

BAB 6

PEMBAHASAN

Penelitian tentang sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu ini telah dilakukan terhadap 129 responden, yaitu mereka yang menjadi anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur yang pernah menangani sengketa Pemilu legislatif dan Pemilu Presiden – Wakil Presiden tahun 2004. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana sistem kompensasi pada organisasi Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur, kompetensi emosi unsur-unsur atau profesi yang ada pada keanggotaan Panwaslu, seperti Jaksa, Polri, Dosen, Tokoh Masyarakat dan Wartawan, serta bagaimana kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya menyelesaikan sengketa Pemilu. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh sistem kompensasi dan kompetensi emosi terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu, sekaligus menganalisis pengaruh keduanya terhadap kinerja secara parsial.

6.1. Sistem Kompensasi Panwaslu

Pemisahan gaji pokok dan berbagai jenis tunjangan oleh Darmadji (2004: 2) dikategorikan sebagai sistem kompensasi tradisional, karena jarang sekali pegawai maupun karyawan membelanjakan penghasilan berdasarkan jenis komponen kompensasi yang terkotak-kotak itu. Tradisional, dapat dipahami apabila pemberian kompensasi dilakukan secara terpisah antara gaji pokok dengan tunjangannya. Hal ini bisa dilihat dari tiga komponen besar sistem kompensasi,

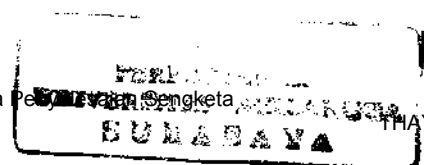
yaitu upah dasar (*based pay*), upah berdasar kinerja (*Performance related pay*), dan upah tidak langsung (*indirect pay*).

Organisasi Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur telah menerapkan komponen dari sistem kompensasi di atas, seperti upah dasar, telah ditetapkan oleh PPKO (Penyediaan Pembiayaan Kegiatan Operasional) Pemilu 2004 yang bersumber dari APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara) atau biasa disebut dengan uang kehormatan. Jumlah nominal dari upah dasar masing-masing anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota yang bersumber dari APBN di Indonesia sama, yaitu Rp 2.500.000 untuk Ketua, dan Rp. 2.000.000 untuk setiap anggota sebagaimana tertera pada Lampiran 10.

Upah di atas ternyata masih ditambah dengan tunjangan operasional dari APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) yang masing-masing Kabupaten dan Kota berbeda, bergantung kekuatan anggaran masing-masing daerah.

Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur misalnya, setiap bulannya masing-masing anggotanya menerima tunjangan operasional berkisar Rp 250.000 sampai dengan Rp 2.000.000, seperti Kota Kediri, setiap bulannya masing-masing anggota memperoleh, yaitu Rp 400.000 disamping uang kehormatan dari APBN, sedangkan untuk Kabupaten Lamongan antara Ketua, Wakil Ketua dan anggota perolehan tunjangan operasionalnya berbeda, yaitu Rp 650.000 untuk Ketua, Rp 550.000 untuk Wakil Ketua dan Rp 475.000 untuk setiap anggota (Wawancara: 3 Oktober 2004).

Tunjangan operasional rutin untuk anggota di wilayah Madura, seperti Kabupaten Pamekasan, masing-masing anggota tiap bulannya menerima



Rp 500.000 dari APBD, sedangkan yang memperoleh tertinggi untuk tunjangan operasional anggota Panwaslu di Jawa Timur diperoleh Kabupaten Sidoarjo, yaitu masing-masing anggota Rp 2.000.000 (Wawancara: 7 Oktober 2004).

Selain dana untuk tunjangan operasional, dana bantuan APBD Kabupaten dan Kota di Jawa Timur digunakan untuk kebutuhan operasional kegiatan Panwaslu yang tidak *discover* atau kurang dipenuhi oleh APBN, seperti kegiatan untuk rapat kerja, sosialisasi pengawasan, mobilisasi kegiatan Panwaslu dan lain-lain.

Kabupaten Sidoarjo yang ditengara merupakan Kabupaten yang memiliki bantuan APBD tertinggi beberapa kali mengadakan rapat kerja dan pelatihan pengawasan Pemilu dengan menyewa gedung maupun hotel mewah, sedangkan penyelenggaraan rapat kerja maupun pelatihan di Kabupaten Bondowoso, lebih memilih gedung biasa yang sederhana, yang penting efektif (Wawancara: 24 November 2004).

Panwaslu Kota Surabaya sebagai ibukota provinsi pada Pemilu Legislatif bisa mengoptimalkan bantuan APBD, yaitu melakukan sosialisasi pengawasan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengawasan Pemilu dengan membuat selebaran brosur, pamflet, spanduk dan lain-lain, padahal Kota maupun Kabupaten lain di Provinsi Jawa Timur sangat kesulitan untuk melakukan kegiatan sosialisasi seperti itu, seperti Kabupaten Ngawi, Kota Mojokerto, Kabupaten Gresik dan lain-lain (Wawancara: 24 November 2004).

Mobilisasi kegiatan Panwaslu di Jawa Timur, relatif tidak ada persoalan, meskipun fasilitas berupa kendaraan dinas roda empat dan dua untuk masing-masing Kabupaten dan Kota berbeda, seperti Kabupaten Lamongan yang

memperoleh bantuan pinjaman dua mobil kijang baru, sementara Kabupaten tetangganya; Gresik, hanya memperoleh bantuan mobil carry dan kijang tahun 90an, dan seterusnya.

Perbedaan jumlah maupun jenis bantuan dari Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota di Jawa Timur ditanggapi biasa saja oleh anggota Panwaslu dan dianggap bukan merupakan hal yang prinsip bagi mereka, karena secara umum, mayoritas anggota Panwaslu merasa cukup dengan upah dasar yang diterimanya dari APBN, hal ini bisa dilihat dari jawaban sekitar 80% responden, bahwa upah dasar telah memenuhi kebutuhan pokok anggota Panwaslu Kabupaten/ Kota di Jawa Timur.

Uang kehormatan sebagai upah dasar anggota Panwaslu di atas telah memenuhi salah satu kebutuhan dasar manusia yang oleh Maslow terbagi menjadi kebutuhan pokok/ dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan bagi aktualisasi diri (Mangkunegara, 2000: 102). Untuk itu, selama kebutuhan dasar seperti kebutuhan penghargaan (berupa upah dasar) dianggap cukup memuaskan, maka relatif, adanya perbedaan fasilitas penunjang kinerja lain menjadi kurang menarik untuk diperdebatkan

Selain upah dasar yang diterima rutin tiap bulan, anggota Panwaslu juga menerima upah tambahan yang besarnya bergantung pada kinerja mereka di Panwaslu, artinya, jika mereka mengerjakan tugas tambahan dan lain-lain akan mendapatkan upah tambahan yang dimaksud, seperti yang terjadi pada Kabupaten Sidoarjo, masing-masing anggota Panwaslu memperoleh kompensasi berupa uang transportasi tambahan dari APBD apabila melakukan pengawasan lapangan pada

masa kampanye, masa tenang dan hari H pelaksanaan pemungutan suara, yaitu Rp 200.000 perhari (Wawancara: 7 Oktober 2004).

Penerapan upah tambahan berdasarkan kinerja di Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur ternyata masih bersifat kuantitatif, artinya, pemberian upah itu dilakukan hanya pada tugas-tugas tambahan yang bersifat fisik, seperti kunjungan ke Kecamatan untuk inspeksi mendadak (Sidak), kordinasi, maupun tugas untuk melakukan pengawasan di lapangan, sedangkan upah untuk tugas penyelesaian sengketa yang memerlukan kecakapan khusus, tidak mendapatkan upah tambahan, hal ini bisa dilihat dari jawaban responden pada $X_{1.3}$, $X_{1.4}$ dan $X_{1.6}$. yang menyatakan bahwa mayoritas responden (62%) sering mendapatkan upah tambahan apabila Sidak, begitupun pada saat melakukan kegiatan pengawasan di lapangan, mayoritas responden (59,7%) menyatakan sering.

Selain itu, untuk kompensasi selain materi (finansial) sebagian besar responden menyatakan jarang diterima apabila melakukan pekerjaan tambahan di Panwaslu, seperti pemberian jasa kesehatan, liburan cuti dan bentuk kompensasi tidak langsung lainnya. Hal ini sangat berbeda dengan tugas tambahan yang membutuhkan kecakapan khusus, seperti mengikuti sidang penyelesaian sengketa ($X_{1.6}$) mayoritas responden menjawab jarang (42,6%) dan sangat jarang (27,1%) memperoleh upah/ kompensasi.

Komponen lain dari sistem kompensasi adalah upah tidak langsung. Penerapan upah tidak langsung pada organisasi Panwaslu sudah berjalan dengan baik, karena organisasi pengawas Pemilu ini telah memberikan fasilitas-fasilitas penunjang dalam melaksanakan tugas anggotanya, seperti kendaraan dinas pada seluruh organisasi Panwaslu Kabupaten Kota di Jawa Timur, pemberian fasilitas

makan dan minum, baju dinas dan lain-lain adalah bentuk pemberian upah tidak langsung yang diterima oleh anggota Panwaslu, meski untuk masing-masing Panwaslu Kabupaten dan Kota berbeda.

Perbedaan upah tidak langsung pada anggota Panwaslu ternyata tidak menimbulkan kecemburuan dan menyurutkan semangat masing-masing anggota, karena upah dasar yang diterima tiap bulan oleh anggota Panwaslu oleh sebagian besar responden (72,1%) dijawab telah mencukupi kebutuhan sekunder, di samping kebutuhan primer sebagaimana dijelaskan di atas.

Selain itu, ketiga komponen besar dalam sistem kompensasi (upah dasar, upah berdasarkan kinerja, dan upah tidak langsung) pada organisasi Panwaslu secara umum sudah ideal, kecuali pada upah berdasarkan kinerja yang belum berjalan maksimal. Meski demikian, jawaban satu persatu dari masing-masing karakteristik sistem kompensasi sebagaimana yang dimaksud oleh Simamora (1999: 154) telah terpenuhi, yaitu memiliki arti penting, fleksibilitas, frekuensi, visibilitas dan biaya.

Kompensasi yang diperoleh anggota Panwaslu memiliki arti penting bagi anggota Panwaslu, karena telah memenuhi kebutuhan pokok hidupnya, selain pengakuan responden melalui jawaban pada kuesioner, peneliti juga bisa melihat realitas itu dari perkembangan awal penelitian dilakukan (April 2004) sampai dengan masa akhir penelitian (November 2004), yaitu ada perubahan dari segi penampilan fisik anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur (responden).

Aspek fleksibilitas bisa dilihat dari adanya ketidaksamaan upah tambahan yang disesuaikan dengan kinerja, artinya, semakin banyak aktivitas

yang dilakukan oleh anggota Panwaslu, maka semakin besar peluang mereka untuk memperoleh upah tambahan, seperti kunjungan ke Panwaslu Kecamatan, untuk inspeksi dan koordinasi, maupun melakukan pengawasan ke lapangan. Meski demikian, aspek fleksibilitas kompensasi itu masih bersifat kuantitatif, artinya, hanya pada tugas-tugas yang mengeluarkan biaya saja yang diberi kompensasi tambahan, namun untuk tugas yang membutuhkan kecakapan khusus seperti penyelesaian sengketa tidak/ jarang atau hanya sekitar 30,7% saja dari total responden yang memperoleh *reward*, dan seterusnya.

Komponen frekuensi dan visibilitas dari sistem kompensasi pada organisasi Panwaslu telah terpenuhi, karena data primer yang peneliti peroleh menunjukkan bahwa anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur mengakui bahwa kompensasi berhubungan erat dengan kinerja dan dapat dilihat (*visible*), sedangkan mengenai komponen biaya, sama sekali tidak relevan, karena tinggi rendahnya pengeluaran anggaran Panwaslu ditentukan oleh anggaran yang tersedia oleh APBN dan APBD, sehingga tidak bisa dilihat untung dan ruginya, sebagaimana perusahaan dan organisasi profit lainnya, artinya, besar kecilnya pengeluaran biaya untuk Panwaslu tidak akan mempengaruhi eksistensi Panwaslu secara kelembagaan.

Organisasi Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur telah memenuhi unsur-unsur yang ada pada tujuan dasar organisasi, yaitu membantu tujuan organisasi, sejalan dengan strategi organisasi, sejalan dengan undang-undang, menarik (*attract*), dan lain-lain.

Sistem kompensasi Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur telah membantu pencapaian tujuan dan strategi organisasi, jika dilihat dari berapa

banyak kasus pelanggaran pidana, administrasi dan sengketa yang ditangani oleh Panwaslu di Jawa Timur, dibandingkan dengan penanganan pelanggaran pada Pemilu 1999, untuk kasus pidana saja, Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa timur pada Pemilu legislatif 2004 telah menyerahkan 246 kasus pidana ke penyidik, padahal untuk tingkat nasional pada Pemilu legislatif tahun 1999 hanya ada 236 kasus yang ditangani oleh Panwaslu.

Pemilu Tahun 2004 yang terdiri dari Pemilu legislatif dan Pemilu Presiden – Wakil Presiden merupakan Pemilu pertama yang memberikan kewenangan pada lembaga Panwaslu untuk menindaklanjuti dan menyelesaikan sengketa Pemilu. Di Jawa Timur kasus sengketa Pemilu yang ditangani oleh Panwaslu berjumlah 141 kasus pada Pemilu legislatif, Pemilu Presiden – Wakil Presiden Tahap pertama terjadi 12 kasus pada, sedangkan pada Tahap kedua ada 9 kasus.

Penyelesaian sengketa Pemilu sebagai tujuan utama dari pelaksanaan tugas dan wewenang Panwaslu di Kabupaten dan Kota Jawa Timur telah mencapai hasil yang menggembirakan, dimana pada Pemilu legislatif ada 94 kasus diselesaikan dengan cara musyawarah, 13 kasus diselesaikan dengan pemberian alternatif oleh Panwaslu, 14 kasus diselesaikan dengan cara pemberian keputusan yang bersifat final dan mengikat, serta ada 20 kasus yang tidak bisa diselesaikan. Sedangkan penyelesaian sengketa Pemilu pada Pemilu Presiden – Wakil Presiden Tahap I dan II, penyelesaian dengan cara musyawarah mufakat berjumlah masing-masing 8 kasus, sedangkan 3 Kasus diselesaikan dengan cara pemberian alternatif pada Tahap I dan 1 kasus pada Tahap II Pemilu Presiden – Wakil Presiden. Untuk sengketa Pemilu yang tidak bisa diselesaikan oleh Panwaslu terjadi sekali, yaitu pada Tahap pertama.

Persyaratan bahwa sistem kompensasi harus menarik dan sejalan dengan undang-undang, di Panwaslu Kabupaten dan Kota Jawa Timur tercermin pada regulasi mengenai organisasi Panwaslu yang kebutuhan operasionalnya dipenuhi oleh anggaran APBN dan APBD, sebagaimana tersebut dalam SK KPU Nomor 88 tentang Panwaslu, yaitu bahwa kebutuhan operasional organisasi Panwaslu bersumber dari APBN dan APBD, dengan demikian organisasi ini tidak diperkenankan mencari dan mendapatkan bantuan dana di luar anggaran negara.

6.2. Kompetensi Emosi Anggota Panwaslu

Kompetensi emosi merupakan kemampuan setiap individu dalam menerjemahkan bidang-bidang yang ada pada kecerdasan emosi, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, kesadaran sosial dan keterampilan sosial ke dalam aktivitas kerja.

Kekuatan dari penggunaan ECI sebagai alat ukur kompetensi emosi adalah terletak pada parameter dari 18 indikator yang ditetapkan oleh Goleman dan Boyatzis (2002: 2) untuk mengukur kompetensi emosi dalam hal penyelesaian konflik, yaitu kesadaran emosi, penilaian diri secara teliti, percaya diri, pengendalian diri, dapat dipercaya, sungguh-sungguh, mampu menyesuaikan diri, dorongan untuk berprestasi, inisiatif, memahami orang lain, orientasi pelayanan, kesadaran politik, mengembangkan orang lain, pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan dan manajemen konflik.

Membandingkan kompetensi emosi yang dimiliki oleh unsur-unsur/profesi dari keanggotaan Panwaslu adalah *add value* yang dimiliki penelitian ini. Profesi Jaksa dan Polri sebagai penegak hukum, Dosen sebagai akademisi, Tomas

dan Wartawan sebagai kontrol masyarakat sedikit banyak “mewarnai” tingkat kompetensi emosi mereka sebagai anggota Panwaslu.

Hasil penghitungan melalui alat ukur ECI-U menunjukkan bahwa unsur Dosen memiliki nilai rerata kompetensi emosi lebih tinggi dibandingkan unsur lainnya, yaitu 3,0608 selisih beberapa angka dengan unsur Tomas, Pers, Jaksa dan Polri yang masing-masing memperoleh rerata 3,0282; 2,9774; 2,9152; dan 2,8914. Untuk memperoleh keterangan yang lebih rinci dari masing-masing indikator yang ada pada variabel kompetensi emosi akan diuraikan berikut pada masing-masing bidang kompetensi emosi.

6.2.1. Kesadaran diri

Kompetensi emosi pada bidang kesadaran diri dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa profesi Dosen memiliki skor jawaban rata-rata tertinggi pada indikator kesadaran diri, yaitu 3,1313, urutan berikutnya adalah Tomas, Wartawan, Jaksa dan Polisi yang memiliki nilai rerata masing-masing : 3,0791; 3,0631; 2,9121 dan 2,8970. Skor akhir rerata tersebut bisa dipahami karena Dosen memiliki tingkat kesadaran diri lebih baik dari empat profesi lainnya.

Selain itu aktivitas yang dilakukan oleh Dosen dalam berinteraksi dengan mahasiswa merupakan bagian dari upaya pengembangan potensi kesadaran diri seorang akademisi, misalnya pada parameter mau belajar dari pengalaman, data primer menunjukkan bahwa unsur Dosen memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi menurut penentuan kelas interval, yaitu 3,21 dibandingkan unsur lainnya yang berkisar 3,06 sampai dengan 3,16. Begitupun pada indikator dorongan untuk berprestasi, pada parameter berani mengambil resiko yang telah diperhitungkan, ternyata Dosen memiliki nilai rata-rata 3,53 dan Tomas 3,45.

Dengan demikian kedua unsur ini memiliki tingkat (kategori) kompetensi yang sempurna, yaitu di atas 3,41 menurut penentuan kelas interval.

Parameter lain yang bisa dijadikan referensi tentang kompetensi emosi dari unsur kesadaran diri terletak pada indikator percaya diri, yaitu berpegang teguh pada prinsip dan berani menyatakan pendapat yang tidak populer serta bersedia berkorban demi kebenaran. Untuk parameter ini diperoleh keterangan bahwa nilai rata-rata tertinggi dengan kategori baik menurut penentuan kelas interval diraih oleh unsur Dosen (3,21) dan Pers (3,14), sedangkan yang terendah meskipun masuk dalam kategori baik adalah unsur Jaksa (2,91).

Percaya diri (*self confidence*) merupakan keyakinan tentang diri, kesalahan diri sendiri dan kapabilitas. Sebagai salah satu indikator utama dalam bidang kesadaran diri ini, maka parameter yang akan digunakan untuk bisa disebut kompeten secara emosi adalah, berpegang pada prinsip dengan teguh; berani menyatakan pendapat yang tidak populer dan bersedia berkorban demi kebenaran; dan tegas, mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tekanan dan tidak pasti

Percaya diri memberikan asuransi diri yang mutlak untuk melangkah maju atau menapaki tangga kepemimpinan. Bagi mereka yang kurang percaya diri, setiap kegagalan mempertegas rasa tidak mampu mereka. Tidak adanya percaya diri dapat mewujudkan dalam bentuk rasa putus asa, rasa tidak berdaya, dan meningkatkan keraguan kepada diri sendiri. Di pihak lain, percaya diri berlebihan dapat membuat orang tampak sombong, terutama bila ia tidak mempunyai keterampilan sosial.

Kepercayaan diri dapat muncul dengan sendirinya dalam proses presentasi diri yang sungguh-sungguh, melalui penonjolan “keberadaan”. Orang yang sangat percaya diri bisa seperti memancarkan sinar karisma, menularkan kepercayaan diri pada orang di sekitar mereka. Orang yang memiliki rasa percaya diri umumnya memandang diri sendiri sebagai orang yang produktif, mampu menghadapi tantangan dan mudah menguasai pekerjaan atau keterampilan baru (Goleman, 2001: 108-109).

6.2.2. Pengaturan diri

Kompetensi emosi pada bidang pengaturan diri yang didalamnya memuat indikator pengendalian diri, dapat dipercaya, sungguh-sungguh, mampu menyesuaikan diri, dan inisiatif dalam penelitian ini diperoleh kenyataan bahwa anggota Panwaslu dari unsur Dosen memiliki skor jawaban rata-rata paling tinggi, yaitu 3,0832 dibandingkan dengan Tomas, Pers, Jaksa dan Polri yang masing-masing memiliki skor jawaban rata-rata 3,0363; 2,9532; 2,9249; dan 2,8805. Skor rata-rata tersebut menurut penentuan kelas interval masuk dalam kategori baik.

Data di atas bisa diinterpretasikan bahwa upaya mengembangkan potensi pengaturan diri salah satunya bisa dilakukan melalui kegiatan akademik sebagaimana yang dilakukan oleh Dosen di perguruan tinggi yang sering berinteraksi dengan mahasiswa. Indikator pengendalian diri, dapat dipercaya, sungguh-sungguh, mampu menyesuaikan diri, dan inisiatif dalam penilaian bidang pengaturan diri ini merupakan kebutuhan kompetensi yang harus dimiliki seorang Dosen.

Ada banyak parameter yang dibuat dalam bidang pengaturan diri ini, misalnya parameter tetap berpikir jernih dan terfokus kendati dalam keadaan

tertekan yang ada pada indikator pengendalian diri. Parameter mengakui kesalahan diri dan berani menegur tindakan tidak etis orang lain pada indikator dapat dipercaya. Selanjutnya, parameter menerima tanggung jawab pribadi untuk memperjuangkan tujuannya terletak pada indikator sungguh-sungguh dan seterusnya.

Parameter berpikir jernih dan terfokus kendati dalam keadaan tertekan bagi peneliti merupakan parameter inti dari indikator kendali diri (*emotional self control*), karena derasnya kepentingan dalam hal konflik/ sengketa Pemilu berimbas pada stabilitas politik suatu daerah, hal ini sesuai dengan observasi peneliti mengenai penanganan sengketa oleh Panwaslu di Jawa Timur

Kendali diri (*emotional self-control*), yaitu mengatur emosi yang merusak dan muncul tidak tentu (*impulsif*). Orang dengan kompetensi ini akan mengelola dengan baik perasaan impulsif dan emosi yang menekan, tetap teguh, positif dan konsisten bahkan dalam situasi yang paling berat dan tetap berpikir jernih dan terfokus kendati dalam keadaan tertekan (Goleman, 2001: 132).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk parameter mengelola dengan baik perasaan impulsif dan emosi yang menekan diperoleh data bahwa unsur Jaksa menempati nilai rata-rata tertinggi kedua setelah Dosen. Untuk parameter konsisten meskipun dalam situasi berat, unsur tokoh masyarakat memiliki nilai rata-rata lebih baik dari Dosen, meskipun pada parameter tetap berpikir jernih dalam situasi tertekan sekalipun, Dosen, Jaksa dan wartawan memiliki kategori baik, sedangkan Tomas dan Polri memiliki kategori kompetensi cukup, artinya keterampilan pengendalian diri unsur Dosen lebih baik dibandingkan unsur lainnya dalam keanggotaan Panwaslu.

Keterampilan yang dimaksud dalam pengendalian diri disini adalah kecakapan setiap orang dalam mengelola emosi. Penampilan yang tenang dalam menghadapi situasi tertekan umumnya tidak mudah kelihatan, karena ketiadaan api-api emosi yang mencolok. Tanda-tandanya meliputi ketegaran saat menghadapi stress atau menghadapi seseorang yang bersikap bermusuhan tanpa membalas dengan sikap serupa.

Contoh lain yang berhubungan dengan keterampilan ini adalah manajemen waktu; agar bisa taat terhadap jadwal harian, kesadaran memerlukan kendali diri, kemampuan menolak sesuatu yang tampaknya penting padahal remeh, kemampuan menolak godaan untuk menikmati kesenangan yang memboroskan waktu atau godaan untuk mengalihkan perhatian. Untuk itu, yang paling mendasar dalam tanggung jawab perseorang di lingkungan kerja adalah mengendalikan suasana hati.

6.2.3. Kesadaran sosial

Kompetensi emosi pada bidang kesadaran sosial anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur, unsur tokoh masyarakat memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan unsur lainnya, hal ini karena unsur tokoh masyarakat memiliki skor jawaban rata-rata 2,8772, disusul Dosen: 2,8326, kemudian wartawan: 2,8150 sedangkan polisi dan jaksa masing-masing memiliki rata-rata nilai 2,7933 dan 2,7607. Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur memiliki kesadaran sosial yang baik. Indikator dalam bidang ini adalah memahami orang lain, orientasi pelayanan, dan kesadaran politik.

Memahami orang lain, orientasi pelayanan dan kesadaran politik sebagai indikator dari bidang kesadaran sosial sangat bisa dimaklumi apabila penilaian tertinggi dimiliki oleh unsur Tomas, karena sebagai orang yang sering berinteraksi dengan pluralitas manusia dan aktivis organisasi kemasyarakatan yang banyak berorientasi pada kepentingan politik dan sosial, Tomas mempunyai banyak kesempatan untuk mengembangkan salah satu bidang kecerdasan emosi, yaitu kesadaran sosial.

Parameter yang dilihat dalam bidang kesadaran sosial ini antara lain adalah memperhatikan isyarat-isyarat emosi, menunjukkan kepekaan dan pemahaman atas perspektif orang lain dan membantu berdasarkan pemahaman terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain merupakan parameter yang dibuat Goleman untuk indikator memahami orang lain.

Memahami orang lain (*understand others*) adalah merasakan perasaan dan perspektif orang lain, dan mengambil perhatian secara aktif. Orang dengan kompetensi ini akan memperhatikan isyarat-isyarat emosi dan mendengarkannya dengan baik, menunjukkan kepekaan dan pemahaman atas perspektif orang lain, dan membantu berdasarkan pemahaman terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain

Memahami isyarat-isyarat emosi orang lain bukanlah pekerjaan mudah, kepekaan dan memahami kebutuhan dan perasaan orang lain merupakan suatu langkah untuk bisa memahami emosi orang lain.

Dalam suatu pekerjaan, orang sering mendapatkan isyarat-isyarat emosi, kemudian ia menyesuaikan prilakunya dengan kenyataan. Tanpa radar seperti ini, orang rentan terhadap benturan dahsyat dengan batu karang yang

diciptakan oleh emosi-emosi yang berubah-ubah dari rekan kerja, oleh karena itu empati sangatlah penting sebagai sistem pemandu emosi, yang menuntun orang agar berhubungan di tempat kerja dengan baik.

Empati lebih dari sekedar untuk bertahan, sebab empati sangatlah penting untuk menghasilkan kinerja istimewa dalam bidang-bidang yang menitikberatkan manusia, termasuk bagi pemimpin, empati adalah keunggulan yang mutlak harus dimiliki (Goleman, 2001: 220–221).

Manifestasi dari empati (pemahaman terhadap orang lain) diperoleh keterangan bahwa pada keanggotaan Panwaslu di Kabupaten dan Kota di Jawa Timur, ternyata unsur Tokoh Masyarakat menurut penentuan kelas interval memiliki nilai rata-rata tertinggi pada parameter peka dan paham atas perspektif orang lain dan paham terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain, sedangkan unsur lain, meski ada selisih nilai rata-rata berbeda, tetapi memiliki kategori yang sama, baik.

Dosen sebagai representasi dari perguruan tinggi dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata tertinggi pada keterampilan memperhatikan isyarat-isyarat emosi orang lain, hal ini bisa dipahami oleh peneliti, karena dalam beberapa kali observasi, unsur akademisi ini lebih bisa memahami kebutuhan-kebutuhan untuk perbaikan penelitian dan seterusnya.

Penyelesaian sengketa sebagai satu-satunya variabel terikat dalam penelitian ini, tentu mensyaratkan keterampilan lain sebagai indikator kompetensi emosi, yaitu kesadaran politik bagi anggota Panwaslu sebagai subyek penelitian, karena penyelesaian sengketa yang dimaksud terkait dengan masalah-masalah politik praktis.

Kesadaran politik, yaitu membaca emosi kelompok saat ini dan meningkatkan usaha hubungan. Orang dengan kompetensi ini akan memiliki keterampilan membaca dengan cermat hirarki kekuasaan, mengenal dengan baik jaringan sosial yang penting, dan memahami kekuatan hegemonik yang mempengaruhi perasaan, pikiran dan perilaku orang-orang yang terlibat

Kemampuan membaca realitas politik sangatlah penting untuk membangun jaringan pendukung dan kerja sama yang memungkinkan seseorang memiliki pengaruh, tidak peduli peran profesional mereka. Mereka yang berprestasi biasa-biasa tidak memiliki kecekatan sosial seperti di atas dan dengan demikian menggambarkan rendahnya tingkat kemampuan berpolitik.

Orang yang terampil dalam hal ini mampu melihat dirinya sendiri sebagai orang lain, mampu menyingkirkan dahulu dorongan emosinya agar dapat melihat sesuatu dengan lebih obyektif. Sebagai contoh, ketika harus menghadapi konflik, mereka mampu memahami bermacam-macam sudut pandang, mampu menjelaskan dengan tepat posisi tiap orang yang terkait. Ini dapat dibenarkan walaupun ada kenyataan bahwa kadang-kadang orang harus menghadapi suatu situasi (khususnya yang bermuatan emosi) dimana ia tidak mempunyai pandangan atau perasaan. Kompetensi emosi yang dibangun di atas keterampilan mengendalikan emosi sendiri dan keterampilan berempati memungkinkan orang melihat dengan kaca mata yang lebih jernih dan tidak mudah goyah oleh pandangan diri sendiri (Goleman, 2001: 258-259).

Pada indikator kesadaran politik ini ternyata unsur Tomas, Pers, Jaksa dan Polri memiliki nilai rata-rata yang lebih baik dari unsur Dosen dalam hal keterampilan membaca dengan cermat hirarki kekuasaan, begitupun dengan

keterampilan mengenal dengan baik jaringan sosial yang penting, Tomas dan wartawan memiliki keunggulan nilai rata-rata dibandingkan Dosen, sedangkan Jaksa merupakan satu-satunya unsur keanggotaan Panwaslu yang memiliki kategori cukup.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa unsur Tomas memiliki keterampilan yang lebih baik dalam hal kesadaran politik, hal ini bisa dipahami karena unsur yang banyak diisi oleh aktivis LSM ini memiliki keterampilan yang mumpuni dalam membaca dan memahami pikiran dan perilaku orang lain saat menyelesaikan kasus sengketa Pemilu, terbukti dengan hasil rata-rata penilaian menurut penentuan kelas interval, pada keterampilan memahami pikiran dan perilaku orang lain menunjukkan bahwa unsur Tomas memiliki kategori baik, sama dengan unsur lainnya, meskipun berbeda pada nilai rata-ratanya.

6.2.4. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial sebagai bidang terakhir kecerdasan emosi untuk mengukur tingkat kompetensi emosi anggota Panwaslu pada kinerja penyelesaian sengketa Pemilu ini memuat indikator: mengembangkan orang lain, pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan dan manajemen konflik, unsur Dosen kembali meraih skor jawaban rata-rata tertinggi, yaitu 2,9952 dibandingkan unsur Tomas, Pers, Jaksa dan Polri yang secara berurutan nilai rata-rata mereka adalah 2,9785; 2,9560; 2,9112 dan 2,8555, dengan demikian keterampilan sosial unsur Dosen pada keanggotaan Panwaslu di Kabupaten dan Kota di Jawa Timur lebih baik dibandingkan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa aktivitas akademik, seperti upaya transformasi keilmuan, diskusi, *sharing* dan lain-lain

merupakan faktor pendukung dalam mengembangkan potensi keterampilan sosial, salah satu bidang dalam kecerdasan emosi.

Ada dua indikator yang menurut pengamatan peneliti sangat penting untuk mengukur kompetensi emosi pada unsur keterampilan sosial dalam penyelesaian sengketa Pemilu, yaitu pengaruh, yang memiliki parameter persuasif dan mampu menarik perhatian, mampu menggunakan strategi untuk mempengaruhi secara tidak langsung, menggalang dukungan dan membangun konsensus.

Selain indikator pengaruh, manajemen konflik merupakan indikator utama pada variabel kompetensi emosi ini, karena problem penyelesaian sengketa akan bisa diselesaikan jika anggota Panwaslu bisa mengatur sengketa itu menjadi sebuah kekuatan dari eksistensi organisasi Panwaslu yang harus menangani orang-orang sulit dan situasi tegang dengan diplomasi dan taktik; mengidentifikasi hal-hal yang berpotensi menjadi konflik, menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka dan membantu mendinginkan situasi; serta mampu membawa penyelesaian konflik itu ke arah menang-menang.

Loehr dalam Goleman (2001: 288), menegaskan bahwa seni mendengarkan dan berempati sangatlah penting seperti mengaudit, pekerjaan polisi, atau mediasi, atau pekerjaan apapun di salah satu kecakapan yang disyaratkan. Kata yang tepat untuk keterampilan ini adalah taktis.

Mediasi sebagai tugas utama penyelesaian sengketa Pemilu oleh anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur dalam penelitian ini menghasilkan satu penilaian bahwa unsur Dosen memiliki nilai rata-rata tertinggi menurut penentuan kelas interval, pada keterampilan persuasif dan mampu

menarik perhatian, sedangkan dalam hal keterampilan strategis mempengaruhi orang lain dan membangun konsensus, unsur Dosen dan Polri memiliki nilai rata-rata terendah dan memiliki kategori kompetensi cukup.

Wartawan sebagai salah satu unsur keanggotaan Panwaslu memiliki keterampilan taktis dan diplomatis dalam menangani orang-orang sulit dan menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka yang lebih baik dibandingkan unsur lain, hal ini bisa dipahami karena sering kali unsur pers ini menjadi juru bicara pada organisasi Panwaslu.

Jaksa sebagai penegak hukum dan merupakan salah satu unsur anggota Panwaslu memiliki nilai tertinggi dalam hal mengantarkan penyelesaian sengketa ke arah menang-menang, selisih 0,01 menurut penentuan kelas interval dengan unsur Dosen yang sama-sama memiliki kategori baik.

Dari kelima unsur anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur, penelitian ini memperoleh keterangan bahwa ada sembilan orang yang memiliki kategori sempurna, 96 orang memiliki kategori baik, sedangkan sisanya (24 orang) memiliki kategori cukup dalam bidang keterampilan sosial.

6.3. Kinerja Penyelesaian Sengketa Pemilu

Indikator yang bisa dijadikan bahan perbandingan terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu sesuai dengan unsur keanggotaan Panwaslu adalah kualitas yang di dalamnya meliputi pengetahuan responden mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa Pemilu, pendapat/ pernyataan/ ketepatan responden tentang bagaimana penyelesaian sengketa itu dilakukan.

Indikator yang lain dari kinerja adalah bagaimana anggota Panwaslu melakukan proses penyelesaian sengketa itu dengan perencanaan kerja yang baik, serta bagaimana kerjasama dilakukan oleh anggota Panwaslu dalam menyelesaikan sengketa Pemilu.

Nilai rata-rata dari ketiga indikator tersebut, ternyata unsur Dosen memiliki kategori paling baik dibandingkan profesi lain dalam keanggotaan Panwaslu, urutan berikutnya adalah Jaksa, Wartawan, Polisi dan Tomas, dengan demikian dalam hal kinerja, Jaksa memiliki peringkat kedua yang biasanya diraih oleh unsur Tomas (pada variabel sistem kompensasi dan kompetensi emosi) yang menurut hasil penelitian ini (variabel kinerja penyelesaian sengketa Pemilu) memiliki kategori paling rendah dibandingkan unsur lainnya di keanggotaan Panwaslu.

Perubahan posisi kedua di atas bisa dipahami peneliti, karena khusus untuk kinerja penyelesaian sengketa ini unsur Jaksa memiliki keunggulan *skill*, *knowledge* dan *ability* dibandingkan unsur Pers, Polri maupun Tomas, karena menangani suatu sengketa merupakan rutinitas kerja seorang Jaksa.

Memiliki pengetahuan yang luas tentang penyelesaian sengketa pada beberapa item pernyataan diperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah dari unsur Jaksa, sedangkan pendapat yang sering menjadi rujukan dan tepat memberikan solusi penyelesaian sengketa, Jaksa memiliki nilai rata-rata tertinggi kedua setelah Dosen.

Jaksa dan Dosen ternyata pada indikator kerjasama memiliki nilai rata-rata tertinggi dalam hal melakukan kordinasi dengan lembaga Panwaslu di atasnya

(tingkat Provinsi) dan kerja sama dengan Divisi selain penyelesaian sengketa, yaitu divisi pengawasan dan divisi penerimaan laporan dan pengaduan.

Mengenai pengukuran hasil penyelesaian sengketa Pemilu di atas telah sesuai dengan pendapat Minnery (1985: 40) yang menyatakan bahwa parameter keberhasilan dalam penyelesaian konflik/ sengketa adalah adanya kesepakatan yang diambil diterima (*acceptance*) oleh masing-masing pihak yang bersengketa; *duration*, yaitu adanya tenggang waktu untuk menyelesaikan sengketa itu melalui tahapan pengkajian, pemanggilan pada pihak yang bersengketa, kesepakatan musyawarah, alternatif maupun keputusan akhir yang bersifat final dan mengikat oleh Panwaslu; dan perubahan hubungan (*change relationship*) setelah terjadi kesepakatan yang menang-menang. Hal ini ditandai dengan adanya penghargaan terhadap masing-masing pihak dan adanya upaya bersama untuk menjaga kesepakatan dan pengaruh positif lainnya.

6.4. Pengaruh Simultan Variabel sistem Kompensasi dan Kompetensi Emosi Terhadap Kinerja Penyelesaian Sengketa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem kompensasi dan kompetensi emosi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja penyelesaian sengketa oleh anggota Panwaslu di Kabupaten dan Kota Jawa Timur, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi berganda atau $R^2 = 0,165$, dengan demikian, secara bersama-sama 16,5% perubahan variabel kinerja penyelesaian sengketa Pemilu (Y) disebabkan oleh perubahan variabel sistem kompensasi (X_1) dan kompetensi emosi (X_2), sedangkan sisanya, yaitu 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, meski demikian nilai koefisien

korelasi berganda (R) sebesar 0,406 yang menunjukkan adanya hubungan bersama-sama yang cukup kuat antara kedua variabel bebas terhadap variabel kinerja penyelesaian sengketa sebagai variabel tergantung/ terikat.

Hasil penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, sebagaimana dilakukan oleh Kamarullah tentang pengaruh penempatan pejabat terhadap kinerja di kantor Balitbang dan Kabupaten Pamekasan diperoleh hasil bahwa kesesuaian skill, teknis dan non teknis, kesesuaian pengetahuan dan kemampuan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja sebesar 76,3%, dengan demikian faktor lain bisa saja terletak pada faktor penempatan anggota Panwaslu yang pola rekrutmennya adalah melalui uji administrasi dan *fit and proper test* bagi unsur perguruan tinggi, tokoh masyarakat dan pers, sedangkan Jaksa dan Polri, penempatan anggotanya menjadi anggota Panwaslu adalah melalui penunjukan, sesuai dengan otoritas jabatan yang sedang dijalankannya, misalnya untuk Polri biasanya diambil dari unsur intel yang oleh banyak kalangan dikritik, karena profesionalitas dan proporsionalitas dalam hal penyidikan tidak lebih baik dibandingkan dengan unsur Serse (penyidik) dalam organisasi Polri. Berbeda dengan penunjukan terhadap Jaksa yang menjadi anggota Panwaslu, keterbatasan personil Jaksa pada setiap Kabupaten/ Kota merupakan salah satu kendala optimalisasi kinerja penyelesaian sengketa anggota Panwaslu, sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan anggota Panwaslu dari Kediri yang menyatakan bahwa kesibukan Jaksa dalam persidangan adalah alasan utama kualitas dan kuantitas kehadiran anggota Panwaslu ini (Wawancara: Juli 2004).

Perbandingan hasil penelitian ini dengan penelitian oleh Kamarullah maupun penelitian lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tidak bisa digeneralisir, mengingat subyek penelitian antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sangat berbeda. Peneliti sebelumnya lebih mengarah pada organisasi pemerintahan dan bisnis, sedangkan penelitian ini diarahkan pada organisasi yang mengurus masalah-masalah politik praktis, Pemilu.

Perbandingan lain dari penelitian ini adalah sebagaimana dilakukan oleh Nuryakin (2001) tentang pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman dan motivasi terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah yang menghasilkan bahwa motivasi memiliki r parsial 50,30%, pengalaman sebanyak 49,2% dan tingkat pendidikan memiliki angka r parsial 0,522 atau 52,2%.

Hasil penelitian di atas menuai kesadaran peneliti bahwa sebenarnya masih banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja anggota Panwaslu terutama pada aspek kinerja penyelesaian sengketa Pemilu. Muatan kepentingan politik yang mewarnai kasus sengketa Pemilu menuntut besarnya pengalaman anggota Panwaslu dalam menangani kasus sengketa Pemilu yang sangat berbeda dengan kasus sengketa lainnya, hal ini dilandasi oleh fakta bahwa organisasi Panwaslu yang diisi oleh ragamnya unsur, seperti perguruan tinggi, wartawan dan tokoh masyarakat merupakan terobosan pertama dalam sejarah Pemilu di Indonesia.

Sesuatu yang pertama biasanya mengandung unsur coba-coba (eksperimen), apakah keberadaan unsur-unsur selain penegak hukum dan partai politik itu efektif dalam pengawasan pemilu atau tidak dan seterusnya.

Realitas ini terjadi pada motivasi orang untuk menjadi anggota Panwaslu yang tentu tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga ke depan, akan menjadi lebih baik apabila penelitian dilakukan pada lembaga publik yang mengurus masalah politik seperti pada lembaga pengawas Pemilu (Panwaslu) maupun penyelenggara Pemilu (KPU) dan lain sebagainya.

Meski demikian, penelitian tentang analisis sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian oleh anggota Panwaslu di Jawa Timur ini menghasilkan adanya pengaruh kedua variabel (sistem kompensasi dan kompetensi emosi) terhadap kinerja penyelesaian sengketa, yaitu adanya pengaruh linier, apabila kedua variabel bebas itu ditingkatkan, maka akan meningkat pula kinerja anggota Panwaslu dalam menyelesaikan sengketa Pemilu sebagai variabel terikatnya.

6.5. Pengaruh Parsial Variabel Sistem Kompensasi dan Kompetensi Emosi Terhadap Kinerja Penyelesaian Sengketa

Hasil pengujian regresi diperoleh nilai t_{hitung} variabel sistem kompensasi (X_1) sebesar 1,014 dengan tingkat signifikansi 0,313 ($p > 0,05$), hal ini menandakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel sistem kompensasi pada organisasi Panwaslu terhadap variabel kinerja penyelesaian sengketa oleh anggota Panwaslu Kabupaten/ Kota di Jawa Timur.

Tidak adanya pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja tersebut bertentangan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2002: 118) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi, sedangkan Schuler dan

Jackson (1999: 146) menyatakan bahwa program insentif sebagai salah satu komponen sistem kompensasi akan berjalan efektif apabila karyawan perusahaan atau anggota organisasi ikut serta dalam menetapkan dan menjalankan program insentif tersebut.

Organisasi Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur dalam hal penetapan anggarannya sama sekali tidak melibatkan anggota Panwaslu, seperti anggaran uang kehormatan, pengadaan barang/ jasa, sosialisasi pengawasan, penyelenggaraan Raker, kelompok kerja dan lain-lain yang ditetapkan secara langsung oleh pemerintah melalui PPKO Pemilu 2004 Panwaslu Kabupaten dan Kota. Begitupun anggaran yang bersumber dari APBD, proses pengajuan dan pembelanjaan anggaran Panwaslu dilakukan oleh lembaga penyelenggara Pemilu, KPU.

Panwaslu meskipun secara tugas kelembagaan memiliki sifat independen dan mandiri, namun dalam hal keuangan dan administrasi lainnya bertanggungjawab kepada KPU, hal ini sesuai dengan petunjuk dalam SK KPU nomor 88 Tahun 2003 tentang Panwaslu.

Realitas bahwa anggota Panwaslu banyak yang tidak memahami masalah sistem reward, insentif dan masalah keuangan lainnya menjadi suatu keniscayaan, sehingga terjadi perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pada lembaga publik non profit seperti Panwaslu dengan perusahaan maupun organisasi yang berorientasi pada profit.

Selain itu, perbedaan ini bisa peneliti pahami, karena penelitian ini hanya dilakukan terhadap salah satu dari empat aspek kinerja pada organisasi Panwaslu. Tiga aspek lain yang tidak diteliti adalah kinerja pengawasan, kinerja

penerimaan laporan pelanggaran Pemilu dan kinerja penerusan laporan pelanggaran kepada instansi yang berwenang (Polri dan KPU).

Selain itu, hasil ini telah diduga oleh sebagian anggota Panwaslu tingkat Provinsi di Indonesia dan Panwaslu tingkat Kabupaten/ kota di Jawa Timur, sebagaimana dijelaskan pada Bab 1. Dugaan mereka bisa diterima, karena kajian terhadap pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja lebih diarahkan pada perusahaan dan/ atau organisasi profit, berbeda dengan organisasi Panwaslu yang merupakan organisasi *ad hock*, ada karena kebutuhan mengantarkan proses Pemilu saja, masa kerja anggota Panwaslu hanya 18 bulan, dan posisi keanggotaan mereka tidak bisa berubah, kecuali meninggal dunia atau melakukan tindakan kriminal yang divonis dengan kekuatan hukum tetap, artinya, hampir dapat dipastikan bahwa mengganti posisi keanggotaan mereka adalah sulit, kecuali dari unsur Kejaksaan dan Polri yang keanggotaannya berdasarkan surat perintah tugas dari instansinya, berbeda dengan unsur Dosen, Tomas maupun Wartawan yang keberdaannya (menjadi anggota Panwaslu) melalui proses seleksi ketat.

Sumber dana atau anggaran operasional Panwaslu termasuk kompensasi (upah) anggotanya dari APBN dan APBD adalah faktor lain mengapa sistem kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyelesaian sengketa pada organisasi Panwaslu, karena tinggi rendahnya biaya untuk operasional Panwaslu tidak terkait dengan Panwaslu secara kelembagaan, sehingga komponen sistem kompensasi (upah dasar, upah berdasar kinerja dan upah tidak langsung) tidak bisa berjalan secara efektif, sebagaimana yang dimaksud Simamora (1999: 544) bahwa kompensasi yang tinggi mengurangi efektifitas dan efisiensi organisasi.

Hasil uji regresi secara parsial untuk mengetahui pengaruh mana yang lebih dominan diantara kedua variabel bebas tidak bisa dilakukan, karena hanya satu variabel saja, yaitu variabel kompetensi emosi yang mempunyai nilai t_{hitung} 4,647 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p \leq 0,05$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, atau dengan kata lain variabel kompetensi emosi yang berpengaruh dominan. Bukti lain adalah bahwa nilai beta variabel kompetensi emosi yang 0,393 lebih besar dari variabel kompensasi, yaitu 0,086.





BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang analisis sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu pada organisasi Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi Panwaslu di Jawa Timur telah melalui standar sistem kompensasi, karena dari segi komponen sistem kompensasi, yaitu upah dasar, upah berdasarkan kinerja dan upah tidak langsung telah terpenuhi, artinya, telah diterapkan oleh Panwaslu, meskipun beberapa di antaranya masih bersifat kuantitatif, yaitu belum menghargai kontribusi non material, seperti kompensasi terhadap kerja penyelesaian sengketa. Selain itu, karakteristik sistem kompensasi yang memiliki arti penting, fleksibilitas, frekuensi dan visibel telah dimiliki oleh sistem kompensasi pada organisasi Panwaslu.
2. Bahwa kompetensi emosi anggota Panwaslu berdasarkan unsur/ profesi memiliki perbedaan nilai rata-rata yang menunjukkan kategori sempurna, baik, cukup, kurang dan buruk. Terhadap nilai rata-rata 4 bidang kecerdasan emosi, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, kesadaran sosial dan keterampilan sosial yang kemudian dijabarkan dalam beberapa indikator, sehingga tercermin kompetensi emosi anggota Panwaslu. Nilai rata-rata anggota Panwaslu Kabupaten/ Kota di Jawa Timur yang berkisar 2,81 sampai dengan 3,40 menunjukkan bahwa mereka berada pada kategori kompetensi emosi yang baik, apabila diurut dari nilai rata-rata tertinggi, maka unsur perguruan tinggi atau

Dosen berada pada urutan pertama, sedangkan urutan berikutnya adalah unsur Tomas, Pers, Jaksa dan Polri

3. Bahwa kinerja yang merupakan hasil dari proses kerja anggota Panwaslu dalam mencapai tujuan organisasi menunjukkan adanya perubahan nomor urutan nilai rata-rata pada unsur-unsur keanggotaan Panwaslu, dimana Dosen tetap (sesuai dengan data penelitian) memiliki nilai tertinggi, disusul oleh Jaksa pada urutan kedua, kemudian Wartawan, Polisi dan Tokoh Masyarakat, hasil ini menunjukkan tingkat kebaikan masing-masing unsur/ profesi
4. Bahwa ada pengaruh variabel sistem kompensasi dan kompetensi emosi terhadap kinerja penyelesaian sengketa oleh anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur atau dengan kata lain H_0 ditolak dan berarti H_1 diterima. Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah 16,5%, sedangkan sisanya (83,5%) adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, kemudian koefisien korelasi berganda menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara variabel bebas terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu sebagai variabel terikat.
5. Bahwa tidak ada pengaruh yang cukup signifikan antara variabel sistem kompensasi (X_1) terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu di Panwaslu Kabupaten/ Kota Jawa Timur, sedangkan pada variabel kompetensi emosi (X_2) memiliki pengaruh 15,6% terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu, maka dari kedua variabel bebas (sistem kompensasi dan kompetensi emosi) tersebut secara otomatis kompetensi emosi (X_2) memiliki pengaruh dominan.

7.2. Saran

Penelitian ini menghasilkan beberapa saran untuk menjadi pertimbangan, yaitu sebagai berikut :

1. Organisasi Panwaslu di masa yang akan datang hendaknya mengoptimalkan upaya efektifitas sistem kompensasi, terutama dari segi kuliatas, yaitu memberikan penghargaan (kompensasi/ upah) terhadap anggotanya yang memberikan kontribusi *skill* dan profesionalisme, seperti penyelesaian sengketa, agar tugas dan kewenangan yang pokok ini menjadi optimal. Adanya perbedaan kompensasi berdasarkan kinerja hendaknya dirumuskan dalam bentuk yang lebih rinci, agar tidak ada kesenjangan kinerja pada anggota Panwaslu
2. Pola rekrutmen anggota Panwaslu hendaknya memperhatikan aspek kompetensi emosi, meski secara faktual hanya memiliki pengaruh 15,6% terhadap kinerja (penyelesaian sengketa), kebutuhan ini bukan tidak mungkin akan lebih meningkat, apabila tidak hanya aspek kinerja penyelesaian sengketa saja yang diteliti dalam penelitian ini. Rendahnya nilai rata-rata kompetensi emosi yang dimiliki oleh unsur anggota Panwaslu dari penegak hukum: Polri dan Jaksa dibandingkan unsur lainnya, menunjukkan bahwa pola pengembangan kompetensi emosi hendaknya lebih mendapat perhatian dari instansi yang bersangkutan sebelum menetapkan anggotanya menjadi anggota Panwaslu
3. Pemaparan tentang data kompensasi pada masing-masing Kabupaten/ Kota dalam penelitian ini mestinya bisa dilakukan, sehingga upaya membandingkan sistem kompensasi pada unsur-unsur obyek penelitian bisa dilakukan. Untuk itu, penelitian mengenai pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja yang



DAFTAR KEPUSTAKAAN