



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, E-GOVERNMENT  
DAN ORGANISASI AGILITY TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
DI LINGKUNGAN POLITEKNIK ILMU PEMASYARAKATAN  
DALAM MENGHADAPI ERA NEW NORMAL**

**Eka Fitri Setiawan, Faisal Marzuki, Yudi Nur Supriadi, Mahendro Sumardjo**

Prodi Manajemen, Program Magister, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Universitas Pembangunan Veteran Nasional Jakarta, Indonesia

**Abstrak**

Penelitian ini menganalisis motivasi kerja di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasarakatan. Tujuan penelitian untuk membuktikan dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, E-Government Dan Organisasi Agility Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasarakatan Dalam Menghadapi Era New Normal. Penelitian ini bersifat Kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden dari Pegawai di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasarakatan. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan program Smart-PLS 3.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai politeknik ilmu pemasarakatan dalam menghadapi era new normal (2) E-government berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai politeknik ilmu pemasarakatan dalam menghadapi era new normal (3) Organisasi agility tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai politeknik ilmu pemasarakatan dalam menghadapi era new normal dan (4) Kepemimpinan transformasional, e-government dan organisasi agility secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai politeknik ilmu pemasarakatan dalam menghadapi era new normal.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, E-Government, Organisasi Agility, Motivasi Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan Robbins, (2008). Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi, apapun bentuk organisasi itu (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Suatu organisasi didirikan dengan berbagai macam tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dipengaruhi oleh adanya kerja sama antar karyawan yang harmonis dalam menyelesaikan tugas. Semakin harmonis kerja sama yang dilakukan para karyawan, semakin tinggi juga kinerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Akan tetapi kenyataannya, suasana kerja diantara karyawan tidaklah selalu tercipta dengan baik. Banyak faktor yang menyebabkan tidak terciptanya hubungan yang harmonis seperti ketidaksamaan prinsip, khususnya mengenai cara untuk mencapai tujuan organisasi. Harold (2009) menyebutkan, ketika orang-orang dalam suatu organisasi berkolaborasi dalam bekerja, maka bisa saja muncul terjadinya konflik atau perselisihan. Jika konflik ini tidak dapat diatasi dengan menggunakan kecerdasan emosional yang tinggi, maka konflik akan berkelanjutan dan menimbulkan stres dalam bekerja.

Salah satu aset penting dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi. SDM bagi organisasi menjadi hal yang penting karena dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang signifikan. Hal ini berlaku disemua organisasi baik

itu publik maupun privat. Sumber Daya Manusia menjadi human capital, seperti penelitian yang telah dilakukan lebih dari 2.000 perusahaan global, menyimpulkan bahwa SDM yang berorientasi pada manusia memberi organisasi keunggulan dengan menciptakan nilai pemegang saham yang superior. Studi lain menemukan bahwa 71 persen CEO mengatakan bahwa "modal manusia" mereka adalah sumber utama nilai ekonomi yang berkelanjutan.(Robbins & Coulter, 2015)

Kedua, Human Resource Information Management (HRM) merupakan bagian penting dari strategi organisasi. Keberhasilan kompetitif melalui orang-orang berarti manajer harus mengubah cara mereka berpikir tentang karyawan mereka dan cara mereka memandang hubungan kerja. Mereka harus bekerja dengan orang dan memperlakukan mereka sebagai mitra, bukan hanya sebagai biaya yang harus diminimalkan atau dihindari. Itulah yang dilakukan oleh organisasi yang berorientasi pada orang seperti Southwest Airlines dan W. L. Gore.

Politeknik Ilmu Pemasarakatan (Poltekip) merupakan suatu sekolah kedinasan dibawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang bertugas mencetak kader pemimpin yang nantinya bekera pada unit pelaksana teknis dibawah Direktorat Jenderal Pemasarakatan. Poltekip melaksanakan pendidikan dengan menganut tri dharma perguruan tinggi yaitu Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Tujuan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi agar dapat menuju ke arah yang lebih baik sehingga kompetensi ideal yang mendukung setiap pelaksanaan pekerjaan pegawai dapat tercapai nantinya.

Dalam manajemen kinerja, faktor manusia adalah yang paling menentukan suatu organisasi. Hal ini

dikarenakan setiap aktivitas kerja organisasi dilakuka oleh sumber daya manusianya, tanpa adanya SDM yang handal proses bisnis organisasi akan kurang maksimal. Setiap instansi baik di sektor publik maupun swasta tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, memiliki kecakapan dalam bidang tugasnya, memiliki pengetahuan dan mempunyai kemampuan pengambilan keputusan yang tepat. Diperlukan kemampuan dan kompetensi yang baik dari seorang pemimpin dalam mengelola aset sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi sehingga dapat memberikan hasil yang baik kepada organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh peranan kepemimpinan yang baik dan didorong oleh kinerja yang baik dari seluruh komponen pegawai sehingga tercipta suatu kondisi kestabilan proses kerja organisasi. Hal ini tentunya akan berimplikasi pada proses bisnis organisasi yang akan memiliki output yang optimal dan mendorong kemajuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kepemimpinan dari seorang pemimpin, hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan inti dari organisasi (Kartono, 2010). Apabila seorang pemimpin dapat dengan baik memahami peranannya maka dia mampu menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki oleh organisasi baik itu SDM, keuangan sarana dan prasarana lainnya secara efektif dan efisien melalui proses manajemen yang terpadu, terarah dan terencana. (Busari, Khan, Abdullah, & Mughal, 2019).

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pemimpin akan menjadi role model yang akan ditiru oleh anggota yang dipimpinnya sehingga gaya kepemimpinan secara tidak langsung

akan berimplikasi pada pembentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Tentunya dengan adanya sumber daya manusia yang handal akan mempermudah organisasi dalam pencapaian visi dan misinya. Salah satu peran penting seorang pemimpin yakni membawa perubahan positif terhadap organisasi. Pemimpin harus mampu menghadapi berbagai tantangan dan persoalan yang dihadapi oleh organisasi sehingga diperlukan kemampuan adaptasi seorang pemimpin terhadap perubahan yang terjadi. Selain itu pemimpin harus menjadi aktor yang membawa perubahan kepada organisasi serta menjadi role model perubahan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan Millennial Transformational Leadership merupakan salah satu cara menghadapi perubahan dan menyikapi sifat karyawan yang proaktif. Transformational Leadership sendiri merupakan suatu gaya kepemimpinan yang transformasional, hal ini dilakukan untuk adanya transformasi organisasi menjadi lebih baik sehingga kinerja yang dilakukan akan lebih maksimal di masa depan (Priansi, 2011).

Revolusi modern dan membuka banyak kemungkinan baru di sebabkan oleh Teknologi Informasi (TI). Dewasa ini, penggunaan TI dan Sistem Informasi (SI) merupakan kebutuhan di setiap organisasi. Faktor dampak TI dalam organisasi yang merupakan kunci sukses termasuk Manajemen Pengetahuan (KM), budaya pembelajaran, dan ketangkasan organisasi (Farahi dan Tanha, 2010).

Salah satu bagian dari Teknologi Informasi yang memiliki pengaruh terhadap perkembangan Organisasi adalah E-Government. Dalam kerjanya E-Government tidak lepas dari Teknologi Informasi khususnya perangkat Internet dalam rangka meningkatkan layanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini pada dasarnya merupakan upaya

organisasi untuk senantiasa meningkatkan performa pelayanan menjadi lebih baik

Selain dari sebuah bentuk penggunaan media E-Government pada sebuah organisasi, yang tidak kalah penting adalah peran serta kesiapan individu karyawan di dalamnya. Peran individu-individu dalam organisasi yaitu SDM sebagai pelaksana persandian, merupakan faktor penggerak yang harus pula berperan aktif menghadapi dan melaksanakan perubahan organisasi persandian saat ini. Pegawai persandian harus terikat dalam komitmen bersama untuk mendukung perubahan organisasi dan tugastugas baru persandian daerah. Vidal (2007) menjelaskan bahwa keterikatan pegawai (employee engagement) memiliki peranan dalam keberhasilan implementasi perubahan organisasi terutama yang berskala besar dan melibatkan seluruh elemen dari organisasi.

Presensi kehadiran sebagai bentuk perwujudan keikutsertaan peranan kesiapan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya. Sebuah organisasi akan selalu merekam kehadiran pegawainya sebagai bentuk pemantauan terhadap tanggung jawab yang harus diselesaikannya. Apabila ada ketidakhadiran akan berimbas kepada kesiapan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Apabila melihat rekap kehadiran pegawai dari Poltekip dapat dilihat sebagai berikut :

Kesiapan untuk berubah pada organisasi menjadi sorotan penting bagi unsur pimpinan dalam melihat bentuk layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Kebijakan takstis yang dikeluarkan dari pimpinan bersinergi dengan arah dan harapan menjadikan organisasi yang memiliki penilaian positif di masyarakat dengan mengoptimalkan fasilitas teknologi perkantoran yang ada. ubungan positif

antara pemimpin dan pengikut harus dilakukan. Kepercayaan pengikut pada pemimpin diusulkan untuk meningkatkan hasil kerja pengikut yaitu, perilaku kerja kontraproduktif terhadap organisasi, kinerja dalam peran, dan kinerja peran.(Muafi, Fachrunnisa, Siswanti, El Qadri, & Harjito, 2019)

Ada beberapa penelitian yang mendukung atau membenarkan situasi yang terjadi pada Politeknik Ilmu Pemasaryakatan ini (Gap Research), ada juga penenelitian terdahulu yang sesuai dengan teori yang ada. Menurut (Soehardi, n.d.) penelitian menunjukkan bahwa transformational leadership mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap readiness for change pada karyawan PT. Suparma Tbk secara langsung yang ditandai dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 ( $\alpha = 0.05$ ). Sebuah organisasi tentunya tidak hanya memerlukan seseorang yang dapat memimpin dengan baik, tetapi harus pula diikuti tersedianya pegawai yang memiliki rasa engaged dengan pekerjaan. Dengan adanya kejadian ini menunjukkan bahwa peran pimpinan memiliki pengaruh terhadap kesiapan untuk berubah dan mempersiapkan organisasinya menjadi lebih baik. Menurut penelitian (Mahmoudi, 2015) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan langsung antara E-government dengan kelincahan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa G2G dan G2E di E-government memiliki pengaruh terbesar terhadap kelincahan bank. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa E-government memiliki kekuatan prediksi terhadap kelincahan bank-bank BUMN. Tentu hal ini akan berdampak jika diimplementasikan pada organisasi kita, jika secara teknologi perkantoran sudah dapat memaksimalkan sarana prasarana yang ada akan berdampak kepada kelincahan organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut (Asbari, Hidayat, & Purwanto, 2021) menyimpulkan bahwa terbukti bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. Selain itu, kesiapan untuk perubahan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini juga menyimpulkan bahwa kesiapan untuk berubah merupakan mediator pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Studi ini berkontribusi pada literatur ilmiah tentang kinerja karyawan dengan mengembangkan dan memvalidasi model penelitian yang mendeskripsikan hubungan dan pengaruh kepemimpinan transformasional, kesiapan untuk perubahan, dan kinerja karyawan di salah satu organisasi perusahaan swasta di Indonesia.

Menurut (Mahendradi & Mangundjaya, 2020) membuktikan bahwa kesiapan teknologi mempengaruhi hubungan kesiapan individu untuk berubah menjadi komitmen afektif berubah, meski hanya dimediasi sebagian dan tidak diam-diam powerful dimediasi. Hasil penelitian ini diharapkan untuk memberikan informasi baru dan menambah kekayaan literatur terkait dengan pesatnya perkembangan dan penggunaan TI di berbagai bidang.

Menurut (Permana, Maulina, Purnomo, Qosasi, & Miftahuddin, 2019) memiliki hasil penelitian kepemimpinan transformasional milenial tidak memiliki hubungan positif langsung dengan kinerja organisasi; kepemimpinan transformasional milenial memiliki hubungan positif langsung dengan kelincahan organisasi; kepemimpinan transformasional milenial memiliki hubungan positif langsung dengan kapabilitas TI. Kemampuan TI memiliki hubungan positif langsung dengan kelincahan organisasi; kelincahan organisasi memiliki hubungan positif

langsung dengan kinerja organisasi pada startup perikanan di Indonesia pada era pandemi ini.

Menurut (Muafi et al., 2019) penelitian ini memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori dimensi masyarakat dalam memediasi hubungan antara pemberdayaan kepemimpinan dan kesiapan individu untuk berubah. Kepemimpinan yang memberdayakan diyakini sebagai pencipta dimensi orang seperti keterlibatan karyawan, motivasi intrinsik dan pertukaran pemimpin dan anggotanya.

Pada awal tahun 2020 menjadi permulaan wabah virus penyakit yang melanda warga dunia khususnya Indonesia, virus tersebut dinamakan coronavirus disease that was discovered 2019 atau lebih sering disebut sebagai Covid-19. Penyakit ini awal ditemukan di kota Wuhan, China dan terus menyebar ke seluruh penjuru dunia termasuk Indonesia. Organisasi World Health Organization (WHO) yang merupakan badan kesehatan dunia melaporkan bahwa Covid-19 merupakan sebuah pandemic global. Percepatan penularan virus ini menyebabkan dampak kematian serta kerugian materiil sehingga berpengaruh terhadap kualitas ekonomi masyarakatnya.

Ditengah pandemi Covid-19 berbagai kebijakan pemerintah, dimulai dari pemberlakuan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) bagi pelajar dan mahasiswa sampai dengan pemberlakuan WFH (Work From Home) bagi karyawan. Hal ini tentu perlu penyesuaian dan waktu untuk menjadikan sebuah pola tatanan hidup baru (New Normal) khususnya masyarakat pekerja yang harus dapat menyesuaikan diri serta kebiasaan hidup yang baru. Dimulai dari pola hidup sehat yang harus senantiasa diterapkan seperti penggunaan masker, cuci tangan dan handsanitizer menjadi rutinitas yang tidak terpisahkan oleh kondisi di tengah pandemi. Kemudian

Adapun kondisi yang sesuai pada lapangan khususnya pada unit pelaksana teknis yang akan diteliti, memberikan gambaran bahwa kesiapan organisasi dalam menyambut kegiatan Era New Normal belum secara sempurna dipersiapkan. Dimulai dari beberapa bentuk kebijakan pimpinan dalam melaksanakan kegiatan belum dapat membedakan antara di masa pandemi dengan kondisi normal. Terlihat juga dari mulai kesiapan sarana dan prasarana penunjang yang seharusnya mempertahankan kualitas akan protokol kesehatan. Selain itu juga tantangan dimasa New Normal semua kegiatan hampir diarahkan pada basis Online dan Digital, sedangkan prasarana penunjang perkantoran dan kesiapan SDM yang ada pun tidak bisa sepenuhnya mengikuti perkembangan tersebut. Masih adanya segelintir generasi karyawan yang masih belum bisa menyesuaikan dengan kondisi serta sistem kerja yang diterapkan pada perusahaanya.

Berdasarkan fenomena serta uraian permasalahan tersebut diatas peneliti memiliki pandangan untuk meneliti dan melihat sejauh mana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, E-Government dan Organisasi Agility Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasarakatan Dalam Menghadapi Era New Normal.

#### METODE PENELITIAN

Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019), data kuantitatif merupakan jenis data yang sifatnya numerik atau berupa angka yang dapat dianalisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, data yang diteliti adalah data primer dan sekunder sebagai berikut:

##### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diberikan secara langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan menggunakan teknik observasi dan penyebaran kuesioner kepada Pegawai Politeknik Ilmu Pemasarakatan untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data dari berbagai sumber seperti buku, media internet atau jurnal-jurnal terdahulu yang sejalan dengan topik penelitian ini (Sugiyono, 2019:194). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu diambil dari beberapa jurnal yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Kepemimpinan transformasional, E-Government dan Organisasi Agility. Teori-teori yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku terkait variable yang digunakan.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data menggunakan teknik angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab atau ditanggapi (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, kuesioner ditujukan kepada pegawai di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasarakatan. Kuesioner dalam bentuk google form yang dapat diakses menggunakan link yang akan disebarkan oleh peneliti melalui forum group Whatsapp atau personal chat masing-masing pegawai .

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert yang digunakan untuk mengukur pendapat ataupun persepsi, sikap seseorang maupun kelompok mengenai fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang

selanjutnya indikator-indikator tersebut akan dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019).

Dari jawaban masing-masing item instrumen dengan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Teknik Analisis Data ini menggunakan Statistik Deskriptif dan Partial Least Square (PLS) dengan memakai PLS sebagai berikut:

1. Melakukan perancangan model structural (Inner Model)
2. Merancang model pengukuran (Outer Model)
3. Mengkonstruksi diagram jalur
4. Konversi diagram jalur ke system persamaan
5. Parameter estimasi (weight, koefisien jalur, dan loading)
6. Evaluasi goodness of fit
7. Pengujian Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja Karyawan Di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasaryakatan dalam menghadapi era new normal.

Hasil pengujian variabel kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pemasaryakatan menunjukkan original sampel sebesar 0,200 atau 20% dengan nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel sebesar  $0,844 < 1,675$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,377 > 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Politeknik Ilmu Pemasaryakatan dengan besarnya hubungan yaitu 20%. Hal ini tidak sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari dkk (2019); Edward (2016); Roza dkk (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dalam penelitian ini terdapat nilai indikator tertinggi KT9 yaitu kepemimpinan transformasional dengan nilai sebesar 4,652 yang menyatakan organisasi yang maju memiliki pimpinan yang progresif. Artinya responden dalam hal ini menghendaki adanya pemimpin yang progresif dalam menjalankan kepemimpinannya terutama terkait dengan indikator progresif. Hal ini karyawan Politeknik Ilmu Pemasaryakatan menghendaki pemimpin yang progresif yang dapat membawa perubahan organisasi yang lebih baik dan maju.

Sedangkan pada indikator yang bernilai terendah KT10 kepemimpinan transformasional dengan indikator visioner dengan pernyataan pemikiran pimpinan dapat mempengaruhi perencanaan kerja tahunan. Walaupun nilai indikator visioner tergolong rendah namun berkategori tinggi, dengan nilai indikator visioner 0,828 dengan rata-rata responden menjawab 5 atau sangat setuju.

Hal ini sesuai dengan data karakteristik responden usia 18-25 tahun dengan potensi pegawai yang memiliki semangat dan energi tinggi untuk bekerja. Di sisi lain pegawai pada rentang usia ini juga memiliki emosional serta harapan adanya pemikiran pimpinan yang bersifat progresif dan dapat merencanakan kerja tahunannya dengan baik supaya organisasi yang dijalankan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Selain itu dengan mayoritas karyawan yang berada pada karakteristik masa kerja 0-5 tahun, hal ini mendorong karyawan yang dalam hal ini tergolong masih baru menginginkan

adanya pendampingan dan bimbingan dari atasan secara rutin untuk dapat melaksanakan perencanaan kerja yang baik untuk membawa organisasi dalam mencapai tujuan

B. Pengaruh E-Government terhadap motivasi kerja Karyawan Di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasarakatan dalam menghadapi era new normal.

Hasil pengujian variabel E-Government terhadap Motivasi kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pemasarakatan menunjukkan Original Sampel sebesar 0,497 atau 49,7% dengan nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel sebesar  $2.284 > 1,675$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa E-Government berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pemasarakatan dengan besarnya hubungan yaitu 49,7 %. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khalil (2011); Koesharijadi, Hardiyansyah, & Akbar (2019); Setyadi (2019) dalam penelitiannya mendukung terkahir e-Government terhadap Motivasi Kerja.

Dalam penelitian ini terdapat nilai indikator nilai tertinggi adalah indikator EG4 Insfrastruktur bernilai loading faktor sebesar 0,497 yang menyatakan tersedianya fasilitas internet yang memadai. Artinya responden dalam hal ini pegawai Politeknik Ilmu Pemasarakatan sangat setuju dengan adanya pelayanan fasilitas berupa jaringan internet yang baik guna menunjang tugas sehari-hari.

Sedangkan indikator dengan nilai terendah berada indikator Kerangka Hukum sebesar 0,838 pada EG2 dengan pernyataan tersedianya regulasi mengatur kegiatan e-government. Walaupun nilai indikator kerangka hukum tergolong rendah dengan nilai 0,838 namun masih tergolong kategori tinggi dengan rata-

rata responden menjawab 5 atau sangat setuju.

Responden sangat setuju dengan aturan dan regulasi yang jelas terkait dengan penggunaan pelayanan e-government yang diberikan kepada masyarakat yang setiap waktu dilakukan. Hal ini tentu sejalan dengan bentuk karakteristik pegawai yang mayoritas merupakan lulusan S1, dimana dalam pelaksanaan tugasnya yang sangat dekat dengan penggunaan teknologi dan informasi.

Selain itu berdasarkan data karakteristik pegawai yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki, hal ini tentu mendukung adanya motivasi kerja dengan kepadatan dan pekerjaan lapangan, menjadikan teknologi dan informasi sebagai sarana pendukung mempermudah karyawan laki-laki menyelesaikan pekerjaannya

C. Pengaruh Organisasi Agility terhadap motivasi kerja Karyawan Di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasarakatan dalam menghadapi era new normal.

Hasil pengujian variabel organisasi agility terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasarakatan dalam menghadapi era new normal menunjukkan original sampel sebesar 0,252 atau 25,2% dengan nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel sebesar  $1,052 < 2,012$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,293 > 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa organisasi agility tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasarakatan dalam menghadapi era new normal. dengan besarnya hubungan yaitu 25,2% hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fridayani (2021) dalam penelitiannya membahas Kepemimpinan Adaptif Dalam Agilitas Organisasi Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru ini memberikan kerangka konseptual dan analisis yang membahas

bagaimana model kepemimpinan adaptif menjadi model kepemimpinan yang relevan bagi organisasi, terutama di tengah situasi yang tidak menentu di era adaptasi kebiasaan baru. Dengan menggunakan metode literature review, penelitian ini merumuskan 4 aspek yang membentuk model kepemimpinan adaptif, yaitu aspek antisipasi, artikulasi, adaptasi dan akuntabilitas. Selanjutnya, keempat aspek ini diterjemahkan ke dalam karakteristik utama kelincahan organisasi melalui 5 bidang utama organisasi - strategi, struktur, proses, orang, dan teknologi.

Hasil penelitian penelitian ini terdapat indikator yang nilai tertinggi dengan nilai indikator 4,655 terdapat pada indikator kompetensi OA4 dengan nilai loading factor 0,892 dengan pernyataan Kompetensi SDM tersedia untuk memberikan pelayanan cepat kepada masyarakat. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju memiliki kompetensi SDM yang tinggi untuk mendukung visi dan misi organisasi.

Sedangkan indikator dengan nilai terendah terdapat pada indikator Kecepatan OA6 sebesar 0,808 dengan pernyataan Organisasi cepat melayani pelayanan masyarakat. Walaupun nilai indikator kecepatan tergolong rendah dengan nilai 0,808 namun berkategori tinggi, dengan rata-rata responden menjawab 5 atau sangat setuju.

Dalam mendukung kelincahan organisasi dibutuhkan adanya dukungan dari berbagai pihak serta penentuan langkah strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dapat dilakukan dengan cepat untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator terbesar memiliki nilai Kompetensi SDM yang dimiliki oleh Politeknik Ilmu Pemasaryakatan saat ini mampu memberikan pelayanan cepat kepada masyarakat. Hal tersebut didukung dengan kondisi pegawai

Politeknik Ilmu Pemasaryakatan yang memiliki rata-rata 75% usia relatif muda antara 18-25 tahun.

Sedangkan harapan karyawan adalah organisasi mampu mendukung pelayanan kepada masyarakat secara cepat. Hal ini dikarenakan jumlah masyarakat yang dilayani oleh Politeknik Ilmu Pemasaryakatan berjumlah banyak yang meliputi peserta didik, dosen, dan orang tua

D. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, e-government, dan Organisasi Agility secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di lingkungan Politeknik Ilmu Pemasaryakatan dalam menghadapi era new normal

Pada pehitungan uji f yaitu F-tabel  $2,79 < F\text{-hitung } 27,75$  yang artinya bahwa Kepemimpinan transformasional, e-government dan organisasi agility secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pemasaryakatan hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyadi, 2019) dan Anwaruddin (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem pemerintahan yang otokratis, tertutup tanpa kepastian hukum yang jelas menuju ke sistem pemerintahan yang lebih demokratis, transparan dengan meletakkan supremasi hukum pada tatarannya. Perubahan ini terjadi ketika dunia sedang mengalami transformasi menuju era masyarakat informasi. Kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume besar secara cepat dan akurat. Kenyataan menunjukkan bahwa penggunaan media elektronik adalah faktor yang sangat penting dalam berbagai transaksi internasional, terutama dalam transaksi perdagangan. Ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan kecenderungan global tersebut

akan membawa bangsa Indonesia ke dalam jurang digital divide, yaitu keterisolasian dari perkembangan global karena tidak mampu memanfaatkan informasi.

Berdasarkan hasil analisis artinya bahwa Kepemimpinan transformasional, e-government dan organisasi agility secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pemasarakatan hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyadi, 2019) dan Anwaruddin (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem pemerintahan yang otokratis, tertutup tanpa kepastian hukum yang jelas menuju ke sistem pemerintahan yang lebih demokratis, transparan dengan meletakkan supremasi hukum pada tatarannya. Perubahan ini terjadi ketika dunia sedang mengalami transformasi menuju era masyarakat informasi. Kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume besar secara cepat dan akurat. Kenyataan menunjukkan bahwa penggunaan media elektronik adalah faktor yang sangat penting dalam berbagai transaksi internasional, terutama dalam transaksi perdagangan. Ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan kecenderungan global tersebut akan membawa bangsa Indonesia ke dalam jurang digital divide, yaitu keterisolasian dari perkembangan global karena tidak mampu memanfaatkan informasi.

Bedasarkan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, e-government dan organisasi agility secara bersama – sama mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pemasarakatan. Sesuai dengan pehitungan uji f yaitu F-tabel  $2,79 < F\text{-hitung } 27,75$ , yang artinya

responden dalam hal ini setuju dengan adanya pemimpin yang progresif dalam menjalankan kepemimpinannya dan dukungan insfrastruktur teknologi dan informasi yang memadai serta kecepatan waktu pelayanan secara bersama-sama dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai Politeknik Ilmu Pemasarakatan yang membawa perubahan organisasi yang lebih baik dan maju.

Sedangkan bentuk dari organisasi yang melakukan peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan adalah berupa prestasi kerja yang diperoleh. Hal ini terlihat dengan adanya perolehan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi yang didapatkan oleh Politeknik Ilmu Pemasarakatan pada tahun 2021.

#### SIMPULAN

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan, hasil analisis dan pembahasan telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh E-Government terhadap Motivasi kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pemasarakatan Pegawai Politeknik Ilmu Pemasarakatan dalam menghadapi era new normal, serta pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

a. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai politeknik ilmu pemasarakatan dalam menghadapi era new normal

b. E-government berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai politeknik ilmu pemasarakatan dalam menghadapi era new normal

c. Organisasi agility tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai politeknik ilmu pemasarakatan dalam menghadapi era new normal

d. Kepemimpinan transformasional, e-government dan organisasi agility secara bersama-sama

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai politeknik ilmu pemyarakatan dalam menghadapi era new normal

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alberts, D. S. and Hayes, R. E. 2003. *Power to the Edge: Command, Control in the Information Age*. CCRP Publication Series.
- Antoni Feri, 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Anttiroiko, A.-V. (2008). *Electronic Government: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. <http://services.igi-global.com/resolvedoi/resolve.aspx?doi=10.4018/978-1-59904-947-2>
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). *Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change*. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 74–85. Retrieved from <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/12/12>
- Ayanso, A., Chatterjee, D., & Cho, D. I. (2011). *E-Government readiness index: A methodology and analysis*. *Government Information Quarterly*, 28(4), 522–532. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2011.02.004>
- Badu, S. Q., & Novianty Djafri. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Cetakan Kesembilan.
- Bodenhausen, C., & Curtis, C. (2016). *Transformational Leadership and Employee Involvement: Perspectives from Millennial Workforce Entrants*. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 17(3), 371–387. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2015.1048920>
- Khalil, O. E. M. (2011). *E-Government readiness: Does national culture matter?* *Government Information Quarterly*, 28(3), 388–399. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2010.06.011>
- Tavana, M., Zandi, F., & Katehakis, M. N. (2013). *A hybrid fuzzy group ANP-TOPSIS framework for assessment of e-government readiness from a CiRM perspective*. *Information and Management*, 50(7), 383–397. <https://doi.org/10.1016/j.im.2013.05.008>
- Traunmüller, R. (2018). *Knowledge in government: New directions: Keynote – Extended abstract*. In *Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*: Vol. 11032 LNCS. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-98349-3\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-98349-3_8)
- WANASIDA, A. S., BERNARTO, I., SUDIBJO, N., & PRAMONO, R. (2021). *Millennial Transformational Leadership on Organizational Performance in Indonesia Fishery Startup*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 555–562. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0555>
- Zuraik, A., & Kelly, L. (2019). *The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation*. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 84–104. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2017-0142>
- Bass, B. M, Avolio, B. J., Jung, D., & Berson, Y. (2003). *Predicting unit performance by assesing transformational and transactional leadership*. *Journal of Applied Psychologi*, 88(2), 207-218.
- Busari, A. H., Khan, S. N., Abdullah, S. M., & Mughal, Y. H. (2019). *Transformational leadership style, followership, and factors of employees' reactions towards organizational change*.

Journal of Asia Business Studies, 14(2), 181–209.  
<https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0083>

Cunningham, C. E., Woodward, et al. 2002. Readiness for Organizational Change: A Longitudinal Study of Workplace, Psychological and Behavioral Correlates. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 75: 377- 392.

Eby, L. T., Adams, D., et al. 2000. Perceptions of Organizational Readiness for Change: Factor Related to Employees Reaction to The Implementation of Team-Based Selling. *Human Relation*, 53: 419-442.

Hanpachern C. (1997). The extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change. Doctoral dissertation. Colorado State University, Fort Collins.

Harraf. Abe., Wanasika, Isaac., Tate Kaylynn., and Talbott, Kaitlyn. 2015. "Organizational Agility". *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 31, No. 2, pp. 675-686.

Holt, D. T., Armenakis, A. A., et al. 2007. Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43: 232-255.  
<http://jab.sagepub.com/content/43/2/232>.

Indrajit, R. E. (2005). *E-Government in Action: Ragam Kasus Implementasi Sukses di Berbagai Belahan Dunia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit:PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kurniawan, T. (2006). *Hambatan dan Tantangan dalam Mewujudkan Good Government di Indonesia*.  
<http://publicationstk.blogspot.com/>

Lu, Y. and Ramamurthy, K. 2011. "Understanding The Link Between Information Technology Capability and Organizational Agility: An Empirical Examination". *Mis Quarterly*, Vol. 35, No. 4, pp. 931-954.

Mahmoudi, O. (2015). The impact of E-government on organizational agility: Case study of governmental banks in Iran. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(10), 1–20. Retrieved from [http://www.ijmae.com/article\\_117730.html](http://www.ijmae.com/article_117730.html)

Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.

Mangundjaya, W.L. (2018). *Penelitian mengenai kelincahan organisasi (organizational agility) Depok, Indonesia: DRPM Universitas Indonesia*.

Mustopadidjaja, AR (2003) *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*. Jakarta: (SANKRI), LAN.

Northhouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Indeks

Permana, E., Maulina, E., Purnomo, M., Qosasi, A., & Miftahuddin, A. (2019). *The Impact Of Information Technology Capability to A Company Agility*. (January).  
<https://doi.org/10.4108/eai.8-12-2018.2284040>

Priansi, S. dan. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Robbins Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). Management (13th) Edition.

Soehardi, S. (n.d.). ... Leadership Dan Employee Engagement Terhadap Readiness for Change Pada Kelembagaan Persandian Di Lingkungan .... Repository.Ubharajaya.Ac.Id. Retrieved from <http://repository.ubharajaya.ac.id/5466/1/PENGARUH>

Sanchuli, Mohsen and Yazdani, Badroddin Orei. 2015. "The Relationship between Component of Organizational Culture and Agility of Zabol University of Medical Sciences Based on the Denison Organizational Culture Model". Buletin Teknologi Tanaman, Vol. 12, pp. 187-191.

Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta

Wicaksono, Y.M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pusat Koperasi Unit Desa Provinsi Jawa Timur).

Yukl, Gary. (2010). Leadership in Organization. Alih Bahasa oleh Udaya Jusuf: Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Prehallindo.

Zhang, Z. and Sharifi H. 2000. "A Methodology for Achieving Agility in Manufacturing Organizations". International Journal of Operations and Production Management. Vol. 20, No.4, pp. 496-5

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan studi dokumen yang didapatkan dari mengumpulkan dokumen-dokumen resmi yang dikeluarkan oleh Komisi Pemilihan Umum serta dokumen yang di keluarkan oleh Pemerintah yang berkaitan dengan pengaturan cuti oleh Pejabat Negara dalam Kampanye Pemilihan Umum Calon Presiden dan Wakil Presiden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2004**

Mekanisme cuti Kampanye Calon Presiden dan Wakil Presiden telah diatur dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum. Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden secara langsung dimulai pertama kali pada Pemilihan Umum Presiden 2004 dengan ketentuan kampanye diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2004. Dalam peraturan tersebut menerangkan yang dimaksud dengan pejabat negara adalah Presiden, Wakil Presiden, Menteri, Gubernur, Wakil Gubernur, Bupati, Wakil Bupati, Walikota dan Wakil Walikota. Sedangkan Cuti adalah tidak masuk kerja berdasarkan ijin dari pejabat yang berwenang dalam

kampanye Pemilihan Umum Anggota Legislatif tingkat pusat sampai dengan tingkat daerah serta Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden. Dan yang dimaksud dengan Fasilitas Negara adalah sarana dan prasarana yang dibiayai dari APBN maupu dari APBD yang penggunaannya berada di bawah kewenangan Pejabat Negara dan tidak termasuk kekayaan negara yang telah dipisahkan. Kampanye pemilihan umum calon Presiden dan Wakil Presiden merupakan kegiatan dalam rangka menyakinkan pemilih dengan cara menyampaikan visi, misi dan program dari pasangan calon presiden dan wakil presiden.<sup>2</sup> Dalam melaksanakan kampanye calon Presiden dan Wakil Presiden yang dilakukan oleh Pejabat Negara. Pejabat negara yang bersangkutan harus melaksanakan cuti dan dalam masa cuti pejabat negara tidak menggunakan fasilitas negara.<sup>3</sup> Prosedur pengajuan cuti untuk melaksanakan kampanye oleh pejabat negara dilakukan sebagai berikut:<sup>4</sup> (a.) Menteri kepada Presiden; (b.) Kepala Daerah Tingkat I kepada Presiden melalui Menteri Dalam Negeri; (c.) dan untuk Kepala Daeah Tingkat II kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur. Setelah pengajuan cuti dilakukan kepada Presiden dan menteri dalam Negeri memberikan ijin dengan memperhatikan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan. Pengajuan cuti dalam melaksanakan kampanye calon Presiden dan Wakil Presiden dilakukan paling lambat 12 (dua belas) hari sebelum pelaksanaan Kampanye Pemilu. Dan cuti disetujui selambat-lambatnya 4 (empat) hari terhitung mulai tanggal diterimanya permintaan.

<sup>2</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Kampanye Pemilihan Umum oleh Pejabat Negara hal 2-5

<sup>3</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Kampanye Pemilihan Umum oleh Pejabat Negara hal 2-5

<sup>4</sup> *Ibid.*

## 2. Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2009

Penyelenggaraan Kampanye Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden tahun 2009 diatur dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pedoman Teknis Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden pada bagian kedua (Cutu dan Status Non Aktif Pejabat Negara Dalam Kampanye Pemilu Presiden dan Wakil Presiden). Dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum pasal 51 sampai dengan pasal 55. Dan di dalam peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 28 Tahun 2009 juga mengatur tentang kesepakatan antara Presiden dan Wakil Presiden dalam melaksanakan kegiatan kampanye. Sedangkan prosedur pengajuan cuti pejabat negara diatur dalam Pasal 57 dengan ketentuan sebagai berikut : Pejabat Negara yang cuti dalam melaksanakan Kampanye Presiden dan Wakil Presiden. Untuk Menteri diatur oleh Menteri Sekretaris Negara dan dilaporkan kepada Presiden dan sebelum pelaksanaan kampanye menteri sekretaris negara menyampaikan kepada menteri yang bersangkutan serta kepada KPU paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Menteri yang bersangkutan memulai kampanye; dan untuk Kepala Daerah yang berasal dari partai politik dan yang bukan berasal dari partai politik dalam status sebagai tim kampanye dan/atau pelaksana kampanye diatur oleh Sekretaris Provinsi dan Sekretaris Kabupaten/Kota, serta dilaporkan kepada pejabat negara yang bersangkutan dan kepada KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota paling lambat 3 (tiga) hari sebelum mulai masa kampanye. Dalam pengaturan cuti oleh pejabat negara dilakukan dengan

tetap memperhatikan misi dan kelancaran pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan Negara. Pada Pasal 61 Menteri Sekretaris Negara menyampaikan Jadwal cuti Kampanye Presiden dan Wakil Presiden kepada Komisi Pemilihan Umum paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum mulainya masakampanye.<sup>5</sup>

## 3. Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2014

Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden tahun 2014 dilaksanakan pada tanggal 9 Juli 2014, Komisi Pemilihan Umum telah mengeluarkan Peraturan Mengenai Kampanye Presiden dan Wakil Presiden tahun 2014 dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 16 Tahun 2014 tentang Kampanye Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden lebih lanjut diatur dalam PKPU tersebut pada Bab VII Kampanye oleh Presiden dan Wakil Presiden serta Pejabat Negara, Pada Peraturan ini yang mengatur tentang cuti Kampanye pejabat Negara terdapat pada pasal 44. Pejabat Negara (Presiden dan Wakil Presiden, menteri, Kepala daerah) dalam melaksanakan Kampanye Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden wajib menjalankan cuti; memperhatikan keberlangsungan tugas penyelenggaraan negara dan penyelenggaraan pemerintahan daerah; dan menjamin terwujudnya misi dan kelancaran penyelenggaraan pemerintahan negara, serta asas-asas penyelenggaraan pemerintahan yang baik.<sup>6</sup> Dan dalam melaksanakan cuti Presiden dan wakil presiden membuat kesepakatan untuk melakukan kampanye, sesuai dengan jadwal Kampanye yang telah ditetapkan oleh KPU. Jadwal Cuti Presiden dan Wakil Presiden disampaikan oleh Menteri

<sup>5</sup> Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pedoman Teknis Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden hal 24-25

<sup>6</sup> Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 16 Tahun 2014 Tentang Kampanye Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2014 hal 22-25

Sekretaris Negara kepada KPU paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum mulainya masa Kampanye. Prosedur yang harus dilakukan pejabat negara dalam melaksanakan cuti Kampanye yaitu menteri kepada Presiden; Kepala Daerah Tingkat I kepada Presiden melalui Menteri Dalam Negeri; Kepala Daerah Tingkat II kepada Menteri Dalam Negeri melalui gubernur. Setelah pengajuan cuti Presiden dan Menteri Dalam Negeri memberikan izin dengan memerhatikan ketentuan Perundang-undangan dan untuk Permintaan cuti pejabat diajukan paling lambat 12 (dua belas) hari sebelum pelaksanaan Kampanye. Serta Pemberian cuti diselesaikan paling lambat 4 (empat) hari terhitung mulai tanggal diterimanya permintaan dari pejabat yang bersangkutan.

#### 4. Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2019

Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden tahun 2019 merupakan Pemilihan Umum pertama yang diselenggarakan bersamaan dengan Pemilihan Legislatif sehingga Peraturan yang mengatur tentang Kampanye Pemilihan Umum Tahun 2019 digabungkan antara Pemilihan Legislatif dan Pemilihan Eksekutif yang diatur dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum nomor 23 Tahun 2018 tentang Kampanye Pemilihan Umum yaitu pada Bab VI Kampanye Pemilu oleh Pejabat Negara, adapun yang mengatur tentang cuti pejabat Negara terdapat pada Pasal 60 sampai dengan pasal 62. Dalam pelaksanaan kampanye Pejabat Negara tetap memerhatikan keberlangsungan penyelenggaraan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Presiden dan wakil presiden yang sedang menjabat dan telah ditetapkan sebagai calon

Presiden dan Wakil Presiden oleh KPU dalam melakukan kampanye harus memerhatikan pelaksanaan tugas negara, Presiden dan Wakil Presiden yang ditetapkan sebagai calon wajib menjalankan cuti di luar tanggungan Negara dan Pelaksanaan cuti Presiden dan Wakil Presiden tidak dilakukan pada waktu yang sama. Cuti tidak dilakukan apabila Kampanye dilakukan pada waktu libur dan Cuti dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan untuk pejabat negara yaitu Menteri, Kepala Daerah Tingkat I dan Kepala Daerah Tingkat II sebagai anggota Tim Kampanye dan/atau Pelaksana Kampanye dapat diberikan cuti di luar tanggungan negara. Cuti menteri diberikan oleh Presiden. Cuti Kepala Daerah Tingkat I dan Kepala Daerah Tingkat II diberikan oleh menteri dalam negeri. Serta Cuti dapat diberikan 1 (satu) hari kerja dalam setiap minggu selama masa Kampanye. dan Menteri, Kepala Daerah Tingkat I dan Kepala Daerah Tingkat II yang melakukan Kampanye pada hari libur tidak memerlukan cuti. Pelaksanaan cuti berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Surat cuti disampaikan kepada KPU, KPU Provinsi/KIP Aceh, atau KPU/KIP Kabupaten/Kota sesuai tingkatannya paling lambat 3 (tiga) Hari sebelum pelaksanaan Kampanye.<sup>7</sup>

Pelaksanaan Kampanye pada setiap pemilihan Umum Presiden dan Wakil presiden yang dilakukan secara langsung yaitu mulai dari pemilihan Presiden pada tahun 2004 sampai dengan penyelenggaraan pemilihan presiden secara serentak bersamaan dengan pemilihan legislatif telah diatur didalam peraturan pemerintah maupun peraturan Komisi Pemilihan Umum khusus tentang Kampanye pemilihan

---

<sup>7</sup> Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 23 Tahun 2018 Tentang Kampanye Pemilihan Umum hal 45

umum Presiden dan Wakil Presiden. Ada sedikit perbedaan yang ada dalam PKPU nomor 23 tahun 2018 dengan Peraturan yang mengatur masalah Kampanye pada tiga pemilihan Presiden dan Wakil Presiden sebelumnya yaitu pada pengaturan cuti pejabat Negara pada pemilihan umum tahun 2019 tidak mengatur tentang pengajuan cuti Presiden dan Wakil Presiden oleh Meteri Sekretaris Negara kepada KPU paling lambat 7 hari sebelum melaksanakan Kampanye serta waktu untuk pengajuan cuti bagi pejabat Negara pada Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden sebelumnya sangat jelas diatur berbeda dengan pengaturan cuti kampanye pada Pemilihan Umum tahun 2019.

### **KESIMPULAN**

Selama empat kali pemilihan langsung untuk Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden dilakukan di Indonesia, pemilihan Umum Tahun 2019 yang menggabungkan antara Pemilihan Legislatif dengan Pemilihan eksekutif, pemilihan Umum yang dilakukan pada tahun 2019 sangat menguras waktu dan Tenaga baik itu bagi peserta Pemilu Maupun bagi penyelenggara Pemilu. Ini dibuktikan dengan banyaknya hal-hal yang terjadi sampai dengan meninggalnya ratusan anggota KPPS karena kelehan, tahapan yang dijalankan oleh Komisi Pemilihan Umum yang dimulai pada September 2017 sampai dengan April 2019. Tahapan yang telah diatur dalam PKPU Nomor 7 Tahun 2017 tentang Tahapan, program dan Jadwal Pemilihan Umum tahun 2019 mengalami tiga kali perubahan ini disebabkan karena adanya tambahan kegiatan yang diluar rancangan yang mengakibatkan bergesernya tahapan yang telah ditetapkan seperti pengadaan dan untuk logistic pemilu yang kurang berjalan dengan semestinya.

Kampanye merupakan salah satu tahapan yang harus dijalani baik oleh peserta Pemilu dari partai Politik

maupun dari pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden, pengaturan kampanye pemilu tahun 2019 yang telah didiatur dalam Undang-undang nomor 7 tahun 2017 tentang Pemilihan umum dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum nomor 23 tahun 2018 tentang Kampanye Pemilihan Umum, di dalam PKPU ini telah diatur secara menyeluruh tentang mekanisme kampanye yang harus dilakukan pada Pemilihan Umum serentak tahun 2019. Ditambah dengan keluarnya Keputusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan Presiden dalam melaksanakan Kampanye tidak perlu melakukan cuti, keputusan Mahkamah konstitusi ini keluar karena adanya gugatan sekelompok mahasiswa Universitas Islam As-Sayfiyah yang mempersoalkan pelaksanaan kampanye capres petahana. Dalam gugatannya, para mahasiswa ini menganggap capres petahana saat ini-Joko Widodo, tak bisa cuti lantaran agenda presiden dianggap padat dan kampanye bisa dilakukan pada saat libur.

### **Saran**

Pemilhan Umum Presiden dan Wakil Presiden yang dilakukan secara langsung telah dilaksanakan selama empat kali, seharusnya regulasi yang mengatur tentang cuti kampanye pejabat Negara harus diatur lebih jelas dan tegas karena dengan peraturan yang telah ada sekarang menambah ketidak tegasan atas aturan yang telah dipakai selama pemilihan umum presiden dan wakil presiden yang telah dilaksanakan pada tahun 2004, 2009 dan 2014. Agar pelaksanaan pemilihan Presiden dan Wakil Presiden yang akan kita laksanakan selanjutnya dapat menghasilkan Pemilihan Umum yang lebih berkualitas dan berintegritas.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terimakasih kami sampaikan kepada Komisi pemilihan Umum yang

telah bersedia memberikan data berupa Peraturan-Peraturan yang penulis jadikan sebagai pedoman penyusunan tulisan ini

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aditya Pratama Thaib, Desie M. D Warouw , Leviane J.H. Lotulung: ANALISIS ISI KEBERPIHAKAN MEDIA CETAK PADA BERITA PEMILIHAN PRESIDEN DAN WAKIL PRESIDEN 2019 DI SURAT KABAR HARIAN MANADO POST DAN TRIBUN MANADO

CNN Indonesia, Putusan MK: Presiden tak perlu cuti Kampanye, Rabu 13/03/2019 17.46 Wib

Dwi Andayani – detikNews, KPU: Presiden Tak Perlu Cuti Kampanye Pilpres 2019, Rabu, 14 Mar 2018 16:31 WIB

Fajriannoor Fanani, Analisis Kebijakan Redaksional Harian Republika pada Pemberitaan Religio-Politik Masa Kampanye Presiden Tahun 2009

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Kampanye Pemilihan Umum oleh Pejabat Negara hal 2-5

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pedoman Teknis Kampanye Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden hal 24-25

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 16 Tahun 2014 Tentang Kampanye Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 23 Tahun 2018 Tentang Kampanye Pemilihan Umum hal 45

Ratri Ayu Pratiwi” Perbandingan Isi Berita Kampanye Presiden dan Wakil Presiden Masa Bhakti 2014-2019 di Indonesia” Jurnal Ilmu Komunikasi, Volume 13, Nomor 1, Januari - April 2015, halaman 12

Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum hal 176-177