidupan manusia, terutama yang berhubungan dengan organisasi. Untuk itu integritas terus dibahas dan digunakan penerapannya di dalam organisasi.

Sebagai dasar dalam kajian ini berikut penulis kemukakan beberapa pandangan para ahli terkait dengan pentingnya integritas bagi seseorang.

Anggara Wisesa (2011:8) mengatakan bahwa :

“Integritas merupakan sebuah konsep yang menekankan adanya kesesuaian tindakan seseorang dengan prinsip atau nilai tertentu yang dipilihnya. Integritas meliputi komitmen seseorang terhadap suatu prinsip masyarakat atau organisasi di mana seseorang berada. Dalam sudut pandang ini ketika berbicara tentang integritas maka kita berbicara tentang menjadi orang yang utuh, terpadu, seluruh bagian diri kita yang berlainan bekerja sama dan berfungsi sesuai rancangan untuk tetap komitmen terhadap nilai atau prinsip yang di anut dalam masyarakat atau organisasi”.

Butler dalam Wasesa (2011:48) mengkonsepsikan “integritas sebagai sebuah reputasi, dalam konteks organisasi seseorang dapat dipercaya karena kejujurannya.”

“Orang yang memiliki integritas tidak mudah lepas kontrol atas berbagai tindakannya, terutama untuk hal yang memiliki dimensi etis (soal baik-buruk). Dia berlaku dan bertindak seakan-akan sedang diawasi, bukan saja oleh beberapa pasang mata tetapi juga oleh mata batinnya sendiri dan bahkan mata Tuhan yang merupakan hakim, yang senantiasa menjatuhkan penilaian pada dirinya dan pada apa yang dilakukannya” (Antonius Atosökhi Gea 2006:23).

Dari beberapa pandangan diatas, menggambarkan pentingnya integritas bagi seseorang. Integritas diri dilihat sebagai sikap mental kejiwaan yang selalu konsisten dalam menjalankan kehidupannya. Dia hidup konsisten dengan nilai baik dan benar yang diyakininya. Keyakinan itu bukan sebagai yang bersifat buta, melainkan yang masuk akal dan dapat

diterima oleh banyak orang. Orang lain mengakuinya sebagai yang memiliki integritas diri justru karena mereka ikut membenarkan konsistensi yang dimiliki orang tersebut beserta nilai yang dianutnya.

Independensi

Pengertian Independensi

Pengertian Independensi menurut Sukrisno Agoes dan I Cenik Ardana (2009:146) adalah : “Independensi mencerminkan sikap tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak tertentu dalam mengambil keputusan dan tindakan.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa independensi adalah suatu keadaan atau posisi dimana kita tidak terikat dengan pihak manapun. Artinya keberadaan kita adalah mandiri, tidak mengusung kepentingan pihak tertentu atau organisasi tertentu.

Demokrasi hanya berarti jika rakyat mempunyai kesempatan untuk menerima atau menolak orang atau kelompok orang yang akan memimpinnya. Kesempatan tersebut hanya bisa dilakukan lewat Pemilu yang merupakan bentuk paling sederhana dari adanya demokrasi. Pemilu merupakan syarat mutlak bagi terselenggaranya pemerintahan yang berdasarkan prinsip perwakilan. Karena itu Pemilu yang demokratis memerlukan sejumlah persyaratan, salah satunya adalah adanya lembaga penyelenggara pemilihan yang independen. Independensi KPU sebagai penyelenggara Pemilu utamanya sebagai penjaga demokrasi di negeri ini merupakan hal mutlak. Karena penyelenggara Pemilu membuat dan melaksanakan keputusan yang dapat mempengaruhi hasil Pemilu.

Komisi Pemilihan Umum Sebagai Komisi Negara Independen (*Independent Regulatory Agencies*) Dalam Sistem Hukum Ketatanegaraan Indonesia

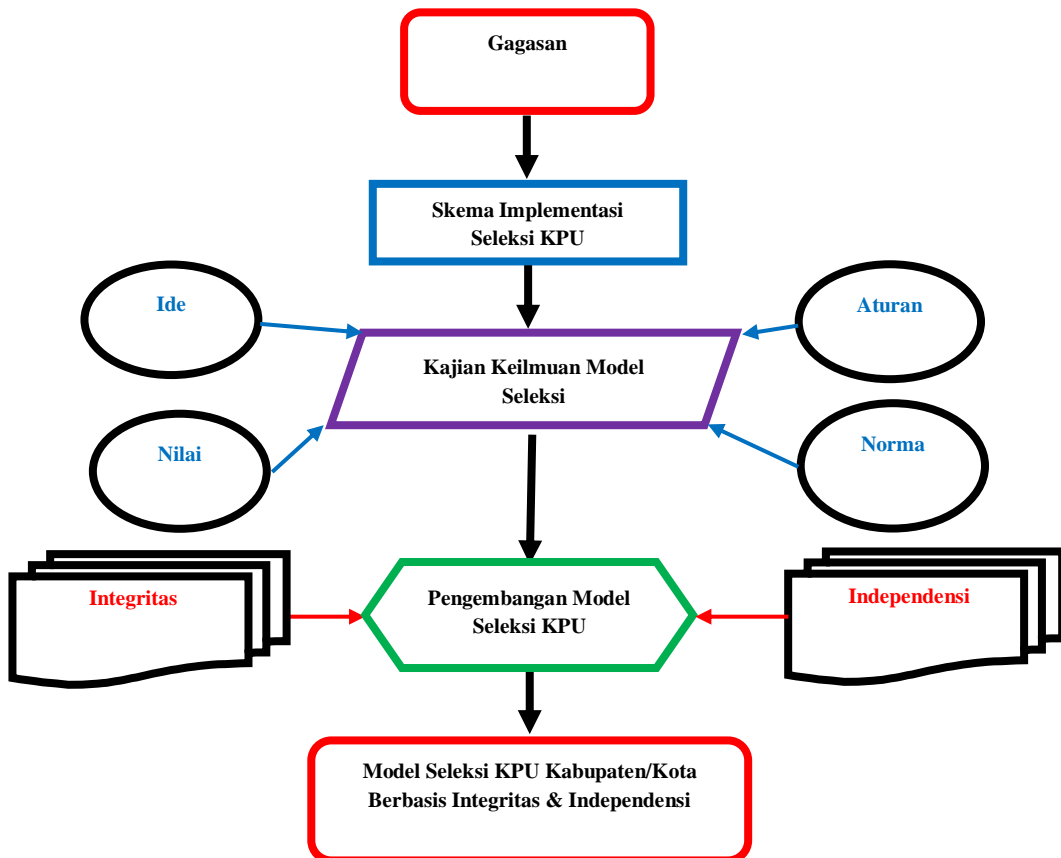
Kelembagaan negara atau organ-organ negara adalah salah satu ranah hukum yang menjadi objek kajian dari Hukum Tata Negara. Organ-organ negara beserta kekuasaan dan fungsinya adalah hakikat dari Hukum Tata Negara itu sendiri. Secara kontemporer, kekuasaan dan pembagian lembaga negara dalam hukum ketatanegaraan Indonesia adalah sebagaimana dijelaskan oleh Titik Triwulan Tutik yang menyatakan bahwa UUD 1945 menetapkan 4 (empat) kekuasaan dan 7 (tujuh) lembaga negara sebagai berikut : 1) Kekuasaan eksaminatif (inspektif) yaitu Badan Pemeriksa Keuangan; 2) Kekuasaan legislatif yaitu Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) yang tersusun atas Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Dewan Perwakilan Daerah (DPD); 3) Kekuasaan eksekutif (pemerintahan negara) yaitu Presiden dan Wakil Presiden; 4) Kekuasaan kehakiman (yudikatif) yaitu Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi; 5) Lembaga negara bantu (*the auxiliary body*).

Keberadaan Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai komisi negara independen (*independent regulatory agencies*) yang diatur dalam Konstitusi dan dijabarkan lebih lanjut dengan undang-undang dikuatkan oleh pendapatnya Jimly Asshiddiqie yang menyatakan bahwa kelembagaan negara di tingkat pusat dibedakan dalam 4 (empat) tingkatan kelembagaan, yaitu (*Jimly Asshiddiqie, 2006, Hal., 50*) :

1. Lembaga yang dibentuk berdasarkan UUD yang diatur

- dan ditentukan lebih lanjut dalam atau dengan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Keputusan Presiden;
2. Lembaga yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang yang diatur dan ditentukan lebih lanjut dalam atau dengan Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Keputusan Presiden;
 3. Lembaga yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden yang ditentukan lebih lanjut dengan Keputusan Presiden;
 4. Lembaga yang dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri yang ditentukan lebih lanjut dengan Keputusan Menteri atau Keputusan Pejabat di bawah Menteri.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Kualitatif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan paradigma Konstruktivisme dengan pendekatan Etnometodologi. Menurut Sudarma (2010), metode kualitatif dinamakan juga pendekatan konstruktivis atau naturalistik. Terdapat dua alasan mendasar dalam penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini, yaitu: pertama, untuk mengeksplorasi dan memahami makna objek penelitian dari individu atau kelompok yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Kedua, perolehan data dapat lebih lengkap, lebih mendalam, dan terpercaya, serta seluruh kejadian dalam suatu konteks sosial yang meliputi perasaan, norma, keyakinan, kebiasaan, sikap mental, dan budaya yang dianut oleh individu maupun sekelompok individu dapat ditemukan (Creswell, 2010).

Deddy Mulyana (2003) dalam Tahir (2011:59) mendefinisikan paradigma sebagai suatu kerangka berpikir yang mendasar dari suatu kelompok saintis (ilmuwan) yang menganut suatu pandangan yang dijadikan landasan untuk mengungkap suatu fenomena dalam rangka mencari fakta.

Jadi, paradigma dapat didefinisikan sebagai acuan yang menjadi dasar bagi setiap peneliti untuk mengungkapkan fakta-fakta melalui kegiatan penelitian yang dilakukannya. (Arifin, 2012: 146)

Penelitian ini masuk dalam ranah paradigma konstruktif. Paradigma ini memandang bahwa kenyataan itu hasil konstruksi atau bentukan dari manusia itu sendiri. Kenyataan itu bersifat ganda, dapat dibentuk, dan merupakan satu keutuhan. Kenyataan ada sebagai

hasil bentukan dari kemampuan berpikir seseorang. Pengetahuan hasil bentukan manusia itu tidak bersifat tetap tetapi berkembang terus. Penelitian kualitatif berlandaskan paradigma konstruktivisme yang berpandangan bahwa pengetahuan itu bukan hanya merupakan hasil pengalaman terhadap fakta, tetapi juga merupakan hasil konstruksi pemikiran subjek yang diteliti. Pengenalan manusia terhadap realitas sosial berpusat pada subjek dan bukan pada objek, hal ini berarti bahwa ilmu pengetahuan bukan hasil pengalaman semata, tetapi merupakan juga hasil konstruksi oleh pemikiran. (Arifin, 2012: 140)

Penggunaan etnometodologi merupakan pendekatan yang lebih fokus pada bidang kajian yang diteliti atau *subjek matter*. Bidang kajian etnometodologi bukanlah suatu masyarakat yang khusus pada peristiwa tertentu, melainkan orang-orang yang berada dalam berbagai situasi dan kondisi yang ada dalam masyarakat.

Neuman (1997) mengartikan *etnometodologi* sebagai keseluruhan penemuan, metode, teori, suatu pandangan dunia. Pandangan *etnometodologi* berasal dari kehidupan. *Etnometodologi* berusaha memaparkan realitas pada tingkatan yang melebihi sosiologi, dan ini menjadikannya berbeda banyak dari sosiologi dan psikologi. *Etnometodologi* memiliki batasan sebagai kajian akal sehat, yakni kajian dari observasi penciptaan yang digunakan terus-menerus dalam interaksi sosial dengan lingkungan yang sewajarnya.

Tujuan utama *etnometodologi* adalah untuk mempelajari bagaimana anggota masyarakat selama berlangsungnya interaksi sosial, membuat *sense of indexical expression*. Istilah *indexical* tidak bermakna

universal namun bergantung pada konteks (misalnya, ia, dia, mereka). Sifatnya terbatas pada yang diindeks atau dirujuk Subjek *etnometodologi* bukanlah anggota-anggota suku-suku terasing, melainkan orang-orang dalam berbagai macam situasi dalam masyarakat kita. *Etnometodologi* berusaha memahami bagaimana orang-orang mulai melihat, menerangkan, dan menguraikan keteraturan dunia di tempat mereka hidup. Pemanfaatan metode ini lebih dilatari oleh pemikiran praktis (*practical reasoning*) ketimbang oleh kemanfaatan logika formal (*formal logic*).

Etnometodologi ditakrifkan sebagai kajian mengenai pengetahuan, aneka ragam prosedur dan pertimbangan yang dapat dimengerti oleh anggota masyarakat biasa. Masyarakat seperti ini bisa mencari jalan dan bisa bertindak dalam keadaan dimana mereka bisa menemukan dirinya sendiri (Ritzer, 1996).

Objek dan Subjek Penelitian

Dalam melaksanakan tugasnya, KPU memiliki anggota : (a)Tingkat pusat sebanyak 7 orang; (b)Tingkat provinsi masing-masing 5 orang dikali 34 provinsi sama dengan 170 orang; (c)Tingkat kabupaten/kota masing-masing 5 orang dikali 514 kabupaten/kota (416 kabupaten + 98 kota) sebanyak 2.570 orang; (d)Tingkat kecamatan KPU mengangkat Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK), masing-masing 5 orang dikali 6.793 kecamatan sejumlah 33.965 orang; (e)Tingkat Desa/Kelurahan dibentuk Panitia Pemungutan Suara (PPS), masing-masing 3 orang dikali 79.075 Desa/Kelurahan sejumlah 237.225 orang (UU no.15 tahun 2011, Permendagri RI No.56 Tahun 2015).

Objek dalam penelitian ini adalah lembaga Komisi Pemilihan Umum

(KPU) provinsi Jawa Barat yang beralamatkan di jalan Cianjur No.11 Bandung. KPU Jawa Barat merupakan bagian dari 34 KPU Daerah di tingkat provinsi yang ada di Indonesia.

Informan pada penelitian ini adalah subjek yang terlibat langsung dalam pengelolaan lembaga Komisi Pemilihan Umum (KPU) provinsi Jawa Barat. Berdasarkan keterwakilan informan, penelitian ini menggunakan cara pandang orang dalam (emik).

Dalam penelitian ini subjek atau informan yang terlibat yaitu:

1. Bapak Drs. Teppy W. Dharmawan, SH., beliau adalah Kepala Bagian Hukum, Teknis dan HupMas KPU Jawa Barat.
2. Ibu Anna Siti Hasanah, S.Sos., beliau adalah Kepala Sub. Bagian Sumber Daya Manusia KPU Jawa Barat.
3. Bapak Dr. H. Yayat Hidayat, M.Si., beliau adalah Ketua Komisioner KPU Jawa Barat.
4. Bapak Ferdhiman Bariguna, ST., beliau adalah anggota Komisioner KPU Jawa Barat kordinator bidang/divisi perencanaan dan data.
5. Ibu Nina Yuningsih, S.Ag, S.Pd, MM., beliau adalah anggota Komisioner KPU Jawa Barat kordinator bidang/divisi Sumber Daya Manusia.

Unit Amatan dan Unit Analisis

Unit amatan dalam penelitian ini adalah Komisioner dan pejabat terkait seleksi di KPU Jawa Barat sedangkan unit analisa dalam penelitian ini adalah implementasi seleksi anggota KPU Kabupaten/Kota di provinsi Jawa Barat.

Jenis dan Sumber Data Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh dari sumber pertama atau peneliti. Sumber data pertama penelitian ini diambil dari hasil pengamatan yang dilakukan terhadap Komisioner dan pejabat terkait seleksi di KPU Jawa Barat, Hasil wawancara mendalam dengan Komisioner dan pejabat terkait seleksi di KPU Jawa Barat tersebut dan didukung dengan hasil wawancara pihak yang layak menilai atau berkredibilitas dalam kePemiluan dan seleksi anggota KPU.

Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data pendukung, sumber data sekunder dalam penelitian ini diambil dari berbagai literatur-literatur ilmiah, buku-buku ilmiah untuk mendukung penelitian ini

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data dari observasi kegiatan sehari-hari hal seleksi dan agar peneliti mengetahui secara riil tentang penerapan kePemiluan dan seleksi anggota KPU yang dijalankan. Dalam penganalisan data, peneliti akan melakukan proses penganalisaan deskriptif secara mendalam dari hasil observasi yang didapatkan selama satu bulan atau dua bulan. Jadi, peneliti akan mulai menganalisa dari keseluruhan kegiatan Komisioner dan pejabat terkait di KPU Jawa Barat, mulai pemilihan tema berita yang akan diangkat, pemilihan narasumber, saat berkegiatan mewawancarai narasumber untuk informasi yang diambil, keberimbangan informasi yang akan diunggah setelah ditulis, dan sumber keilmuan dan peraturan yang berlaku.

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan yang dilakukan melalui tahap muka dan tanya jawab antara

penulis dan narasumber. Namun seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya dengan telepon, email, atau skype. Wawancara terbagi atas dua kategori, yaitu (“Metode Pengumpulan Data dalam Penelitian”, 01/06/2018 <http://ciputrauceo.net/blog/2016/2/18/metode-pengumpulan-data-dalam-penelitian>):

a. Wawancara terstruktur; Dalam wawancara terstruktur, penulis telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang hendak digali dari narasumber. Penulis biasanya sudah membuat daftar pertanyaan secara sistematis.

b. Wawancara tidak terstruktur; Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas. Penulis tidak menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan spesifik, namun hanya memuat poin-poin penting dari masalah yang ingin digali.

Analisis Data

Dalam analisis data ini, penulis menggunakan teknik analisa deskriptif, artinya penulis berupaya menggambarkan kembali data-data yang telah terkumpul mengenai praktik implementasi seleksi anggota KPU Kabupaten/Kota di Jawa Barat. Penelitian ini dilandasi dengan teori rekrutmen dan seleksi dalam manajemen SDM. Setelah itu, penulis membandingkan antara data di lapangan dan hasil wawancara mendalam yang diperoleh dengan teori yang sudah ada (komparasi).

Tujuan membandingkan hal tersebut yaitu peneliti mampu menginterpretasikan nilai-nilai pembaharuan yang terjadi di realitas seleksi anggota KPU Kabupaten/Kota sehingga permasalahan yang terjadi dapat diketahui. Selain itu, peneliti

melakukan refleksi yakni cara berpikir atau respon tentang apa yang baru dipelajari. Menurut

Deswani, salah satu karakteristik berpikir kritis adalah reflektif, artinya seorang pemikir kritis tidak menggunakan asumsi atau persepsi dalam berpikir atau mengambil keputusan tetapi akan menyediakan waktu untuk mengumpulkan data dan menganalisisnya berdasarkan disiplin ilmu, fakta, dan kejadian (Deswani. Proses Keperawatan dan Berpikir Kritis, Jakarta: Salemba Medika, 2009,120)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rencana pengembangan model seleksi dalam upaya membentuk integritas & independensi anggota KPU Kabupaten/Kota dari kerangka pemikiran yang dibangun disertai hasil wawancara intensif dengan pihak-pihak/praktisi yang sangat kompeten,

selain itu ditunjang oleh landasan teori dan pendapat para ahli, maka peneliti dapat uraikan hasil penelitian dalam empat pokok bahasan, yaitu :

Gagasan

Dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka gagasan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam kondisi : 1) Metode seleksi anggota KPU Kabupaten/Kota; 2) Integritas dalam implementasi metode seleksi anggota KPU Kabupaten/Kota; 3) Independensi dalam implementasi metode seleksi anggota KPU Kabupaten/Kota; 4) Pengembangan model metode seleksi dalam upaya membentuk integritas & independensi anggota KPU Kabupaten/Kota.

Skema Implementasi Seleksi KPU kabupaten/kota

Melalui surat keputusan KPU RI ditetapkan jadwal tahapan pelaksanaan seleksi anggota KPU kabupaten/kota dibagi menjadi beberapa tahapan,yaitu :

| URAIAN KEGIATAN | | DURASI (Hari) |
|-----------------|--|---------------|
| a. | Tim Seleksi menetapkan susunan keanggotaan | 1 |
| b. | Rapat koordinasi Tim Seleksi dengan sekretariat Tim Seleksi (jadwal, tempat, mitra kerjasama, materi, pembagian tugas dan lain-lain) | 3 |
| c. | Pengumuman pendaftaran calon anggota KPU Provinsi dan calon Anggota KPU Kabupaten/Kota | 3 |
| d. | Pendaftaran calon anggota KPU Provinsi dan calon Anggota KPU Kabupaten/Kota | 7 |
| e. | Tanggapan masyarakat | 20 |
| f. | Penelitian administrasi calon anggota KPU Provinsi dan calon Anggota KPU Kabupaten/Kota | 9 |
| g. | Rapat penetapan calon anggota yang lulus Penelitian Administrasi | 1 |
| h. | Pengumuman hasil Penelitian Administrasi | 3 |
| i. | Tes tertulis dengan metode CAT | |

| | | |
|----|--|---|
| j. | Rapat penetapan hasil tes tertulis | 2 |
| k. | Pengumuman hasil tes tertulis | |
| l. | Tes psikologi | 3 |
| m. | Rapat penetapan hasil tes psikologi | 1 |
| n. | Pengumuman hasil tes psikologi | 3 |
| o. | Tes kesehatan | 5 |
| p. | Tes wawancara | 5 |
| q. | Rapat penetapan hasil tes dan penetapan nama calon Anggota KPU Provinsi dan calon Anggota KPU Kabupaten/Kota | 1 |
| r. | Pengumuman calon Anggota KPU Provinsi dan calon Anggota KPU Kabupaten/Kota | 3 |
| s. | Penyampaian nama calon anggota KPU Provinsi dan calon Anggota KPU Kabupaten/Kota | 3 |

Kajian Keilmuan Model Seleksi, Ide, Nilai, aturan dan Norma

Pengertian Seleksi

Seleksi maksudnya pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.

Tujuan seleksi adalah mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Mengarah pada tujuan seleksi yang demikian itu, setiap organisasi yang bersangkutan senantiasa akan berusaha dengan biaya yang serendah mungkin dengan menggunakan cara yang paling efisien, tetapi efektif.

Faktor Yang Harus Diperhatikan dalam Seleksi

- a. Penawaran tenaga kerja; Semakin banyak yang seleksi semakin baik bagi organisasi dipilih yang memenuhi persyaratan yang ditentukan.
- b. Etika; Perekrut, pemegang teguh norma, disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tidak tergoyahkan,

integritas karakter, serta objektivitas berdasarkan kriteria yang rasional.

c. Internal organisasi; Besar kecilnya anggaran, menentukan jumlah yang harus direkrut.

d. Kesamaan Kesempatan; Terdapat kondisi yang diskriminatif, kadang karena warna kulit, daerah asal, latar belakang sosial. Dengan kata lain ada pok minoritas dengan keterbatasan-keterbatasan.

Langkah-langkah dalam Proses Seleksi

- Seleksi :** 1) Terima surat lamaran; 2) Ujian; 3) Wawancara; 4) Cek latar belakang dan surat referensi; 5) Evaluasi kesehatan; 6) Wawancara kedua dengan atasan langsung; 7) Keputusan atas lamaran.

Proses seleksi : 1) Test Psiko/kepribadian; 2) Test pengetahuan; 3) Test pelaksanaan pekerjaan.

Dasar Kebijakan

Pada dasarnya proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat diperoleh melalui suatu penarikan atau seleksi. Proses seleksi ini merupakan serangkaian langkah kegiatan yang

digunakan untuk memutuskan pelamar diterima atau tidak diterima.

Pada umumnya untuk penarikan dan seleksi ini, organisasi bergabung sebagai employment function dan departemen personalia. Suatu analisis pekerjaan, perencanaan SDM dan perbaikan dilakukan untuk keperluan membantu seleksi personalia. Dengan demikian, pelaksanaan proses seleksi harus dilaksanakan dengan cara sebaik-baiknya dan sesuai rencana. Hal ini tidak lain merupakan dasar kebijaksanaan yang harus kita pegang dalam proses seleksi.

Pendekatan dalam Proses Seleksi

Proses seleksi menurut beberapa ahli dianggap sebagai proses penyewaan tenaga ahli (the hiring process). Mereka menganggap hiring dan selection merupakan konsep ketenagakerjaan yang "interchangeable" (dapat saling ditukar istilahnya). Dalam proses seleksi, akan terjadi di antara "menyewa" (bagi pelamar tenaga kerja yang lolos seleksi) dengan "tidak jadi menyewa" (bagi pelamar yang tidak memenuhi syarat), maka mereka lebih menyukai "proses seleksi" dari pada "proses penyewaan" tenaga kerja. Dalam proses seleksi ada dua pendekatan diantaranya:

a. Pendekatan successive hurdles

sebagian besar proses seleksi yang berjalan sampai saat ini berdasarkan konsep successive hurdles. Itu berarti bahwa untuk berhasilnya pelamar tenaga kerja diterima dalam suatu organisasi, mereka harus lulus dari berbagai persyaratan yang telah ditentukan secara bertahap. Mulai dari mengisi blanko lamaran, tes-tes, wawancara, mengecek seluruh latar belakang pribadi pelamar, dan pemeriksaan medis maupun pemeriksaan relevant lainnya, dll.

b. Pendekatan compensatory

pendekatan yang lain, yang rupanya kurang biasa dipergunakan, didasarkan pada beranggapan bahwa kekurangan pada satu faktor disatu pihak sebenarnya dapat "ditutupi" oleh faktor seleksi lainnya yang cukup baik dipihak lain.

Kualifikasi yang Menjadi Dasar Seleksi

Proses seleksi sangat penting dalam memberikan penilaian akan sifat-sifat, watak, dan kemampuan para pelamar secara tepat, teliti dan lengkap. Beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar dalam proses seleksi..

a. Keahlian

Merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian. Penggolongan keahlian dapat dikemukakan sebagai berikut : 1) Technical skill, yaitu keahlian teknik yang harus dimiliki para pegawai pelaksana; 2) Human skill, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan; 3) Conceptual skill, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan puncak pimpinan sebagai figure yang mampu mengkoordinasi berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengalaman

Dalam proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman pelamar cukup penting artinya dalam suatu proses seleksi. Suatu organisasi/perusahaan cenderung akan memilih pelamar yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya. Selain itu, kemampuan intelegensi juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya sebab orang yang memiliki intelegensi yang baik biasanya orang yang memiliki kecerdasan yang cukup

baik. Faktor pengalaman saja tidak cukup untuk menentukan kemampuan seseorang pelamar dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

c. Usia

Perhatian dalam proses seleksi juga ditunjukkan pada masalah usia para pelamar. Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterima tidaknya seseorang pelamar. Mereka memiliki usia lanjut tenaga fisiknya relatif terbatas meskipun banyak pengalaman. Mereka yang berusia muda mungkin saja memiliki vitalitas yang cukup baik. Tetapi rasa tanggung jawabnya relatif kurang dibandingkan dengan usia dewasa. Oleh karena itu, yang terbaik pelamar yang berusia sedang atau sekira usia 30 tahun.

d. Jenis kelamin

Jenis kelamin memang sering pula diperhatikan, terlebih-lebih untuk jabatan tertentu. Jabatan-jabatan memang dikhususkan untuk pria, ada juga yang khusus untuk wanita. Tetapi banyak juga yang terbuka untuk kedua jenis kelamin tersebut.

e. Pendidikan

Kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan dan pelatihan sebelumnya, yang akan menentukan hasil seleksi selanjutnya dan kemungkinan penempatannya dalam organisasi bila pelamar yang bersangkutan diterima. Tanpa adanya latar belakang pendidikan tersebut maka proses pemilihan atau seleksi akan menjadi sulit.

f. Kondisi fisik

Kondisi fisik seseorang pelamar kerja turut memegang peranan penting dalam proses seleksi. Bagaimana pun juga suatu organisasi secara optimal akan senantiasa ingin memperoleh tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani kemudian memiliki postur tubuh yang cukup baik terutama untuk jabatan-jabatan tertentu.

g. Tampang

Menurut Drs. Manullang, dalam jabatan-jabatan tertentu, tampang juga merupakan salah satu kualifikasi yang menentukan berhasil atau tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, tugas sebagai pramugari, pelayan toko, dll.

h. Bakat

Bakat atau aptitude seseorang calon pelamar tenaga kerja turut juga memegang kunci sukses dalam proses seleksi. Bakat ini dapat tampak pada tes-tes, baik fisik maupun psikolog. Dari tes-tes tersebut dapat diketahui bakat yang tersembunyi, yang suatu saat dapat dikembangkan.

i. Temperamen

Temperamen adalah pembawaan seseorang. Temperamen tidak dipengaruhi oleh pendidikan, namun berhubungan langsung dengan 'emosi' seseorang. Menurut Drs. Manullang, temperamen adalah sifat yang mempunyai dasar bersumber pada faktor-faktor dalam jasmani bagian dalam, yang di timbulkan oleh proses-proses biokimia. Temperamen seseorang itu bermacam-macam, ada yang periang, tenang dan tentram, bersemangat, pemarah, pemurung, pesimis, dll. Hal ini menentukan sukses tidaknya seleksi atau tempat yang cocok bagi seseorang pelamar bila diterima bekerja dalam organisasi.

J. Karakter

Karakter berbeda dengan temperamen meskipun ada hubungan yang erat antara keduanya. Temperamen adalah faktor 'endogen', sedangkan karakter adalah faktor 'exogen'. Suatu karakter seseorang dapat diubah melalui pendidikan, sedangkan temperamen tidak dapat diubah.

7. Cara Mengadakan Seleksi

Ada beberapa cara seleksi dalam mengadakan pemilihan tersebut

menurut Drs. Manullang yaitu sebagai berikut.

a. Seleksi ilmiah

Adalah cara seleksi yang berdasarkan pada data yang diperoleh dari job specification sehingga dengan demikian persyaratan-persyaratan yang ditentukan harus dapat dipenuhi oleh calon karyawan, agar benar-benar sesuai dengan keinginan organisasi. Data bersifat non ilmiah yang masih dipertimbangkan dalam proses seleksi ilmiah, yaitu : 1) Surat lamaran; 2) Ijazah sekolah dan daftar nilai; 3) Surat keterangan pekerjaan atau pengalaman; 4) Wawancara langsung; 5) Referensi/rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya.

b. Seleksi non ilmiah

Cara kedua ini, pada umumnya banyak digunakan di negara-negara berkembang, seperti di negara kita sendiri. Cara non ilmiah ini, di samping didasarkan pada kelima data di atas sering ditambah dengan faktor-faktor lain, seperti Contohnya Bentuk tulis dan lamaran

Teknik Seleksi

a. Teknik seleksi menggunakan interview

Interview atau wawancara lazim digunakan dalam proses seleksi calon pegawai atau karyawan. Interview atau wawancara bagaimana pun juga memiliki kelemahan, antara lain menurut Drs. Manullang adalah sebagai berikut Contohnya Subyektivitas pewawancara

Terdapat suatu gagasan untuk melenyapkan kelemahan-kelemahan tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Mc Merry antara lain : a) Orang yang bertugas menginterview bekerja atas dasar kualifikasi definitive; b) Orang yang bertugas menginterview mengetahui pertanyaan yang diajukan kepada pelamar dan telah

disusun terlebih dahulu dengan kata-kata yang mudah dimengerti; c) Orang yang bertugas menginterview telah mendapat pelatihan dalam teknik menginterview; d) Orang yang bertugas menginterview sudah mendapatkan data-data mengenai diri pelamar terlebih dahulu, baik melalui telepon maupun dari laporan-laporan tertentu.

b. Teknik seleksi menggunakan assessment center

Merupakan suatu proses penilaian (rating) yang dinilai sophisticated, yang isinya diarahkan sedemikian rupa sehingga kita dapat meminimalisasikan timbulnya penyimpangan/bias yang sangat mungkin terjadi. Sehingga dapat dipastikan kandidat tenaga kerja yang terlibat dalam proses penilaian tersebut memperoleh suatu kesempatan yang sama untuk memunculkan potensi.

Program assessment center yang didasarkan pada pendekatan multiple merupakan pendekatan yang fleksibel, dalam arti bias diterapkan pada beberapa organisasi tergantung pada kebutuhannya.

Pengembangan Model Seleksi KPU berbasis Integritas dan Independensi Unsur Integritas

Integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Lawan dari integritas adalah hipocrisy (*hipokrit atau munafik*). Seorang dikatakan “*mempunyai integritas*” apabila tindakannya sesuai dengan nilai, keyakinan, dan prinsip yang dipegangnya. Mudahnya, ciri seorang yang berintegritas ditandai oleh satunya kata dan perbuatan bukan seorang yang kata-katanya tidak dapat dipegang. Seorang yang mempunyai integritas

bukan tipe manusia dengan banyak wajah dan penampilan yang disesuaikan dengan motif dan kepentingan pribadinya.

Integritas menjadi karakter kunci bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang mempunyai integritas akan mendapatkan kepercayaan (*trust*) dari pegawainya atau anggotanya. Pimpinan yang berintegritas dipercayai karena apa yang menjadi ucapannya juga menjadi tindakannya. Ungkapan Integritas menurut saya sangat inspirasional : Tanpa integritas, motivasi menjadi berbahaya, tanpa motivasi, kapasitas menjadi tak berdaya, tanpa kapasitas, pemahaman menjadi terbatas, tanpa pemahaman pengetahuan tidak ada artinya, tanpa pengetahuan, pengalaman menjadi buta.

Integritas pribadi selalu akan diuji oleh realitas sosial, dan sesuatu yang dihasilkan dari dalam diri, maka kekuatan di luar diri bisa saja tidak memiliki integritas. Sering sekali realitas kehidupan sosial, politik, ekonomi selalu mempersembahkan integritas yang sangat miskin dan lemah. Dampaknya, integritas pribadi yang kuat harus menjadi sangat bermoral dan berkualitas tinggi. Untuk itu, saya memberanikan diri agar dapat mengalahkan tantangan dari realitas integritas di luar diri, yang lemah dan tak berdaya.

Integritas pejabat pemerintah mencakup seluruh konsep etis dan moral dalam diri seorang pejabat pemerintah yang profesional. Profesionalisme pejabat pemerintah tidak hanya penguasaan kemampuan teknis dan ketangguhan emosi, tetapi juga konsistensi dalam menerapkan perilaku integritas. Di satu sisi integritas merupakan sebuah karakter kunci bagi pejabat pemerintah, karena dengan itu ia akan mendapatkan

kepercayaan (*trust*) dari bawahannya. Sebaliknya, kemerosotan integritas pejabat pemerintah akan merusak keadaban publik yang diiringi dengan potret buram wajah politik, ekonomi, hukum, sosial budaya, pendidikan dan agama. Rusaknya sendi-sendi keadaban ini membuat masa depan bangsa ini semakin kabur. Sebuah kekebunan yang dipicu oleh perilaku pejabat pemerintah yang tidak berintegritas.

Ada lima pilar integritas bagi pejabat pemerintah sebagai persiapan melakukan tugas pelayanan (*sewa*) bagi rakyat dan negara.

Pertama, *sathya*, memegang teguh kebenaran dalam tugas dan berusaha terus- *Independent* adalah kata sifat yang pada Miriam Webster Collegiate Dictionary maupun Thesaurus diartikan sebagai *self-governing*, *self-determining*, *sovereign*. Sebaliknya *Independence* adalah kata benda dari *independent*.

menerus memperjuangkannya, betapa pun pahitnya. Dalam mengungkapkan kebenaran hendaknya bisa menimbulkan kebaikan bersama, dan tidak mencelakakan serta mengorbankan pihak lain. Kebenaran yang dipraktikkan dengan cara itu akan dapat mengatasi sekat-sekat perbedaan.

Kedua, *dharma*, menerapkan kebajikan tanpa memperhitungkan kepentingan sendiri atau golongan, serta menggunakan tubuh dan pikiran untuk kebaikan orang banyak. *Sariram Aadyam Khalu Dharma Saadhanam*. Tubuh dan pikiran terutama ditujukan untuk pencapaian jalan kebajikan. Tubuh dan pikiran harus melakukan bermacam-macam fungsi demi kebaikan masyarakat, bangsa dan negara.

Ketiga, *shanti*, menumbuhkan kedamaian setiap saat yang terpancar dari kesadaran akan realitas di dalam diri. Keadaan ini merupakan

manifestasi dari *sat*, keberadaan murni dari jiwa, karena kedamaian sendiri melampaui pemahaman. Visi sakral berkombinasi dengan kebebasan jiwa menghasilkan kedamaian yang dalam kenyataannya merupakan “*madhura-ananda*” atau kebahagiaan bagi seluruh rakyat.

Keempat, *prema*, memupuk cinta kasih murni tanpa ego. Bisa mengatasi kepicikan di dalam diri dan mengidentifikasi diri dengan bawahan bahkan masyarakat dalam satu kesatuan. Pejabat pemerintah yang memiliki cinta kasih bagi yang lain, dengan berpegang pada kebenaran, dan membaktikan dirinya untuk kebaikan orang lain, dialah pelayan masyarakat yang sebenarnya.

Kelima, *ahimsa*, pantang menggunakan cara-cara kekerasan. Penyelesaian masalah dengan kekerasan justru akan mengundang kekerasan baru. Kekerasan bukannya menyadarkan seseorang tetapi justru menyuburkan kebencian dan rasa dendam. Sebaliknya, dengan paham pantang kekerasan, pejabat pemerintah akan dapat mengembangkan cinta kasih dan kemampuannya sehingga dapat mengaktualisasikan diri sebagai abdi masyarakat yang sesungguhnya.

Nilai-nilai sikap yang diukur dalam tes seleksi integritas anggota KPU Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut : 1) Bersikap, berperilaku dan bertindak jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan; 2) Konsistensi dalam bersikap dan bertindak; 3) Memiliki komitmen terhadap visi dan misi; 4) Objektif terhadap permasalahan; 5) Berani dan tegas dalam mengambil keputusan dan resiko kerja; 6) Disiplin dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan amanah.

Unsur Independensi

Independent (independen)

adalah kata sifat yang pada Miriam Webster Collegiate Dictionary maupun Thesaurus diartikan sebagai *self-governing, self-determining, sovereign*. Sebaliknya *Independence* (independensi) adalah kata benda dari *independent*. Independen adalah suatu sifat dan sikap jiwa yang mandiri dan tidak mau tergantung pada pihak lain dalam memenuhi kebutuhannya. Jiwa mandiri bukan berarti tidak membutuhkan pihak lain, namun suatu karakter yang selalu berupaya menghadapi dan menyelesaikan sendiri masalah yang dihadapi.

Arti independen juga dapat didefinisikan sebagai sikap netral atau tidak memihak kepada salah satu, punya kekuasaan sendiri, merdeka, tidak dikontrol oleh pihak lain (misalnya lembaga independen). Secara etimologi kata “Independen” berasal dari bahasa Inggris, yaitu *Independent*, yang berarti merdeka, berdikari, tidak bergantung kepada orang lain, berdikari, berdaulat. Penggunaan kata independen banyak digunakan pada berbagai hal seperti keuangan, profesi, politik, ekonomi, dan lain sebagainya.

Ciri-Ciri Independen

Kita dapat mengetahui seseorang, lembaga, negara merupakan pihak yang independen dilihat dari ciri-cirinya. Mengacu pada arti independen di atas, berikut ini adalah ciri-ciri independen tersebut : 1) Pada umumnya pihak (seseorang, lembaga, negara) yang independen adalah mereka yang memiliki kecerdasan di atas rata-rata dan memiliki sumber daya yang cukup; 2) Orang-orang yang independen lebih suka melakukan segala sesuatunya sendiri karena merasa masih mampu mengerjakannya tanpa bantuan pihak lain; 3) Orang-orang yang independen biasanya berpendirian teguh dan tidak

mudah dipengaruhi oleh kata-kata orang lain; 4) Mereka yang independen lebih suka berteman dengan orang-orang yang sepemikiran dengan mereka sehingga umumnya orang-orang independen temannya tidak banyak; 5) Seseorang yang independen biasanya pintar berbicara dan mempengaruhi orang lain sehingga cocok sebagai motivator; 6) Memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah/ tantangan hidup dan sabar dalam menghadapinya; 7) Orang-orang independen memiliki empati yang tinggi terhadap orang lain karena mereka mengerti bagaimana perasaan orang lain; 8) Orang-orang independen berani menyampaikan pendapat mereka kepada orang lain, walaupun pendapatnya berbeda dengan orang lain.

Parameter independensi yang bisa diukur dari seleksi anggota KPU Kabupaten/Kota dapat dilihat dari kuatnya pemahaman calon dalam hal pengelolaan kemandirian lembaga KPU serta bagaimana mensikapi ketergantungan dengan lembaga lain, saling mempengaruhi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga perlu diuji pengetahuannya dalam :

(1) Independensi Organisasi

Struktur organisasi penyelenggara pemilihan umum terdiri atas KPU Provinsi, KPU Kabupaten/Kota, Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK), Panitia Pemungutan Suara (PPS), dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008, sebagai unit pelaksana teknis pemilihan umum. Kewenangan-kewenangan ini menjejantahkan bahwa sudah seharusnya lembaga KPU. Keleluasaannya tersebut dalam implementasinya oleh anggota KPU harus dipahami bahwa keleluasaan itu hanya sebatas normatif, artinya bahwa

keleluasaan dan kewenangan KPU dalam penyelenggaraan Pemilu dilekati dengan kewajiban-kewajiban yang harus pertanggungjawabkan secara normatif, dan dibatasi oleh ketentuan normatif juga.

Dalam pemilihan umum, KPU merupakan penyelenggara tertinggi, dan bertanggungjawab melaksanakan fungsi *electoral regulation*, *electoral process*, dan *electoral law enforcement*, sebagai konsekuensi struktural. Sedangkan KPU Provinsi, KPU Kabupaten/Kota, PPK, PPS, dan KPPS hanya melaksanakan fungsi *electoral process*.

(2) Independensi Kepemimpinan

KPU dapat menentukan sendiri pemilihan Ketua dan anggota KPU tanpa campur tangan dari Pemerintah. Selain itu, KPU dapat membentuk unsur pelaksana teknis Pemilu tanpa tergantung dengan pihak lain. KPU sebagai *leader* dalam penyelenggaraan Pemilu, sehingga KPU harus dapat melakukan supervisi, koordinasi dan kerjasama serta mengawasi tiap-tiap unit teknisnya (sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh undang-undang). Konsekuensi dari kedudukan struktural tersebut, maka KPU melaksanakan dan bertanggungjawab terhadap seluruh fungsi dalam proses Pemilu, yaitu pembuatan peraturan pemilihan (*electoral regulation*), proses pemilihan atau tahap-tahap pemilihan (*electoral process*), dan penegakan hukum pemilihan (*electoral law enforcement*). Dalam fungsi *electoral regulation*, KPU berwenang membuat peraturan dan keputusan mengenai pelaksanaan Pemilu yang kekuatan hukumnya mengikat dan sejalan dengan ketentuan perundang-undangan yang lain. Dalam fungsi *electoral process*, KPU berkewajiban menangani persoalan-persoalan teknis,

administratif, dan logistik sehingga penyelenggaraan Pemilu berjalan lancar. Dalam fungsi *electoral law enforcement*, KPU berwenang melakukan tindakan-tindakan hukum yang berfungsi memaksimalkan pelaksanaan tahapan-tahapan Pemilu.

(3) Independensi Dalam Anggaran

Penggunaan anggaran yang diterima KPU dari APBN diperiksa secara periodik oleh Badan Pemeriksa Keuangan dan menyampaikan semua

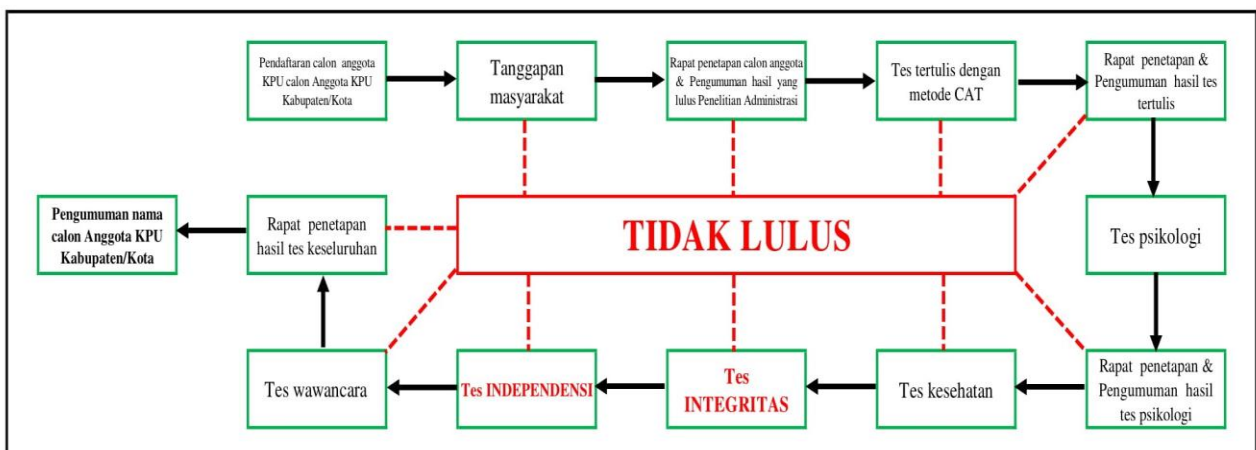
informasi penyelenggaraan Pemilu kepada masyarakat. Terkait dengan penggunaan anggaran, KPU diberikan kewajiban untuk melaporkan pertanggungjawaban penggunaan anggaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

KESIMPULAN

Dari revisi tahapan seleksi dalam upaya membentuk integritas & independensi anggota KPU Kabupaten/Kota:

| URAIAN KEGIATAN | | DURASI (Hari) |
|-----------------|--|---------------|
| 1 | Pendaftaran calon anggota KPU calon Anggota KPU Kabupaten/Kota | 7 |
| 2 | Tanggapan masyarakat | 20 |
| 3 | Rapat penetapan calon anggota & Pengumuman hasil yang lulus Penelitian Administrasi | 1 |
| 4 | Tes tertulis dengan metode CAT | 3 |
| 5 | Rapat penetapan & Pengumuman hasil tes tertulis | |
| 6 | Tes psikologi | 3 |
| 7 | Rapat penetapan & Pengumuman hasil tes psikologi | 1 |
| 8 | Tes kesehatan | 3 |
| 9 | Tes INTEGRITAS | 1 |
| 10 | Tes INDEPENDENSI | 1 |
| 11 | Tes wawancara | 3 |
| 12 | Rapat penetapan hasil tes keseluruhan & Pengumuman nama calon Anggota KPU Kabupaten/Kota | 1 |

Lahirilah Model seleksi dalam upaya anggota KPU Kabupaten/Kota di membentuk integritas & independensi bawah ini :



Gambar 5.1. Pengembangan Model seleksi

REFERENSI

- P. Robbins-Fundamentals of Human Resource Management (10th edition) -Wiley (2009)*
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter-Management, 11th Edition - Prentice Hall (2011)*
- Michael Armstrong-A Handbook of Human Resource Management Practice-Kogan Page (2006)*
- John Purcell, Patrick M. Wright-The Oxford Handbook of Human Resource Management (Oxford Handbooks in Business & Management)-Oxford University Press (2007)*
- Neil Anderson Olga Smit-voskuijl-The Blackwell Handbook of Personnel Selection (Blackwell Handbooks in Management) (2005)*
- Wolfgang Amann, Agata Stachowicz-Stanusch (eds.)-Integrity in Organizations_ Building the Foundations for Humanistic Management-Palgrave Macmillan UK (2013)*
- Thomas L. Saaty, Luis G. Vargas (auth.)-Decision Making with the Analytic Network Process_ Economic, Political, Social and Technol, 2006.*
- R. Stafford Johnson(auth.)-Bond Evaluation, Selection, and Management, Second Edition (2010)*
- Miguel Inzunza, Selection practitioners' views on recruitment criteria for the profile of police officers A comparison, 2016*
- Pancawati Hardiningsih, Influence of Independence, Corporate Governance, Audit Quality toward Financial Statements, 2010*
- Vijay Patidar and Ajay Jha, India--The Embodiment of EMB independence, 2004*
- Michael E. Palanski-Francis J. Yammarino, Impact of behavioral integrity on follower job performance-A three-study examination, 2011*
- James Campbell Quick-John L. Goolsby, Integrity first--Ethics for leaders and followers, 2013*
- Frederique E. Six, Leader's Integrity--An Illustrated,2007.*