



Kinerja Pegawai Sekretariat (KPU) Kota Ambon dalam Penyelenggaraan Pilkada Tahun 2024

Indah Kristiani Telaumbanua ^{1*}, Zainal Abidin Rengifurwarin ²,

Iriane Sosiawaty Ponto ³

¹⁻³Universitas Pattimura, Indonesia

Alamat: Jalan IR. Putuhena Nomor 77 Poka Kota Ambon

Korespondensi penulis: kristianiindah51@gmail.com

Abstract. *This research is a qualitative descriptive study aimed at understanding and analyzing the performance of the Secretariat employees at the Ambon City General Election Commission (KPU) in 2024. The study was conducted at the Ambon City KPU. The data collection techniques used were observation, interviews, and documentation with a total of 10 informants who were considered directly involved in the role of the Secretariat employees' performance in organizing the local election. The results of this study indicate that the performance of administrative services is not yet optimal or has not been implemented properly. This can be seen from the research findings regarding service standards, which include several indicators: service procedures, completion time, facilities and infrastructure, and the competence of service officers. The study concludes that improvements are needed in discipline, knowledge, skills, and expertise of the officers so that the service process can be carried out effectively.*

Keywords: *Performance, Employees, Secretariat*

Abstrak. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Pegawai Sekretariat Pada (KPU) Kota Ambon Tahun 2024. Penelitian ini dilaksanakan (KPU) Kota Ambon. Dengan Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan sejumlah informan 10 orang yang dianggap terlibat secara langsung terhadap Peran Kinerja Pegawai Sekretariat Penyelenggaraan Pilkada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pelayanan Administrasi belum optimal atau belum terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian tentang standar pelayanan, yang terdapat beberapa indikator yakni: prosedur pelayanan, waktu penyelesaian, sarana dan prasarana, dan kompetensi petugas pemberi pelayanan. Penelitian ini disimpulkan bahwa perlu adanya peningkatan kedisiplinan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian dari petugas sehingga dalam proses pelayanan dapat dilakukan dengan baik.

Kata kunci: Kinerja, Pegawai, Sekretariat

1. LATAR BELAKANG

Salah satu partisipasi politik rakyat dalam pemerintahan yang demokratis adalah keikutsertaan masyarakat dalam pemilihan umum. Pemilihan Daerah (Pilkada) merupakan perwujudan kedaulatan rakyat guna menghasilkan pemerintahan yang demokratis. Penyelenggaraan pemilu yang bersifat langsung, umum, bebas, jujur, adil, dan rahasia mampu menegakkan sarana demokrasi yang berkedaulatan rakyat, dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah, dan Wakil Kepala Daerah.

Pemerintahan yang lahir melalui pemilu atas dasar kehendak rakyat, dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat karena kekuasaan tertinggi berada di tangan rakyat. Pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Adapun mengenai tugas, fungsi, dan

wewenang Komisi Pemilihan Umum (KPU) selaku penyelenggara Pemilu diatur untuk mendukung kelancaran tugas dan wewenang KPU.

Sekretariat KPU Provinsi dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota masing-masing mendukung dan memfasilitasi Lembaga KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota yang mempunyai Peraturan Tugas, Fungsi, Wewenang, Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota (selanjutnya disebut No. 105 Tahun 2018). Peraturan tersebut mengatur bahwa Sekretariat KPU mempunyai tugas membantu penyusunan program dan anggaran Pemilu, memberikan dukungan teknis administratif dan membantu pelaksanaan tugas KPU dalam menyelenggarakan Pemilu, membantu perumusan dan penyusunan Rancangan Peraturan dan Keputusan KPU, memberikan bantuan hukum dan memfasilitasi penyelesaian sengketa Pemilu, membantu penyusunan laporan penyelenggaraan kegiatan dan pertanggungjawaban KPU, membantu pelaksanaan sistem pengendalian internal, serta membantu pelaksanaan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KPU Kabupaten/Kota juga memiliki kesekretariatan yang sama halnya dengan KPU dan KPU Provinsi. Kesekretariatan KPU Kabupaten/Kota disebut dengan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota. Sekretariat KPU Kabupaten/Kota dipimpin oleh sekretaris KPU Kabupaten/Kota. Sekretaris KPU Kabupaten/Kota merupakan aparatur sipil negara yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sekretaris KPU Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Sekretaris Jenderal KPU sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Secara administratif, Sekretaris KPU Kabupaten/Kota bertanggung jawab kepada Sekretaris KPU Provinsi dan secara fungsional bertanggung jawab kepada ketua KPU Kabupaten/Kota. Penyelenggaraan pemilihan kepala daerah (Pilkada) harus dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi sehingga prinsip demokrasi di dalamnya harus ditegakkan dalam rangka menyelenggarakan pilkada.

Keberhasilan dalam pelaksanaan Pemilu dan Pilkada dapat dilihat dari tingkat kinerja proses pelaksanaan tugas pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kebijakan dan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai pada dasarnya mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja pegawai adalah tentang cara melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai sangat diperlukan dalam mendukung dan menopang tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Keberhasilan penyelenggaraan pemilihan kepala daerah akan menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas kesekretariatan Komisi Pemilihan Umum suatu daerah, termasuk sekretariat KPU Kota Ambon dalam mendukung proses administrasi, pengelolaan sarana dan prasarana atau fasilitas dan peralatan kerja, serta pengelolaan dana bagi kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tahapan penyelenggaraan pemilihan umum (pemilu) dan pemilihan kepala daerah (pilkada).

Untuk melihat dan mengukur tinggi atau rendahnya tingkat kinerja pegawai pada suatu sekretariat KPU di suatu kota, dapat berupa tingkat ketepatan waktu melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diembannya, serta ketelitian atau kecermatan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai di sekretariat KPU Kota Ambon secara langsung berdampak pada kinerja lembaga KPU Kota Ambon dalam proses penyelenggaraan dan pelaksanaan tahapan pemilu dan pilkada.

Kinerja yang dicapai oleh para pegawai di sekretariat KPU Kota Ambon tersebut secara teoritis dipengaruhi dan ditentukan oleh berbagai faktor, di antaranya faktor kemampuan kerja, faktor motivasi kerja, faktor lingkungan kerja, dan faktor disiplin kerja. Kemampuan kerja pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (pengetahuan dan keterampilan) yang didukung pendidikan dan pelatihan memadai untuk jabatannya sehingga lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja, terutama bagi organisasi yang baru menerima pegawai baru maupun melakukan mutasi dan promosi pegawai. Pelatihan merupakan solusi atas kekurangan keterampilan atau informasi yang diperlukan yang mencegah pekerja mencapai standar kinerja.

Dengan pemberian pendidikan dan pelatihan ini, diharapkan pegawai akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Fisik juga memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi; apabila keadaan fisik pegawai tidak mendukung, pekerjaan bisa tertunda sehingga tujuan organisasi terhambat.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan tinggi atau rendahnya dorongan dan semangat kerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan sesuai kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja dapat meningkat apabila terjadi hubungan yang efektif antara atasan dan bawahan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kegiatan organisasi. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat, sarana prasarana, bahan, dan lingkungan sekitar yang dimiliki. Kondisi kerja merupakan keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas dan kewajiban sehari-hari. Kondisi kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi dalam menjalankan tugas.

Apabila lingkungan kerja dalam sebuah organisasi dikelola dengan baik dan memuaskan, baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, dan fasilitas kerja, maka aparatur akan lebih semangat melakukan pekerjaan secara maksimal sehingga dapat menciptakan kinerja yang diinginkan dan menguntungkan organisasi. Disiplin kerja pegawai juga sangat penting dalam organisasi.

Disiplin berarti taat terhadap segala hal, baik dari segi ketaatan jam masuk dan keluar maupun pelaksanaan pekerjaan. Disiplin diartikan sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan kinerja pegawai merupakan kunci dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh sebab itu, pegawai di sekretariat KPU Kota Ambon dituntut untuk meningkatkan kinerja secara baik dan maksimal agar berdampak positif terhadap kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugas pekerjaan di sekretariat KPU tersebut, terutama dalam pelaksanaan Pilkada tahun 2024. Namun sesuai hasil pengamatan awal, ditemukan beberapa gejala yang menunjukkan kinerja pegawai belum maksimal.

Gejala tersebut antara lain ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas terkadang terlambat sehingga masyarakat harus menunggu lama, misalnya dalam proses penyiapan dan penyampaian kartu undangan bagi pemilih. Hal ini membuat pihak terkait di desa/kelurahan/negeri menjadi mengeluh.

Gejala tersebut dianggap penting dan menarik untuk ditelusuri lebih lanjut dalam penelitian dengan judul "Kinerja Pegawai Sekretariat (KPU) Kota Ambon dalam Penyelenggaraan Pilkada Tahun 2024". Sesuai latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai Sekretariat (KPU) Kota Ambon dalam penyelenggaraan Pilkada tahun 2024 dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Ambon yang berlokasi di Desa Passo, Kecamatan Baguala, Kota Ambon, Provinsi Maluku. Lokasi ini dipilih karena peneliti memiliki pengalaman magang sebelumnya di KPU Kota Ambon

sehingga memudahkan akses dan pemahaman terhadap objek penelitian. Jenis penelitian yang dilakukan bersifat kualitatif dengan instrumen utama berupa peneliti itu sendiri yang berfungsi mengumpulkan data dan melaporkan hasil penelitian. Selain itu, peneliti menggunakan alat bantu seperti panduan wawancara, dokumentasi foto, dan rekaman wawancara untuk mendukung proses pengumpulan data.

Sumber data penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan yang berkaitan dengan analisis kinerja pegawai pada Sekretariat KPU Kota Ambon tahun 2024 melalui wawancara dan interaksi langsung. Sedangkan data sekunder berupa dokumen-dokumen pendukung, seperti laporan, peraturan, dan dokumen relevan lainnya yang diperoleh secara tidak langsung dan berfungsi melengkapi data primer untuk analisis yang lebih komprehensif.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala yang terjadi di lingkungan KPU terkait pelaksanaan Pilkada 2024. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan pendekatan yang santai agar informan merasa nyaman dalam memberikan informasi yang dibutuhkan. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa catatan tertulis, gambar, peraturan, serta laporan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi penelitian terdiri dari 13 orang informan yang dianggap memiliki pemahaman mendalam terkait permasalahan yang diangkat, yaitu Sekretaris, Kasubbag, fungsional, staf pelaksana, serta Ketua dan Sekretaris PPK di KPU Kota Ambon. Pemilihan informan berdasarkan kemampuan mereka dalam memberikan informasi relevan dan representatif terhadap analisis kinerja pegawai di lembaga tersebut. Hal ini penting agar data yang dikumpulkan valid dan mampu menggambarkan kondisi sebenarnya.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif berdasarkan tahap-tahap yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013), yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian direduksi dengan cara memilah, mengorganisasi, dan merangkum informasi penting agar fokus pada permasalahan penelitian. Selanjutnya data disajikan secara sistematis untuk memudahkan pemahaman dan dilakukan triangulasi guna meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Proses ini membantu peneliti dalam menarik kesimpulan yang akurat berdasarkan data lapangan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja pegawai sekretariat KPU Kota Ambon dalam penelitian ini dipahami sebagai proses dan hasil kerja yang dicapai para pegawai dalam mendukung tahapan penyelenggaraan pemilihan kepala daerah, tahun 2024, yang dapat dilihat dari dimensi – dimensi, berupa: Kinerja pegawai dalam pelaksanaan penelitian ini dipahami sebagai proses pelaksanaan tugas pekerjaan dan hasil yang diharapkan dicapai oleh para pegawai pada suatu organisasi, yang dapat dilihat dan diukur melalui empat dimensi, berupa: a) ketepatan waktu kerja, b) kecermatan kerja, c) kerativitas kerja, dan d) kualitas kerja. Dari keempat dimensi untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini, lantas dirumuskan pernyataan-pernyataan yang menjadi acuan untuk melakukan wawancara dengan para informan penelitian ini. Data dan informasi yang berhasil dikumpulkan dari penelitian lapangan, diolah dan dianalisis, yang hasilnya dapat ditampilkan atau dipaparkan secara runtut sebagai berikut:

Ketepatan Waktu Kerja Pegawai

Ketepatan waktu kerja pegawai merupakan salah satu dimensi penting untuk mengukur seberapa efektif pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban pada sekretariat KPU Kota Ambon. Dimensi ini sangat krusial dalam mendukung penyelenggaraan pemilihan kepala daerah (pilkada) tahun 2024. Tinggi rendahnya ketepatan waktu dalam melaksanakan kegiatan teknis seperti pengelolaan data pemilih, logistik pemilu, serta komunikasi dan informasi menjadi tolok ukur utama untuk menilai kinerja pegawai dalam pilkada tersebut.

Untuk mengetahui tingkat ketepatan waktu kerja pegawai, peneliti melakukan pendekatan wawancara dengan beberapa informan kunci di sekretariat KPU Kota Ambon. Sekretaris KPU Kota Ambon, Ibu Zakiah Iryani Rahman, menyampaikan bahwa ada pegawai yang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, namun ada juga yang kurang tepat waktu terutama terkait waktu kedatangan dan pelaksanaan pekerjaan seperti pengelolaan data pemilih dan logistik pemilu. Pernyataan ini memberikan gambaran bahwa ketepatan waktu kerja pegawai masih bervariasi di lapangan.

Pendekatan wawancara juga dilakukan kepada Kasubbag Sumber Daya Manusia, Ibu Wilda Karmen, yang mengonfirmasi bahwa sebagian pegawai dapat melaksanakan tugas tepat waktu, sementara sebagian lainnya masih mengalami kendala dalam ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan adanya dinamika dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang perlu diperhatikan untuk peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain itu, Staf Teknis dan Hukum, Ibu Janny Susy Waelauruw, memberikan pandangan positif mengenai ketepatan waktu kerja pegawai, terutama dalam pengimputan data yang berjalan dengan baik dan sesuai jadwal. Pendapat ini didukung pula oleh Staf Pelaksanaan Bagian Pengadministrasian Umum, Ibu Wendy Melca Melissa, yang menegaskan bahwa pegawai memiliki kualitas baik dalam ketepatan waktu kerja tanpa mengalami hambatan berarti dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu kerja pegawai pada sekretariat KPU Kota Ambon berada dalam kondisi yang baik. Meski terdapat variasi dalam pelaksanaan tugas, secara umum pegawai mampu memenuhi target waktu yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan Pilkada 2024 dengan efektif dan efisien.

Kecermatan Kerja Pegawai

Kecermatan kerja pegawai menjadi salah satu dimensi penting untuk mengukur tingkat ketelitian dan kehati-hatian pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas-tugas pada sekretariat KPU Kota Ambon, khususnya dalam rangka penyelenggaraan pemilihan kepala daerah (Pilkada) tahun 2024. Tinggi atau rendahnya kecermatan kerja pegawai dalam proses pelaksanaan kegiatan kesekretariatan, terutama dalam pengelolaan keuangan dan logistik, menjadi tolok ukur utama untuk menentukan kualitas kinerja pegawai dalam mendukung kelancaran Pilkada tersebut.

Untuk memperoleh data mengenai kecermatan kerja pegawai, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan kunci. Kepala Sub Bagian Keuangan dan Logistik, Bapak Andrias Tupen, menyatakan bahwa kecermatan kerja pegawai terkadang terhambat karena kurangnya kekompakan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menyebabkan proses kerja menjadi lambat dan tidak optimal, sehingga berdampak negatif pada kinerja keseluruhan di sekretariat KPU Kota Ambon.

Wawancara juga dilakukan dengan Staf Teknis dan Hukum, Ibu Whilma Mayaut, yang menegaskan bahwa kecermatan kerja pegawai masih jauh dari harapan. Menurutnya, kurangnya koordinasi dan kerja sama antar pegawai menghambat kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga kinerja menjadi lambat dan tidak efisien. Pernyataan ini memperkuat kesan bahwa kecermatan kerja belum berjalan sesuai standar yang dibutuhkan.

Selain itu, Staf Teknis dan Hukum lainnya, Ibu Janny Susy, juga mengungkapkan bahwa kendala utama dalam kecermatan kerja adalah kurangnya kerja sama tim. Hal ini menyebabkan proses pekerjaan menjadi terhambat dan tidak mencapai hasil yang optimal. Pendapat ini didukung pula oleh Kepala Staf SDM, Bapak Hashin Boy, yang menyebutkan

bahwa keterlambatan pengantaran surat dan komunikasi internal yang kurang baik turut memperburuk ketidakcermatan kerja pegawai.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari keempat informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecermatan kerja pegawai pada sekretariat KPU Kota Ambon masih berada dalam kondisi kurang baik. Masalah utama yang muncul berkaitan dengan kurangnya koordinasi dan kerja sama antar pegawai sehingga berdampak pada lambatnya penyelesaian tugas dan menurunnya kinerja secara keseluruhan dalam mendukung pelaksanaan Pilkada 2024.

Kreativitas Kerja Pegawai

Kreativitas kerja pegawai menjadi salah satu dimensi penting yang digunakan untuk mengukur tingkat inovasi dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas pada sekretariat KPU Kota Ambon dalam penyelenggaraan pemilihan kepala daerah (Pilkada) tahun 2024. Tinggi atau rendahnya kreativitas kerja pegawai dalam proses pelaksanaan kegiatan kesekretariatan, khususnya dalam pengelolaan data pemilih, perencanaan, dan informasi, menjadi indikator utama untuk menilai kualitas kinerja pegawai selama Pilkada tersebut.

Untuk memperoleh data terkait tingkat kreativitas kerja pegawai, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan kunci. Kepala Sub Bagian Staf Hukum dan Sumber Daya Manusia, Bapak Zainal Riyadi Matusiya, menyatakan bahwa kreativitas kerja pegawai selalu berjalan dengan baik. Menurut beliau, tidak terdapat hambatan signifikan karena komunikasi yang baik dan kerja sama yang terjalin lancar dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.

Wawancara berikutnya dilakukan dengan Staf Teknis dan Hukum, Ibu Janny Susy, yang juga mengonfirmasi bahwa kreativitas kerja pegawai berjalan sangat baik. Ibu Janny menambahkan bahwa tidak ada hambatan berarti dalam pelaksanaan tugas karena komunikasi yang efektif dan kerja sama yang solid antar pegawai dalam menyelesaikan berbagai kegiatan dan pekerjaan.

Selain itu, Sekretaris KPU, Ibu Zakiah Iryani Rahman, juga menyatakan bahwa kreativitas kerja pegawai sangat baik dan sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan. Beliau menilai bahwa penyelesaian kegiatan yang terlibat dalam pemilihan umum berjalan dengan lancar dan tanpa kendala berarti, sehingga kreativitas pegawai mampu mendukung keberhasilan proses Pilkada.

Informasi serupa juga diperoleh dari Kasubbag Keuangan, Umum, dan Logistik, Bapak Niky Adrias Wale, yang menyebutkan bahwa kreativitas kerja pegawai sangat baik

dan tidak mengalami hambatan. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan tugas seperti pengimputan data dan penyampaian informasi yang berjalan lancar. Berdasarkan data dan wawancara dengan para informan tersebut, jelas bahwa dimensi kreativitas kerja pegawai di sekretariat KPU Kota Ambon berada pada kondisi yang sangat baik dan mendukung kelancaran Pilkada 2024.

Kualitas Kerja Pegawai

Kualitas kerja pegawai merupakan salah satu dimensi penting yang digunakan untuk mengukur tingkat mutu dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diemban di sekretariat KPU Kota Ambon selama penyelenggaraan pemilihan kepala daerah (Pilkada) tahun 2024. Tinggi atau rendahnya kualitas kerja pegawai, terutama dalam pelaksanaan kegiatan kesekretariatan seperti perencanaan dan pengelolaan informasi, menjadi indikator utama dalam menilai performa pegawai selama Pilkada tersebut.

Untuk mendapatkan gambaran terkait tingkat kualitas kerja pegawai, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan kunci. Salah satunya adalah Staf SDM, Bapak Hashin Boy, yang menyatakan bahwa kualitas kerja pegawai berjalan dengan baik tanpa hambatan berarti. Menurut beliau, kerja sama tim yang solid sangat membantu dalam menyelesaikan berbagai kegiatan dan tugas dengan efektif dan efisien.

Pendekatan wawancara juga dilakukan dengan Staf Pelaksanaan Bagian Administrasi Umum, Ibu Wendy Melca Melissa. Ibu Wendy menegaskan bahwa kinerja pegawai berjalan sangat baik, tanpa adanya hambatan dalam pelaksanaan tugas. Kekompakan dan kerja sama tim menjadi faktor kunci yang memastikan kualitas kerja pegawai tetap terjaga selama proses pilkada berlangsung.

Selanjutnya, Kasubbag Hukum dan Sumber Daya Manusia, Ibu Wilda Karmen, juga mengonfirmasi bahwa kualitas kerja pegawai sangat baik. Ia menyebutkan bahwa tidak ada keterlambatan atau hambatan dalam menjalankan tugas-tugas penting di KPU Kota Ambon, sehingga proses kerja dapat berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Wawancara terakhir dengan Staf Pelaksanaan Bagian Fungsional Tertentu (Ahli Muda), Bapak Riyandi Matuseya, juga mendukung temuan ini. Menurutnya, kualitas kerja pegawai, terutama dalam penginputan data dan informasi, berjalan sangat baik dan tidak ada kendala yang mengganggu kelancaran proses tersebut. Berdasarkan semua data dan informasi yang diperoleh dari para informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kualitas kerja pegawai di sekretariat KPU Kota Ambon berada dalam kondisi yang sangat baik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan informasi dari penelitian lapangan yang telah dibahas pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai KPU Kota Ambon menunjukkan hasil yang bervariasi pada beberapa aspek. Pertama, ketepatan waktu kerja pegawai tergolong baik sehingga pelaksanaan kegiatan kinerja dapat berjalan lancar sesuai jadwal yang ditentukan. Namun, pada aspek kecermatan kerja pegawai terdapat kendala yang menyebabkan ketidakkompakan dalam pelaksanaan tugas, sehingga kualitas kecermatan kerja dinilai kurang baik.

Selanjutnya, kreativitas kerja pegawai KPU Kota Ambon tergolong sangat baik dengan adanya kerja sama yang solid dalam melaksanakan tugas-tugas sehingga mendukung kelancaran kegiatan. Begitu pula dengan kualitas kerja pegawai yang dinilai baik, terbukti dari sinergi dan kerja sama antar pegawai yang mendukung pelaksanaan kinerja secara efektif dan efisien. Secara keseluruhan, aspek kreativitas dan kualitas kerja menjadi kekuatan utama dalam menunjang kinerja pegawai pada sekretariat KPU Kota Ambon.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmadiansah, R. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi: Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Fitrasari, B. M., & Rodiyah, I. (2023). Performance analysis of district election commission employees. *Indonesian Journal of Public Policy*, 24, 1–12. <https://ijppr.umsida.ac.id/index.php/ijppr/article/view/1336>
- Hartini, Y., Lorita, E., Amin, B., & Kader, C. (2021). Efektivitas kinerja pegawai sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Ambon dalam penyelenggaraan pemilihan kepala daerah Kota Ambon tahun 2018. *Jurnal Profesional FIS UNIVED*, 8(2).
- Ika Widya Syari. (2013). Analisis kinerja pegawai pada sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Palu. *e-Jurnal Katalogis*, 1(2), 116–123. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/4173>
- Iryani, I. (2022). Efektivitas pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(c), 296–306. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1631>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi 1). Jakarta: Rajawali Pers.
- Moekijat. (1997). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

R., K. R. A., & Yasin, H. M. (2021). Optimalisasi pelayanan sekretariat KPU kepada komisioner KPU dalam menyelenggarakan pemilihan umum. *Al-Ishlah: Jurnal Ilmiah Hukum*, 24(1), 1–17. <https://doi.org/10.56087/aijih.v24i1.56>

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ketiga). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.