PAPER

View Article Online
Journal J.SSE

Journals of Social, Science, and Engineering
SOCIAL, SCIENCE, AND ENGINEERING
E-mail: jsse@unifa.ac.id, website: http://journal.unifa.ac.id/index.php/jsse

PAPER

View Article Online
View Journal View Issue

Cite this: *J.SSE*, Vol 5 (5): 773-782-, 2026

Received Date: 1 November 2026
Accepted Date: 15 November 2026

ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PANITIA PEMILIHAN KECAMATAN DALAM KESUKSESAN PEMILU TAHUN 2024 DI KABUPATEN BULUKUMBA

Analysis of the Competencies of Sub-district Election Committee Staff in Relation to the Success of the 2024 General Election in Bulukumba Regency

Nama Penulis ✉
Syamsul[1]*, Mujahid Yunus[2], Abdul Samad A[3]
[1·2·3]Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.
Email: syamsulctr@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dalam mewujudkan kesuksesan Pemilu di Kabupaten Bulukumba, serta mengidentifikasi faktor- faktor yang mendukung dan menghambat kompetensi tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Kabupaten Bulukumba berperan penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan Pemilu Tahun 2024. Kompetensi tersebut dipengaruhi oleh faktor pendukung berupa rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan, pengalaman, koordinasi, kerja sama, dan pemanfaatan teknologi informasi, serta faktor penghambat berupa perubahan regulasi, keterbatasan waktu adaptasi, beban kerja yang tinggi, perbedaan kemampuan teknologi informasi, minimnya pengalaman sebagian anggota serta besaran honorarium yang diterima anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dinilai belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang harus dijalankan selama seluruh tahapan pemilu. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas, literasi digital, dan pendampingan berkelanjutan diperlukan untuk mewujudkan penyelenggaraan pemilu yang profesional, efektif, dan berintegritas.

Kata Kunci: Kompetensi sumber daya manusia, panitia pemilihan kecamatan, kesuksesan pemilu, Kabupaten Bulukumba.

Abstract

The aim of this study is to analyse the competence of the human resources within the Sub-district Election Committees (PPK) in ensuring the success of the general election in Bulukumba Regency, and to identify the factors that support and hinder that competence. The research employed a qualitative approach with a descriptive methodology, conducted through interviews and documentation. Data analysis in this study utilised the interactive analysis model proposed by Miles

and Huberman, comprising data collection, data reduction, data presentation, and the drawing of conclusions and verification. The research findings indicate that the competence of the human resources within the Sub-district Election Committees (PPK) in Bulukumba Regency plays a crucial role in supporting the successful conduct of the 2024 General Election. These competencies are influenced by supporting factors such as competency-based recruitment, training, experience, coordination, cooperation and the use of information technology, as well inhibiting factors such as regulatory changes, limited time for adaptation, a heavy workload, varying levels of information technology proficiency, a lack of experience among some members, and the level of remuneration received by Sub- district Election Committee (PPK) members, which is deemed disproportionate to the workload and responsibilities they must fulfil throughout all stages of the election. Therefore, capacity building, digital literacy and ongoing support are required to ensure the conduct of professional, effective and integrity-driven elections.

***Keywords**: Human resource competence, sub-district election committees, electoral success, Bulukumba Regency.*

PENDAHULUAN

Pemilihan Umum (Pemilu) merupakan konsolidasi demokrasi vital yang menjamin kedaulatan rakyat dalam menentukan kepemimpinan nasional dan daerah. Pada pelaksanaan Pemilu Serentak 2024 di Indonesia, kompleksitas teknis, regulatif, dan logistik mencapai tingkat tertinggi sepanjang sejarah tata kelola kepemiluan nasional. Keberhasilan agenda politik ini sangat bertumpu pada kinerja operasional lembaga penyelenggara ad-hoc di tingkat lokal, khususnya Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK). Sebagai jembatan komando antara Komisi Pemilihan Umum (KPU) tingkat kabupaten dengan panitia di tingkat desa/kelurahan (PPS dan KPPS), PPK mengemban fungsi strategis yang melingkupi pengawasan tahapan, pengelolaan logistik, verifikasi pemilih, hingga rekapitulasi perolehan suara. Oleh karena itu, kapasitas dan ketepatan eksekusi tugas di tingkat kecamatan menjadi faktor determinan utama yang menentukan integritas, akurasi, dan kredibilitas seluruh hasil Pemilu.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), efektivitas pelaksanaan fungsi kelembagaan publik yang berisiko tinggi sangat ditentukan oleh dimensi kompetensi aparatur. Mengacu pada kerangka konseptual Dessler serta Mondy dan Martocchio, kompetensi SDM mencakup penyatuan antara pengetahuan regulatif teknis, keterampilan manajerial-integratif, etika integritas moral, serta kemampuan komunikasi dan koordinasi interpersonal. Dalam konteks penyelenggaraan pemilu, kompetensi PPK diuji melalui kemampuan meminimalisir kesalahan administrasi, mematuhi kerangka Prosedur Operasional Standar (SOP), mengelola sengketa di lapangan, serta mempertahankan asas netralitas dan transparansi. Kegagalan pengelolaan manajemen SDM ad-hoc yang tidak ditopang oleh rekrutmen terukur dan sistem pelatihan berkelanjutan berisiko memicu keterlambatan jadwal tahapan, distorsi data pemilih, hingga konflik sosial-politik di tingkat lokal.

Dinamika kepemiluan di Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan, menghadirkan kompleksitas tersendiri yang menuntut kompetensi tinggi dari anggota PPK di 10 kecamatan. Berdasarkan rapat pleno KPU Kabupaten Bulukumba, Daftar Pemilih

Tetap (DPT) Pemilu Serentak 2024 ditetapkan sebanyak 344.983 pemilih yang tersebar di 684 Tempat Pemungutan Suara (TPS) pada 136 desa/kelurahan. Kompleksitas administratif ini semakin dinamis apabila ditinjau dari perkembangan Data Pemilih Berkelanjutan (PDPB) pada triwulan III tahun 2025 yang mencatatkan 361.045 pemilih (terdiri atas 173.319 laki-laki dan 187.726 perempuan). Skala pemilih yang luas, dinamika migrasi data pencocokan dan penelitian (coklit), serta kondisi geografis wilayah Bulukumba yang beragam menghadirkan beban kerja dan koordinasi yang intensif. Kondisi ini menempatkan tingkat presisi rekapitulasi dan kecermatan administrasi PPK sebagai pertahanan utama terhadap potensi sengketa hasil pemilu.

Urgensi kompetensi SDM ad-hoc kepemiluan didukung oleh serangkaian studi ilmiah terdahulu. Akhsani et al. (2024) dan Nehe et al. (2025) menegaskan bahwa penguatan kapasitas SDM melalui rekrutmen yang transparan serta pelatihan teknis yang intensif terbukti secara signifikan meningkatkan akurasi dan efisiensi operasional penyelenggara pemilu. Temuan tersebut diperkuat oleh Syafarani (2024) yang menekankan pentingnya evaluasi berkala dan pelatihan intensif untuk membentuk profesionalisme badan ad-hoc. Di samping itu, Turambi (2018) membuktikan bahwa PPK dengan kualifikasi kompetensi dan pelatihan yang memadai mampu menyelesaikan tahapan rekapitulasi secara lebih cepat, akurat, dan minim kekeliruan administratif. Sintesis berbagai literatur tersebut mengonfirmasi bahwa investasi pada penguatan kompetensi teknis dan integritas SDM PPK merupakan prasyarat mutlak untuk menjamin kualitas demokrasi elektoral di tingkat lokal.

Meskipun riset mengenai kinerja badan ad-hoc Pemilu telah banyak dilakukan, studi yang menganalisis secara komprehensif dimensi kompetensi SDM PPK—menghubungkan antara aspek pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, dan integritas moral dengan kesuksesan Pemilu Serentak di wilayah dengan dinamika data pemilih yang tinggi seperti Kabupaten Bulukumba—masih relatif terbatas. Kesenjangan ini mempertegas kebaruan (novelty) dan urgensi akademis dari penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam profil kompetensi SDM PPK, mengidentifikasi faktor pendorong dan penghambat kinerja operasional, serta merumuskan rekomendasi strategi penguatan kapasitas badan ad-hoc pada Pemilu mendatang.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Rancangan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kualitas sumber daya manusia Panitia Pemilihan Kecamatan berkontribusi terhadap kesuksesan pelaksanaan Pemilu Tahun 2024 di Kabupaten Bulukumba. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali makna, proses, pengalaman, serta dinamika yang terjadi di lapangan secara komprehensif.

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti memiliki peran yang sangat penting karena peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data. Peneliti secara langsung terlibat dalam kegiatan observasi, wawancara,

serta dokumentasi untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Hal ini sejalan dengan pandangan Lexy J. Moleong yang menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen kunci yang berfungsi merencanakan, melaksanakan, mengumpulkan data, menganalisis, serta menafsirkan hasil penelitian. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan, yaitu pada lingkungan penyelenggara pemilu di Kabupaten Bulukumba. Peneliti berinteraksi dengan informan penelitian yang terdiri dari anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) serta pihak-pihak yang memiliki keterkaitan dengan penyelenggaraan Pemilu Tahun 2024. Kehadiran peneliti bertujuan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai kompetensi sumber daya manusia PPK serta bagaimana kompetensi tersebut berkontribusi terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemilu di tingkat kecamatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bulukumba, dengan fokus kajian pada Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) yang terlibat dalam penyelenggaraan Pemilu Tahun 2024 di wilayah Kabupaten Bulukumba. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa PPK memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tahapan pemilu di tingkat kecamatan, Informan penelitian dipilih untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai kondisi empiris yang melatarbelakangi penelitian ini. Pemilihan informan dilakukan dengan pertimbangan keterlibatan langsung dan pemahaman informan terhadap objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia PPK dalam Kesuksesan Pemilu di Kabupaten Bulukumba?

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi sumber daya manusia Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Kabupaten Bulukumba telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan penyelenggaraan Pemilu Tahun 2024. Hal tersebut terlihat dari kemampuan anggota PPK dalam memahami regulasi kepemiluan, melaksanakan administrasi secara tertib, mengoperasikan aplikasi pendukung penyelenggaraan pemilu, membangun koordinasi dengan berbagai pihak, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang 62 muncul selama tahapan pemilu berlangsung. Kompetensi tersebut diperoleh melalui proses rekrutmen, bimbingan teknis, simulasi, evaluasi, serta pengalaman anggota dalam penyelenggaraan pemilu sebelumnya.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan menjadi aspek kompetensi yang paling mendasar dalam menunjang pelaksanaan tugas PPK. Seluruh informan menyampaikan bahwa bimbingan teknis yang dilaksanakan oleh KPU Kabupaten Bulukumba mampu meningkatkan pemahaman anggota mengenai regulasi, prosedur kerja, serta tahapan penyelenggaraan pemilu. Penguasaan terhadap regulasi tersebut membuat anggota PPK mampu menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga kesalahan administratif dapat diminimalkan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Arief dan Nisak (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang menjadi dasar terciptanya efektivitas kerja seseorang. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan, tetapi juga keterampilan dan kemampuan yang berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kemampuan individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi.

Selain pengetahuan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan teknis anggota PPK juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan penyelenggaraan Pemilu. Anggota PPK mampu mengelola administrasi kepemiluan, mengoperasikan aplikasi digital, menyusun laporan, serta melakukan koordinasi dengan PPS, KPPS, maupun KPU Kabupaten. Kemampuan tersebut memungkinkan seluruh tahapan pemilu berjalan lebih efektif dan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Menurut Arief dan Nisak (2022), keterampilan merupakan bagian nyata dari kompetensi yang secara langsung dapat diamati melalui kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi yang didukung keterampilan akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi karena individu mampu mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam aktivitas operasional organisasi. Dengan demikian, keterampilan administrasi dan penguasaan teknologi yang dimiliki anggota PPK menjadi bentuk implementasi nyata kompetensi dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemilu.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa pengalaman kerja menjadi faktor yang memperkuat kompetensi anggota PPK. Informan menyampaikan bahwa anggota yang pernah terlibat dalam penyelenggaraan pemilu sebelumnya lebih mudah memahami dinamika lapangan, mampu mengambil keputusan secara cepat, serta memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul selama tahapan pemilu berlangsung. Pengalaman tersebut menjadi modal penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Temuan ini mendukung pandangan Arief dan Nisak (2022) yang menjelaskan bahwa kompetensi berkembang melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan dan pengalaman kerja. Individu yang memiliki pengalaman akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan situasi kerja karena telah memiliki kemampuan analitis, pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan yang lebih matang dibandingkan individu yang belum memiliki pengalaman.

Walaupun kompetensi anggota PPK secara umum telah berada pada kategori baik, hasil penelitian juga menemukan bahwa kemampuan di bidang teknologi informasi masih perlu terus ditingkatkan. Perubahan sistem penyelenggaraan pemilu yang semakin berbasis digital menuntut seluruh anggota PPK untuk mampu mengoperasikan berbagai aplikasi secara optimal sehingga pelaksanaan tahapan pemilu dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan akurat. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia PPK telah menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan penyelenggaraan Pemilu

Tahun 2024 di Kabupaten Bulukumba. Temuan ini memperkuat teori Arief dan Nisak (2022) bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang menentukan efektivitas kerja individu. Semakin baik kompetensi yang dimiliki penyelenggara pemilu, maka semakin besar pula peluang tercapainya penyelenggaraan pemilu yang profesional, transparan, dan akuntabel.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kompetensi Sumber Daya Manusia PPK dalam Kesuksesan Pemilu?

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi sumber daya manusia PPK dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung maupun faktor penghambat yang saling berkaitan. Faktor pendukung yang paling dominan adalah proses rekrutmen yang berbasis kompetensi, pelaksanaan bimbingan teknis secara berkelanjutan, pengalaman anggota dalam penyelenggaraan pemilu sebelumnya, dukungan teknologi informasi, serta koordinasi yang baik antara KPU Kabupaten, PPK, PPS, dan KPPS.

Pelaksanaan bimbingan teknis yang dilakukan secara berkala mampu meningkatkan kemampuan anggota PPK dalam memahami regulasi, administrasi, serta penggunaan aplikasi digital. Selain itu, simulasi dan evaluasi yang dilakukan sebelum tahapan pemilu berlangsung membantu anggota PPK memahami berbagai potensi permasalahan yang mungkin terjadi di lapangan sehingga mereka lebih siap dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Arief dan Nisak (2022) yang menjelaskan bahwa kompetensi tidak muncul secara alami, tetapi harus dikembangkan melalui proses pembelajaran, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan. Organisasi yang secara konsisten meningkatkan kompetensi pegawainya akan memiliki produktivitas dan kualitas pelayanan yang lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang memperhatikan pengembangan kompetensi. Selain pelatihan, pengalaman kerja juga menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan kompetensi anggota PPK. Pengalaman membuat anggota lebih memahami karakteristik wilayah, mampu berkomunikasi dengan masyarakat, serta lebih cepat menyelesaikan permasalahan administratif maupun teknis yang muncul selama penyelenggaraan pemilu.

Namun demikian, penelitian juga menemukan beberapa faktor penghambat kompetensi PPK. Hambatan tersebut antara lain masih adanya anggota yang belum sepenuhnya menguasai perkembangan teknologi informasi, perubahan regulasi yang berlangsung cukup cepat, tingginya beban kerja selama tahapan pemilu, serta keterbatasan waktu dalam mengikuti seluruh proses pembelajaran sebelum pelaksanaan tahapan dimulai. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian anggota memerlukan pendampingan tambahan ketika menghadapi perubahan sistem administrasi maupun aplikasi kepemiluan. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa besaran honorarium yang diterima anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dinilai belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang harus dijalankan selama seluruh tahapan pemilu. Anggota PPK dituntut bekerja dengan intensitas yang tinggi, menyelesaikan berbagai tugas administratif dan teknis dalam waktu yang terbatas, serta bertanggung jawab terhadap kelancaran setiap tahapan

pemilu. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja, kesejahteraan, dan semangat anggota dalam melaksanakan tugas secara optimal, meskipun mereka tetap berkomitmen menjalankan amanah penyelenggaraan pemilu secara profesional.

Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, diperlukan langkah-langkah strategis yang dilakukan secara berkelanjutan. KPU perlu meningkatkan intensitas bimbingan teknis, pendampingan, dan pelatihan, khususnya dalam penguasaan teknologi informasi serta pemahaman terhadap perubahan regulasi kepemiluan. Selain itu, perlu dilakukan pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional melalui pembagian tugas yang efektif dan penguatan koordinasi antarpenyelenggara pada setiap tingkatan. Di sisi lain, KPU bersama DPR RI dan pemerintah pusat perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan pemberian honorarium bagi badan adhoc, khususnya PPK dan PPS serta KPPS, agar lebih mencerminkan besarnya beban kerja, tingkat tanggung jawab, serta risiko yang dihadapi selama penyelenggaraan pemilu. Peningkatan kesejahteraan tersebut diharapkan dapat memperkuat motivasi, profesionalisme, dan kinerja anggota PPK sehingga kualitas penyelenggaraan pemilu dapat terus ditingkatkan.

Menurut Arief dan Nisak (2022), kompetensi sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja. Ketika organisasi mengalami perubahan teknologi maupun kebijakan, maka peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan harus dilakukan secara berkelanjutan agar kualitas kinerja tetap terjaga. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem pengembangan kompetensi yang adaptif sehingga setiap perubahan dapat direspons secara cepat oleh seluruh anggota organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor penghambat karena KPU Kabupaten Bulukumba telah melaksanakan berbagai program peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara sistematis. Meskipun demikian, penguatan kompetensi di bidang teknologi informasi, peningkatan intensitas pelatihan, serta pembelajaran terhadap perubahan regulasi tetap perlu dilakukan agar kualitas penyelenggaraan pemilu pada masa mendatang menjadi lebih profesional dan mampu mengikuti perkembangan sistem kepemiluan yang semakin modern.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menguatkan teori Arief dan Nisak (2022) bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang menentukan efektivitas kerja individu. Kompetensi akan berkembang apabila organisasi menyediakan sistem rekrutmen yang baik, pelatihan yang berkelanjutan, pengalaman kerja yang memadai, serta dukungan lingkungan organisasi. Sebaliknya, keterbatasan penguasaan teknologi, tingginya beban kerja, dan perubahan regulasi yang cepat dapat menjadi hambatan yang perlu diatasi melalui strategi pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) di Kabupaten Bulukumba berperan penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan Pemilu Tahun 2024. Kompetensi yang dimiliki mampu menunjang kelancaran tahapan pemilu, meningkatkan kualitas administrasi, ketepatan pelaksanaan, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap proses penyelenggaraan pemilu.
2. Kompetensi sumber daya manusia PPK dipengaruhi oleh faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung meliputi rekrutmen berbasis kompetensi, bimbingan teknis, pengalaman, koordinasi antarlembaga, dukungan sekretariat, kerja sama tim, serta pemanfaatan teknologi informasi. Adapun faktor penghambat meliputi perubahan regulasi, keterbatasan waktu adaptasi, tingginya beban kerja, perbedaan penguasaan teknologi informasi, terbatasnya pengalaman anggota baru, serta besaran honorarium yang diterima anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dinilai belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., & Danianta, P. B. (2021). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management), 5(2), 86–99.
2. Akhsani, R. N. M., Manaqib, U., Fandik, A., & Victor Al Badi'U, R. (2024). Eksistensi Kinerja Badan Pengawas Pemilu Dalam Pelaksanaan Pemilu Tahun 2024. Sosio Yustisia: Jurnal Hukum Dan Perubahan Sosial, 4(2), 235–253.
3. Akhyar. (2023). Kualitas Pelayanan Publik: Suatu Tinjauan Mengenai Kepuasan Masyarakat. Jurnal Penkomi: Kajian Pendidikan Dan Ekonomi, 6(2), 103–113.
4. Alaydrus, A., Jamal, M., & Nurmiyati, N. (2023). Pengawasan Pemilu: Membangun Integritas, Menjaga Demokrasi. Penerbit Adab.
5. Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam, 21(2), 128–138.
6. Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 7(1), 386. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349
7. Azzahra, A. N., Janwari, Y., & Rizal, L. F. (2024). Implikasi Konflik Penggelembungan Suara Sirekap Terhadap Demokrasi yang Jurdil dalam Pemilu 2024 Perspektif Siyasah Dusturiyah. UNES Law Review, 6(4), 11818–11832.
8. Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89–103. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365
9. Eksan, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Industri Volume, 21(2).
10. Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Asmamario, A., Mahmudah, S., Bayudhirgantara, M. E., Johannes, R., Marry, F., & Priyono, H. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Eureka Media Aksara.
11. Erfain. (2025). Strategi Sivil Society dalam Pendidikan Politik Inklusif untuk Menguatkan Civic Engagement Generasi Z. Journal of Humanities, Social Sciences, and Education, 1(4), 140–151.
12. Fauzan, M., Pelita, B. N., & Rizal, L. F. (2025). Partisipasi Politik Masyarakat pada Pemungutan Suara Ulang Pilkada Serentak 2024 Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 132/PHPU. BUP-XXIII/2025 di Kabupaten Tasikmalaya Perspektif Siyasah Dusturiyah. Jurnal Hukum Lex Generalis, 6(2), 1–30.
13. Girniawan, E., Perizade, B., Subiyakto, B. B., & Robbiani, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 17(1).
14. Gunawan, M. R. I., & Ali, H. (2024). Pengaruh Lokasi, Sumber Daya Manusia dan Faktor Situasional terhadap Keunggulan Kompetitif. Jurnal Greenation Ilmu Teknik, 2(1), 34–42.

15. Hayckel, E., Paskarina, C., & Solihah, R. (2024). Peran Prinsip-Prinsip Fundamental Penyelenggaraan Pemilu dalam Meningkatkan Integritas Badan Pengawas Pemilihan Umum. JANE-Jurnal Administrasi Negara, 99–109.
16. Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.
17. Irmayani, N. W. D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
18. Mahendra, Y. I. (2021). Paradoks Demokrasi Di Indonesia Tahun 2014- 2019: Analisis Prosedural Dan Substansial. Paradigma POLISTAAT: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 4(1), 27–47.
19. Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Amsir Management Journal, 3(1), 42–48.
20. Nehe, I. F., Silaban, H., & Nenobais, H. (2025). Implementasi Kebijakan Rekrutmen Panitia Pemilihan Kecamatan Di Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Jakarta Barat. Journal of Social and Economics Research, 7(2), 916–932.
21. Nisa, Z., & Nasution, D. A. D. (2023). The Role of Human Resources Management in Improving the Performance of Employees of the Social and Community Empowerment Service of Samarinda City. Journal of Indonesian Management, 3(2), 337–342.
22. Oh, A., & Novita, E. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian.
23. Riniwati, H. (2016). Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
24. Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 3(2).
25. Setyawati, I. E. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung. KarismaPro, 12(2), 17–31.
26. Syafarani, I. N. (2024). Strategi Penguatan Sumber Daya Manusia Terhadap Badan Adhoc Penyelenggaraan Pemilu Di KPU Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(6), 440–449.
27. Turambi, J. M. (2018). Kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Kecamatan Tomohon Barat pada Penyelenggaraan Pemilihan Walikota dan Wakil Walikota Kota Tomohon Tahun 2015. Politico: Jurnal Ilmu Politik, 6(1), 160646.
28. Uyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Makassar.
29. Yunus, E. Y., Fadilah, S. N., Setyowati, I. N. C., Karimah, Z., Lestari, M. G., & Amrullah, M. J. (2024). Studi Kasus Persepsi Masyarakat Terhadap Administrasi Penyelenggaraan Pemilu Serentak th. 2024 di Kabupaten Probolinggo. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(3), 11347–11358.