



**ANALISIS DAMPAK KETERLAMBATAN PEMBAYARAN GAJI BADAN
ADHOC TERHADAP KINERJA PADA TAHAPAN COKLIT PEMILU
2024(STUDI PADA BADAN ADHOC DI WILAYAH KERJA
KPU KABUPATEN LEBONG)**

Etro Jaya Sinaga, Tabah Maryanah, Feni Rosalia

Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Lampung, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak keterlambatan pembayaran gaji adhoc terhadap kinerja pada tahapan Coklit Pemilu 2024. Penelitian dilakukan pada Badan Adhoc di Wilayah Kerja KPU Kabupaten Lebong. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran gaji memiliki dampak besar terhadap kinerja pada tahapan Coklit Pemilu 2024. Dampak ini terlihat dari rendahnya standar kuantitas dan kualitas produksi hasil Coklit yang telah dilakukan, serta kehadiran anggota badan Adhoc yang tidak stabil pada rapat-rapat evaluasi dan kegiatan coklit lainnya. Indikator efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan juga menunjukkan bahwa terlambatnya pembayaran gaji menyebabkan kinerja badan Adhoc tidak optimal. Namun, penelitian juga menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran gaji tidak berdampak pada ketepatan waktu penyelesaian hasil akhir Coklit yang disebabkan adanya ancaman Pidana Pemilu. Oleh karena itu, disarankan agar pembayaran gaji Adhoc dilakukan secara tepat waktu agar kinerja pada tahapan Coklit Pemilu 2024 dapat optimal. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi KPU Kabupaten Lebong dalam mengoptimalkan kinerja badan Adhoc pada tahapan Coklit Pemilu 2024.

Kata Kunci: kinerja, keterlambatan pembayaran gaji, badan Adhoc, Coklit, Pemilu 2024.

PENDAHULUAN

Pemutakhiran Data Pemilih adalah kegiatan untuk memperbaharui data Pemilih berdasarkan DPT dari Pemilu dan Pemilihan Terakhir, serta DPTLN yang disandingkan dengan DP4 serta dilakukan pencocokan dan penelitian yang dilaksanakan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten/Kota. Kegiatan ini tertuang dalam Keputusan KPU Nomor 27 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Penyusunan Daftar Pemilih Dalam Negeri pada Penyelenggaraan Pemilihan Umum, yang dalam pelaksanaannya dilakukan oleh Panitia Pemutakhiran Data Pemilih (Pantarlih) dan dibantu Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dan Panitia Pemungutan Suara (PPS). Tahapan Pemutakhiran Data Pemilih untuk Pemilu 2024 merupakan salah satu tahapan yang sudah tertuang pada Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2022 tentang Tahapan dan Jadwal Penyelenggaraan Pemilihan Umum Tahun 2024, dan dilaksanakan pada rentang waktu 6 Februari 2023 sampai dengan 15 Maret 2023. Pencocokan dan Penelitian (Coklit) adalah kegiatan yang dilakukan oleh Pantarlih dalam Pemutakhiran Data Pemilih.

Pantarlih yang didampingi oleh anggota PPS, mendatangi rumah seluruh warga yang masuk dalam data pemilih pada TPS Pemilu 2019 dan Pemilihan 2020 lalu. Hal ini menjadikan Pantarlih harus berkeliling desa ataupun wilayah kelurahan untuk melakukan pendataan walau dalam kondisi apapun. Jika orang yang ingin didata ataupun rumah yang didatangi oleh Pantarlih kosong, maka Pantarlih diwajibkan untuk mendatangi kembali rumah warga tersebut. Hal ini adalah tantangan berat bagi penyelenggara dikarenakan latar belakang pekerjaan masyarakat yang berbeda-beda membuat petugas tidak dapat mendatangi warga dalam waktu yang sama. Untuk itu Pantarlih bersama

anggota PPS biasanya melakukan pendataan dari pagi hingga malam hari untuk mengejar target pencoklitan.

Data coklit yang didapat setiap harinya diserahkan kepada anggota PPS untuk dilakukan rekapitulasi harian. Data yang sudah direkap akan diteruskan kembali kepada anggota PPK untuk direkap pada tingkatan Kecamatan. Dalam melaksanakan coklit, Pantarlih harus mengisi form pendataan dan juga mendokumentasikan data dan kegiatan secara akurat sebagai bukti dukung pencoklitan.

Dalam Keputusan KPU Nomor 27 Tahun 2023 menyebutkan bahwa Pantarlih, PPS, dan PPK diwajibkan untuk dapat melaksanakan kegiatan coklit dengan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini dikarenakan hasil coklit akan berdampak pada pemetaan Tempat Pemungutan Suara (TPS) yang erat kaitannya dengan hak pilih pada Pemilu 2024. Namun sayangnya, beban tanggung jawab yang dipikul oleh Badan Adhoc ini tidak diikuti dengan hak yang seharusnya mereka dapatkan. Para penyelenggara Badan Adhoc, hingga pada tanggal 3 Maret 2023 belum menerima pembayaran gaji dan biaya operasional.

Seperti yang telah diketahui, beban kerja dan tanggungjawab yang diemban harus seimbang dengan hak yang didapatkan (Kasmir, 2016) sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang diberikan (Marjuni, 2015). Kinerja yang merupakan aktivitas yang ditunjukkan oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan (Onsardi, 2022) haruslah difasilitasi dengan pemberian gaji yang tepat waktu. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada seseorang yang telah melakukan tugasnya dan merupakan salah satu indikator dari kompensasi finansial (Tingkir, 2015). Ramadhan (2015) menyebutkan bahwa persepsi individu terhadap kesesuaian imbalan finansial dan nonfinansial yang

diterima dapat menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dan tepat waktu tentu akan memberikan peningkatan motivasi kinerja kepada Badan Adhoc. Namun jika hal ini tidak dilakukan, maka hal ini mampu meresahkan gairah kerja yang menyebabkan prestasi kerja seseorang akan merosot (Sutrisno, 2015) yang berdampak pada kualitas data cokolit.

Bukan itu saja, permasalahan ini nampaknya menjalar kebagian yang lebih sensitif seperti yang terjadi di wilayah kerja KPU Kabupaten Lebong. Dilansir oleh situs media iNewsBengkuluUtara.id (diakses pada tanggal 3 Maret 2023), pembayaran gaji dan operasional Badan Adhoc yang terlambat, dicurigai sebagai upaya oknum KPU Kabupaten untuk melakukan pemotongan sepihak guna membayar "jasa" KPU Kabupaten Lebong dalam meluluskan Sekretariat PPS. Hal ini tentu saja mampu mengganggu tahapan cokolit yang tenggat waktunya sangat singkat.

Dalam beberapa penelitian yang ada selama ini, fokus permasalahan selalu dikaitkan tentang ketepatan waktu dan kualitas pelaporan Badan Adhoc kepada KPU Kabupaten. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dini (2023) yang menjelaskan bahwa keterlambatan laporan pertanggungjawaban keuangan badan ad hoc mampu menurunkan kualitas Akuntabilitas Pelaporan Keuangan KPU Kabupaten. Fokus penelitian ini merujuk pada profesionalisme Badan Adhoc dalam membuat pelaporan keuangan yang tepat waktu, namun tidak membahas kewajiban KPU dalam membayarkan hak badan Adhoc dengan tepat waktu. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2021), disebutkan juga bahwa selama ini kualitas pelaporan badan Adhoc yang diterima KPU Kabupaten dianggap belum akurat. Namun tidak

menyinggung profesionalisme Negara dalam melakukan tanggungjawabnya. Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian selalu merujuk pada output yang diberikan oleh Badan Adhoc kepada KPU Kabupaten. Namun belum membahas bagaimana dampak rendahnya kualitas pengelolaan anggaran yang dilakukan oleh KPU Kabupaten terhadap hak yang harus diperoleh badan Adhoc. Oleh karena itu penelitian ini sangat penting diangkat untuk mengetahui bagaimana dampak keterlambatan pembayaran gaji dan operasional badan Adhoc terhadap kinerja pada tahapan Coklit Pemilu 2024.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara yang mendalam kepada beberapa informan dari pihak Badan Adhoc. Data hasil wawancara akan dijabarkan dengan menggunakan studi literatur yang ada. Informan yang diwawancarai untuk penelitian ini terdiri dari: 1) 5 orang anggota PPK yang terdiri dari 5 kecamatan yang berbeda; 2) 15 orang anggota PPS yang terdiri dari 10 desa dalam 5 kecamatan yang berbeda.

Informan ini dianggap dapat mewakili dalam pencarian data dan gambaran motivasi kerja badan Adhoc terhadap keterlambatan pembayaran gaji. Identitas informan dalam penelitian ini dianonimkan untuk menjaga hubungan baik antara informan dengan KPU. Selain itu penulis juga melibatkan informan dari pihak Sekretariat KPU Kabupaten Lebong untuk mengumpulkan informasi lain yang dianggap penting seperti melakukan investigasi kepada pengelola keuangan Sekretariat KPU Kabupaten Lebong untuk mendapatkan informasi keterlambatan pembayaran gaji dan operasional Badan Adhoc. Metode

wawancara yang dilakukan kepada informan adalah melalui telepon yang dilaksanakan pada tanggal 21 Februari sampai dengan tanggal 07 Maret 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaji yang merupakan sebuah bentuk balas jasa merupakan hak seseorang dari apa yang telah dikerjakan. Salah satu bentuk gaji itu sendiri bisa dapat berbentuk uang yang menjadi salah satu indikator dari kompensasi financial (Tingkir, 2015). Dari hasil wawancara terhadap seluruh informan, sampai pada tanggal 07 Maret 2023 mereka belum sama sekali menerima gaji dan biaya operasional. PPK dan PPS yang telah dilantik pada bulan Januari dan Februari lalu, terpaksa harus menggunakan dana pribadi untuk kegiatan tahapan Pemilu 2024. Begitu juga dengan Pantarlih yang dilantik pada tanggal 6 Februari 2023 lalu, harus berkenan bekerja tanpa dana operasional. Seluruh badan adhoc diminta untuk bersabar dan diwajibkan agar tetap bekerja penuh waktu guna mensukseskan tahapan coklit tersebut. Hal ini tentu bertentangan dengan Perdirjen Perbendaharaan No. Per-5/PB/2022 Tentang Petunjuk Teknis Penilaian IKPA Belanja Kementerian Negara/ Lembaga, yang menjelaskan bahwa ketepatan waktu adalah salah satu indikator dalam menentukan keberhasilan pengelolaan keuangan negara.

Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui informan kepada pengelola keuangan KPU Kabupaten Lebong, penyebab keterlambatan gaji Badan Adhoc disebabkan oleh regulasi dari Kementerian Keuangan yang belum terbit. Regulasi tersebut meliputi petunjuk teknis penyaluran dana kepada Badan Adhoc yang baru terbit pada tanggal 24 Februari 2023. Menurut informasi yang didapatkan oleh informan, tanpa adanya juknis tersebut, KPU Kabupaten Lebong tidak dapat

melakukan pembayaran gaji dan operasional badan adhoc. Namun sayangnya, setelah juknis tersebut terbit KPU Kabupaten Lebong juga tidak bisa secara langsung melakukan pembayaran gaji kepada badan adhoc. Hal ini dikarenakan masih ada proses yang harus dilakukan oleh pihak KPU Kabupaten Lebong seperti pembuatan akun ataupun rekening dana pemilu (RDP) dan lain sebagainya. Selain itu, berdasarkan data yang diterima oleh informan pada tanggal 06 Maret 2023, pembayaran gaji dan operasional Badan Adhoc belum dapat dibayarkan karena bank BRI selaku bank mitra Pemilu 2024, belum siap dalam penerapan system baru yang diminta oleh KPU.

Hanya saja informasi ini tidak sampai kepada seluruh lapisan badan adhoc baik itu PPK, PPS, dan Pantarlih. Setelah dilakukan wawancara, 97% informan tidak mengetahui penyebab mengapa gaji mereka belum dapat diberikan. Namun merkapun tidak berinisiatif untuk mencari tahu secara langsung kepada pihak KPU Kabupaten Lebong. Setelah ditanyakan alasan mengapa tidak menanyakan hal tersebut, 70% informan mengaku tidak berani untuk bertemu dengan pihak KPU Kabupaten. Sedangkan 30% lainnya merasa cukup bertanya melalui PPK. Dari respon PPK yang didapat setelah ditanya terkait hal tersebut, mereka mengakui bahwa jawaban dari pihak KPU Kabupaten tidak dapat mereka pahami. Hal ini disebabkan ketidapkahaman mereka tentang istilah-istilah pengelolaan keuangan. PPK hanya menerima informasi seadanya tanpa mendalami pernyataan yang diberikan oleh pihak KPU Kabupaten Lebong.

Ketika ditanyakan terkait kepastian pembayaran, informan menjelaskan bahwa pihak KPU Kabupaten Lebong pernah berkomitmen bahwa pembayaran gaji PPK akan dilakukan di awal bulan Februari. Untuk gaji PPS dan Pantarlih juga diberikan

pada awal bulan Maret. Hanya saja nampaknya komitmen ini belum dapat terpenuhi sesuai rencana dikarenakan masih perlunya dilakukan tahapan pengelolaan keuangan lainnya. Hal ini membuat badan adhoc menjadi kecewa dan merasa tidak puas. Basairy (2013) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tidak terpenuhinya komitmen tersebut, tentunya akan berdampak negatif pada kinerja badan Adhoc. Komitmen organisasi mencakup hasrat yang kuat untuk tetap tergabung dalam suatu organisasi tertentu, upaya maksimal dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan dan pengakuan nilai dan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi yang baik akan mencerminkan loyalitas Badan Adhoc pada organisasi serta partisipasi aktif dalam proses yang berkelanjutan untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan organisasi (Luthan, 2006). Dengan adanya kesesuaian antara imbalan yang diterima mampu mendorong adanya peningkatan kinerja seseorang (Ramadhan, 2015). Hal ini juga dipertegas dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Stammerjohan (2004), Warsito (2001), Rooswidjajani (2001), dan Nurbaya (2005), yang menyimpulkan bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kinerja seseorang (dalam Ramadhan, 2015). Dengan kompensasi yang setimpal dan tepat waktu, maka penyelenggara Badan Adhoc akan memiliki motivasi kerja yang kuat sehingga mampu meningkatkan produktivitas kinerja (Samsudin, 2010) terkhusus pada tahapan cokolit.

Mathis dan Jackson (2010) menetapkan beberapa standar yang dapat digunakan untuk menilai produktivitas kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas produksi, digunakan untuk menilai kinerja pegawai di bagian

produksi atau teknis berdasarkan jumlah keluaran, 2) kualitas produksi, digunakan untuk menilai prestasi kerja pegawai berdasarkan kualitas keluaran, 3) ketepatan waktu penyelesaian, digunakan untuk menilai prestasi kerja pegawai berdasarkan waktu penyelesaian, 4) tingkat kehadiran, jika pegawai tidak memenuhi standar kehadiran, mereka tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi, 5) efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan, pegawai diharapkan untuk dapat menyelesaikan setiap tugas dengan cara yang efisien, dan 6) efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan, pekerjaan dianggap efektif jika selesai tepat waktu dan sesuai dengan rencana.

1. Kuantitas Produksi

Dalam mengukur kinerja seseorang, jumlah hasil pekerjaan tentu akan menjadi tolak ukur apakah seseorang tersebut sudah melakukan tanggung jawabnya atau tidak. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari informan, bahwa dari tanggal 16 s.d 28 Februari 2023, proses Coklit ditingkat Pantarlih sudah mencapai hasil yang memuaskan yaitu 95% dari total keseluruhan data pemilih yang harus dicoklit. Namun data ini perlu diolah kembali oleh PPS dan PPK sebelum diserahkan ke KPU Kabupaten Lebong.

Permasalahan terjadi pada beberapa PPK yang sering kali terlambat mengirimkan progres laporan. Berdasarkan keterangan dari informan, pada tanggal 04 Maret 2023 terdapat 4 kecamatan yang belum mengirimkan data cokolit kepada KPU Kabupaten Lebong. Bukan hanya itu saja, seluruh PPK yang terdiri dari 12 kecamatan, belum selesai melakukan pencocokan data hasil cokolit kedalam aplikasi E-Coklit. Hingga pada tanggal 06 Maret 2023, berdasarkan informasi dari informan diketahui bahwa PPK dan PPS bersama Pantarlih masih disibukkan

dengan proses E-Coklit tersebut. Jika merujuk pada definisi kinerja pegawai sebelumnya, hal ini tentu tidak mencerminkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan sebagai tanggung jawab mereka. Jumlah output yang sudah ditetapkan oleh KPU Kabupaten Lebong belum terpenuhi.

2. Kualitas Produksi

Dari beberapa kasus tersebut, informan juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa data dukung atau dokumen coklit yang belum sesuai. Untuk itu mereka harus berkoordinasi ulang kepada PPS dan Pantarlih untuk memastikan kebenaran data. Hanya saja koordinasi ini tidak berjalan dengan lancar dikarenakan beberapa data Coklit hasil Pantarlih yang bersangkutan berada diwilayah yang tidak ada sinyal seluler dan sulit dijangkau. Hal ini menjadikan kualitas data Coklit menjadi tidak maksimal, bahkan dapat memicu adanya Pidana Pemilu.

Informan beralasan bahwa mereka tidak lagi memiliki biaya untuk menutupi kegiatan coklit ini sehingga mereka lebih cenderung menunggu. Selain itu Informan juga mengatakan bahwa Informan juga disibukkan dalam mencari pekerjaan sampingan untuk menutupi biaya yang sudah dikeluarkan selama ini. Hal ini tentu saja berdampak pada kualitas hasil pendataan Coklit yang diwajibkan memiliki kesesuaian antara dokumen fisik dengan yang diinput pada form Coklit maupun E-Coklit.

3. Tingkat Kehadiran

Berbeda dengan pegawai ASN ataupun pegawai kantor, badan Adhoc tidak memiliki pola organisasi yang terlalu formal. Karena biasanya badan Adhoc ini terdiri berbagai macam latar belakang masyarakat. Namun PPK dan PPS biasanya akan melakukan rapat-rapat penting baik secara terencana maupun mendadak sesuai kebutuhan.

Hanya saja, dengan tidak adanya gaji serta dengan disibukkan Badan Adhoc dalam mencari pekerjaan sampingan, menyebabkan beberapa anggota badan Adhoc tidak hadir dalam rapat-rapat evaluasi maupun kegiatan coklit lainnya. Padahal PPK dan PPS telah membuat rencana jadwal kerja untuk membantu proses pelaksanaan coklit, termasuk didalamnya rapat kegiatan.

Tidak hanya alasan itu saja, juga disebutkan bahwa badan Adhoc membutuhkan uang untuk menghidupi kebutuhan fisiologis keluarga mereka (Handoko, 1999). Hal ini menjadikan mereka tidak fokus dalam mengolah data coklit yang diserahkan oleh PPS ataupun untuk membahas strategi dalam pembuatan langkah yang dianggap efektif dan efisien dalam mempermudah pekerjaan.

4. Efisiensi Pekerjaan Yang Telah Diselesaikan

Efisiensi kerja adalah bagaimana cara dalam menggunakan sumber daya yang ada untuk menghasilkan hasil yang maksimal. Ada dua aspek dalam mengukur efisiensi sebuah pekerjaan. Pertama dari segi waktu yang dimana pekerjaan dianggap efisien jika hasil pekerjaan memiliki target yang baik dan maksimal. Kedua yaitu segi kinerja yang menjelaskan bahwa hasil kerja seseorang harus sesuai baik dalam segi kualitas dan kuantitas (Soekartawi, 2010:220). Dari data sebelumnya telah disebutkan bahwa badan Adhoc terlambat menyampaikan hasil laporan progres berkala kepada pihak KPU Kabupaten Lebong. Data ini ditunjukkan dengan belum adanya laporan yang diterima oleh KPU Kabupaten Lebong hingga tanggal 06 Maret 2023.

Selain itu juga, PPK yang seharusnya memiliki wewenang dalam memberdayakan SDM dibawah jajarannya, baik itu PPS dan Pantarlih, tidak memiliki keberanian untuk memberikan perintah ataupun

berkoordinasi secara lebih intensif. Pernyataan ini didapat dari jawaban yang diberikan oleh PPK dan PPS ketika ditanyakan terkait seberapa sering PPK dan PPS berkoordinasi dengan jajaran dibawahnya. Hampir 98% PPK dan PPS menjawab tidak terlalu sering. Mereka beralasan bahwa ketika PPK dan PPS menanyakan terkait hasil kerja, biasanya jajaran dibawahnya akan menanyakan perihal gaji dan operasional. Untuk menghindari pertanyaan tersebut, PPK dan PPS lebih memilih untuk tidak terlalu sering berkoordinasi, baik antara PPK dengan PPS, maupun PPS dengan Pantarlih. Hal ini sesuai dengan yang disebutkan oleh Murti (2013) yang menjelaskan hubungan kerja dan tanggung jawab dapat menjadi faktor pendorong yang kuat bagi karyawan untuk terus berkinerja tinggi. Gaji adalah salah satu faktor eksternal dalam motivasi karyawan yang memiliki peran penting dalam menjaga kepuasan dan kinerja mereka (Prabu, 2005).

5. Efektivitas Pekerjaan Yang Telah Diselesaikan

Pekerjaan dianggap efektif jika selesai tepat waktu dan sesuai dengan rencana. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan, KPU Kabupaten Lebong sendiri telah menjadwalkan rencana pelaporan yang wajib disampaikan oleh badan Adhoc. Seperti progres data coklit harian dan mingguan, beserta data dokumen data dukung. Hanya saja rencana ini tidak dapat dijalankan dikarenakan pembayaran gaji dan operasional yang terlambat. Sehingga ruang gerak PPK dan PPS menjadi terbatas untuk menjalankan proses sesuai kesepakatan antara badan Adhoc. Seperti yang sudah dijelaskan pada poin sebelumnya, bahwa badan Adhoc tidak mampu memberikan data laporan berkala yang diminta, baik dari ketepatan jumlah laporan, waktu penyampaian, dan kualitas laporan.

6. Ketepatan Waktu Penyelesaian

Pertanyaan terakhir dalam penelitian ini mengacu pada keyakinan ketepatan waktu penyusunan data pemilih yang berakhir pada tanggal 15 Meret 2023. Seluruh informan menjawab sangat yakin untuk bisa menyelesaikannya. Terbukti pada tanggal 14 Maret 2023 semua data Coklit dan E-Coklit telah selesai. PPS dan PPK juga telah selesai melaksanakan rapat pleno penetapan hasil Coklit secara berjenjang sesuai batas akhir yang ditetapkan oleh KPU RI. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, walaupun dengan terlambatnya dibayarkan gaji dan biaya operasional, tidak mempengaruhi output akhir dari pencoklitan.

Hal ini disebabkan adanya aturan terkait Pidana Pemilu yang menjelaskan bahwa jika terdapat seseorang ataupun kelompok yang menghalangi ataupun menghambat tahapan Pemilu, akan dikenakan Pidana Pemilu. Tentu saja hal ini membuat para anggota badan Adhoc takut dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan semua sesuai batas waktu yang ditentukan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2020) yang menjelaskan bahwa hukuman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja seseorang.

SIMPULAN

Penilaian kinerja pegawai adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam kegiatan pelaksanaan Pemilu 2024. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa keterlambatan pembayaran gaji kepada badan Adhoc memiliki dampak besar terhadap kinerja pada tahapan Coklit Pemilu 2024. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya standar kuantitas dan kualitas produksi hasil Coklit yang telah dilakukan. Selain itu juga, pada standar tingkat kehadiran, beberapa anggota badan Adhoc tidak hadir dalam rapat-

rapat evaluasi maupun kegiatan cokit lainnya yang membuat tahapan menjadi terhambat. Dari indikator efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan juga menunjukkan bahwa terlambatnya pembayaran gaji menyebabkan kinerja badan Adhoc tidak optimal. Namun walaupun demikian, keterlambatan pembayaran gaji ini tidak berdampak pada ketepatan waktu penyelesaian hasil akhir Cokit yang disebabkan adanya ancaman Pidana Pemilu.

DAFTAR PUSTAKA

- Baisary, R. P. (2013). Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sulawesi Tengah, e-Journal Katalogis, 1(1), 123-134.
- Dini, z. K. (2023). Penyebab Keterlambatan Laporan Pertanggungjawaban Keuangan Badan Ad Hoc Pada Pemilihan Walikota Dan Wakil Walikota Bandar Lampung Tahun 2020 (Doctoral Dissertation, Universitas Lampung).
- Gaji Pertama Staf Sekretariat PPS di Lebong Tidak Bisa Diambil, Katanya untuk 'Setor'. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023. <https://bengkuluutara.inews.id/read/259663/gaji-pertama-staf-sekretariat-pps-di-lebong-tidak-bisa-diambil-katanya-untuk-setor>.
- Handoko, T. Hani. 1999. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Juanda, B., Handra, H., Auracher, T., Sitepu, B., dan Marthaleta, N. (2013). Penyusunan mekanisme Dana Alokasi Khusus (DAK) untuk pembiayaan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Jakarta: DJPK Kementerian Keuangan RI.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Mardiasmo. (2006). Perwujudan transparansi dan akuntabilitas publik melalui akuntansi sektor publik: Suatu sarana good governance. Jurnal Akuntansi Pemerintahan, 2(1),1-17.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Murti, Harry (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun. Vol.1 No. 1.
- Onsardi, Onsardi, and Meilaty Finthariasari. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan). Eureka Media Aksara, 2022.
- Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2022 tanggal 18 Maret 2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Belanja Kementerian Negara/Lembaga
- Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2022 tentang Tahapan dan Jadwal Penyelenggaraan Pemilihan Umum Tahun 2024
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Muara Enin. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No. 6. Desember 2005.
- Ramadhan, Syahrul., Gustopo, Dhayal., Vitasari, Prima. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri. Pascasarjana Institut Teknologi Nasional Malang. Vol 1 No. 2, Agustus 2015.
- Samsudin, Sadili. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sarwani, S., Zetra, A., & Koeswara, H. (2022). Analisis Transparansi Pertanggungjawaban Anggaran Badan Penyelenggara Pemilu AD Hoc pada Pemilu 2019 di Kpu Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Reformasi, 12(1), 10-17.
- Sukmawati Marjuni, S. E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1). Makassar: Sah Media.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Etro Jaya Sinaga, Tabah Maryanah

Analisis Dampak Keterlambatan Pembayaran Gaji Badan Adhoc Terhadap Kinerja Pada.....(Hal 1157-1165)

Tingkir, Merlyn S. D. (2015).
Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non
Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. *Agora*,
Vol. 3, No. 2.