

4

MENINGKATKAN PROFESIONALISME PETUGAS KPPS MELALUI REKRUTMEN DAN PELATIHAN

Arika Yustafida Nafisa
Universitas Gadjah Mada
Sekretariat KPU Kabupaten Kudus
E-mail: arikanafisa1986@gmail.com

Editor: Arizka Warganegara – Universitas Lampung

LATAR BELAKANG

Penelitian ini bermula dari banyaknya kesalahan pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara yang dilakukan oleh petugas KPPS di Pilkada Kudus 2018. Meskipun tidak berdampak pada perselisihan di MK pada saat itu, nyatanya kasus serupa juga terulang di Pileg Kudus 2019 yang disusul dengan gugatan oleh calon yang diuntungkan dari kesalahan berita acara tersebut. Dari tiga caleg yang mengajukan gugatan ke MK (Gonzhali, 2019), satu diantaranya mengadukan perkara berupa perbedaan data salinan Berita Acara Pemungutan dan Penghitungan Suara yang ditempel di Balai Desa dengan Model C Plano yang direkap di KPU Kudus.

Kesalahan pencatatan sertifikat hasil penghitungan suara dalam penelitian ini merujuk pada kategori malpraktik pemilu. Kecurangan pemilu (*electoral fraud*) didefinisikan sebagai penyalahgunaan yang disengaja oleh petugas pemilu atau pemangku kepentingan lainnya yang mendistorsi keinginan individu atau kolektif para pemilih. Sedangkan, malpraktik pemilu (*electoral malpractice*) didefinisikan sebagai pelanggaran oleh seorang petugas pemilu profesional dari tugasnya, yang diakibatkan oleh kecerobohan atau kelalaian (Vickery and Shein, 2012: 9).

Penelitian ini penting dikarenakan penelitian yang membahas kecurangan pemilu (*electoral fraud*) telah banyak ditemukan, namun masih minim penelitian yang spesifik membahas malpraktik pemilu (*electoral malpractice*) yang dilakukan oleh petugas KPPS terkait pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara.

Penelitian ini mencoba melihat kesalahan dari sisi rekrutmen dan pelatihan karena untuk mempekerjakan tenaga KPPS, hanya dibutuhkan seleksi administrasi dan pelatihan. Dari beberapa teori tentang rekrutmen dan pelatihan banyak sekali yang membahas tentang bagaimana rekrutmen dan pelatihan bagi tenaga permanen untuk perusahaan, namun

masih sangat sedikit sekali teori yang membahas tentang rekrutmen dan pelatihan bagi tenaga temporer, terlebih dibidang kepemiluan.

PERMASALAHAN

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah masih ditemukannya data pengisian berita acara pemungutan dan penghitungan suara yang salah di Pilbup dan Pilgub Kudus 2018.

Table 1.
Rekap Situng Entry Pilbup Kudus 2018

No	Kecamatan	Jumlah TPS	Entri	Isian benar	Isian salah
1	BAE	121	121	107	14
2	DAWE	191	191	178	13
3	GEBOG	179	179	173	6
4	JATI	181	181	160	21
5	JEKULO	193	193	168	25
6	KALIWUNGU	174	174	158	16
7	KUDUS	180	180	166	14
8	MEJOBBO	132	132	117	15
9	UNDAAN	140	140	130	10
Jumlah		1.491	1.491	1.357	134

Sumber: Aplikasi Situng Pilbup KPU Kabupaten Kudus Tahun 2018

Table 2.
Rekap Situng Entry Pilgub Jateng 2018

No	Kecamatan	Jumlah TPS	Entri	Isian benar	Isian salah
1	BAE	121	121	108	13
2	DAWE	191	191	177	14
3	GEBOG	179	179	172	7
4	JATI	181	181	161	20
5	JEKULO	193	193	179	14
6	KALIWUNGU	174	174	165	9
7	KUDUS	180	180	169	11
8	MEJOBBO	132	132	118	14
9	UNDAAN	140	140	132	8
Jumlah		1.491	1.491	1.381	110

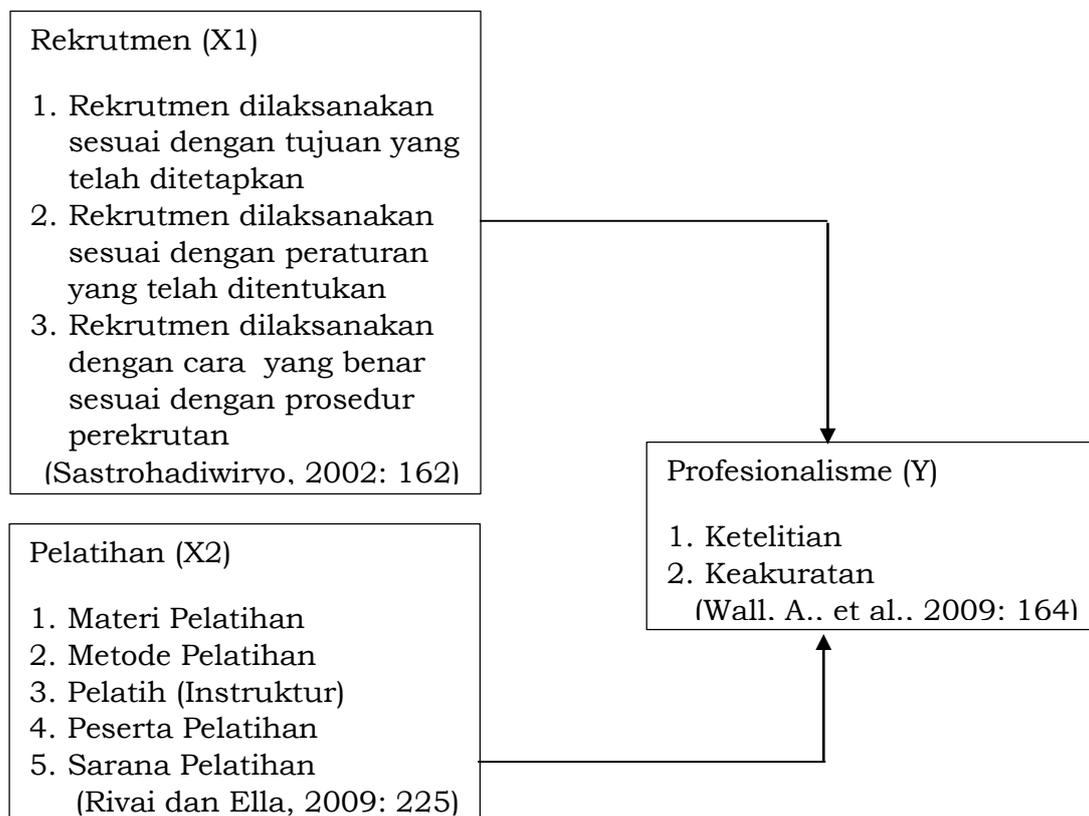
Sumber: Aplikasi Situng Pilgub KPU Kabupaten Kudus Tahun 2018

Dengan tujuan untuk memperbaiki profesionalisme petugas KPPS melalui rekrutmen dan pelatihan, maka penelitian ini mengusung pertanyaan: Bagaimana pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap profesionalisme petugas KPPS dalam pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara di Pilkada Serentak 2018 Kabupaten Kudus?

KERANGKA TEORI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori yang telah dipakai dan menjadi standar umum di berbagai belahan dunia yaitu International IDEA tentang Desain Penyelenggara Pemilu. Teori ini akan dielaborasi dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia untuk melengkapi perangkat teori dari sisi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Handoko, 2011: 3). Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Gambar 2.
Kerangka Teori Penelitian



Rekrutmen

Rekrutmen dalam penelitian ini diartikan sebagai proses mengidentifikasi dan menarik tenaga KPPS untuk bekerja di TPS pada Pilkada Serentak 2018.

1. Rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan Pasal 55 PKPU Nomor 3 Tahun 2018, menjelaskan bahwa PPS melaksanakan pemilihan anggota KPPS dengan memperhatikan kompetensi, kapasitas, integritas, kemandirian. Indikator yang akan dipakai dalam penelitian ini hanya indikator yang terkait dengan profesionalisme petugas KPPS dalam malpraktik pencatatan Berita Acara Pemungutan dan Penghitungan Suara, yaitu: kompetensi dan kapasitas. Latus membedakan pengertian kompetensi dan kapasitas. Kompetensi merujuk pada kemampuan mental seseorang sedangkan kapasitas mengarah pada kemampuan untuk memahami sifat dan dampak atas tindakan seseorang (Latus, 2002: 278).
2. Rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan

Pasal 36 PKPU Nomor 3 Tahun 2018, menjelaskan syarat-syarat untuk menjadi petugas KPPS antara lain: WNI, berusia paling rendah 17 (tujuh belas) tahun, setia kepada Pancasila sebagai dasar Negara, UUD 1945, NKRI, Bhinneka Tunggal Ika dan cita-cita Proklamasi 17 Agustus 1945, mempunyai integritas, pribadi yang kuat, jujur dan adil, tidak menjadi anggota Partai Politik, berdomisili di wilayah kerja, mampu secara jasmani, rohani dan bebas dari penyalahgunaan narkoba, berpendidikan paling rendah SMA atau sederajat, tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih, tidak pernah dijatuhi sanksi pemberhentian tetap oleh KPU/KIP Kabupaten/Kota atau DKPP, Belum pernah menjabat 2 (dua) kali dalam jabatan yang sama sebagai anggota KPPS, tidak berada dalam ikatan perkawinan dengan sesama penyelenggara, jika tidak dapat memenuhi kualifikasi SMA atau sederajat dapat diisi oleh orang yang mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam membaca, menulis, dan berhitung yang dibuktikan dengan surat pernyataan, dan KPU/KIP Kabupaten/Kota dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan atau tenaga pendidik untuk mendapatkan anggota PPK, PPS dan KPPS jika PPS mengalami kesulitan dalam hal rekrutmen. Indikator yang akan digunakan untuk mengukur apakah rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan, antara lain:

a. Usia

Menurut kamus Oxford, usia diartikan lamanya hidup seseorang atau suatu benda ada. Klasifikasi umur menurut WHO, antara lain: masa balita: 0-5 tahun, masa anak-anak: 6-11 tahun, masa remaja: 12-17 tahun, dan masa dewasa: 18-40 tahun. Penyampaian informasi yang baik yaitu pada masa kedewasaan karena masa kedewasaan merupakan masa dimana terjadi perkembangan intelegensia, kematangan mental, kepribadian, pola pikir dan perilaku sosial (Widiastuti, 2009: 13-20). Menurut Saparinah, usia 55 hingga 56 tahun merupakan kelompok umur yang mencapai tahap pensiun, pada tahap ini akan mengalami berbagai penurunan daya tahan tubuh atau kesehatan dan berbagai tekanan psikologis (Paramita, 2018: 61-67).

b. Tingkat Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula, tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dimana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Mangkunegara, 2003: 50).

c. Belum pernah menjabat selama 2 (dua) periode

Pasal 36 PKPU Nomor 3 Tahun 2018, menyebutkan penghitungan 2 (dua) kali masa jabatan dalam jabatan yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf k yaitu telah menjabat sebagai anggota PPK, PPS, dan KPPS selama 2 (dua) kali periode penyelenggaraan Pemilu atau Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, dan/atau Wali Kota dan Wakil Wali Kota.

3. Rekrutmen dilaksanakan dengan cara yang benar sesuai dengan prosedur perekrutan.

Pasal 57 PKPU Nomor 3 Tahun 2018, menjelaskan PPS mengumumkan perekrutan calon anggota KPPS di tempat yang mudah dijangkau. Hal ini mengisyaratkan bahwa sistem perekrutan petugas KPPS bersifat terbuka.

Pelatihan

Pelatihan dalam penelitian ini diartikan sebagai proses transfer pengetahuan dan ketrampilan yang diselenggarakan oleh PPS kepada Anggota KPPS sebelum pemungutan dan penghitungan suara di Pilkada Serentak Kabupaten Kudus 2018 terutama terkait pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara.

Dimensi yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Materi Pelatihan

Materi pelatihan berupa Buku Panduan KPPS, simulasi dan arahan dari PPS. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Kelengkapan materi pelatihan
- b. Efektifitas materi pelatihan

2. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah pelatihan berantai, dimana KPU Kabupaten Kudus melatih PPK kemudian PPK melatih PPS untuk disampaikan ke KPPS.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Ketertarikan pada metode pelatihan yang digunakan
- b. Kesesuaian metode pelatihan dengan tujuan yang ingin disampaikan

3. Pelatih (Instruktur)

Pelatih dalam penelitian ini adalah petugas PPS yang bertugas untuk memberi bimbingan teknis pemungutan dan penghitungan suara.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Pendidikan pelatihan atau instruktur pelatihan
- b. Memiliki pesan yang jelas kepada peserta pelatihan
- c. Komunikatif atau mampu berkomunikasi menarik
- d. Konsistensi antara apa yang disampaikan dengan apa yang dia kerjakan

4. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah petugas KPPS yang mengikuti pelatihan pemungutan dan penghitungan suara.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Kemampuan peserta pelatihan
- b. Motivasi peserta pelatihan
- c. Kehadiran peserta pelatihan

5. Sarana Pelatihan

Sarana pelatihan di penelitian ini adalah kondisi fasilitas yang dirasakan oleh petugas dalam pelatihan pemungutan dan penghitungan suara Pilkada serentak Kudus 2018.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kelengkapan peralatan
- b. Kondisi lingkungan

Profesionalisme

Profesionalisme dalam penelitian ini diartikan implementasi prosedur pemilu yang teliti dan akurat oleh tenaga KPPS dalam pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara dalam pilkada serentak Kudus 2018 sebagai elemen kunci bagi pelaksanaan proses pemilu yang kredibel.

Dimensi profesionalisme yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Ketelitian

Ketelitian adalah kesamaan pencatatan dengan nilai yang sebenarnya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Ketelitian dalam mengisi daftar pemilih dan pengguna hak pilih
- b. Ketelitian dalam mengisi perolehan suara sah dan tidak sah

2. Keakuratan

Keakuratan adalah kedekatan antara nilai yang dicatat dengan nilai sebenarnya

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Keakuratan dalam penjumlahan daftar pemilih dan pengguna hak pilih
- b. Keakuratan dalam penjumlahan perolehan suara sah dan tidak sah

Table 3
Matrik Variabel, Dimensi dan Indikator untuk Mengukur
Perekrutan dan Pelatihan dan Profesionalisme Anggota KPPS

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
1 Rekrutmen (X1)	a. Rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan	a. Kompetensi, kemampuan mental seseorang	1 Apakah kesehatan jasmani dan rohani menjadi aspek yang dipertimbangkan PPS dalam perekrutan anggota KPPS di wilayah Anda? 2 Apakah kemampuan fisik dan psikologi berdasarkan usia menjadi aspek yang dipertimbangkan PPS dalam perekrutan anggota KPPS di wilayah Anda?
		b. Kapasitas, kemampuan untuk memahami sifat dan dampak atas tindakan seseorang	1 Apakah keinginan untuk belajar menjadi aspek yang dipertimbangkan PPS dalam perekrutan anggota KPPS di wilayah Anda?

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
	b. Rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan	a. Usia, lamanya hidup seseorang	1 Apakah batasan usia minimal 17 tahun menjadi aspek yang dipertimbangkan PPS dalam perekrutan anggota KPPS di wilayah Anda?
		b. Tingkat pendidikan, proses dengan prosedur sistematis, mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis	1 Apakah batasan pendidikan minimal SMA atau sederajat menjadi aspek yang dipertimbangkan PPS dalam perekrutan anggota KPPS di wilayah Anda?
		c. Keterwakilan perempuan	1 Apakah keterwakilan perempuan 30% menjadi aspek yang dipertimbangkan PPS dalam perekrutan anggota KPPS di wilayah Anda?
		d. Belum pernah menjabat selama 2 (dua) periode	1 Apakah batasan maksimum menjabat KPPS selama 2 (dua) periode menjadi aspek yang dipertimbangkan PPS dalam perekrutan anggota KPPS di wilayah Anda?
	c. Rekrutmen dilaksanakan dengan cara yang benar sesuai dengan prosedur perekrutan	a. Pengumuman perekrutan calon anggota KPPS di tempat yang mudah dijangkau	1 Apakah lokasi yang strategis menjadi aspek yang dipertimbangkan PPS dalam mengumumkan pendaftaran calon anggota KPPS?
2 Pelatihan (X2)	a. Materi pelatihan	a. Kelengkapan materi pelatihan	1 Apakah materi pelatihan yang diberikan pada saat pelatihan pemungutan dan penghitungan suara sudah lengkap?
		b. Efektifitas materi pelatihan	1 Apakah materi pelatihan yang diberikan efektif untuk meningkatkan kemampuan Anda dalam menjalankan tugas di KPPS?
			2 Apakah materi pelatihan menarik perhatian para peserta?

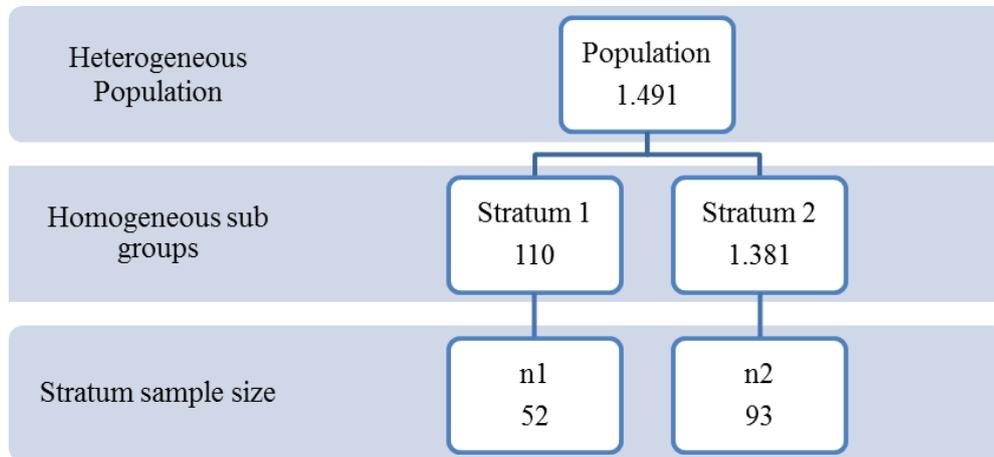
Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
	b. Metode pelatihan	a. Kesesuaian metode pelatihan dengan tujuan yang ingin disampaikan	1 Apakah metode pelatihan pemungutan dan penghitungan suara secara berantai atau berjenjang dari KPU ke PPK, PPK ke PPS, PPS ke KPPS sudah efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan KPPS?
	c. Pelatih (instruktur)	a. Pendidikan pelatih atau instruktur	1 Apakah pendidikan PPS yang bertugas sebagai pelatih sudah memenuhi untuk menyampaikan pelatihan pemungutan dan penghitungan suara?
		b. Memiliki pesan yang jelas kepada peserta pelatihan	1 Apakah PPS yang bertugas sebagai pelatih mampu memberikan pelatihan secara jelas?
		c. Komunikatif atau kemampuan berkomunikasi dengan baik	1 Apakah PPS yang bertugas sebagai pelatih memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan para peserta?
	d. Peserta pelatihan	a. Kemampuan peserta pelatihan	1 Apakah peserta pelatihan mampu memahami pelatihan pemungutan dan penghitungan suara?
		b. Motivasi peserta pelatihan	1 Apakah motivasi petugas KPPS di wilayah Anda sangat tinggi untuk mengikuti pelatihan dari awal hingga akhir?
		c. Kehadiran peserta pelatihan	1 Apakah semua petugas KPPS di wilayah Anda menghadiri pelatihan pemungutan dan penghitungan suara?
	e. Sarana pelatihan	a. Kelengkapan peralatan	1 Apakah peralatan yang digunakan dalam pelatihan pemungutan dan penghitungan suara sudah lengkap?
		b. Kenyamanan tempat	1 Apakah pelatihan pemungutan dan penghitungan suara dilaksanakan di tempat yang nyaman dan kondusif?
		c. Fleksibilitas waktu pelatihan	1 Apakah waktu penyelenggaraan pelatihan dapat diikuti oleh semua petugas KPPS?

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
3 Profesionalisme (Y)	a. Ketelitian	a. Ketelitian dalam mengisi daftar pemilih	1 Apakah petugas KPPS mengisi daftar pemilih dengan benar dalam Berita Acara Pemungutan dan Penghitungan Suara?
		b. Ketelitian dalam mengisi pengguna hak pilih	1 Apakah petugas KPPS mengisi pengguna hak pilih dengan benar dalam Berita Acara Pemungutan dan Penghitungan Suara?
		c. Ketelitian dalam mengisi perolehan suara sah dan tidak sah	1 Apakah petugas KPPS mengisi perolehan suara sah dan tidak sah dengan benar dalam Berita Acara Pemungutan dan Penghitungan Suara?
	b. Keakuratan	a. Keakuratan dalam penjumlahan daftar pemilih	1 Apakah petugas KPPS menjumlah daftar pemilih dengan benar di Berita Acara Pemungutan dan Penghitungan Suara?
		b. Keakuratan dalam penjumlahan pengguna hak pilih	1 Apakah petugas KPPS menjumlah pengguna hak pilih dengan benar di Berita Acara Pemungutan dan Penghitungan Suara?
		c. Keakuratan dalam penjumlahan perolehan suara sah dan tidak sah	1 Apakah petugas KPPS menjumlah perolehan suara sah dan tidak sah dengan benar di Berita Acara Pemungutan dan Penghitungan Suara?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kombinasi atau *sequential explanatory* yaitu metode yang menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif secara berurutan. Metode ini diperlukan untuk menggali keterwakilan jawaban dari responden yang cukup besar dari data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner kemudian disandingkan dengan data kualitatif yang diperoleh dari wawancara.

Gambar 1.
Prosedur Pengambilan Sampel
Menggunakan *Stratified Random Sampling*



Pada gambar di atas didapatkan dari keseluruhan populasi sebesar 1.491 Petugas KPPS yang melakukan Pencatatan Berita Acara Pemungutan dan Penghitungan Suara Pilgub Jateng di Pilkada Serentak Kudus 2018, dengan menggunakan *Stratified Random Sampling*, sampel ini dibagi menjadi dua stratum, yaitu 110 KPPS yang melakukan kesalahan pencatatan (stratum 1) dan 1.381 KPPS yang telah melakukan pencatatan dengan benar (stratum 2). Dari data yang ada dengan mengambil batas toleransi kesalahan 0,10 dan dimasukkan ke Rumus Slovin maka didapatkan sampel sebanyak 52 petugas KPPS yang melakukan kesalahan pencatatan (n_1) dan 93 petugas KPPS yang telah melakukan pencatatan dengan benar (n_2). Pengambilan sampel ini menganulir beberapa responden yang tidak dapat dihubungi karena keterbatasan data yang diperoleh.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme petugas KPPS dalam pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara dalam Pilkada Serentak 2018 Kabupaten Kudus (H1)
- b. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme petugas KPPS dalam pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara dalam Pilkada Serentak 2018 Kabupaten Kudus (H2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah instrument penelitian atau daftar pertanyaan yang berupa kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya maka kuesioner disebarkan ke responden sesuai dengan jumlah yang ditetapkan. Data kuesioner yang diperoleh ditabulasikan menggunakan skala *likert*. Selanjutnya, hasil tabulasi diolah menggunakan *SPSS Statistic Version 23* dengan analisis regresi linier. Dari pengolahan data tersebut maka didapatkan Uji t dan Uji F untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap profesionalisme, pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme, serta pengaruh rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama terhadap profesionalisme.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Profesionalisme

Untuk mengetahui apakah rekrutmen mempengaruhi profesionalisme maka dapat dilihat menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara sendiri-sendiri dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Gozhali, 2013: 98). Jika nilai sig < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai sig > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan rumus rumus $t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$ maka didapat $t_{tabel} = 1,960$.

Pengujian hipotesis pertama (H_1) pengaruh Rekrutmen (X_1) terhadap Profesionalisme (Y) diketahui bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,067 > 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ berarti variabel **rekrutmen berpengaruh terhadap profesionalisme**. Maka dengan demikian **hipotesis pertama (H_1) diterima**.

Table 4.
Pengujian Hipotesis H_1 Menggunakan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.189	3.306		-.964	.336
Rekrutmen (X1)	.353	.087	.303	4.067	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel rekrutmen terhadap variabel profesionalisme maka dapat dilihat menggunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi

digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Gozhali, 2013: 97).

Hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) rekrutmen sebesar 0,160 atau dapat dikatakan 16% profesionalisme petugas KPPS dipengaruhi oleh rekrutmen dengan derajat korelasi sedang yakni sebesar 0,407.

Table 5.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Rekrutmen

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.160	3.67694

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (X1)

Penelitian ini penting untuk melihat detail instrumen yang mempengaruhi profesionalisme dikarenakan tujuan penelitian ini salah satunya adalah memberikan kebijakan bagi KPU terkait aspek profesionalisme petugas KPPS.

Penelitian ini bertitik tolak dari analisa data kuantitatif yang diselaraskan dengan analisa data kualitatif. Hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Surat Keterangan Sehat

Table 6.
Pengaruh Instrumen Surat Keterangan Sehat terhadap Profesionalisme

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.576	2.494		3.438	.001
	X1.1 Surat Keterangan Sehat	.602	.637	.095	.946	.346

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 6. diketahui bahwa instrument surat keterangan sehat memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,946 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,346 > 0,05$ berarti instrument **surat keterangan sehat tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

KPU telah bekerjasama dengan Dinas Kesehatan Pemerintah Daerah Kudus untuk memfasilitasi pembuatan Surat Keterangan Sehat bagi para calon petugas KPPS di Pilkada Kudus 2018 secara gratis. Dari beberapa informasi yang diperoleh, fasilitas ini telah dijalankan sesuai dengan MoU. Meskipun fasilitas tersedia secara gratis, ternyata masih ditemukan beberapa anggota KPPS yang merasa keberatan dengan adanya persyaratan ini. Alasan yang dikemukakan salah satunya adalah keterbatasan waktu karena kesibukan calon anggota KPPS dalam rutinitas kerja. Dampaknya adalah ada beberapa anggota KPPS yang difasilitasi anggota PPS dengan menyediakan Surat Keterangan Sehat dalam format kosong yang telah ditandatangani dan dilegalisasi oleh pihak Puskesmas. Sehingga ini menjadi salah satu alasan surat keterangan sehat yang dipenuhi oleh pihak KPPS hanya bersifat formalitas dan tidak memiliki pengaruh atas kinerja KPPS yang terpilih.

Usia

Table 7.
Pengaruh Instrumen Usia terhadap Profesionalisme

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.576	2.494		3.438	.001
X1.2 Usia	1.154	.563	.213	2.051	.042

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 7. diketahui bahwa instrument usia memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,051 > 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,042 < 0,05$ yang berarti **instrument usia berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Meskipun tidak seluruhnya, namun formalitas surat keterangan sehat menjadikan masih ditemukan beberapa anggota KPPS yang telah lanjut usia. Disinilah pentingnya penelitian ini melihat kondisi fisik dan psikologis dari sudut usia. Dari penjelasan Saporinah, usia 55 hingga 56 tahun merupakan kelompok umur yang mencapai tahap pensiun, pada tahap ini akan mengalami berbagai penurunan daya tahan tubuh atau kesehatan dan berbagai tekanan psikologis (Paramita, 2018: 61-67). KPU selama ini hanya mempertimbangkan batasan minimal usia untuk kepentingan *recruiting* namun belum memperhatikan *controlling* dalam bentuk batasan maksimal usia dari sisi ketahanan fisik dan psikologis. Batasan maksimal usia selain mempengaruhi penurunan daya tahan tubuh atau kesehatan dan berbagai tekanan psikologis, juga mempengaruhi daya tangkap dalam

menyerap materi pelatihan (lihat hasil penelitian kualitatif tentang kemampuan peserta pelatihan).

Keinginan Belajar

Table 8.
Pengaruh Instrumen Keinginan Belajar terhadap Profesionalisme

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.576	2.494		3.438	.001
X1.3 Keinginan belajar	1.921	.653	.279	2.941	.004

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 8. diketahui bahwa instrument keinginan belajar memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,941 > 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti **instrument keinginan belajar berpengaruh terhadap profesionalisme**.

Sejalan dengan penelitian ELECT yang menyebutkan bahwa moral staf dalam bentuk inisiatif untuk mengembangkan kapasitas dalam hal evaluasi retrospektif dan inisiatif prospektif memegang peranan penting dalam profesionalitas penyelenggara pemilu (Karp, et al., 2017: 16). Hasil penelitian di lapangan menunjukkan tenaga KPPS yang masih baru atau belum memiliki pengalaman menjadi petugas KPPS biasanya akan mengalami kesulitan untuk memahami pelatihan yang diberikan PPS. Minimnya pengetahuan yang mereka dapat dari pelatihan yang kurang efektif dapat diminimalisir dengan antusiasme untuk mempelajari Buku Panduan KPPS yang diberikan setelah pelatihan.

Batasan Minimal Usia

Table 9.
Pengaruh Instrumen Batasan Minimal Usia terhadap Profesionalisme

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.576	2.494		3.438	.001
X1.4 Batasan minimal usia	.246	.549	.036	.448	.655

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 9. diketahui bahwa instrument batasan usia minimal memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,448 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,655 > 0,05$ yang berarti instrument **batasan usia minimal tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Persyaratan batasan usia minimal 17 tahun mulai diberlakukan sejak Pilkada serentak 2017. Jika dilihat dari aspek kebijakan yang disampaikan oleh komisioner KPU RI pada saat itu perubahan ini dimaksudkan untuk membuka akses yang lebih lebar bagi golongan usia muda untuk berperan aktif menjadi petugas KPPS (Paat, 2017). Namun dalam pelaksanaannya perubahan ini masih kurang sosialisasi ke masyarakat umum. Sehingga masih banyak diberlakukan batasan usia minimal 25 tahun. Meskipun begitu, jika dilihat dari penggolongan usia, golongan usia ini sama-sama tergolong ke dalam masa dewasa yakni di rentan usia 18 hingga 40 tahun. Sehingga perbedaan informasi mengenai batasan usia minimal ini tidak memiliki perbedaan secara spesifik terhadap tingkat profesionalisme.

Batasan Pendidikan

Table 10.
Pengaruh Instrumen Batasan Pendidikan terhadap Profesionalisme
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.576	2.494		3.438	.001
X1.5 Batasan pendidikan	.245	.382	.048	.642	.522

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 10. diketahui bahwa instrumen batasan pendidikan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,642 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,522 > 0,05$ yang **berarti instrumen batasan pendidikan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Dalam PKPU Nomor 3 Tahun 2018, dijelaskan batasan pendidikan minimal calon petugas KPPS di Pilkada Kudus 2018 adalah SMA atau sederajat namun tidak menutup kemungkinan bagi masyarakat yang tidak mampu memenuhi kualifikasi tersebut dapat menyertakan surat pernyataan kemampuan untuk membaca dan menulis. Dalam pelaksanaan Pilkada Serentak Kudus 2018 ditemukan banyak petugas KPPS yang berpendidikan di bawah tingkat pendidikan SMA atau sederajat. Namun dari hasil wawancara tingkat pendidikan ini tidak mempengaruhi profesionalisme petugas KPPS yang bekerja. Tugas KPPS mengutamakan aspek teknikalitas daripada aspek manajerial yang dapat diperoleh dari semakin tingginya seseorang menempuh pendidikan.

Keterwakilan Perempuan

Table 11.
Pengaruh Instrumen Keterwakilan Perempuan terhadap Profesionalisme

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.576	2.494		3.438	.001
	X1.6 Keterwakilan perempuan	-.213	.345	-.045	-.618	.538

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 11. diketahui bahwa instrument keterwakilan perempuan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,618 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,538 > 0,05$ yang **berarti instrument keterwakilan perempuan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

IDEA menjelaskan bahwa lembaga penyelenggara pemilu harus menerapkan kebijakan kesetaraan gender dalam merekrut stafnya (Wall, A., et al., 2006: 168). Salah satunya adalah dengan meningkatkan jumlah staf perempuan di lembaga. Hal ini menuntut lembaga penyelenggara pemilu untuk menerapkan proses rekrutmen dan pelatihan yang sensitif gender untuk menjamin bahwa semua staf memiliki kesadaran dan komitmen untuk mewujudkan kondisi kesetaraan gender. KPU menerapkan persyaratan pengisian tenaga KPPS dengan memperhatikan keterwakilan perempuan 30%.

Hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, sebagian menyatakan KPPS perempuan lebih mampu menangani pekerjaan administratif di TPS, sebagian lagi menyatakan tidak terdapat perbedaan kinerja petugas KPPS perempuan dan laki-laki, yang membedakan diantara keduanya adalah keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sehingga, kuota perempuan yang diberikan oleh KPU tidak serta merta bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, namun lebih untuk konsolidasi demokrasi sebagai lembaga penyelenggara pemilu.

Batasan Pengalaman

Table 12.
Pengaruh Instrumen Batasan Pengalaman terhadap Profesionalisme

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.576	2.494		3.438	.001
	X1.7 Batasan pengalaman	-.912	.368	-.185	-2.475	.015

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 12. diketahui bahwa batasan pengalaman memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-2,475 > 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,015 < 0,05$ yang berarti **instrument batasan pengalaman berpengaruh terhadap profesionalisme**. Namun, nilai t bernilai negatif atau dapat dikatakan petugas KPPS yang memiliki pengalaman lebih dari 2 (dua) periode justru mampu meningkatkan profesionalisme petugas KPPS.

Hal ini tidak sejalan dengan tujuan awal yang dirancang oleh KPU untuk membatasi petugas KPPS yang berpengalaman lebih dari 2 (dua) periode agar mampu mengkombinasikan antara orang-orang yang sudah berpengalaman dengan yang masih baru namun memiliki integritas, latar belakang dan kemampuan yang baik. Dengan adanya pembatasan ini justru terdapat beberapa TPS yang tidak memiliki tenaga pengalaman sama sekali dikarenakan pada setiap event pelaksanaan pemilu maupun pemilukada selalu diisi oleh tenaga KPPS yang sama dan telah memiliki pengalaman lebih dari 2 (dua) periode. Sehingga unsur “kombinasi” tidak dapat terpenuhi.

Hasil penelitian tentang pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme petugas KPPS ini menolak penelitian sebelumnya, yang menyatakan dalam rekrutmen penyelenggara pemilu *ad hoc* (PPK, PPS, dan KPPS), pengalaman tidak begitu penting dikarenakan dari satu pemilu ke pemilu yang lain KPU menggunakan dasar hukum yang baru, yang mengatur tata cara berbeda dengan aturan pemilu sebelumnya (Sari, 2015: 567-576). Hasil penelitian ini mendukung kajian IDEA yang menilai pentingnya melakukan rekrutmen tenaga temporer berdasarkan pengalaman dengan memasukkan pendekatan yang dapat menjamin ketersediaan staf temporer berpengalaman sebagai strategi khusus dalam perekrutan staf temporer (Wall, A., et al, 2006: 166).

Regulasi yang terus berubah tidak mengindikasikan adanya perubahan tata cara pelaksanaan pemungutan dan penghitungan suara. Perubahan regulasi di Pilkada Serentak Kudus 2018 hanya terkait dengan adanya batasan minimal usia dan batasan pengalaman sebagai penyelenggara pemilu *ad hoc*. Hal ini mencerminkan bahwa perubahan regulasi hanya mengikat aspek administrasi namun tidak merubah aspek teknisitas di lapangan, terutama dalam hal tata cara pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara sebagai fokus penelitian ini. Justru aspek teknisitas di lapangan sangat diperlukan oleh tenaga temporer, terutama tenaga KPPS yang bertugas di TPS.

Sumber daya manusia beserta pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya merupakan asset lembaga penyelenggara pemilu yang paling penting. Investasi terhadap pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia serta upaya untuk memelihara memori kelembagaan merupakan

elemen yang esensial dalam meningkatkan keberlanjutan lembaga penyelenggara pemilu (Wall, A., et al., 2006: 164). Keuntungan dari pembatasan periode masa jabatan adalah regenerasi ide-ide baru. Tetapi, di sisi lain, regenerasi juga dapat mengakibatkan terputusnya konsistensi pengalaman lembaga.

Sistem Perekrutan

Table 13.
Pengaruh Instrumen Sistem Perekrutan terhadap Profesionalisme
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.576	2.494		3.438	.001
X1.8 Sistem perekrutan	.544	.436	.096	1.247	.214

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 13. atas diketahui bahwa instrument sistem perekrutan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,247 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,214 > 0,05$ yang berarti **instrument sistem perekrutan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme**.

Hasil penelitian ini menolak kajian IDEA yang menyatakan praktik rekrutmen paling baik adalah dengan menyelenggarakan proses rekrutmen secara terbuka (Wall, A. et al., 2006: 167). Pada pelaksanaan Pilkada Serentak Kudus 2018, perekrutan tenaga KPPS dilakukan secara terbuka, bahkan PPS di Undaan Tengah melakukan proses seleksi tertulis dan wawancara yang didanai dari dana pribadi anggota PPS. Namun dari petugas KPPS yang terseleksi secara terbuka disertai seleksi tertulis dan wawancara masih ditemukan petugas yang melakukan kesalahan pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara.

Hasil Regresi Keseluruhan Instrumen Rekrutmen yang Mempengaruhi Profesionalisme

Hasil regresi secara keseluruhan dari variabel rekrutmen didapatkan instrumen yang signifikan dalam mempengaruhi profesionalisme dapat dilihat pada:

Table 14.
Detail Instrumen Rekrutmen yang Mempengaruhi Profesionalisme

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.576	2.494		3.438	.001
	X1.1 Surat Keterangan Sehat	.602	.637	.095	.946	.346
	X1.2 Usia	1.154	.563	.213	2.051	.042
	X1.3 Keinginan belajar	1.921	.653	.279	2.941	.004
	X1.4 Batasan minimal usia	.246	.549	.036	.448	.655
	X1.5 Batasan pendidikan	.245	.382	.048	.642	.522
	X1.6 Keterwakilan perempuan	-.213	.345	-.045	-.618	.538
	X1.7 Batasan pengalaman	-.912	.368	-.185	-2.475	.015
	X1.8 Sistem perekrutan	.544	.436	.096	1.247	.214

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan hasil analisa data kuantitatif atas detail instrument rekrutmen yang mempengaruhi profesionalisme petugas KPPS pada Table 14. didapatkan data yang memiliki signifikansi di bawah 0,05 antara lain: instrument usia (X1.2), keinginan dan kemampuan untuk belajar (X1.3) dan batasan pengalaman (X1.7). Namun nilai t untuk batasan pengalaman bernilai negatif yang berarti tenaga KPPS yang tidak memenuhi syarat dalam batasan pengalaman atau mereka yang memiliki pengalaman lebih dari 2 (dua) periode dan tetap direkrut justru dapat meningkatkan profesionalisme. **Hasil analisa data kualitatif yang telah dijelaskan per sub bab pengaruh rekrutmen terhadap profesionalisme seluruhnya mendukung data kuantitatif yang diperoleh di lapangan.**

Pengaruh Pelatihan terhadap Profesionalisme

Pengujian hipotesis kedua (H2) pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Profesionalisme (Y) diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,713 > 1,960$ dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ berarti **variabel pelatihan berpengaruh terhadap profesionalisme**. Maka dengan demikian **hipotesis kedua (H2) diterima**.

Table 15.
Pengujian Hipotesis H₂ Menggunakan Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.189	3.306		-.964	.336
	Pelatihan (X2)	.363	.077	.352	4.713	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pelatihan terhadap profesionalisme petugas KPPS dapat dilihat pada Table 16. di bawah ini:

Table 16.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pelatihan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 ^a	.195	.189	3.61285

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2)

Nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,189 atau dapat dikatakan 18,9% profesionalisme petugas KPPS dipengaruhi oleh pelatihan dengan derajat korelasi sedang yaitu sebesar 0,441.

Rincian koefisien korelasi masing-masing instrument dari variabel pelatihan sebagai berikut:

Kelengkapan Materi Pelatihan

Table 17.
Pengaruh Instrumen Kelengkapan Materi Pelatihan terhadap Profesionalisme

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
	X2.1 Kelengkapan materi	-.569	.864	-.067	-.658	.512

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 17. diketahui bahwa instrumen kelengkapan materi pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,658 < 1,960$ dan nilai sig sebesar 0,512 $> 0,05$ yang berarti **instrumen kelengkapan materi tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Materi yang diberikan pada saat pelatihan antara lain: penjelasan mengenai kegiatan KPPS sebelum Hari H berupa pengisian undangan dan pendistribusian, kegiatan pemungutan suara dari penerimaan logistik, surat suara yang harus ditandatangani dan diberikan kepada pemilih sesuai daftar pemilih tetap, kegiatan penghitungan suara dari proses membuka surat suara, menghitung surat suara sah dan tidak sah, kemudian yang terakhir adalah tentang pengisian berita acara pelaksanaan dan hasil penghitungan surat suara. Di akhir sesi pertemuan, para peserta pelatihan menerima salinan Daftar Pemilih Tetap (DPT) dan Buku Panduan KPPS dalam Pilkada Serentak 2018. Dari hasil penelitian mengungkap jika sebagian besar petugas KPPS menganggap materi

pelatihan yang diberikan kurang lengkap karena tidak adanya simulasi di TPS, termasuk simulasi pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara.

Efektifitas Materi Pelatihan

Table 18.
Pengaruh Instrumen Efektifitas Materi Pelatihan terhadap Profesionalisme

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.2 Efektifitas materi	2.646	.770	.356	3.439	.001

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 18. diketahui bahwa instrumen efektifitas materi pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,439 > 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti **instrumen efektifitas materi pelatihan berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Kebanyakan lembaga penyelenggara pemilu mengandalkan panduan pelatihan dalam memberikan pelatihan kepada petugas pemilu. Panduan yang akurat, mudah digunakan, ditulis dengan baik, dan mudah dipahami merupakan elemen paling penting dalam aktivitas pelatihan. KPU RI telah menyediakan Buku Panduan KPPS dalam Pilkada Serentak 2018. Buku Panduan KPPS ini disusun dengan ilustrasi gambar yang memberi kemudahan bagi anggota KPPS dalam mempelajari dan memahaminya. Buku Panduan KPPS ini juga telah diberikan kepada anggota KPPS pada saat pelatihan Pilkada Serentak Kudus 2018. Hal ini dimaksudkan agar dapat dipelajari petugas KPPS di rumah atau menjadi petunjuk pada saat pelaksanaan pemungutan suara di TPS. Hasil penelitian memperlihatkan Buku Panduan KPPS efektif meningkatkan pengetahuan petugas KPPS terutama bagi mereka yang belum memiliki pengalaman sebelumnya.

Penyajian Materi Pelatihan

Table 19.
Pengaruh Instrumen Penyajian Materi Pelatihan terhadap Profesionalisme

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.3 Penyajian materi	-.147	.834	-.018	-.176	.861

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 19. diketahui bahwa instrument penyajian materi pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,176 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,861 > 0,05$ yang berarti **instrumen penyajian materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Penyajian materi pelatihan yang kurang menarik dapat mengurangi efektifitas pelatihan itu sendiri. KPPS memerlukan simulasi, minimal dalam bentuk video atau dapat juga dengan simulasi teknis di TPS sehingga pelatihan lebih interaktif dan dapat dimengerti dengan mudah. KPU RI telah mengunggah video tentang tata cara pengisian formulir model C pada Pemilihan Serentak 2018. Tersedianya fasilitas ini seharusnya dapat membantu anggota PPS dalam penyampaian materi pelatihan, namun video tersebut diunggah pada tanggal 4 Juni 2018, sedangkan bimbingan teknis pemungutan dan penghitungan suara di tingkat KPU ke PPK diselenggarakan tanggal 2 Mei 2018. Sehingga penggunaan video dari KPU RI sudah melampaui masa penyampaian materi pelatihan di KPU Kabupaten/Kota.

Efektifitas Metode Pelatihan

Table 20.
Pengaruh Instrumen Efektifitas Metode Pelatihan terhadap
Profesionalisme
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.4 Efektifitas metode	.341	.852	.041	.401	.689

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 20. diketahui bahwa instrument efektifitas metode pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,401 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,689 > 0,05$ yang berarti **instrumen efektifitas metode pelatihan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Dalam buku IDEA metode pelatihan bagi petugas lembaga penyelenggara pemilu terdapat tiga jenis yaitu pelatihan berantai, pelatihan *mobile* dan pelatihan simultan. Indonesia menggunakan metode pelatihan berantai karena metode ini efektif untuk tugas-tugas kepemiluan yang akan dikerjakan oleh staf dalam jumlah besar atau tugas-tugas yang akan dilaksanakan dalam skala geografis yang luas. Pelatihan secara berjenjang memerlukan proses kontrol kualitas pelatihan (Wall, A., et al., 2006: 174). Dari uraian di atas, KPU Kabupaten Kudus memberikan fleksibilitas yang tinggi bagi petugas PPS namun di sisi lain memiliki kualitas kontrol yang

rendah atas pelaksanaan di level bawah. Kontrol kualitas pelatihan ini diperlukan untuk menjamin bahwa semua pelatihan dilaksanakan dengan akurat dan konsisten.

Pendidikan Pelatih

Table 21.
Pengaruh Instrumen Pendidikan Pelatih terhadap Profesionalisme

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.5 Pendidikan pelatih	.525	.956	.062	.549	.584

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 21. diketahui bahwa instrument pendidikan pelatih memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,549 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,584 > 0,05$ yang **berarti instrument pendidikan pelatih tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Sebagian besar KPPS menginformasikan bahwa pendidikan PPS yang bertugas sebagai pelatih sudah memenuhi syarat, karena kebanyakan merupakan sarjana (S1), namun ditemui ada anggota PPS yang lulusan SLTP di Karangrowo, Undaan. Meskipun lulusan SLTP, petugas PPS ini mampu menyampaikan pelatihan dengan baik.

Kejelasan Penyampaian Pelatihan

Table 22.
Pengaruh Instrumen Kejelasan Penyampaian Pelatihan terhadap Profesionalisme

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.6 Kejelasan penyampaian	.911	.838	.121	1.088	.279

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 22. diketahui bahwa instrument kejelasan penyampaian pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,088 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,279 > 0,05$ yang **berarti instrumen kejelasan penyampaian pelatihan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Penyampaian pelatihan juga harus didukung dengan banyaknya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Persoalan mengenai batasan maksimal pengalaman yang diberlakukan ke KPPS juga diberlakukan ke PPS. Efek dari pemberlakuan batasan pengalaman ini menjadikan banyaknya anggota PPS yang masih baru dan tidak memiliki pengalaman yang dibutuhkan dalam penyampaian materi pelatihan.

Kemampuan Komunikasi Pelatih

Table 23.
Pengaruh Instrumen Kemampuan Komunikasi Pelatih terhadap Profesionalisme

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.7 Kemampuan komunikasi pelatih	-.118	.945	-.015	-.125	.901

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 23. diketahui bahwa instrumen kemampuan komunikasi pelatih memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,125 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,901 > 0,05$ yang berarti **instrumen kemampuan komunikasi pelatih tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Menurut anggota KPPS, PPS yang bertugas memberikan pelatihan cukup komunikatif. Namun komunikatif saja belum cukup jika tidak diimbangi dengan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki.

Kemampuan Peserta Pelatihan

Table 24.
Pengaruh Instrumen Kemampuan Peserta Pelatihan terhadap Profesionalisme

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.8 Kemampuan peserta pelatihan	.065	.726	.008	.090	.928

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 24. diketahui bahwa instrumen kemampuan peserta pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,090 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,928 > 0,05$ yang berarti **instrumen kemampuan peserta pelatihan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Penelitian ini memperlihatkan bahwa peserta pelatihan yang masih baru atau tidak berpengalaman kurang dapat memahami pelatihan yang disampaikan. Begitupun peserta pelatihan yang telah lanjut usia juga mengalami kesulitan dalam memahami pelatihan yang diberikan oleh PPS. Ketidakmampuan peserta dalam memahami pelatihan masih dapat dibantu dengan keinginan dan kemauan untuk mempelajari Buku Panduan KPPS.

Motivasi Peserta Pelatihan

Table 25.
Pengaruh Instrumen Motivasi Peserta Pelatihan terhadap Profesionalisme

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.9 Motivasi peserta pelatihan	1.394	.850	.185	1.640	.103

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 25. diketahui bahwa bahwa instrumen motivasi peserta pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,640 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,103 > 0,05$ yang berarti **instrumen motivasi peserta pelatihan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Motivasi sebagian peserta tinggi, namun tidak mampu menjadi indikator penting karena ditemukan ada beberapa petugas KPPS yang masih melakukan kesalahan.

Kehadiran Peserta Pelatihan

Table 26.
Pengaruh Instrumen Kehadiran Peserta Pelatihan terhadap Profesionalisme

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.10 Kehadiran peserta pelatihan	1.575	.944	.214	1.668	.098

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 26. diketahui bahwa instrumen kehadiran peserta pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,668 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,098 > 0,05$ yang berarti **instrumen kehadiran peserta pelatihan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Pada beberapa kasus terdapat anggota KPPS yang tidak menghadiri pelatihan karena bertepatan di bulan puasa namun tidak melakukan kesalahan pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara. Namun di beberapa kasus terdapat anggota KPPS yang menghadiri pelatihan tetapi masih melakukan kesalahan pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara.

Peralatan yang Menunjang Pelatihan

Table 27.
Pengaruh Instrumen Peralatan yang Menunjang Pelatihan terhadap Profesionalisme

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.11 Peralatan yang menunjang pelatihan	-.448	1.038	-.040	-.432	.667

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 27. diketahui bahwa instrumen peralatan yang menunjang pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,432 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,667 > 0,05$ yang berarti **instrumen peralatan yang menunjang pelatihan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa peralatan pelatihan yang berupa layar proyektor terkesan monoton, petugas KPPS merasa kebingungan dan lebih menginginkan alat peraga yang dapat memberi gambaran kepada petugas KPPS dalam pengaplikasian di lapangan seperti tersedianya spesimen berita acara pemungutan dan penghitungan suara untuk dapat dipelajari dan digunakan untuk simulasi pelatihan oleh petugas KPPS.

Kenyamanan Tempat Pelatihan

Table 28.
Pengaruh Instrumen Kenyamanan Tempat Pelatihan terhadap Profesionalisme

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.12 Kenyamanan tempat	-.461	.878	-.052	-.525	.601

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 28. diketahui bahwa instrumen kenyamanan tempat pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,525 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,601 > 0,05$ yang berarti **instrumen kenyamanan tempat pelatihan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Pelatihan pemungutan dan penghitungan suara dilakukan di balai desa. Sebagian besar mengatakan nyaman namun sebagian lagi menyatakan cukup nyaman.

Fleksibilitas Waktu Pelatihan

Table 29.
Pengaruh Instrumen Fleksibilitas Waktu Pelatihan terhadap Profesionalisme

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.13Fleksibilitas waktu	-.345	.871	-.041	-.396	.693

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 29. diketahui bahwa instrumen fleksibilitas waktu pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,396 < 1,960$ dan nilai sig sebesar $0,693 > 0,05$ yang berarti **instrumen fleksibilitas waktu pelatihan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.**

Pelatihan dilakukan di bulan puasa. Sebagian besar masyarakat Kudus yang beragama islam akan menjalankan ibadah pada malam hari dengan shalat tarawih. Sehingga, pelatihan dapat dilakukan di atas jam 20.00 wib. Kondisi ini memungkinkan peserta pelatihan mengalami kelelahan fisik.

Hasil Regresi Keseluruhan Instrumen Pelatihan yang Mempengaruhi Profesionalisme

Hasil regresi untuk instrumen pelatihan yang signifikan dalam mempengaruhi profesionalisme dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Table 30.
Detail Instrumen Pelatihan yang Mempengaruhi Profesionalisme

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.094	3.293		1.547	.124
X2.1 Kelengkapan materi	-.569	.864	-.067	-.658	.512
X2.2 Efektifitas materi	2.646	.770	.356	3.439	.001
X2.3 Penyajian materi	-.147	.834	-.018	-.176	.861
X2.4 Efektifitas metode	.341	.852	.041	.401	.689
X2.5 Pendidikan pelatih	.525	.956	.062	.549	.584
X2.6 Kejelasan penyampaian	.911	.838	.121	1.088	.279
X2.7 Kemampuan komunikasi pelatih	-.118	.945	-.015	-.125	.901
X2.8 Kemampuan peserta pelatihan	.065	.726	.008	.090	.928
X2.9 Motivasi peserta pelatihan	1.394	.850	.185	1.640	.103
X2.10 Kehadiran peserta pelatihan	1.575	.944	.214	1.668	.098
X2.11 Peralatan yang menunjang pelatihan	-.448	1.038	-.040	-.432	.667
X2.12 Kenyamanan tempat	-.461	.878	-.052	-.525	.601
X2.13 Fleksibilitas waktu	-.345	.871	-.041	-.396	.693

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Berdasarkan Table 30. hanya terdapat satu instrumen yang memiliki signifikansi di bawah 0,05 yaitu X2.2 (efektifitas materi pelatihan), dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal tersebut menjelaskan bahwa instrument yang sangat mempengaruhi profesionalisme dalam pelatihan yaitu efektifitas materi pelatihan berupa Buku Panduan KPPS yang diberikan setelah pelatihan. **Hasil analisa data kualitatif yang telah dijelaskan per sub bab pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme seluruhnya mendukung data kuantitatif yang diperoleh di lapangan.**

KESIMPULAN

Penelitian ini memberi konstruksi desain rekrutmen dan pelatihan yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme petugas KPPS dalam pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara. Terdapat 3 (tiga) instrumen yang perlu diperhatikan dalam merekrut petugas KPPS antara lain: *range* usia produktif (18 tahun hingga 54 tahun), inisiatif retrospektif dan prospektif petugas KPPS untuk mengembangkan kapasitas, serta pengalaman petugas KPPS. Sedangkan, yang perlu diperhatikan dalam pelatihan petugas KPPS hanya efektifitas materi pelatihan berupa buku panduan KPPS.

SARAN

Hasil penelitian ini merekomendasikan beberapa perbaikan desain rekrutmen dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme petugas KPPS dalam pencatatan berita acara pemungutan dan penghitungan suara:

- 1) KPU harus membedakan persyaratan untuk menjadi PPK, PPS dan KPPS. Pemberlakuan persyaratan secara khusus sebaiknya ditujukan bagi calon anggota KPPS karena mereka sebagai ujung tombak penyelenggaraan pemilu.
- 2) Syarat untuk menjadi anggota KPPS sebaiknya memuat batasan maksimal usia karena untuk usia 55 tahun ke atas, tergolong usia pensiun yang mengalami penurunan fisik dan psikologis. Golongan ini akan kesulitan untuk menyerap pelatihan dan menjalankan tugas di TPS yang sangat padat.
- 3) Batasan pengalaman selama 2 (dua) periode bagi KPPS juga sebaiknya diganti dengan sistem kuota, yaitu 30% tenaga berpengalaman dan 70% tenaga yang masih baru untuk proses regenerasi. Hal ini dimaksudkan agar tenaga berpengalaman masih tetap dapat menjadi KPPS dan membantu tenaga KPPS yang masih baru.
- 4) Perlu penyajian materi yang lebih menarik dan mudah diikuti oleh tenaga KPPS, seperti simulasi atau dapat juga dengan video dan media grafis.
- 5) Perlu menyederhanakan persyaratan untuk mendaftar sebagai tenaga KPPS agar tingkat partisipasi masyarakat sebagai tenaga KPPS semakin meningkat.
- 6) Perlu menambah materi tentang penguatan demokrasi untuk menyadarkan peran petugas KPPS bagi Pemilu, sehingga dapat meminimalisir tingkat *human error* karena ketiadaan sanksi bagi KPPS yang melakukan kesalahan.
- 7) Perlu meningkatkan sistem kontrol dari KPU Kabupaten/Kota pada saat pelatihan KPPS oleh PPS sehingga terdapat kesamaan materi dan pola penyampaian untuk meminimalisir tingkat kesalahan PPS yang belum berpengalaman dalam penyampaian pelatihan.
- 8) Perlu koordinasi dengan Bawaslu terkait tata kelola pemilu di tingkat TPS mengenai besaran honor petugas KPPS dengan Panwas, agar tidak terjadi kesenjangan beban kerja di TPS.
- 9) Perlu menambah waktu untuk menyelesaikan pemungutan dan penghitungan suara untuk Pilkada Serentak sesuai simulasi.
- 10) Menugaskan Ketua KPPS untuk mengecek kesesuaian Model C1 dengan Model C Plano sebelum ditandatangani Anggota KPPS

DAFTAR PUSTAKA

- A.P. Mangkunegara, A.d. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Wall, Alan, et al. (2006). *International IDEA Electoral Management Design: The International IDEA Handbook*. Swedia: Stockholm.
- Paramita, D.P., A. I. (2018). Physiological and Psychosocial Change and The Need of Health Intervention Model for Elderly. *International Journal of Health Sciences*, 61-67.
- Gonzhali, R. (2019, Mei 26). *Tiga Caleg di Kudus Ajukan Gugatan ke MK*. Diakses 18 Juni 2019, dari: <http://jateng.tribunnews.com/2019/05/26/tiga-caleg-di-kudus-ajukan-gugatan-ke-mk>
- Gozhali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Karp, et al. (2017). *Professional Electoral Management: Building Capacity*. Australia: The Electoral Integrity Project University of Sidney.
- Latus, A. (2002). Competence & Capacity. *ISD II – Psychiatry*. 5
- Paat, Y. (2017, Februari 20). KPU Sebut Beberapa Persoalan Dalam Perekrutan Petugas KPPS. Diakses 15 Juli 2018, dari <https://beta.beritasatu.com/nasional/415541-kpu-sebut-beberapa-persoalan-dalam-perekrutan-petugas-kpps.html>
- Rivai, V. (2009). *MSDM*. Jakarta: Rajawali Press
- Sari, D.D. (2015). Penyelenggara Pemilu Profesional. *Seminar Nasional II*, 61-67
- Sastrohadiwiryono, B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Adinistratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal and Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Vickery, C., and Shein, E. (2012). *Assessing Electoral Fraud In New Democracies: Refining The Vocabulary*. Washington, DC: White Paper Series. Diakses dari International Foundation for Electoral Systems.
- Widiastuti, P.A., K.B. (2009). Pola Makan dan Kebugaran Jasmani Atlet Pencak Silat Selama Pelatihan Daerah Pekaan Olahraga Nasional XVII Provinsi Bali Tahun 2008. *Jurnal Gizi Klinik Indonesia*, 6, 13-20

Peraturan-Peraturan

Peraturan KPU 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2015 tentang Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi/Komisi Independen Pemilihan Aceh, dan Komisi Pemilihan Umum/Komisi Independen Pemilihan Kabupaten/Kota, Pembentukan dan Tata Kerja Panitia Pemilihan Kecamatan, Panitia Pemungutan Suara, dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara dalam Penyelenggaraan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, dan/atau Walikota dan Wakil Walikota.

Peraturan KPU Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pembentukan dan Tata Kerja Panitia Pemilihan Kecamatan, Panitia Pemungutan Suara, dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara dalam Penyelenggaraan Pemilu.

Surat Ketua KPU Kabupaten Kudus Nomor: 360/PP.03.SD/3319/KPU-Kab/V/2018 perihal Fasilitasi Bebas Biaya Surat Keterangan Kesehatan.