

# Analisis Kinerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) Pada Pelaksanaan Pemilu 2024 dalam Mewujudkan Pemilu Yang Berintegritas di Kota Padang

Aulia Annisa Fitriani, Lince Magriasti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

e-mail: [annisa241201@gmail.com](mailto:annisa241201@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna menganalisis kinerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) pada pelaksanaan Pemilu 2024 di Kota Padang serta menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut dalam rangka mewujudkan pemilu yang berintegritas. Latar belakang penelitian ini adalah terjadinya Pemungutan Suara Ulang (PSU) di empat Tempat Pemungutan Suara (TPS) di Kota Padang akibat kesalahan administrasi oleh KPPS. Studi ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan berbagai informan dari KPU, PPK, PPS, dan KPPS dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja KPPS pada Pemilu 2024 di Kota Padang belum sepenuhnya optimal dalam mewujudkan pemilu yang berintegritas. Hal ini diakibatkan dari lemahnya kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, serta aspek ketergantungan dan kualitas personal yang juga dipengaruhi beban kerja tinggi, keterbatasan waktu, kurangnya pemahaman prosedur yang berujung pada pelaksanaan PSU. Selain itu potensi kinerja KPPS yang optimal terlihat pada kreativitas, kerja sama, dan inisiatif, yang dipengaruhi kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan peran, motivasi, kompetensi, fasilitas, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja, serta memerlukan dukungan sistem dan pelatihan yang lebih optimal guna meningkatkan efektivitas dan optimalisasi kinerja.

**Kata Kunci:** *Kinerja, KPPS, Pemilu 2024, Integritas, Kota Padang*

## Abstract

This research aims to analyze the performance of the Voting Organizing Group (KPPS) in the 2024 General Election in Padang City and to identify the factors influencing this performance in order to realize an election with integrity. The background of this research is the occurrence of repeat voting (PSU) in four polling stations (TPS) in Padang City due to administrative errors by the KPPS. This study employs a qualitative approach with a descriptive method. Data was collected through in-depth interviews with various informants from the KPU, PPK, PPS, and KPPS, as well as documentation studies. The research results indicate that the performance of the KPPS in the 2024 General Election in Padang City has not been fully optimal in realizing an election with integrity. This is due to weaknesses in the quantity and quality of work, job knowledge, as well as aspects of dependability and personal quality, which are also influenced by high workload, time limitations, and a lack of understanding of procedures leading to the implementation of PSU. Furthermore, the potential for good KPPS performance is evident in creativity, cooperation, and initiative, which are influenced by ability, personality, work interest, role clarity, motivation, competence, facilities, work culture, leadership, and work discipline, and requires better system support and training to achieve more optimal performance. Factors that influence the performance of the KPPS include individual abilities, clarity of roles and tasks, motivation, work facilities, and leadership and work culture. These findings indicate the need to improve the quality of training, more selective recruitment, and stricter supervision to ensure the integrity of future elections.

**Keywords:** *Performance, KPPS, 2024 Election, Integrity, Padang City*

## PENDAHULUAN

Indonesia termasuk kedalam jajaran negara yang menerapkan sistem pemerintahan demokratis. Menurut Abraham Lincoln (dalam Herawan, 2022) Negara demokratis merupakan negara berbentuk pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Impelementasi sistem pemerintahan negara yang menganut sistem demokrasi adalah pemilihan umum, diaturkan didalam Undang-undang Dasar Tahun 1945 pada Pasal 22 E ayat (1), yakni Pemilu diselenggarakan setiap lima tahun dengan prinsip langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil. Menurut (Tosalenda et al., 2021) secara konseptual Pemilu merupakan sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat, dimana rakyat mempunyai hak guna menentukan siapa yang dianggap layak ataupun tidak layak memimpin. Di Indonesia, Pemilu pertama kali diselenggarakan pada tahun 1955. Hingga tahun 2024, Indonesia telah melaksanakan Pemilu sebanyak 13 kali, yaitu pada tahun 1955, 1971, 1977, 1982, 1987, 1992, 1997, 1999, 2004, 2009, 2014, 2019, dan 2024.

Pada Pemilu 2024, Indonesia kembali menggelar pemilu serentak, termasuk di Kota Padang, yang memiliki 2.680 Tempat Pemungutan Suara (TPS) dan lebih dari 18.000 anggota Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) yang terlibat. KPPS memiliki peran vital dalam menjamin kelancaran dan integritas proses pemungutan serta penghitungan suara di tingkat TPS. Namun, dalam pelaksanaannya ditemukan sejumlah persoalan serius. Berdasarkan data dari KPU Kota Padang, terdapat empat TPS yang diharuskan menyelenggarakan Pemungutan Suara Ulang (PSU) diakibatkan kesalahan administratif yang dilakukan oleh KPPS.

Dilihat dari Pemilu Serentak 2019 di Indonesia mencatat berbagai permasalahan serius yang berkaitan dengan kinerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS). Menurut (Yeni Siska et al., 2022) Salah satu isu utama adalah proses rekrutmen KPPS yang tidak transparan dan cenderung nepotistik, seperti yang terjadi di Kota Solok, di mana tidak adanya seleksi tertulis dan wawancara menyebabkan kesalahan dalam pengisian Formulir C1. Selain itu, menurut (Novi Tazkiyatun Nihayah et al., 2023) beban kerja yang berat menyebabkan banyak petugas KPPS mengalami kelelahan, bahkan hingga meninggal dunia; tercatat sejumlah 894 petugas meninggal serta 5.175 lainnya sakit disebabkan keletihan. Kurangnya pelatihan dan bimbingan teknis juga berkontribusi terhadap kesalahan administratif dalam penghitungan suara, yang mengancam kepercayaan publik terhadap proses demokrasi. Lebih lanjut, menurut (Febriansyah et al., 2021) di Kabupaten Bangka Tengah, KPPS melakukan pelanggaran administratif dengan memberikan kesempatan memilih kepada pemilih yang tidak berhak, yang menunjukkan kurangnya pemahaman terhadap regulasi pemilu. Permasalahan-permasalahan ini menyoroti perlunya evaluasi menyeluruh terhadap sistem rekrutmen, pelatihan, dan distribusi beban kerja KPPS untuk memastikan integritas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemilu di masa mendatang.

Permasalahan yang sama juga tampak pada pemilu 2024 di Kota Padang. Antara lain mencakup kesalahan administratif yang diselenggarakan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) pada Pemilu 2024 di Kota Padang, yang mengakibatkan munculnya Pemungutan Suara Ulang (PSU) di empat TPS. Kesalahan tersebut berupa KPPS memberikan izin memilih kepada Masyarakat yang berasal dari luar kota Padang yang tidak memenuhi syarat administrative untuk memilih di TPS, seperti tidak membawa formulir A5 (Formulir pindah memilih) dan hanya menggunakan KTP-el saja dalam melakukan pemilihan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpahaman dan ketidaktelitian KPPS terhadap regulasi pemilu, yang berdampak pada keabsahan hasil pemungutan suara dan mencerminkan lemahnya kinerja badan penyelenggara pemilu dalam menjamin integritas proses demokrasi.

Permasalahan yang terjadi pada KPPS dalam Pemilu 2024 menunjukkan bahwa badan penyelenggara pemilu masih menghadapi tantangan didalam mengimplementasikan pemilu berintegritas. Maka dari itu, diperlukan analisis terhadap kinerja KPPS di Kota Padang sebagai bahan evaluasi dan pedoman untuk perbaikan penyelenggaraan pemilu di masa mendatang.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang dimaksudkan guna memahami lebih mendalam kinerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) didalam pelaksanaan Pemilu 2024 di Kota Padang. Data dikumpulkan melalui

teknik wawancara mendalam dengan informan terpilih didasarkan purposive, yakni mereka yang terlibat langsung dalam proses pemilu seperti anggota KPU, PPK, PPS, dan KPPS, serta melalui studi dokumentasi dari regulasi dan laporan pemilu. Validitas data diuji dengan teknik triangulasi sumber dan teknik, sedangkan analisis data dilakukan secara interaktif meliputi tiga tahapan, yakni reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Kinerja KPPS PADA Pemilu 2024 di Kota Padang**

Berdasarkan temuan khusus yang peneliti dapatkan dilapangan, peneliti menggunakan teori analisis kinerja yang dikemukakan oleh (Pandi, 2018) untuk menganalisis kinerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara pada pelaksanaan Pemilu 2024 di Kota Padang yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerja sama, ketergantungan, inisiatif, dan kualitas personal. Adapun pembahasan terkait temuan tersebut adalah sebagai berikut:

#### **Kuantitas Kerja**

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Pasihul et al., 2024) kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Selanjutnya menurut Noe Pameaux (dalam Priansa Juni Donniss, 2017) menyatakan kuantitas pekerjaan berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan teori ini jumlah unit, jumlah siklus aktivitas dan volume pekerjaan dapat dikaitkan dari jumlah formulir C. Hasil yang dihasilkan oleh KPPS Kota Padang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini kuantitas kerja KPPS di Kota Padang menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan salinan formulir C. Hasil berhasil diselesaikan dan didistribusikan kepada saksi maupun PTPS, PPS, PPK, prosesnya tergolong tidak optimal. Beban kerja yang terlampau tinggi, terutama pada tugas penyalinan manual pada formulir C. Hasil Salinan yang begitu banyak, secara signifikan menghambat efisiensi dan berpotensi menurunkan akurasi hasil kerja. Kondisi fisik dan mental KPPS yang kelelahan di akhir pemungutan suara menjadi faktor penghambat utama dalam mencapai kuantitas kerja yang berkualitas tinggi dan tepat waktu tanpa kesalahan.

#### **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja menurut Mathis dan Jackson (dalam Pasihul et al., 2024) merujuk kepada ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. selanjutnya menurut Noe Pameaux (dalam Priansa Juni Donniss, 2017) menyatakan kualitas pekerjaan berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada. Dalam hal ini kualitas kerja KPPS pada Pemilu 2024 di Kota Padang seharusnya tercermin dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, termasuk dalam memverifikasi identitas pemilih dan persyaratan administrasi yang sudah dijelaskan dalam Peraturan KPU Nomor 7 Tahun 2022 tentang penyusunan daftar pemilih dalam penyelenggaraan pemilihan umum dan sistem informasi data pemilih yang menyatakan bahwa pemilih yang akan menggunakan hak suaranya tapi sedang tidak berada di domisilinya diharuskan menyertakan KTP-el atau Kartu Keluarga dan melampirkan formulir model A (Formulir pindah memilih) di tempat pemungutan suara terdekat dari tempat tinggal sementara.

Berdasarkan hal ini Pelanggaran administrasi yang berujung pada PSU secara jelas menunjukkan adanya kegagalan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan, khususnya dalam aspek ketelitian dan kepatuhan terhadap aturan. Ketidakmampuan KPPS dalam memverifikasi kelengkapan dokumen pemilih dan mengizinkan pemilih yang tidak memenuhi syarat untuk mencoblos mengindikasikan kurangnya pemahaman atau implementasi yang kurang baik terhadap prosedur Pemilu. Hal ini berdampak langsung pada keabsahan hasil pemungutan suara, yang seharusnya menjadi salah satu indikator utama kualitas kerja KPPS.

## **Pengetahuan Pekerjaan**

Pengetahuan pekerjaan merujuk pada pemahaman individu terhadap tugas, prosedur, dan informasi yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Kasmir, 2016) seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya yang artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya demikian pula sebaliknya jika kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Adanya penjelasan teori diatas menunjukkan kurangnya pengetahuan anggota KPPS pada pemilu 2024 di Kota Padang dengan dilihat dari adanya kesalahan dalam penyusunan dan penyimpanan dokumen Pemilu oleh KPPS menunjukkan bahwa pengetahuan pekerjaan anggota KPPS belum optimal Meskipun Bimtek telah diberikan, kurangnya pemahaman terhadap prosedur penyusunan dokumen mengindikasikan bahwa pemberian pengetahuan melalui Bimtek dan penerapannya ke praktik di lapangan belum sepenuhnya berhasil atau materi yang disampaikan belum cukup mendalam dan komprehensif, terutama terkait detail teknis pengemasan logistik. Ini bisa disebabkan oleh kurang mendalamnya materi yang diberikan saat bimtek, durasi yang terbatas, dan kurangnya simulasi langsung yang memadai untuk tahapan krusial ini.

## **Kreativitas**

Menurut (Pandi, 2018) mendefinisikan kreativitas sebagai keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan Tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan masalah-masalah yang timbul. Sedangkan berdasarkan pandangan filsuf Yunani dalam buku pedagogi kreatif oleh Supriatna dan Maulidiah (dalam Jasmine & Supriatna, 2022) mengatakan bahwa kreativitas itu merupakan suatu konsep yang mengandung unsur kebebasan untuk berpikir, bertindak, dan menghasilkan suatu karya. Dalam hal ini KPPS Pemilu 2024 di Kota Padang memunculkan kreativitas berupa ide-ide hasil pemikiran mereka untuk meningkatkan partisipasi pemilih untuk datang ke TPS, ini merupakan bentuk Tindakan dari KPPS untuk menyelesaikan permasalahan partisipasi pemilih di TPS pada pemilu 2024 dengan adanya beberapa TPS terlihat jelas dalam upaya mereka menciptakan suasana TPS yang menarik dan nyaman, seperti mengusung tema budaya lokal Minangkabau dengan ornamen khas dan pakaian adat, serta memutar lagu-lagu untuk mencairkan suasana. Pendekatan ini terbukti meningkatkan antusiasme pemilih dan menjadikan proses pemungutan suara lebih humanis, bahkan menarik perhatian positif masyarakat.

## **Kerja Sama**

Kerja sama menurut Mathis dan Jackson (dalam Pasihul et al., 2024) adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya. Selanjutnya menurut Tenner dan Detoro (Padang & Sitorus, 2022) kerjasama tim adalah suatu kegiatan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, dimana pekerjaan tersebut akan lebih efisien jika dilakukan bersama-sama. Dalam hal ini bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan KPPS pada pemilu 2024 di Kota Padang bekerja sama untuk satu tujuan bersama yaitu menyelenggarakan Pemilu yang jujur, adil, dan lancar di TPS. Bentuk kerja sama yang dipaparkan, mulai dari pembagian tugas distribusi C6, pendirian TPS, hingga penghitungan suara, secara jelas menunjukkan adanya interdependensi tujuan positif antar anggota KPPS. Keberhasilan satu anggota dalam menjalankan tugasnya akan mempermudah dan mendukung keberhasilan anggota lainnya, dan pada akhirnya, akan berkontribusi pada tercapainya tujuan keseluruhan KPPS. Selain itu dengan adanya kerja sama yang baik antar anggota KPPS juga harus menunjukkan komunikasi yang baik antar sesama anggota KPPS agar kerja sama yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama dalam KPPS bukan hanya tentang pembagian kerja, tetapi juga tentang pembentukan solidaritas tim yang kuat.

## **Ketertanggung**

Mengacu pada teori (Pandi, 2018), hal ini menunjukkan lemahnya implementasi kesadaran individu untuk membangun kepercayaan melalui kehadiran tepat waktu dan penyelesaian tugas secara optimal. Meskipun KPPS menyadari pentingnya peran mereka, kelelahan akibat beban kerja yang padat menjelang hari pemungutan suara memengaruhi kapasitas mereka untuk memenuhi ekspektasi tersebut. Dalam konteks ini, ketidakseimbangan antara tuntutan profesionalisme dan dukungan kelembagaan memperlemah komitmen individu terhadap nilai tanggung jawab, sehingga diperlukan penataan ulang sistem kerja yang tidak hanya menekan aspek teknis, tetapi juga memperkuat motivasi dan ketahanan kerja demi menjaga kredibilitas penyelenggaraan Pemilu.

## **Inisiatif**

Selaras dengan konsep inisiatif menurut (dalam Priansa Juni Donnis, 2017), yaitu mencakup kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan menerima tanggung jawab. Ketika dihadapkan pada situasi darurat, seperti pemilih lansia yang sakit dan tidak dapat datang ke TPS, KPPS tidak menunggu instruksi formal, melainkan secara proaktif bertindak dengan mendatangi rumah pemilih dan melibatkan pihak-pihak terkait guna menjamin proses tetap sah dan sesuai aturan. Tindakan ini mencerminkan kemampuan berpikir fleksibel dalam menghadapi kendala lapangan, serta keberanian mengambil tanggung jawab yang besar demi menjamin hak konstitusional warga negara. Lebih dari sekadar menjalankan prosedur, inisiatif ini menunjukkan internalisasi nilai-nilai pelayanan publik dan profesionalisme, yang menjadi fondasi penting dalam membangun kepercayaan terhadap penyelenggaraan Pemilu yang inklusif dan berintegritas. Dengan demikian, praktik KPPS tersebut menjadi contoh nyata bagaimana kualitas personal yang kuat dan berlandaskan inisiatif dapat berkontribusi langsung terhadap keberhasilan proses demokrasi.

## **Kualitas Personal**

Analisis berdasarkan teori (Pandi, 2018) menegaskan bahwa kualitas personal tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi. Dalam konteks ini, lemahnya kedisiplinan waktu dan kurangnya ketelitian sebagian anggota KPPS menunjukkan rendahnya integritas dan tanggung jawab individu yang seharusnya menjadi fondasi dalam menjalankan tugas publik. Ketidakseimbangan dalam kualitas personal ini memperlihatkan bahwa sistem perekrutan dan pembinaan KPPS belum sepenuhnya memperhatikan dimensi karakter dan kepemimpinan sebagai indikator utama dalam menjamin kualitas penyelenggaraan pemilu yang profesional dan terpercaya.

## **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja KPPS pada Pelaksanaan Pemilu 2024 di Kota Padang**

### **Faktor Kemampuan, Kepribadian, dan Minat Kerja**

Menurut (Kasmir, 2016) Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka seseorang akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar artinya jika seseorang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Selanjutnya, Menurut Sedarmayanti (dalam Eneng Wiliana & Dian Aprilia Surya, 2022) kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan serta kebiasaan seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani, maupun emosi yang ditata dalam suatu cara yang khas. Selanjutnya menurut Yuniyati (Astuti et al., 2023) minat kerja merupakan suatu keadaan psikologi seseorang yang menjadi faktor pendorong untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Minat yang besar terhadap sesuatu merupakan modal yang besar untuk memperoleh tujuan yang hendak dicapai.

Hal tersebut dapat dikaitkan bahwa kinerja KPPS pada pemilu 2024 di Kota Padang dipengaruhi oleh Kemampuan yang mencakup pengetahuan teknis dan keterampilan. Selanjutnya kinerja KPPS pada pemilu 2024 di Kota Padang juga dipengaruhi oleh kepribadian KPPS yang disiplin, teliti dan bertanggung jawab. Jika dilihat dari kondisi temuan di lapangan menunjukkan kinerja KPPS pada pemilu 2024 menghadapi lemahnya kemampuan KPPS dalam memahami prosedur yang berlaku dalam menjalankan tugasnya hal ini menyangkut kepribadian KPPS yang

kurang teliti dan disiplin dalam menjalankan tugas, sehingga menimbulkan banyak kesalahan yang muncul dari tugas yang dijalankan KPPS pada pemilu 2024 di Kota Padang yang diperparah dengan adanya Pemilihan Suara Ulang (PSU) yang ditujukan oleh empat TPS di Kota Padang yang memiliki kelemahan dalam pemahaman dan kepribadian dalam bekerja. Selanjutnya, minat kerja yang dimiliki oleh KPPS pada pemilu 2024 di Kota Padang menunjukkan KPPS memiliki antusias hanya pada awal pekerjaannya saja. Hal ini dilihat dari temuan lapangan bahwa beban kerja yang berat saat proses pelaksanaan pemilu di TPS dan banyaknya tantangan-tantangan yang dihadapi pada setiap proses pemilu sehingga mengganggu efisiensi dan kualitas kerja KPPS pada pemilu 2024 di TPS.

### **Faktor Kejelasan Peran dan Tugas yang Diberikan**

Menurut Sawyer (dalam Khoirina Siti, 2016) mendefinisikan kejelasan peran dengan dua aspek yaitu: Goal Clarity dan Process Clarity. Goal Clarity adalah seberapa besar hasil, tujuan dan sasaran suatu pekerjaan dinyatakan secara jelas. Sedangkan Process Clarity adalah seberapa besar individu tahu mengenai bagaimana untuk melaksanakan pekerjaannya. Kejelasan tujuan (Goal Clarity) mengacu pada tujuan akhir dimana tujuan pekerjaan tersebut dijelaskan dengan teliti dan didefinisikan dengan baik, sedangkan Kejelasan proses (Process Clarity) adalah keyakinan individu terhadap hasil kinerjanya. Kejelasan peran merujuk kepada persepsi seorang individu tentang harapan dan perilaku yang berkaitan dengan peranannya. Dalam hal ini ketidakjelasan peran masih menjadi hambatan signifikan, terutama bagi anggota baru. Kebingungan ini, yang umumnya terjadi pada aspek teknis seperti prosedur pemungutan, penghitungan, dan perekapan, secara langsung mencerminkan kurangnya Process Clarity. Ketika anggota KPPS tidak sepenuhnya memahami "bagaimana" melaksanakan tugas mereka dengan benar dan akurat, hal ini menyebabkan kesalahan dan pada akhirnya menurunkan efisiensi dan akurasi kinerja, yang dapat mengancam integritas proses Pemilu itu sendiri. Dengan demikian, defisit dalam Process Clarity (kejelasan proses) secara langsung berdampak negatif pada kinerja KPPS.

### **Faktor Tingkat Motivasi Pekerja**

Menurut (Kasmir, 2016) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun. Adanya insentif finansial yang dinilai lumayan besar jelas menjadi dorongan kuat untuk berpartisipasi, sejalan dengan pandangan bahwa motivasi yang kuat meningkatkan kinerja. Namun, pentingnya faktor non-finansial menunjukkan bahwa motivasi bukan sekadar kalkulasi untung rugi, melainkan juga melibatkan aspek personal dan sosial. Hal ini sejalan dengan pandangan Ferdinatus (dalam Nining, A. et al., 2023) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. keberagaman motivasi ini, baik yang didasari keuntungan materi maupun pengalaman dan dukungan sosial, pada akhirnya secara langsung menentukan komitmen dan kualitas kerja KPPS di lapangan.

### **Faktor Kompetensi**

Menurut Reza Putra dan Gupron (dalam Permana et al., 2023) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya kompetensi kerja sehingga bertujuan untuk memudahkan perusahaan atau organisasi dalam merekrut pekerja yang handal sesuai dengan posisi tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi. Selain itu menurut Sudarmanto (dalam Syamsidar et al., 2021) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Adanya relevansi dengan teori ini dapat dijelaskan bahwa Meskipun KPPS secara umum mampu mengoperasikan teknologi SIREKAP yang penting untuk transparansi, masih ditemukan kelemahan dalam aspek administratif.

Kesalahan dalam penerapan prosedur, seperti kelalaian terhadap persyaratan KTP-el dan formulir A5, menyebabkan rekomendasi Pemungutan Suara Ulang (PSU) di beberapa TPS. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kompetensi administratif dapat berdampak serius pada integritas dan efektivitas penyelenggaraan Pemilu. Maka, peningkatan kompetensi secara menyeluruh, baik teknis maupun administratif, menjadi sangat krusial.

### **Faktor Fasilitas**

Menurut Rifai (dalam Rangkuti et al., 2021) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Husnan (dalam Monde et al., 2022) menyatakan Fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan atau bantuan untuk membantu dalam memenuhi akan setiap kebutuhan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif. Hal ini sangat relevan dengan hasil temuan dilapangan yang menyatakan bahwa Ketika KPPS memiliki fasilitas yang lengkap, mereka dapat fokus pada tugas inti tanpa terganggu oleh kendala teknis atau logistik, yang pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap kelancaran dan profesionalisme penyelenggaraan Pemilu. Ini membuktikan bahwa fasilitas kerja bukan hanya sekadar pendukung, tetapi merupakan faktor krusial yang secara langsung memengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja di lapangan.

### **Faktor Budaya Kerja**

Menurut Muchlisin Riadi (dalam Sangiang, 2020) budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Budaya kerja sama yang terbentuk di lingkungan KPPS tidak hanya terlihat dari pembagian tugas yang efisien, tetapi juga dari kesigapan anggota dalam saling membantu ketika terjadi kendala, seperti dalam proses penghitungan suara di mana ketua KPPS membacakan surat suara, KPPS 4 dan 5 mencatat hasil, serta KPPS 6 dan 7 merapikan surat suara, sementara anggota lain siap membantu jika ada kesulitan, seperti yang dialami KPPS 2 dan 3 dalam pengisian data manual. Hal ini membuktikan bahwa nilai-nilai kolektif telah tertanam dan dijalankan secara berulang, membentuk perilaku kerja yang produktif dan solid. Selanjutnya Widodo (dalam Anggeline et al., 2019) menunjukkan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang.

Budaya kerja khususnya budaya kerja sama pada anggota KPPS, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KPPS pada Pemilu 2024 di Kota Padang. Nilai-nilai kerja sama yang tertanam dalam setiap anggota KPPS tercermin dalam pembagian tugas yang efisien, kesigapan dalam menghadapi kendala, serta koordinasi yang baik dengan pihak terkait seperti PPS, PTPS, dan saksi. Budaya kerja yang dijalankan secara konsisten ini membentuk perilaku kerja yang solid, produktif, dan berorientasi pada penyelesaian tugas secara kolektif. Hal ini sejalan dengan pandangan Muchlisin Riadi dan Widodo bahwa budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan efisiensi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun tim dalam sebuah organisasi.

### **Faktor Kepemimpinan**

Menurut (Kasmir, 2016) kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya. Seperti adanya perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, menididik dan membimbing tentu akan membuat bawahannya senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik, dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Dalam hal ini menunjukkan Ketua KPPS pada pemilu 2024 di Kota Padang yang menunjukkan sikap kepemimpinan yang menyenangkan, tegas, dan responsif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan terorganisir, terutama dalam menghadapi situasi yang membutuhkan keputusan

cepat seperti permintaan prioritas layanan dari pemilih. Kepemimpinan yang demikian tidak hanya memberikan kejelasan peran kepada anggota, khususnya yang masih baru, tetapi juga membangun rasa percaya diri dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, jika ketua bersikap pasif atau tidak mampu memberikan arahan yang jelas, potensi kekacauan dan penurunan kinerja anggota KPPS lainya sangat mungkin terjadi.

### Faktor Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran krusial dalam menentukan efektivitas kinerja anggota KPPS pada Pemilu 2024 di Kota Padang, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat Kasmir (2016), disiplin kerja merupakan bentuk kesungguhan dalam menjalankan tugas, termasuk kedisiplinan waktu dan pelaksanaan instruksi secara tertib. Temuan menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar anggota KPPS telah menunjukkan kedisiplinan dengan hadir tepat waktu dan mengikuti prosedur pembukaan TPS pada pukul 07.00 WIB, masih ada beberapa anggota yang datang terlambat. Hal ini berdampak signifikan, seperti tertundanya pembukaan TPS, meningkatnya antrean pemilih, dan terganggunya alur kerja secara keseluruhan. Bahkan keterlambatan satu anggota dapat menghambat pelaksanaan prosedur kolektif seperti pembacaan pakta integritas dan pengecekan logistik, yang pada akhirnya menurunkan kualitas penyelenggaraan Pemilu. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya berimplikasi pada aspek teknis, tetapi juga mencerminkan integritas, tanggung jawab moral, dan profesionalisme dalam menjaga kredibilitas proses demokrasi.

### SIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja KPPS dalam Pemilu 2024 di Kota Padang belum sepenuhnya optimal dalam mewujudkan pemilu berintegritas akibat kelemahan dalam kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, serta aspek ketergantungan dan kualitas personal yang belum merata, dipengaruhi oleh beban kerja tinggi, keterbatasan waktu yang menyebabkan kesalahan administratif dan keterlambatan serta kurangnya pemahaman prosedur yang berujung pada PSU di beberapa TPS di Kota Padang. Meskipun demikian, potensi kinerja baik terlihat dari adanya kreativitas, kerja sama, dan inisiatif, yang dipengaruhi oleh kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan peran, motivasi, kompetensi, faasilitas, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang secara kolektif menjadi fondasi bagi kinerja KPPS yang optimal jika didukung sistem dan pelatihan yang baik dan lagi cukup bagi anggota KPPS.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. Dikutip dari <https://doi.org/10.23887/jipe.v9i2.20121>.
- Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Minat Kerja, Efikasi Diri Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Di Feb Unsrat Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 391–403. Dikutip dari <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51323>
- Eneng Wiliana, & Dian Aprilia Surya. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cimb Niaga Cabang Slipi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 586–594. Dikutip dari <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1467>
- Febriansyah, R., Hertanto, H., & Warganegara, A. (2021). Pelanggaran Administrasi Pemilu Penyelenggaraan Pemungutan Suara Ulang Pada Pemilu Serentak 2019 Di Kabupaten Bangka Tengah. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 6(2), 67–76. Dikutip dari <https://doi.org/10.36982/jpg.v6i2.1631>.
- Herawan, D. (2022). Peran KPU Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Politik Kota Bengkulu Pemilihan Umum Gubernur Dan Wakil Gubernur Bengkulu. *International Journal Of Policy And Public Administration* 2(2). Dikutip dari <https://doi.org/10.31186/IJPPA>.
- Jasmine, N., & Supriatna, N. (2022). Meningkatkan Kreativitas Siswa melalui Video Digital pada

- Pembelajaran Sejarah. *Factum: Jurnal Sejarah Dan Pendidikan Sejarah*, 11(1), 1–8. Dikutip dari <https://ejournal.upi.edu/index.php/factum/article/view/45894>,
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Depok: PT Raja grafindo Persada.
- Khoirina Siti. (2016). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kejelasan Peran Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 2005, 1–23. Dikutip dari <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3644/jak.v4.i2.417>
- Monde, M., Jhnly, P., & Rogahang. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192. Dikutip dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/39557/35731>.
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. Dikutip dari <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>.
- Novi Tazkiyatun Nihayah, Alfian Fikri Nur Fauzi, Agung Novianto Margarena, & Yesaya Tiluata. (2023). Pemilu Serentak : Evaluasi Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pada Tingkatan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (Kpps). *Swakarya: Jurnal Penelitian Sosial Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 9–16. Dikutip dari <https://doi.org/10.59698/swakarya.v1i1.30>.
- Padang, I. S., & Sitorus, D. H. (2022). Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 712. Dikutip dari <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.557>
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Riau: Zanafa Publishing.
- Pasihul, L., Hosnaidah, & Ismail iriani. (2024). *Manajemen Kinerja teori aplikasi* Pasihul, L., Hosnaidah, & Ismail iriani. (2024). *Manajemen Kinerja teori aplikasi* (M. M. Husein (ed.); 1st ed.). Depok: Karya Bakti Makmur (KBM) indonesia.
- Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 7 Tahun 2022 tentang penyusunan daftar pemilih dalam penyelenggaraan pemilihan umum dan sistem informasi data pemilih
- Permana, A., Rosita, S., & Dahmiri. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Beban Kerja Melalui Kompensasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(2), 430–441. Dikutip dari <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i2.18684> .
- Priansa Juni Donnis. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalm pengelolaan SDM Perusahaan* (Tim redaksi Pustaka Setia (ed.); 1st ed.). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021*,, 553–564. Dikutip dari <https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/view/645/255>.
- Sangiang, N. D. (2020). *Workshop Nasional Penguatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar SHEs: Conference Series 3 (3) (2020) 2301-2306 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru*. 3(3), 2301–2306. Dikutip dari <https://doi.org/10.20961/shes.v3i3.57129>.
- Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1), 126–139. Dikutip dari <https://doi.org/10.26618/kimap.v2i1.3772>.
- Tosalenda, B., Niode, B., & Sampe, S. (2021). Faktor-faktor Penyebab Pemungutan Suara Ulang (PSU) Pada Penyelenggaraan Pemilu Tahun 2019 Di Kota Manado. *Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 1(1), 45–51. Dikutip dari <https://doi.org/10.35801/jpsp.v1i1.34184>.
- Yeni Siska, Tengku Rika Valentina, & Indah Adi Putri. (2022). Analisis Proses Rekrutmen Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) Pemilu Tahun 2019 Di Kota Solok. *Jurnal Niara*, 15(2), 270–281. Dikutip dari <https://doi.org/10.31849/niara.v15i2.8830>.