

Penerapan Manajemen Strategik terhadap Kinerja Lembaga Penyelenggara Pemilu

Agus Defri Yando *, Syarif Hidayah Lubis, Della Jane Wijaya

Universitas Putera Batam, Batam

* aguspeace89@gmail.com

Abstract

KPU Kota Batam is a state institution that organizes public services in the electoral sector. In planning tasks and functions, KPU of Batam has compiled a strategic plan, a plan annual work and performance agreements. The implementation of strategic management is considered to affect the performance of the institution both in terms of financial performance and program performance. This research is a quantitative descriptive study with a correlational approach. The variables tested in this study are the application of strategic management as an independent variable and performance achievements as the dependent variable. This study uses secondary data consisting of institutional documents in the form of strategic planning documents, annual work plans, performance reports and budget realization. This study shows that there is a significant correlation (0.99) between the two variables. This study also shows that the realization of the budget is not yet optimal for goods and services expenditure accounts which show a weakness in the preparation of the budget and the inaction in implementing the program.

Keywords: *Strategic Management, Financial Performance, Program Performance And Elections.*

Abstrak

KPU Kota Batam merupakan institusi negara yang menyelenggarakan pelayanan publik dalam sektor kepemiluan. Dalam perencanaan tugas dan fungsinya, KPU Batam telah menyusun rencana strategik, rencana kerja tahunan dan perjanjian kinerja. Penerapan manajemen strategik dianggap berpengaruh terhadap capaian kinerja lembaga baik kinerja keuangan maupun kinerja program. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah penerapan manajemen strategik sebagai variabel independen dan capaian kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang terdiri atas dokumen kelembagaan berupa dokumen rencana strategik, rencana kerja tahunan, laporan kinerja dan realisasi anggaran. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan (0,99) kedua variabel. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa realisasi anggaran belum optimal untuk akun belanja barang dan jasa yang menunjukkan adanya kelemahan dalam penyusunan anggaran serta kelambanan dalam melaksanakan program.

Kata Kunci: *Manajemen Strategik, Kinerja Keuangan, Kinerja Program, Pemilu.*

1. Pendahuluan

(Undang-undang No 25 Tahun 2004) Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mengharuskan setiap kementerian atau lembaga negara membuat perencanaan strategis yang dituangkan dalam sebuah dokumen yang disebut dengan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian/Lembaga Negara. Renstra tersebut memuat memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi kementerian/lembaga yang disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM) atau Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang bersifat indikatif. Renstra tersebut menjadi acuan bagi setiap lembaga negara dalam menyusun

program dan kegiatan lembaga negara tersebut dalam suatu dokumen yang disebut dengan Rencana Strategis (Renstra) secara periodik maupun Rencana Kerja (Renja) pada setiap tahun anggaran.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan lembaga negara yang diberikan kewenangan oleh undang-undang untuk menyelenggaraan pemilu. Pemilu tersebut termasuk pemilu legislatif pada semua tingkat (DPR, DPD dan DPRD), pemilihan presiden dan pemilihan kepala daerah. Dalam menyelenggarakan tugasnya sebagai penyelenggaraan pemilu, KPU menjalankan serangkaian program, tahapan dan kegiatan penyelenggaraan pemilu dalam sebuah siklus yang disebut dengan siklus penyelenggaraan pemilu (*election circle*) yang terdiri atas tahapan pra

pemilihan (*pre election period*), tahapan pelaksanaan pemilihan (*election period*) dan tahapan pasca pemilihan (*post election period*). Tahapan tersebut dilakukan secara berkesinambungan (*sustainable*) sehingga diharuskan untuk melakukan perencanaan secara matang pada setiap tahapan penyelenggaraan pemilu tersebut.

Dalam Renstra Tahun 2015-2019, KPU telah menetapkan visinya untuk menjadi penyelenggara pemilu yang mandiri, profesional, dan berintegritas untuk terwujudnya pemilu yang langsung, umum, bebas, rahasia serta jujur dan adil. Pernyataan visi tersebut merupakan gambaran tegas dari komitmen KPU untuk menyelenggarakan pemilu yang jujur, adil, transparan, akuntabel dan mandiri serta dilandasi dengan mekanisme kerja yang efektif, efisien, berpegang teguh pada etika profesi dan jabatan, berintegritas tinggi dan berwawasan nasional sehingga menjadikan KPU sebagai lembaga penyelenggara pemilu yang terpercaya dan profesional. Di samping itu, KPU juga berkomitmen penuh untuk ikut mengambil bagian dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia khususnya di bidang politik kepartisan.

Untuk mencapai visi ideal tersebut, KPU dalam Renstra Tahun 2015-2019 menekankan paling tidak tiga misi penting yaitu (1) menyusun Regulasi di bidang pemilu yang memberikan kepastian hukum, progresif, dan partisipatif, (2) meningkatkan kualitas pelayanan pemilu, khususnya untuk para pemangku kepentingan dan umumnya untuk seluruh masyarakat serta (3) mewujudkan penyelenggara Pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesibel. Visi ideal dan misi penting tersebut harus secara konsisten dilaksanakan oleh KPU pada setiap tahapan penyelenggaraan pemilu baik pada pelaksanaan pemilu.

(Undang-undang Nomor 8 Tahun 2015), mengamanatkan penyelenggaraan Pemilu baik Pemilu Gubernur, Pemilu Bupati dan Pemilu Walikota dilaksanakan secara serentak di Indonesia. Pelaksanaan pemilu tersebut didasarkan kepada perhitungan mengenai Akhir Masa Jabatan (AMJ) kepala daerah dengan perincian Pilkada serentak gelombang pertama dilaksanakan untuk pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah yang memasuki akhir masa jabatan 2015 dan semester pertama 2016, gelombang kedua untuk akhir masa jabatan kedua tahun 2016 dan seluruh daerah yang AMJ jatuh pada 2017 sedangkan gelombang ketiga tahun 2018 dilakukan untuk akhir masa jabatan tahun 2018 atau semester pertama tahun 2019 (Perludem, 2018).

KPU sebagai penyelenggara pemilu secara nasional telah melaksanakan 3 (tiga) kali penyelenggaraan pemilukada serentak masing-masing pada tahun 2015, tahun 2017 dan tahun 2018. Pemilukada serentak tahap pertama telah diluncurkan pada tanggal 15 Desember 2015 yang diikuti oleh 269 daerah yang terdiri atas 9 provinsi, 224 kabupaten dan 36 kota. Sedangkan untuk pemilukada tahun kedua telah diluncurkan pada tahun 2017 atau tepatnya tanggal 15 Februari 2017 yang diikuti oleh 101 yang terdiri atas 7 provinsi, 76 kabupaten, dan 18 kota. Sedangkan untuk tahap 3 (tiga) atau terakhir diluncurkan pada tanggal 27 Juni 2018 yang akan diikuti oleh 171 daerah yang terdiri atas 17 provinsi, 115 kabupaten dan 39 kota.

Kota Batam telah menyelenggarakan Pemilukada pada tahun 2015 serta telah menetapkan pasangan calon terpilih. KPU Kota Batam pada satu sisi telah sukses menjalankan tugasnya namun pada sisi yang lain menyangkut kegiatan pada tahapan pra pemilu maupun pada tahapan pasca pemilu khususnya terkait dengan manajemen dalam pelaksanaan program penyelenggaraan kegiatan maupun kinerja lembaga perlu untuk dikaji. Atas dasar tersebut, kajian ini selanjutnya mengambil tema tentang manajemen strategik pemilukada dan kinerja lembaga dalam sebuah judul: **Penerapan Manajemen Strategik Terhadap Kinerja Lembaga Penyelenggara Pemilu.**

2. Kajian Literatur

Secara garis besar terdapat dua konsep dalam kajian literatur ini yaitu manajemen strategis dan kinerja lembaga.

2.1 Manajemen Strategik

Perencanaan merupakan sebuah proses atau juga kegiatan untuk mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan ini menjadi aspek krusial bagi semua lembaga negara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehingga tujuan yang diharapkan dapat dirancang, dipantau, dikontrol dan diterapkan. Perencanaan tersebut juga harus dibuat dalam sebuah dokumen formal setiap periode waktu tertentu dan sebaiknya dilakukan secara berkesinambungan. Karena pentingnya aspek perencanaan ini maka tidak salah jika Benjamin Franklin mengungkapkan bahwa *"if you fail to plan, you are planning to fail"* (KPU, 2015.).

John A. Pearce II dan Richard R Robinson (Alianto, 2005) memberikan pemahaman bahwa manajemen strategis merupakan sekumpulan keputusan dan tindakan yang

merupakan hasil dari formula dan implementasi dari rencana yang telah didesain sebelumnya dan ditujukan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Tindakan tersebut termasuk memformulasikan tujuan yang dituangkan dalam sebuah visi organisasi, menilai lingkungan dan potensinya, mengidentifikasi setiap pilihan strategi dan memilih strategi, mengembangkan visi serta mengevaluasi keberhasilan dari strategi yang telah diimplementasikan (Alianto, 2005).

Tujuan manajemen strategis ini dilakukan untuk meninjau kembali kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman terhadap tugas pokok dan fungsi lembaga. Karena itu manajemen strategis itu hendaknya rumusannya selalu diperbaharui agar sesuai dengan perkembangan, menjawab lingkungan eksternal yang dinamis, melakukan inovasi layanan agar selalu sesuai dengan keinginan publik, melaksanakan dan mengevaluasi strategi yang dipilih secara efektif dan efisien; mengevaluasi kinerja, meninjau dan mengkaji ulang situasi serta melakukan berbagai penyesuaian dan koreksi jika terdapat penyimpangan di dalam pelaksanaan strategi. Sedangkan manfaat manajemen strategik adalah untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi lebih cepat dan lebih tepat; menjadi lebih peka dalam menjawab ancaman yang datang dari luar organisasi; membuat keputusan terbaik dikarenakan interaksi kelompok mengumpulkan berbagai strategi yang lebih besar; kerjasama dalam tim karyawan di dalam perumusan strategi akan dapat memperbaiki pengertian mereka atas penghargaan produktivitas di dalam setiap perencanaan strategi dan dengan demikian dapat mempertinggi motivasi kerja mereka.

Pada bahagian lain Manajemen strategis menurut Lumpkin & Eishner (Sampurno, 2011) memiliki paling tidak 4 (empat) atribut penting yaitu (1) dibuat terarah langsung pada tujuan organisasi, (2) melibatkan berbagai *stakeholder* dalam pengambilan keputusan, (3) dihubungkan pada perspektif jangka pendek maupun jangka panjang, dan (4) menengarai perlunya pelaksanaan kegiatan dengan prinsip efisiensi dan efektifitas.

2.2 Kinerja Lembaga

Secara umum kinerja atau *performance* diartikan sebagai hubungan antara hasil kerja secara nyata maupun fisik dengan masukan sebenarnya atau perbandingan antara hasil masukan dengan keluaran (Hakim & Abdul, 2014). Kinerja ini merupakan sebuah proses yang sistematis untuk menilai perilaku kerja dalam kurun waktu tertentu (Wungu, Jiwo & Brotoharjo, 2003). (Bernardin, 1993) melihat bahwa kinerja adalah catatan hasil (*outcome*)

yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama satu periode tertentu. Kinerja pada prinsipnya merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2009).

Kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai. Namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari pengertian suatu proses penilaian tentang kemauan pekerjaan terhadap tujuan dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Moeheriono, 2009).

Komponen data kinerja terdiri atas: kualitas pekerjaan, kejujuran personil, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu (Umar, 2012). Jika organisasi menghendaki karyawan atau pegawainya berprestasi secara optimal, manajemen seharusnya memberikan kesempatan pada mereka untuk melakukan pekerjaan secara optimal pula. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan atau pegawai maka manajemen bisa merancang agar mereka dapat memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, melalui pemberian kompensasi atau ganjaran (*rewards*) yang layak dan memberikan imbalan yang memadai atas prestasi kerja yang diperoleh karyawan atau pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian (Westerman, James W, 2007) terdapat hubungan antara kepribadian, lingkungan dan kinerja pegawai. Pada penelitian tersebut dimensi kepribadian menyenangkan (*agreeableness*), wawasan ekstra (*extraversion*) dan ketelitian (*conscientiousness*) berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja yang berorientasi hasil sedangkan dua variabel lingkungan kerja, yaitu pemeliharaan sistem (*system maintenance*) dan dimensi hubungan (*relationship dimension*), tidak secara signifikan mempengaruhi kepribadian dan kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja

disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang (Syachroni, 2014). Prestasi kerja tersebut tentunya dapat dinilai baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Anwar, 2007).

Dalam organisasi Aatau kelembagaan negara kinerja tersebut selanjutnya dapat dibedakan antara kinerja individu dan kinerja lembaga secara keseluruhan. Kinerja setiap individu atau pegawai dalam lembaga pemerintahan dapat dinilai melalui capaian kinerja individu yang saat ini dikenal dengan dokumen Satuan Kinerja Pegawai (SKP) yang harus dipenuhi dalam setiap tahun anggaran sedangkan kinerja kelembagaan secara keseluruhan dapat dinilai melalui dokumen yang disebut dengan Laporan Kinerja yang juga dinilai dalam setiap tahun anggaran. Pengukuran kinerja lembaga pemerintah selanjutnya harus diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya (Nugroho, 2000).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dekriptif kuantitatif. Metode ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data penggunaan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Sugiyono, 2014). Sedangkan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi (Narbuko & Achmadi, 2016)

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor KPU Kota Batam dengan objek penelitian tentang penerapan manajemen strategis dan kinerja lembaga.

3.2 Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Lembaga sebagai variabel dependen serta Penerapan Manajemen Strategik dan sebagai variabel independen.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator
1. Penerapan Manajemen Strategik (X)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kekuatan yang dimiliki Organisasi ▪ Kelemahan yang dihadapi Organisasi ▪ Peluang Organisasi Kedepan ▪ Tantangan yang Potensial atas organisasi.
2. Kinerja Lembaga (Y)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persentase Capaian Program ▪ Persentase Penggunaan Anggaran. ▪ Efisiensi Waktu Pelaksanaan Program ▪ Efisiensi Waktu Penggunaan Anggaran.

3.3 Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan adalah analisa korelasi yaitu yang akan menguji hubungan dan tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel Penerapan Manajemen Strategik (X1) terhadap variabel Kinerja Lembaga (Y). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Penerapan Manajemen Strategik (X) Kinerja Lembaga (Y).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Penilaian atas Rencana Strategik

Penilaian atas rencana strategik ini dilakukan melalui penentuan skor pada indikator-indikator yang termuat dalam perencanaan strategis yang dilakukan oleh KPU Kota Batam 2015-2019.

Kekuatan dan Peluang

Penilaian atas Renstra Tahun 2015-2019, dilihat bahwa KPU Batam memiliki kekuatan organisasi yang memadai yaitu kewenangan yang dimiliki dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya, struktur organisasi yang memadai, jumlah personil yang cukup untuk melaksanakan kerjanya serta prasarana kerja yang memadai.

Tabel 1. Kekuatan dan Peluang Organisasi

Indikator	Penilaian	Bobot
Kekuatan		
-Kewenangan	Kewenangan Memadai	75
-Struktur Organisasi	75% dari Angka Ideal	75
-Kuantitas Pegawai	Jumlah Pegawai Cukup	100
-Prasarana Kerja	Prasarana Memadai	75
Peluang		
-Animo Masyarakat dalam Pemilu	Partisipasi Pemilih di atas 70-80 persen	75
-Diklat dan Pengembangan	Program Diklat dan Pengembangan Baik	100
-Hubungan dengan Stakeholders	Hubungan kerja dengan stakeholder memadai	75

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Kelemahan dan Tantangan

Penilaian atas Renstra Tahun 2015-2019, dilihat bahwa KPU Batam memiliki berbagai kelemahan seperti kompetensi SDM yang masih kurang memadai, anggaran untuk semua program belum mencukupi dan juga pelayanan untuk semua jenis layanan yang belum terstandarisasi.

Tabel 2. Kelemahan dan Tantangan Organisasi

Indikator	Penilaian	Bobot
Kelemahan		
-Sumberdaya Manusia.	Kompetensi SDM (pendidikan, pengalaman, loyalitas) kurang memadai.	50
-Anggaran Program	Anggaran Program Cukup.	25
-Pelayanan Publik	Standar dan prosedur layanan memadai.	25
Tantangan		
-Dinamika Regulasi	Regulasi sangat dinamis.	100
-Intervensi Politik dalam Pelaksanaan Program.	Intervensi Politik sesekali terjadi.	25
-Intervensi Non Politik terhadap Organisasi (Kepegawaian)	Mutasi pernah terjadi dalam tahun anggaran berjalan.	50

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tantangan KPU Kota Batam sangat banyak diantaranya regulasi kepemiluan yang sangat dinamis, adanya intervensi politik pada kelembagaan dan juga intervensi non politik seperti mutasi kepegawaian. Mutasi kepegawaian ini menjadi tantangan tersendiri karena banyaknya pegawai KPU Kota Batam yang masih berasal dari instansi pemerintah Kota Batam yang suatu saat dapat ditarik kembali sesuai dengan kebutuhan pemerintah kabupaten.

4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja KPU Kota Batam tahun 2015 dilakukan dengan menilai persentase capaian kinerja program yang terdiri atas 8 (delapan) sasaran kinerja. Di samping itu, penilaian kinerja juga dilakukan dengan menilai persentase realisasi anggaran dalam periode tahun berjalan.

Capaian Kinerja Program

Berdasarkan ketentuan dalam renstra KPU Kota Batam terdapat 8 (delapan) sasaran kerja yang harus diukur dan menjadi indikator keberhasilan pelaksanaan program dalam setiap tahun berjalan. ada 2 (dua) indikator yang menjadi sorotan atau karena capaiannya dinilai tidak cukup yaitu Terselenggaranya penataan organisasi, pembinaan dan pengelolaan SDM serta tertib administrasi kepegawaian dan Tersusunnya dan tersedianya produk hukum penyelenggaraan pemilu. Hal ini terjadi karena adanya produk berupa dokumen yang tidak bisa disiapkan

oleh KPU Kota Batam atau beberapa kegiatan dalam penyusunan produk hukum yang tidak dapat diselesaikan sampai berakhirnya tahun anggaran.

Tabel 3. Indikator Kinerja Program

No	Indikator Kinerja	Capaian %
1	Transparansi akuntabilitas dan pengelolaan administrasi keuangan.	100
2	Terselenggaranya pengelolaan dan pemeliharaan data, dokumen, arsip, serta logistik Pemilu.	100
3	Tersedianya dokumen Perencanaan dan Penganggaran, Koordinasi Antar Lembaga, Data dan Informasi serta Hasil Monev.	100
4	Terselenggaranya penataan organisasi, pembinaan dan pengelolaan SDM serta tertib administrasi kepegawaian.	50
5	Terselenggaranya Dukungan Operasional dan Pemeliharaan Perkantoran.	80
6	Tersedianya rewiu hasil laporan keuangan KPU Kota Batam.	100
7	Tersusunnya dan tersedianya produk hukum penyelenggaraan pemilu.	50
8	Pelaksanaan PAW anggota DPRD serta pelaksanaan bimbingan teknis/supervisi/publikasi/ sosialisasi pendidikan pemilih.	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Capaian Kinerja Anggaran

Berdasarkan laporan realisasi anggaran KPU Kota Batam Tahun 2015, realisasi anggaran secara total tidak maksimal yakni hanya 66,66 persen dari total anggaran yang bisa direalisasikan. Serapan anggaran tertinggi adalah pada belanja pegawai yang hampir mencapai angka 100%. Sedangkan capaian tidak maksimal terdapat pada belanja barang dan jasa.

Tabel 4. Persentase Realisasi Belanja Pegawai

No.	Kegiatan	Realisasi
1.	Belanja Gaji Pokok PNS dan Pembulatan.	99,99
2.	Tunjangan.	99,94
3.	Umum/Pajak//Keluarga/ Struktural Tunjangan Kinerja.	100

Capaian kinerja untuk belanja barang dan jasa tidak memadai terutama untuk komponen belanja bahan, honor output kegiatan dan belanja sewa dan jasa lainnya yang tidak mencapai angka 50% sekalipun. Ada beberapa faktor yang menyebabkan belanja bahan, honor output kegiatan dan belanja sewa dan jasa lainnya capaiannya rendah. Pertama bahwa banyak kegiatan yang berada pada akun anggaran tersebut tidak dapat dilakukan karena minimnya waktu yang dimiliki KPU

Batam untuk merealisasikan program tersebut. Kedua, perencanaan penganggaran yang tidak bagus khususnya untuk pengeluaran anggaran yang bersumber dari hibah daerah untuk kepentingan pemilukada.

Tabel 5. Persentase Realisasi Belanja Barang/Jasa

No.	Kegiatan	Realisasi
1.	Belanja Keperluan Perkantoran dan Surat Dinas.	99,66
2.	Honor Operasional Satuan Kerja .	98,37
3.	Belanja Barang Operasional dan Non Operasional Lainnya.	67,63
4.	Belanja Bahan .	48,67
5.	Honor Output Kegiatan .	
6.	Belanja Langganan (Listrik/Air/Telepon/Daya).	43,02
7.	Belanja Sewa dan Jasa Lainnya.	97,27
8.	Belanja Biaya Pemeliharaan.	25,61
9.	Gedung/Bangunan/Peralatan/Mesin	87,31
	Belanja Perjalanan Biasa & Dinas	62,81

4.3 Analisa Korelasional Penerapan

Uji Koefisien Korelasi (R) yaitu Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel Penerapan Manajemen Strategik (X) dan variabel Kinerja Organisasi (Y). Nilai koefisien determinasi adalah di antaranol dan satu. Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan diperoleh angka korelasi 0,99. Angka ini menunjukkan korelasi sangat signifikan yang bermakna ada hubungan yang kuat antara penerapan manajemen strategis dengan kinerja organisasi.

Uji Determinasi (R²) yaitu Koefisien determinasi berdasarkan perhitungan diperoleh pada angka 0,998 yang memiliki makna bahwa determinasi variabel bebas atau Penerapan Manajemen Statetik (X) sangat tinggi terhadap variabel terikat atau Kinerja Lembaga (Y).

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan yang kuat antara penerapan manajemen stratejik dengan kinerja lembaga di KPU Kota Batam; (2) Penyerapan anggaran pada komponen belanja barang dan jasa sangat rendah yang menunjukkan bahwa ada ketidakcermatan dalam penyusunan anggaran; (3) Penyerapan anggaran yang rendah pada belanja barang atau jasa juga disebabkan oleh kelambanan dalam melaksanakan program.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah mendukung pelaksanaan penelitian ini. Secara khusus disampaikan kepada Kemenristekdikti atas bantuan pendanaan penelitian, Universitas

Putera Batam dan kepada KPU Kota Batam yang telah memberikan data yang dibutuhkan.

Daftar Pustaka

- Alianto, H. (2005). Penerapan Manajemen Strategis Pada PT Optik XYZ. *BEE-SISFO*, 2(1), 36–56.
- Anwar, P. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja.
- Bernardin, H. J. & J. E. A. R. (1993). *Human Resource Management an Experiental Approach*. New York: Mc. Graw Hill, Inc. *Mc. Graw Hill, Inc.*
- Hakim, & Abdul. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobis*, 15(2), 18–21.
- KPU. *Benjamin Franklin*.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Narbuko &, & Achmadi. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nugroho. (2000). *Keperawatan Gerontik (dua)*. Jakarta: EGC.
- Perludem. (2018). Daftar Daerah Yang Melaksanakan Pilkada. Retrieved from Perkumpulan untuk pemilu dan demokrasi website: <http://www.perludem/>
- Sampurno. (2011). *Manajemen Strategik: Menciptakan Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Syachroni. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 121–138.
- Umar, H. (2012). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang No 25 Tahun 2004. (2004). *Undang-undang No 25 Tahun 2004*. Jakarta.
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 2015. (2015). *Undang-undang Nomor 8 Tahun 2015*. Jakarta.
- Westerman, James W, and B. L. S. (2007). The Effect on the Personality Performance Relationship: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Issues*, 1(2), 288–3–5.
- Wungu, Jiwo & Brotoharjo, H. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.