

EVALUASI KINERJA DISTRIBUSI LOGISTIK KPU JAWA BARAT SEBAGAI PARAMETER SUKSES PILKADA SERENTAK 2018

Wandy Zulkarnaen¹, Iis Dewi Fitriani², Budi Sadarman³, Nina Yuningsih⁴

STIE Muhammadiyah Bandung^{1,2,3}; STAI Tasikmalaya⁴

Email : wandy.zulkarnaen@stiemb.ac.id¹; iisdewi98@gmail.com²;

budisachroni@gmail.com³; Nienaya10@gmail.com⁴

ABSTRAK

Komisi Pemilihan Umum sebagai salah satu lembaga pemerintah yang di dalamnya terdapat aktivitas distribusi logistik keperluan Pemilu tentunya harus dikelola dengan pengelolaan logistik secara tepat dan efektif sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Pengadaan logistik dan distribusi ini memiliki peran sentral dan strategis sebagai salah satu aspek yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pemilu, dimana proses-proses yang tercakup adalah proses perencanaan, pengadaan, pengawasan dan pendistribusian yang merupakan kesatuan manajemen logistik Pemilu yang tersistematis pelaksanaannya. Saat ini, semua proses-proses tersebut sebagian besar masih dilakukan secara manual dengan jumlah sumber daya manusia yang terbatas, sehingga sangat dimungkinkan terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan terkait pengadaan dan pendistribusian logistik yang diakibatkan oleh kesalahan manusia (human error).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi kinerja distribusi logistik KPU Jawa Barat dan tingkat kesuksesan pelaksanaan pilkada serentak 2018 di Jawa Barat diukur dari distribusi logistik KPU Jawa Barat Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang berlandaskan jenis penelitian deskriptif analitis dengan cara mengumpulkan dan merekap data yang bukan dicatat dalam bentuk angka namun penjelasan sejelas-jelas dan sedalam-dalamnya.

Evaluasi kinerja logistik sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi karena dapat membantu dalam proses perkembangannya. Sistem logistik meliputi struktur lokasi fasilitas, pengadaan persediaan, transportasi, komunikasi, penanganan dan penyimpanan. Sehingga bisa dipastikan juga bahwa kualitas kinerja distribusi logistik menjadi kunci sukses Pilkada serentak 2018.

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja; Distribusi Logistik; Sukses.

LATAR BELAKANG

Komisi Pemilihan Umum adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia. Visi KPU untuk Menjadi Penyelenggara Pemilihan Umum yang Mandiri, Professional, dan Berintegritas untuk Terwujudnya Pemilu yang LUBER dan JURDIL dengan salah satu misinya berupa meningkatkan integritas, kemandirian, kompetensi dan profesionalisme penyelenggara Pemilu dengan mengukuhkan *code of conduct* penyelenggara Pemilu, tentunya tidak akan lepas dari dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul untuk mewujudkannya. (<https://kpu.go.id/index.php/pages/detail/2008/4/Visi-dan-Misi>). Dalam Rencana strategis KPU 2015-2019 halaman 21 disebutkan bahwa Organisasi

KPU memiliki sumber daya manusia yang besar dengan berbagai latar belakang pendidikan dan usia, serta tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Hal ini memperkuat kelembagaan KPU yang bersifat nasional. Salah satu permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan Pemilu yang menjadi tugas dan wewenang KPU adalah pengelolaan logistik Pemilu, baik masalah logistik fisik maupun distribusi logistiknya.

Pemilu merupakan salah satu amanah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang harus dilaksanakan secara umum, langsung, bebas, rahasia (luber), jujur dan adil (jurdil). Pemilu yang berkualitas dan demokratis dapat diwujudkan apabila dilaksanakan sesuai dengan asasnya. Adanya Pemilu yang berkualitas dan demokratis dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yaitu terimplementasinya prinsip-prinsip *good governance* berupa partisipasi masyarakat, penegakan hukum, transparansi, responsif, pemerataan, visi strategik, efektifitas dan efisiensi, profesionalisme, akuntabilitas, dan pengawasan.

Logistik Pemilu, seperti tertulis dalam banyak literatur kePemiluan adalah alat untuk mengkonversi suara menjadi kursi. Karena itu perhatian terhadap terselenggaranya manajemen logistik yang baik adalah keniscayaan yang harus dilaksanakan oleh penyelenggara Pemilu dalam kondisi apapun. Proses pengadaan dalam siklus Pemilu meliputi pengadaan jasa dan pengadaan barang. Tidak seperti instansi lain, beberapa item barang dan jasa dalam proses Pemilu sangat spesifik, sehingga tidak semua perusahaan dapat menyediakan. Secara garis besar, proses pengadaan barang dan jasa Pemilu terbagi atas dua tahapan; pertama, logistik pada persiapan Pemilu, dan logistik pada pelaksanaan Pemilu.

Beberapa prinsip penyediaan dan pendistribusian logistik Pemilu di antaranya adalah tepat waktu, tepat guna, tepat sasaran, dan tepat kualitas. Berhimpitannya waktu penyelenggaraan Pemilu dengan hari besar keagamaan mayoritas penduduk di Indonesia ini harus membuat penyelenggara Pemilu lebih waspada terhadap terlanggarnya prinsip penyediaan dan pendistribusian logistik Pemilu tersebut.

Untuk itu sangat diperlukan satu konsep distribusi logistik Pemilu yang mampu mengelola dan memastikan mata rantai produksi dan pasokan berjalan sesuai perencanaan yang ditetapkan dalam rencana strategis KPU guna menjalankan tugas misi yang bertujuan mencapai kesempurnaan visi penyelenggaraan Pemilu. Adapun basis dari kesuksesan perhelatan penyelenggaraan Pemilu ini adalah pada kualitas kompetensi SDM di dalamnya yang dapat dilihat dan diukur dari pencapaian kinerjanya. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai yang penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

- 1) Kondisi kinerja distribusi logistik KPU Jawa Barat;
- 2) Tingkat kesuksesan pelaksanaan pilkada serentak 2018 di Jawa Barat diukur dari distribusi logistik KPU Jawa Barat

TINJAUAN PUSTAKA

Evaluasi Kinerja

Pengertian Evaluasi

Istilah Evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assessment*). Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai

akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah uang tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efektif, dan efisien.

Pendapat William N. Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yaitu: “Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assessment*), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan” (Dunn, 2003:608).

Pengertian di atas menjelaskan bahwa evaluasi merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja membantu pimpinan untuk mengambil keputusan dalam suatu kebijakan, nilai yang dihasilkan dari evaluasi membuat suatu kebijakan bermanfaat bagi pelayanan publik.

Adapun menurut Taliziduhu Ndraha dalam buku *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia* berpendapat bahwa evaluasi merupakan proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisa hasilnya (Ndraha, 1989:201). Kesimpulannya adalah perbandingan antara tujuan yang hendak dicapai dalam penyelesaian masalah dengan kejadian yang sebenarnya, sehingga dapat disimpulkan dengan analisa akhir apakah suatu kebijakan harus direvisi atau dilanjutkan.

Menurut *Commonwealth of Australia Department of Finance* Evaluasi biasanya didefinisikan sebagai kegiatan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Secara umum, evaluasi dapat didefinisikan sebagai *the systematic assessment of the extent to which:*

1. *Program inputs are used to maximise outputs (efficiency);*
 2. *Program outcomes achieve stated objectives (effectiveness);*
 3. *Program objectives match policies and community needs (appropriateness).*
- (*Commonwealth of Australia Department of Finance*, 1989: 1)

Menurut pendapat di atas, evaluasi adalah penilaian secara sistimatis untuk melihat sejauh mana efisiensi suatu program masukan (*input*) untuk memaksimalkan keluaran (*output*), evaluasi juga digunakan untuk mencapai tujuan dari program pencapaian hasil atau afektifitas, dan kesesuaian program kebijakan dan kebutuhan masyarakat. Evaluasi juga termasuk salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur keberhasilan suatu kebijakan.

Sudarwan Danim mengemukakan definisi penilaian (*evaluating*) adalah: “Proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyata dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya. Ada beberapa hal yang penting diperhatikan dalam definisi tersebut, yaitu :

1. Bahwa penilaian merupakan fungsi organik karena pelaksanaan fungsi tersebut turut menentukan mati hidupnya suatu organisasi.
2. Bahwa penilaian itu adalah suatu proses yang berarti bahwa penilaian adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh administrasi dan manajemen
3. Bahwa penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai” (Danim, 2000:14).

Pendapat di atas dapat diperoleh gambaran bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur serta membandingkan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dicapai dengan hasil yang seharusnya menurut rencana, sehingga diperoleh

informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan, serta dapat dilakukan perbaikan bila terjadi penyimpangan di dalamnya.

Evaluasi mempunyai karakteristik yang membedakannya dari metode-metode analisis kebijakan lainnya yaitu :

1. *Fokus nilai*. Evaluasi berbeda dengan pemantauan, dipusatkan pada penilaian menyangkut keperluan atau nilai dari sesuatu kebijakan dan program.
2. *Interdependensi Fakta-Nilai*. Tuntutan evaluasi tergantung baik "fakta" maupun "nilai".
3. *Orientasi Masa Kini dan Masa Lampau*. Tuntutan evaluatif, berbeda dengan tuntutan-tuntutan advokat, diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu, ketimbang hasil di masa depan.
4. *Dualitas nilai*. Nilai-nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena mereka dipandang sebagai tujuan dan sekaligus cara. (Dunn, 2003:608-609)

Fungsi Evaluasi

Evaluasi mempunyai beberapa fungsi yaitu :

- a. Memberi informasi yang valid mengenai kinerja kebijakan, program dan kegiatan, yaitu mengenai seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dicapai. Dengan evaluasi dapat diungkapkan mengenai pencapaian suatu tujuan, sasaran dan target tertentu.
- b. Memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik. Evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari tujuan dan target. Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target.
- c. Memberi sumbangan pada aplikasi metode analisis kebijakan, termasuk perumusan masalah dan rekomendasinya. Informasi mengenai tidak memadainya suatu kinerja kebijakan, program dan kegiatan memberikan kontribusi bagi perumusan ulang kebijakan, program dan kegiatan. Evaluasi dapat pula menyumbangkan rekomendasi bagi pendefinisian alternatif kebijakan, yang bermanfaat untuk mengganti kebijakan yang berlaku dengan alternatif kebijakan yang lain. (Tim Penyusun Modul Sistem AKIP;2007)

Menurut pendapat di atas, fungsi evaluasi untuk memberi informasi yang baik dan benar, kepada masyarakat. Memberi kritikan pada klarifikasi suatu nilai-nilai dari suatu tujuan dan target, kemudian Membuat suatu metode kebijakan untuk mencapai kinerja sehingga program dan kegiatan yang di evaluasi memberikan kontribusi bagi perumusan ulang kebijakan suatu kegiatan dalam organisasi atau instansi.

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik

individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi.

Definisi kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya manajemen sumber daya perusahaan adalah : “Kinerja Pegawai (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 definisi di atas maka disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara dalam Zulkarnaen & Herlina (2018), bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM (2005:20) manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada pegawai, antara pegawai dengan atasannya langsung. Selanjutnya A. A. Prabu Mangkunegara mengemukakan tujuan dari pelaksanaan manajemen kinerja, bagi para pimpinan dan manajer adalah :

- a. Mengurangi keterlibatan dalam semua hal;
- b. Menghemat waktu, karena para pegawai dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar
- c. Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalahpahaman diantara pegawai tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggungjawab;
- d. Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan;
- e. Pegawai mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan atau inefisiensi.

Adapun tujuan pelaksanaan manajemen kinerja bagi para pegawai adalah :

- a. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan;
- b. Membarikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru;
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai;
- d. Pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggungjawab mereka. (Mangkunegara, 2005:20)

Berdasarkan definisi dan tujuan-tujuan yang dikemukakan oleh Mangkunegara, maka manajemen kinerja adalah suatu proses perencanaan dan pengendalian kerja para aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya, dalam tujuan Mangkunegara berbicara tentang bagaimana adanya pemahaman antara pimpinan dan bawahan dalam menyelesaikan, mengambil keputusan dan mendapatkan pemahaman yang baik tentang pekerjaan dan tanggung jawab.

Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja disebut juga “*Performance evaluation*” atau “*Performance appraisal*”. *Appraisal* berasal dari kata Latin “*appratiare*” yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Leon C. Mengginson mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.” (Dalam Mangkunegara, 2005:10).

Berdasarkan pendapat di atas, maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja aparatur yang dilakukan untuk melihat tanggung jawab pekerjaannya setiap hari apakah terjadi peningkatan atau penurunan sehingga pemimpin bisa memberikan suatu motivasi penunjang untuk melihat kinerja aparatur kedepannya. Evaluasi harus sering dilakukan agar masalah yang di hadapi dapat diketahui dan dicari jalan keluar yang baik.

Evaluasi kinerja yang dikemukakan Payaman J. Simanjuntak adalah “suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.” (Simanjuntak, 2005:103). Berdasarkan pengertian tersebut maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Selain itu, 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 dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Evaluasi kinerja kemudian di definisikan oleh *Society for Human Resource Management* yaitu “*The process of evaluating how well employees perform their jobs when compared to a set of standards, and then communicating that information to employees.*” (Proses mengevaluasi sejauh mana kinerja aparatur dalam bekerja ketika dibandingkan dengan serangkaian standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut pada aparatur).” (Dalam Wirawan 2009:12)

Berdasarkan definisi di atas, maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses untuk mengetahui sejauh mana kinerja aparatur bila dibandingkan dengan serangkaian standarisasi yang dilakukan untuk bekerja sesuai komunikasi informasi yang telah diberikan oleh pimpinan. Evaluasi kinerja dilakukan juga untuk menilai seberapa baik aparatur bekerja setelah menerima informasi dan berkomunikasi dengan aparatur yang lain agar pekerjaan sesuai dengan kemauan pimpinan dan kinerja para aparatur itu sendiri dapat terlihat secara baik oleh pimpinan dan masyarakat selaku penilai.

Fungsi Evaluasi Kinerja

Fungsi evaluasi kinerja yang dikemukakan Wirawan (2009) sebagai berikut :

1. Memberikan balikan kepada aparatur ternilai mengenai kinerjanya. Ketika merekrut pegawai (ternilai), aparatur harus melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan uraian tugas, prosedur operasi, dan memenuhi standar kinerja.
2. Alat promosi dan demosi. Hampir disemua sistem evaluasi kinerja, hasil evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan memberikan promosi kepada aparatur ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pemberian promosi. Promosi dapat berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau menduduki jabatan tertentu. Sebaliknya, jika kinerja aparatur ternilai tidak memenuhi standar atau buruk, instansi menggunakan hasilnya sebagai dasar untuk memberikan demosi berupa penurunan gaji, pangkat atau jabatan aparatur ternilai.
3. Alat memotivasi ternilai. Kinerja ternilai yang memenuhi standar, sangat baik, atau superior, evaluasi kinerja merupakan alat untuk memotivasi kinerja aparatur. Hasil evaluasi dapat digunakan instansi untuk memotivasi aparatur agar mempertahankan kinerja yang superior dan meningkatkan kinerja baik atau sedang.
4. Penentuan dan pengukuhan tujuan kinerja. Sistem evaluasi kinerja yang menggunakan prinsip *manajemen by objectives*, evaluasi kinerja dimulai dengan menentukan tujuan atau sasaran kerja aparatur ternilai pada awal tahun.
5. Konseling kinerja buruk. Evaluasi kinerja, tidak semua aparatur mampu memenuhi standar kinerjanya atau kinerjanya buruk. Hal itu mungkin karena ia menghadapi masalah pribadi atau ia tidak berupaya menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Bagi aparatur seperti ini penilai akan memberikan konseling mengenai penyebab rendahnya kinerja ternilai dan mengupayakan peningkatan kinerja di tahun mendatang. Konseling dapat dilakukan sebelum evaluasi kinerja jika atasan dapat mengetahui kelambanan aparatur.
6. Pemberdayaan aparatur. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk memberdayakan aparatur agar mampu menaiki tangga atau jenjang karier. Evaluasi kinerja menentukan apakah kinerja aparatur dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan kariernya. (Wirawan, 2009:24)

Berdasarkan fungsi di atas, evaluasi kinerja merupakan alat yang di gunakan oleh instansi pemerintahan atau organisasi tertentu untuk menilai kinerja para aparatur yang lamban. Evaluasi kinerja untuk memotivasi para aparatur untuk meningkatkan kinerjanya, pemberian konseling membantu para aparatur untuk mencegah kinerja yang terlalu lamban sehingga sebelum di adakan evaluasi kinerja para pemimpin sudah lebih dulu menjalankan konseling untuk mengadakan perbaikan pada waktu mendatang. Evaluasi kinerja merupakan alat motivasi bagi para aparatur untuk menaikan standar kerja mereka, selain sebagai alat untuk memotivasi, evaluasi kinerja juga untuk mengukur tujuan kerja serta memberdayakan para aparatur.

Sasaran Evaluasi Kinerja

Sasaran-sasaran evaluasi kinerja Aparatur yang dikemukakan Agus Sunyoto (1999) dalam bukunya Kualitas Kinerja Aparatur (edisi kelima) sebagai berikut :

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja aparatur maupun kinerja organisasi.

2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para aparatur melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode yang selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh pegawai, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasaranan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Menemukan potensi pegawai yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara pegawai dan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (*reward system recommendation*). (Sunyoto, 1999:1)

Berdasarkan sasaran di atas, evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Kinerja sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para pegawainya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam *corporate planningnya*. Perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Hal ini berarti bahwa kita harus dapat memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka sama pentingnya dan sama berharganya dengan kegiatan organisasi. Jadi, fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Untuk mencapai itu perlu diubah cara bekerja sama dan bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan pegawai yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan evaluasi kinerja harus pula dievaluasi secara periodik.

Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengavaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi, adapun tujuan dari evaluasi kinerja menurut (Ivancevich, 2005) antara lain :

1. Pengembangan
Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu dtraining dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan Conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.
2. Pemberian Reward
Dapat digunnakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk membarhentikan pegawai.
3. Motivasi
Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Perencanaan SDM
Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
5. Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

6. Komunikasi

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai. (dalam Dharma 2009 :14)

Berdasarkan pendapat di atas, sistem evaluasi kinerja sebagaimana yang dikembangkan di atas sangat membantu sebuah manajemen kerja baik instansi pemerintah maupun swasta untuk memperbaiki kinerja pegawai yang kurang maksimal, tujuan evaluasi kinerja ini untuk membangun semangat kerja para pegawai dan mempertahankan kinerja yang baik dan memperbaiki komunikasi kerja.

Distribusi dan Logistik

Secara umum Definisi Distribusi Adalah aktivitas menyalurkan produk baik barang dan jasa dari produsen kepada konsumen. Terdapat pengertian distribusi yang lain. Distribusi adalah aktivitas pemasaran dalam rangka memudahkan dalam penyampaian produk dari tangan produsen kepada konsumen. Fungsi distribusi pada hal ini adalah membentuk *utility* dan peralihan kepemilikan daripada suatu produk. Oleh karena itu kegiatan pendistribusian merupakan aktivitas menciptakan nilai tambah pada barang dan jasa. Nilai tambah tersebut seperti nilai kegunaan, tempat, dan waktu. Kegiatan pendistribusian biasa terjadi pada aktivitas pemasaran. Kegiatan pendistribusian menciptakan pula arus saluran pemasaran atau arus saluran distribusi. Pada sistem distribusi, terdapat berbagai lembaga pemasaran yang terbentuk dan adanya arus informasi.

Definisi distribusi menurut para ahli adalah sebagai berikut :

1. Pengertian distribusi adalah kegiatan memindahkan produk dari sumber ke konsumen akhir dengan saluran distribusi pada waktu yang tepat (Assauri, 2004).
2. Arti distribusi adalah aktivitas menyalurkan atau mengirimkan barang dan jasa supaya sampai hingga konsumen akhir (Soekartawi, 2001).

Definisi distribusi adalah saluran pemasaran yang dipakai oleh pembuat produk untuk mengirimkan produknya ke industri atau konsumen. Lembaga yang terdapat pada saluran distribusi adalah produsen, distributor, konsumen atau industri (Basu Swastha, 2002).

Logistik merupakan salah satu aktivitas penting yang mendukung tingkat perekonomian suatu negara yang meliputi pengiriman, penerimaan, pergudangan, dan pendistribusian. Pelabuhan dijadikan sebagai salah satu pusat kegiatan logistik di Indonesia, karena bentuk geografis dari Indonesia yang berupa kepulauan. Selain itu, negara Indonesia juga terletak di jalur perdagangan internasional, yang menjadi tempat persinggahan kapal-kapal perusahaan asing. Keadaan ini membuat Indonesia berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam hal logistik. Adapun pelayanan logistik pada pelabuhan berupa kegiatan transportasi dan penyimpanan (warehouse).

Logistik Pemilu

Terdapat dua jenis logistik Pemilu berupa :

1. Perlengkapan pemungutan suara, terdiri dari kotak suara, bilik suara, surat suara, tinta sidik jari, segel, alat pemberi tanda pilihan dan Tempat Pemilihan Suara (TPS).

2. Dukungan perlengkapan pemungutan,, seperti sampul kertas, formulir berita acara, tanda pengenal KPPS, lem/perekat, ballpoint, spidol, alat bantu tuna netra, karet, stiker kotak suara, tali pengikat alat pemberi tanda pilihan, kantong plastik, gembok.

Logistik Pemilu harus terdistribusikan secara tepat baik tepat jenis, tepat jumlah dan tepat waktu, dalam arti :

1. Tepat jenis, harus sesuai macam dan jenisnya maupun peruntukan/fungsinya.
2. Tepat jumlah, untuk logistik utama yaitu surat suara dan formulir-formulir, jumlahnya harus sesuai kebutuhan daerah tersebut.
3. Tepat waktu, penyedia barang dan jasa harus memperhitungkan waktu pelaksanaan pengadaan, penyediaan barang dan jasanya sesuai dengan jadwal.

Pengelolaan Logistik Indikator Sukses Pemilu

Harapan publik begitu tinggi terhadap kinerja KPU yang cermat dan teliti dalam mengelola logistik Pemilu. Harapan tersebut wajar jika dilihat ke belakang bahwa munculnya tuduhan dalam sengketa hasil pemilihan maupun pelanggaran etik dapat bermula dari kesalahan pengelolaan logistik. Logistik bukan sebagai pelengkap dalam proses pemilu atau Pilkada melainkan syarat mutlak terselenggaranya Pemilu dan Pilkada yang demokratis.

Kekuatan yang dimiliki KPU sebagai satu lembaga adalah mempunyai pengalaman yang memadai dalam mengelola logistik. Pengalaman inilah yang menjadi modal KPU untuk bertitik tolak menuju standar pelayanan yang lebih profesional, akuntabel dan terbuka. Berdasarkan evaluasi selama ini pengelolaan logistik masih butuh perbaikan di segala sisi, baik perencanaan, pengadaan, pendistribusian, pemeliharaan dan inventarisasinya. Perbaikan ini membutuhkan sistem kelembagaan yang kuat. (<http://www.kpu-sulutprov.go.id/detailpost/ida-budhiati-mengukur-sukses-pemilu-dari-pengelolaan-logistik.html>). KPU telah merumuskan sistem logistik yang paling efektif untuk memudahkan kinerja KPU dalam menyukseskan Pemilu. Perlu untuk dipahami, bahwa salah satu ukuran sukses penyelenggaraan Pemilu salah satunya adalah kinerja logistik yang baik. (<https://ppkjatiwaras.wordpress.com/2013/01/01/distribusi-logistik-salah-satu-sukses-pilgub-jabar/>)

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja didalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada.

Desain penelitian ini berlandaskan jenis penelitian deskriptif analitis dengan cara mengumpulkan dan merekap data yang bukan dicatat dalam bentuk angka namun penjelasan sejelas-jelas dan sedalam-dalamnya. Objek penelitian ini adalah lembaga Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat jalan Cianjur No.11 Bandung. Selain itu juga sejumlah Komisi Pemilihan Umum kabupaten/kota yang ada di wilayah provinsi Jawa Barat.

Teknik pengambilan data dilakukan dengan observasi langsung ke lembaga KPU yang menjadi objek penelitian oleh peneliti sendiri dengan dibantu anggota peneliti, serta melakukan pengumpulan data/informasi terkait materi penelitian. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui wawancara tak terstruktur untuk menjangkau informasi yang tidak dapat diperoleh melalui observasi. Penelitian yang akan

dilakukan direncanakan selama 1 (tahun) tahun dengan tahapan-tahapan untuk menjawab permasalahan dan mencapai tujuan penelitian. Berikut adalah diagram alir dalam bentuk *fishbone* pada Gambar di bawah ini : (Lihat Gambar 1).

HASIL PENELITIAN

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi lembaga. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”.

Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Di dalam Mangkunegara (2005:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas Keluaran Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya.

- 2) Kualitas Keluaran Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output.
- 3) Jangka Waktu Keluaran Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila pegawai dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.
- 4) Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja Kehadiran pegawai di tempat kerja sudah ditentukan pada awal pegawai bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran pegawai dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.
- 5) Kerjasama Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar pegawai akan mampu meningkatkan kinerja.

Evaluasi Kinerja

Menurut Fisher, Schoenfeldt dan Shaw evaluasi kinerja merupakan suatu proses dimana kontribusi pegawai terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode tertentu. GT. Milkovich dan Bourdreau mengungkapkan bahwa evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan.

Meggison (Mangkunegara, 2005:9) mendefinisikan evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, Andrew E. Sikula yang dikutip Mangkunegara (2005:69) 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 objek orang ataupun sesuatu (barang).

Definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005:105) yang menyatakan evaluasi kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian, evaluasi kinerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

Tujuan dari evaluasi kinerja menurut James E. Neal Jr (2003:4-5) adalah

1. Mengidentifikasi kemampuan dan kekuatan pegawai
2. Mengidentifikasi potensi perkembangan pegawai
3. Untuk memberikan informasi bagi perkembangan pegawai
4. Untuk membuat organisasi lebih produktif
5. Untuk memberikan data bagi kompensasi pegawai yang sesuai
6. Untuk memproteksi organisasi dari tuntutan hukum perburuhan.

Dalam cakupan yang lebih umum, Payaman Simanjuntak (2005:106) menyatakan bahwa tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, terutama bila terjadi kelambatan atau penyimpangan.

Tujuan dari evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2005:10) adalah untuk :

1. Meningkatkan saling pengertian di antara pegawai tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu

3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang ingin diubah.

Sedangkan kegunaan dari evaluasi kinerja SDM menurut Mangkunegara (2005:11) adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya
3. Sebagai dasar mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang ada di dalam organisasi
6. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan pegawai
7. Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai
8. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

Sedangkan Payaman Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa manfaat evaluasi kinerja (EK) adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kinerja. Terutama bila hasil EK menunjukkan kinerja seseorang rendah atau dibawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasannya akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut, misalnya dengan bekerja lebih keras dan tekun. Untuk itu, setiap pekerja perlu menyadari dan memiliki :
 - Kemampuan tertentu sebagai dasar untuk mengembangkan diri lebih lanjut ;
 - Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan kerja
 - Sikap tertarik pada pekerjaan dan etos kerja yang tinggi ;
 - Keyakinan untuk berhasil.
2. Pengembangan SDM. EK sekaligus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap individu, serta potensi yang dimilikinya. Dengan demikian manajemen dan individu dimaksud dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi individu yang bersangkutan, serta mengatasi dan mengkompensasi kelemahan – kelemahannya melalui program pelatihan. Manajemen dan individu, baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi, maupun dalam rangka pengembangan karier mereka masing-masing.
3. Pemberian Kompensasi. Melalui EK individu, dapat diketahui siapa yang memberikan kontribusi kecil dalam pencapaian hasil akhir organisasi atau perusahaan. Pemberian imbalan atau kompensasi yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan. Pekerja yang menampilkan EK yang tinggi patut diberi kompensasi, antara lain berupa : pemberian penghargaan dan atau uang ; pemberian bonus yang lebih besar daripada pekerja lain, dan atau percepatan kenaikan pangkat dan gaji.

4. Program Peningkatan Produktivitas. Dengan mengetahui kinerja masing-masing individu, kekuatan dan kelemahan masing-masing serta potensi yang mereka miliki manajemen dapat menyusun program peningkatan produktivitas perusahaan.
5. Program Kepegawaian. Hasil EK sangat bermanfaat untuk menyusun program-program kepegawaian, termasuk promosi, rotasi dan mutasi, serta perencanaan karier pegawai.
6. Menghindari Perlakuan Diskriminasi. EK dapat menghindari perlakuan diskriminasi dan kolusi, karena setiap tindakan kepegawaian akan didasarkan kepada kriteria obyektif, yaitu hasil evaluasi kinerja.

Komisi Pemilihan Umum adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia. Visi KPU untuk Menjadi Penyelenggara Pemilihan Umum yang Mandiri, Professional, dan Berintegritas untuk Terwujudnya Pemilu yang LUBER dan JURDIL dengan salah satu misinya berupa meningkatkan integritas, kemandirian, kompetensi dan profesionalisme penyelenggara Pemilu dengan mengukuhkan *code of conduct* penyelenggara Pemilu, tentunya tidak akan lepas dari dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul untuk mewujudkannya. (<https://kpu.go.id/index.php/pages/detail/2008/4/Visi-dan-Misi>). Dalam Rencana strategis KPU 2015-2019 halaman 21 disebutkan bahwa Organisasi KPU memiliki sumber daya manusia yang besar dengan berbagai latar belakang pendidikan dan usia, serta tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Hal ini memperkuat kelembagaan KPU yang bersifat nasional. Salah satu permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan Pemilu yang menjadi tugas dan wewenang KPU adalah pengelolaan logistik Pemilu, baik masalah logistik fisik maupun distribusi logistiknya.

Pemilu merupakan salah satu amanah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang harus dilaksanakan secara umum, langsung, bebas, rahasia (luber), jujur dan adil (jurdil). Pemilu yang berkualitas dan demokratis dapat diwujudkan apabila dilaksanakan sesuai dengan asasnya. Adanya Pemilu yang berkualitas dan demokratis dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) yaitu terimplementasinya prinsip-prinsip good governance berupa partisipasi masyarakat, penegakan hukum, transparansi, responsif, pemerataan, visi strategik, efektifitas dan efisiensi, profesionalisme, akuntabilitas, dan pengawasan.

Secara struktur organisasi Pengelolaan Logistik Pemilu, khususnya di tingkat KPU provinsi dipimpin oleh salah satu anggota Komisioner KPU yang membidangi Divisi Perencanaan dan Logistik yang dapat dilihat dari gambar di bawah ini : (Lihat Gambar 2)

Logistik Pemilu, seperti tertulis dalam banyak literatur ke-Pemiluan adalah alat untuk mengkonversi suara menjadi kursi. Karena itu perhatian terhadap terselenggaranya manajemen logistik yang baik adalah keniscayaan yang harus dilaksanakan oleh penyelenggara Pemilu dalam kondisi apapun. Proses pengadaan dalam siklus Pemilu meliputi pengadaan jasa dan pengadaan barang. Tidak seperti instansi lain, beberapa item barang dan jasa dalam proses Pemilu sangat spesifik, sehingga tidak semua perusahaan dapat menyediakan. Secara garis besar, proses pengadaan barang dan jasa Pemilu terbagi atas dua tahapan; pertama, logistik pada persiapan Pemilu, dan logistik pada pelaksanaan Pemilu.

Beberapa prinsip penyediaan dan pendistribusian logistik Pemilu di antaranya adalah tepat waktu, tepat guna, tepat sasaran, dan tepat kualitas. Berhimpitannya waktu penyelenggaraan Pemilu dengan hari besar keagamaan mayoritas penduduk di

Indonesia ini harus membuat penyelenggara Pemilu lebih waspada terhadap terlanggarnya prinsip penyediaan dan pendistribusian logistik Pemilu tersebut.

Untuk itu sangat diperlukan satu konsep distribusi logistik Pemilu yang mampu mengelola dan memastikan mata rantai produksi dan pasokan berjalan sesuai perencanaan yang ditetapkan dalam rencana strategis KPU guna menjalankan tugas misi yang bertujuan mencapai kesempurnaan visi penyelenggaraan Pemilu. Adapun basis dari kesuksesan perhelatan penyelenggaraan Pemilu ini adalah pada kualitas kompetensi SDM di dalamnya yang dapat dilihat dan diukur dari pencapaian kerjanya.

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai yang penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. (Lihat Tabel 1)

Pengukuran capaian kinerja organisasi dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan. Pengukuran ini dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja. Data kinerja diperoleh melalui sistem pengumpulan data kinerja dari dua sumber yaitu:

- (1) data internal, yang berasal dari sistem informasi yang ada baik laporan kegiatan reguler seperti laporan mingguan, bulanan, triwulanan, semesteran dan laporan kegiatan lainnya;
- (2) data eksternal, digunakan sepanjang relevan dengan pencapaian kinerja KPU Provinsi Jawa Barat.

Beberapa jenis indikator kinerja yang digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja kegiatan KPU Provinsi Jawa Barat tahun 2018, yaitu indikator masukan (input) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Untuk tahun 2018 indikator input ini diprioritaskan pada penggunaan dana kegiatan yang berasal dari APBN dan APBD. Indikator keluaran (output) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau non fisik. Indikator output yang digunakan bervariasi mulai dari output jumlah keputusan, draft, jumlah orang, dan jumlah barang/jasa lainnya dari hasil pelayanan ataupun pelaksanaan tugas lainnya. Indikator hasil (outcomes) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya output kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator ini menggunakan angka mutlak dan relatif (%). Indikator manfaat (benefits) dan dampak (impacts) pada beberapa kegiatan tidak dilakukan pengukuran, karena belum tersedia sistem pengumpulan data dan pengukurannya.

Pengukuran capaian kinerja mencakup kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator kegiatan. Pengukuran kinerja dimaksud dilakukan dengan menggunakan formulir pengukuran capaian kinerja kegiatan. Pengukuran tingkat pencapaian sasaran berdasarkan indikator kinerja yang berorientasi pada output atau outcome kegiatan/program. Pengukuran kinerja dimaksud dilakukan dengan menggunakan formulir pengukuran pencapaian sasaran kegiatan.

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik evaluasi terdiri dari empat karakter.

1. Fokus nilai, karena evaluasi adalah penilaian dari suatu kebijakan dalam ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan.
2. Interdependensi fakta-nilai, karena untuk menentukan nilai dari suatu kebijakan bukan hanya dilihat dari tingkat kinerja tetapi juga dilihat dari bukti atau fakta bahwa kebijakan dapat memecahkan masalah tertentu.

3. Orientasi masa kini dan masa lampau, karena tuntutan evaluatif diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu sehingga hasil evaluasi dapat dibandingkan nilai dari kebijakan tersebut.
4. Dualitas nilai, karena nilai-nilai dari evaluasi mempunyai arti ganda baik rekomendasi sejauh berkenaan dengan nilai yang ada maupun nilai yang diperlukan dalam mempengaruhi pencapaian tujuan-tujuan lain.

Berdasarkan kriteria di atas (Tabel 2), evaluasi membagi beberapa tipe kriteria diantaranya: efektivitas merupakan suatu alternatif mencapai hasil (akibat) yang diharapkan, atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Intinya adalah efek dari suatu aktivitas. Kedua yaitu efisiensi, berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Ketiga, kecukupan merupakan sejauhmana tingkat efektivitas dalam memecahkan masalah untuk memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan yang menumbuhkan masalah.

Secara singkat Laporan Kinerja (LKj) KPU Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 memuat gambaran sasaran strategis yang dilaksanakan selama Tahun 2016 sebagai perwujudan dari visi, misi, tujuan, dan sasaran KPU Provinsi Jawa Barat yang dituangkan dalam Renstra KPU Provinsi Jawa Barat tahun 2015 - 2019. Penyusunan LKJ ini sebagai kewajiban dalam upaya untuk memberikan penjelasan mengenai akuntabilitas terhadap kinerja KPU Provinsi Jawa Barat yang telah dilakukan selama tahun 2018. Dalam rangka mengaktualisasikan visi KPU Provinsi Jawa Barat yaitu: “Menjadi Penyelenggara Pemilu/Pemilihan yang Mandiri, Profesional, dan Berintegritas untuk Terwujudnya Pemilu/Pemilihan yang LUBER dan JURDIL dalam rangka Mendukung Jawa Barat Maju dan Sejahtera”, maka selaras dengan misi yang ditetapkan sebagai berikut :

1. Membangun SDM yang kompeten sebagai upaya menciptakan penyelenggara pemilu yang profesional;
2. Menyusun regulasi di bidang pemilu yang memberikan kepastian, progresif, dan partisipatif;
3. Meningkatkan kualitas pelayanan pemilu, khususnya untuk para pemangku kepentingan dan umumnya untuk seluruh masyarakat;
4. Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih melalui sosialisasi dan pendidikan pemilih yang berkelanjutan;
5. Memperkuat kedudukan organisasi dalam ketatanegaraan;
6. Meningkatkan integritas penyelenggara pemilu dengan memberikan pemahaman secara intensif dan komprehensif khususnya mengenai kode etik penyelenggara pemilu;
7. Mewujudkan penyelenggara pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesibel.

Pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan melalui penetapan kinerja dengan anggaran yang digunakan dalam pelaksanaan program dan kegiatan KPU Provinsi Jawa Barat selama Tahun 2018 pada prinsipnya sudah berjalan sesuai dengan Rencana Strategis KPU Provinsi Jawa Barat. Dari kegiatan yang dilaksanakan, capaian indikator, masukan, keluaran, dan hasil sebagai manifestasi dari pencapaian kinerja dapat dikatakan berhasil dengan baik. Hal ini tercermin dari pencapaian target kinerja sebagai berikut : (Lihat Tabel 3). Dalam hal kinerja distribusi logistik terdapat beberapa catatan, antara lain :

a. Lokasi fasilitas yang dimiliki oleh KPU Jawa Barat cukup strategis untuk dijadikan tempat produksi, karena berada di pinggiran kota sehingga tidak membuat kebisingan dan polusi, dan jarak antara kantor KPU ke kantor yang berada di kantor KPU tidak jauh. Kelemahannya adalah jarak dari ekspedisi ke Bandung yang cukup jauh sehingga sering terjadi juga keterlambatan pengiriman.

b. KPU Jawa Barat menggunakan jasa transportasi/ekspedisi profesional dalam pengiriman bahan baku. Keterlambatan sering terjadi dalam proses pengiriman, dikarenakan beberapa alasan seperti cuaca buruk dan hari raya libur nasional. Keterlambatan bahan baku bisa merugikan lembaga KPU dan kantor KPU, karena jika lembaga KPU kehabisan persediaan bahan baku, maka lembaga KPU tidak bisa beroperasi.

c. Pengadaan produk di KPU Jawa Barat bergantung pada ketersediaannya bahan baku di gudang. Dalam mengadakan persediaan, lembaga KPU belum ada usaha yang efektif agar ketersediaan barang logistik PEMILU dan bahan baku di gudang selalu tersedia. Penyebab ketersediaan bahan baku logistik habis karena keterlambatan dalam hal pengiriman. Persediaan barang logistik PEMILU juga perlu dijaga ketersediaannya, karena itu juga merupakan bahan utama dalam memproduksi barang logistik, lembaga KPU belum memiliki pemasok yang tetap. Akibat dari kurangnya persediaan bahan baku maka lembaga KPU tidak bisa memproduksi barang logistik PEMILU, selain lembaga KPU yang mengalami kerugian, kantor KPU juga akan ikut dirugikan karena yang produk yang dibutuhkan tidak ada di saat mereka membutuhkannya.

d. Komunikasi yang terjadi antara lembaga KPU dengan pihak penjual bahan baku atau logistik dan terutama dengan kantor KPU. Dalam hal ini lembaga KPU jarang mengalami masalah yang besar, karena dalam berkomunikasi, lembaga KPU sangat memperhatikan apa yang dibicarakan, karena lembaga KPU tidak mau sampai mengalami kesalahpahaman yang nantinya akan merugikan kedua belah pihak.

Penanganan dan penyimpanan produk/bahan baku, tidak banyak mengalami masalah, karena dalam menangani produk yang akan diantar ke kantor, semuanya berjalan seperti apa yang sudah dilakukan sebelum-sebelumnya, akan tetapi lebih baik lagi jika sekali produk diangkut ke kantor dalam jumlah besar, sehingga biaya transportasi bisa dikurangi. Penyimpanan bahan baku dan produk tidak menjadi masalah karena gudang tempat penyimpanan berada di lokasi yang sama dengan kantor KPU.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara menyeluruh kinerja KPU Jawa Barat pada pelaksanaan Pilkada Serentak 2018 di Jawa Barat berada pada kategori sangat baik, hal ini dapat dilihat dari capaian realisasi kinerja dibandingkan dengan target yang ditetapkan dengan rata-rata 100% pencapaian.
2. Distribusi logistik KPU terlaksana dengan baik, yang dapat dijadikan parameter kesuksesan pelaksanaan pilkada serentak 2018 di Jawa Barat.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam hal komitmen perjanjian kinerja tahunan secara umum dari KPU provinsi Jawa Barat disertai dengan komitmen kinerja masing-masing divisi. Hal ini sebagai

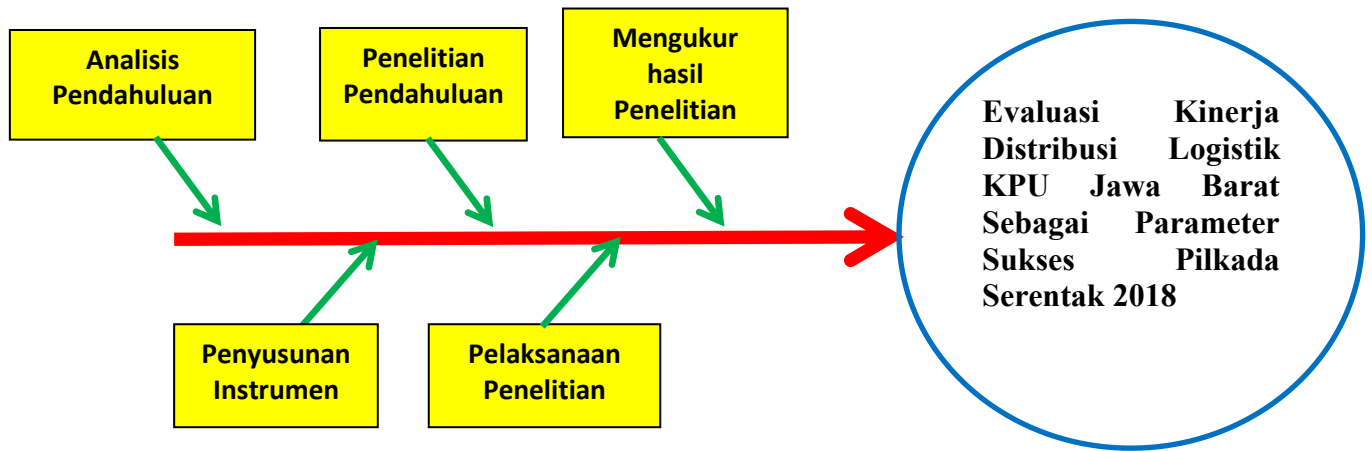
upaya kolektifitas pencapaian kinerja yang terukur berdasarkan kontribusi per-divisi, terutama dalam hal ini divisi perencanaan logistik yang menjadi fokus penelitian.

2. Perlu diperhatikan adanya konsistensi antara penetapan perjanjian awal kinerja tahunan dengan laporan pencapaian kinerja aktual akhir tahun, sehingga tidak ada bias prosentase angka pencapaian target.

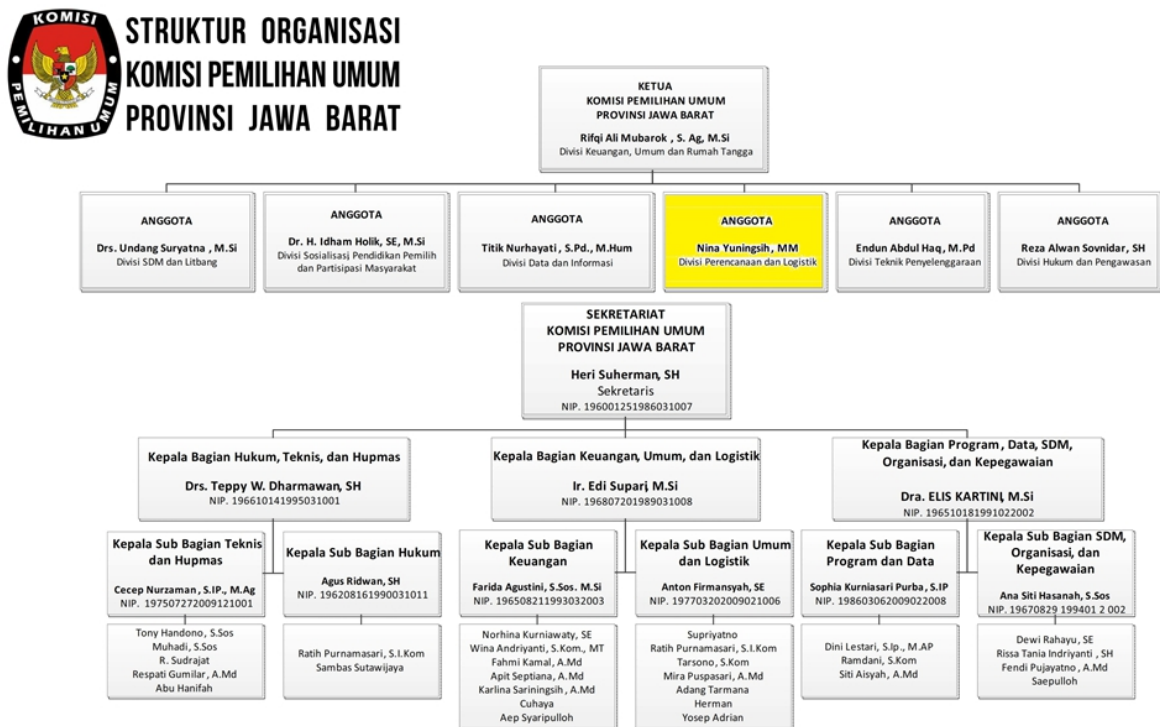
DAFTAR PUSTAKA

- Dunn, William N. 2003. Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu, 1989. Konsep Administrasi dan Administrasi, Bina Aksara, Jakarta.
- Commonwealth of Australia, Department of Finance and Administration Financial Management Group. Introduction to Cost-Benefit Analysis and Alternative Evaluation Methodologies. Januari 2006.
- Danim, Sudarwan. 2000. Menjadi Peneliti Kualitatif. Bandung: Pustaka Setia.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Ivancevich. J.M. 2005. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Dharma, Surya. 2009. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Assauri, Sofjan. 2004. Manajemen Pemasaran . Jakarta: Rajawali Press.
- Soekartawi, 2001. Pengantar Agroindustri. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Basu Swastha. 2002. Manajemen Pemasaran. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty.
- Veithzal Rivai, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat..
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, 2(2), 90-114. DOI: <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian



Gambar 2. Struktur organisasi KPU Provinsi Jawa Barat

Tabel 1. Perjanjian kinerja tahun 2018 KPU Provinsi Jawa Barat
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018
KPU PROVINSI JAWA BARAT

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Penyelenggaraan Pemilu/Pemilihan yang Demokratis	Persentase Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota yang Menyelenggarakan Pemilihan sesuai dengan Jadwal dan Ketentuan yang Berlaku	100%
		Persentase Partisipasi Pemilihan Serentak 2018 di Jawa Barat	77.5%
		Persentase Partisipasi Pemilih Perempuan dalam Pemilihan Serentak 2018	75%
		Persentase Partisipasi Pemilih Disabilitas dalam Pemilihan Serentak 2018	75%
		Persentase Pemilih yang Berhak Memilih Tetapi Tidak Masuk dalam Daftar Pemilih dalam Pemilihan Serentak 2018	0.2%
2	Terlaksananya Pemilu/Pemilihan yang Aman, Damai, Jujur dan Adil	Persentase Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/ Kota yang Melaksanakan Pemilihan Serentak 2018 tanpa Konflik	100%
		Persentase Penyelenggara Pemilihan Umum/Pemilihan yang terbukti melakukan Pelanggaran Pemilihan Umum/Pemilihan.	3%
		Persentase Sengketa Hukum yang dimenangkan Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota di Jawa Barat	100%
3	Meningkatnya Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pemilu/Pemilihan	Nilai Akuntabilitas Kinerja	B

Sumber : Perjanjian kinerja tahun 2018 KPU Provinsi Jawa Barat, 2019

Tabel 2. Kriteria Evaluasi

Tipe Kriteria	Pertanyaan	Ilustrasi
Efektivitas	Apakah hasil yang diinginkan telah dicapai?	Unit pelayanan
Efisiensi	Seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan?	Unit biaya Manfaat bersih Rasio biaya-manfaat
Kecukupan	Seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah?	-Biaya tetap utk menyelesaikan masalah -Efektivitas penyelesaian masalah
Perataan	Apakah biaya dan manfaat didistribusikan dengan merata kepada unit-unit tertentu?	-Kriteria Pareto -Kriteria kaldor-Hicks -Kriteria Rawls
Resposivitas	Apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai unit-unit tertentu?	Konsistensi dengan survei penyelenggara Pemilu secara keseluruhan
Ketepatan	Apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai?	Program publik harus merata dan efisien

(Sumber: Dunn, 2003:610)

Tabel 3. Pencapaian kinerja tahun 2018 KPU Provinsi Jawa Barat

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1.	Meningkatnya penyelenggaraan Pemilihan yang demokratis.	Persentase Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota di Jawa Barat yang menyelenggarakan persiapan tahapan Pemilihan sesuai dengan jadwal dan ketentuan yang berlaku.	100%	100%	100%
		Persentase Pemutakhiran Data Pemilih melalui sinergitas dan sinkronisasi dengan Disdukcapil di Jawa Barat.	100%	100%	100%
2.	Terlaksananya Pemilihan yang Aman, Damai, Jujur, dan Adil.	Persentase Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota yang melaksanakan persiapan tahapan Pemilihan tanpa konflik.	100%	100%	100%
		Persentase Penyelenggara persiapan tahapan Pemilihan yang terbukti melakukan Pelanggaran Pemilihan.	0%	0%	100%
		Persentase Sengketa Hukum dalam masa persiapan tahapan Pemilihan yang Dimenangkan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota di Jawa Barat	100%	100%	100%
3.	Meningkatnya Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pemilihan	Nilai Akuntabilitas Kinerja	CC	CC	100%

Sumber : Pencapaian kinerja tahun 2018 KPU Provinsi Jawa Barat, 2019