

# **REKRUTMEN DAN PEMBEKALAN PANITIA PEMILIHAN KECAMATAN (PPK) DAN PANITIA PEMUNGUTAN SUARA (PPS) PADA PEMILIHAN KEPALA DAERAH (PILKADA) DI SAMARINDA TAHUN 2015 OLEH KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA**

**Anindyka Dwi Aziza <sup>1</sup>**

## ***Abstrak***

*Terwujudnya penyelenggaraan pemilihan umum yang berkualitas dan berkompeten, tentu perlu suatu lembaga yang bertanggung jawab dalam pelaksanaannya. Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 menyatakan bahwa Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga yang dipilih dan ditetapkan melalui undang-undang sebagai penyelenggara pemilihan umum (pemilu) yang bersifat nasional, tetap dan mandiri. Adapun perangkat yang membantu KPU dalam penyelenggaraan pemilihan kepala daerah yang dibentuk langsung oleh KPU Kabupaten/Kota sebagai perpanjangan tangan KPU di tingkat terendah, sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 2 Tahun 2015 dan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2015. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tahapan seleksi, bimbingan teknis yang dilakukan dan faktor penghambat serta faktor pendukung dalam kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan sebagai salah satu tugas dan wewenang dari KPU Kota Samarinda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa KPU Kota Samarinda menyelenggarakan rekrutmen Anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dan Panitia Pemungutan Suara (PPS) sesuai dengan PKPU Nomor 3 Tahun 2015 yang dimulai melalui sosialisasi menyeluruh menggunakan media elektronik maupun cetak, selanjutnya mengadakan tahap seleksi meliputi seleksi administrasi, tes tertulis dan tes wawancara. Selanjutnya Anggota yang terpilih akan mendapatkan bimbingan teknis (Bimtek) seperti pembekalan Sumber Daya Manusia (SDM), pengolahan data dan sistem informasi perhitungan suara (Situng). Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh hasil kinerja yang berkualitas dan bertanggung jawab melihat sebagian besar peserta adalah orang-orang baru di jabatannya.*

***Kata Kunci:*** KPU Kota Samarinda, Rekrutmen, dan Pembekalan SDM.

## **PENDAHULUAN**

Salah satu implementasi dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah adalah dilaksanakannya pemilihan kepala daerah secara langsung. Berkaitan dengan hal ini, penyelenggaraan Pemilihan Kepala

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: anindykad.aziza58@gmail.com

Daerah Provinsi maupun Kabupaten/Kota memerlukan suatu Lembaga yang bersifat mandiri (independen).

Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah menyebutkan Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah diselenggarakan KPUD. Selanjutnya tugas dan wewenang KPU dalam penyelenggaraan Pemilihan kepala daerah (Pilkada) diatur dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum (PKPU).

Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai penyelenggara Pemilu dan sebagaimana diamanatkan dalam PKPU Nomor 3 Tahun 2015 dalam menyelenggarakan Pemilu yang berkomitmen dan berpedoman pada asas mandiri, jujur, adil, tertib dalam menyelenggarakan pemilihan umum. Salah satu tugas dan wewenang KPU Kabupaten/Kota adalah membentuk dan menetapkan Anggota *ad hoc* sebagai salah satu perangkat penyelenggaraan Pilkada.

Dikeluarkannya peraturan baru yang tertuang dalam PKPU Nomor 3 Tahun 2015 untuk menghadapi penyelenggaraan Pilkada serentak, membuat beberapa persoalan terjadi di berbagai daerah. Salah satu peraturan yang menarik adalah adanya batasan masa jabatan *ad hoc* khususnya Anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dan Panitia Pemungutan Suara (PPS) hanya dapat menjabat dalam dua kali periode penyelenggaraan pemilu saja.

Sehingga dengan adanya peraturan baru tersebut, menuntut KPU Kabupaten/Kota termasuk KPU Kota Samarinda untuk melakukan kegiatan rekrutmen Anggota PPK dan PPS baru. Mengingat adanya tarik-urur jadwal pelaksanaan, program, dan tata cara pelaksanaan Pilkada serentak, membuat KPU Kota Samarinda dituntut untuk cepat beradaptasi terhadap norma dan peraturan baru tersebut. Secara tidak langsung dengan adanya pergantian jabatan Anggota PPK dan PPS, KPU Kota Samarinda harus lebih selektif dalam proses perekrutan kepanitiaan penyelenggara Pilkada.

Tidak hanya sebatas kegiatan perekrutan saja, namun KPU Kota Samarinda juga berkewajiban dalam pemberian bimbingan teknis (Bimtek), melihat bahwa sebagian besar peserta yang terpilih adalah orang-orang baru dijabatannya.

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan tersebut, penelitian ini akan menganalisis kinerja yang dihasilkan oleh KPU Kota Samarinda dalam kegiatan rekrutmen Anggota PPK dan PPS, serta bagaimana kegiatan bimbingan teknis dijalankan dan dilaksanakan oleh KPU Kota Samarinda terhadap Anggota PPK dan PPS terpilih.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Komisi Pemilihan Umum***

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah suatu lembaga yang dipilih dan ditetapkan berdasarkan undang-undang sebagai penyelenggara Pemilihan Umum (Pemilu), dimana pada awal pembentukannya, KPU merupakan lembaga yang beranggotakan orang-orang yang nonpartisan dan kebanyakan dari kalangan Perguruan Tinggi dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Komisi Pemilihan

Umum Daerah (KPUD) merupakan bawahan KPU pusat yang berfungsi untuk menyelenggarakan pemilihan umum secara berjenjang (Wahidin dalam Talibo, 2013:3).

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)***

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pekerja dan masyarakat. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja (Hasibuan, 2013:10).

Sedangkan menurut Dessler (dalam Stefanie, 2014:6) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian proses.

### ***Rekrutmen***

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik, para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Rachmawati (2008:84).

Sedangkan rekrutmen menurut Mathis dan Jakson (dalam Yullyanti, 2009:2) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu organisasi.

### ***Tujuan Rekrutmen***

Tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon pelamar sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi yang telah ditentukan (Rachmawati (2008:84).

Menurut Martoyo (2000:36) hal ini meliputi:

- a. jenis tenaga kerja yang diperlukan;
- b. kuantitas dan kualitas tenaga yang dibutuhkan;
- c. dari mana dapat diperoleh tenaga kerja tersebut atau dengan kata lain dari sumber mana tenaga kerja yang kita butuhkan diperoleh;
- d. bagaimana cara memperoleh dan/atau prosedur yang bagaimana perlu ditempuh untuk memperoleh tenaga kerja yang kita butuhkan tersebut dan sebagainya.

### ***Prosedur Rekrutmen***

Samsudin (2006:87) menyatakan bahwa pada dasarnya prosedur rekrutmen merupakan serangkaian yang lengkap dari pelamar melalui berbagai langkah yang kronologis dan sistematis.

### ***Proses Rekrutmen***

Menurut Simamora (dalam Sumarta, 2012: 8) rekrutmen sering diperlakukan seolah-olah sebagai sebuah proses atau arah yang dilakukan organisasi untuk mencari calon pelamar. Pendekatan ini disebut teori rekrutmen pencarian. Sungguhpun demikian dalam praktiknya calon pelamar mencari organisasi sebagaimana organisasi mencari mereka. Pandangan ini yang disebut teori rekrutmen pasangan. Manakala terjalin kesesuaian antara upaya rekrutmen organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar, maka kondisinya matang untuk bertemu.

### ***Pembekalan SDM***

Pembekalan atau biasa disebut pelatihan atau bimbingan teknis adalah salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan pekerja, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja (Yuniarsih, 2008:134).

Menurut Nitisemito (dalam Yuniarsih, 2008:135), bahwa tujuan dari pelatihan adalah:

1. Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik,
2. Tanggung jawab diharapkan lebih besar,
3. Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang.

### ***Metode Penelitian***

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan yang dipilih adalah Ketua Divisi Sosialisasi dan Pendidikan Pemilih Pemula, Pengembangan SDM, Ketua Divisi Data dan Perencanaan, dan Kasubag Teknis Pemilu dan Hupmas. Jenis data yang digunakan adalah data yang berbentuk tulisan dan data yang berbentuk lisan (kata-kata). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari wawancara terhadap informan dan sumber data sekunder yang berasal dari dokumen, buku, laporan, dan lain-lain. Adapun teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dan diinterpretasi melalui reduksi data yang diperoleh, kemudian data dipilah, dan disajikan yang pada akhirnya ditarik kesimpulan atas jawaban-jawaban yang diperoleh dari informan. Kualitas atau keabsahan data menggunakan triangulasi dengan membandingkan hasil wawancara antara informan satu dengan informan lainnya dan juga dengan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

## Hasil Penelitian

### *Tahapan Seleksi Anggota PPK dan PPS*

Seleksi Anggota PPK dan PPS merupakan upaya KPU dalam rangka membantu penyelenggaraan Pemilihan sebagai perpanjangan tangan KPU di tingkat Kecamatan dan tingkat Kelurahan, serta merupakan salah satu kelengkapan perangkat dari terselenggaranya Pemilu Daerah.

**Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Peserta Calon Anggota PPK yang Mengikuti Tahapan Seleksi Rekrutmen**

<b>Jumlah Kecamatan</b>	<b>Jumlah Pendaftar</b>	<b>Lulus Administrasi</b>	<b>Lulus Tes Tertulis</b>	<b>Lulus Tes Wawancara</b>
10 Kecamatan	127 Peserta	117 Peserta	89 Peserta	50 Peserta

Sumber Data: Laporan Kegiatan KPU Kota Samarinda Tahun 2015

Tabel 1. menunjukkan bahwa animo masyarakat untuk mengikuti kegiatan rekrutmen PPK masih tergolong bagus. Serangkaian tahapan seleksi yang diadakan akan menyisakan 5 nama perwakilan dari masing-masing Kecamatan yang ada di Samarinda.

**Tabel 2. Rekapitulasi Jumlah Peserta Calon Anggota PPS yang Mengikuti Tahapan Seleksi Rekrutmen**

<b>Jumlah Kecamatan</b>	<b>Jumlah Kelurahan</b>	<b>Jumlah Pendaftar</b>	<b>Jumlah Hadir Tatap Muka</b>	<b>PPS Terpilih</b>
10 Kecamatan	59 Kelurahan	354 Peserta	266 Peserta	177 Peserta

Tabel 2. menunjukkan bahwa tahapan seleksi yang dilakukan oleh peserta calon Anggota PPS berbeda dengan peserta calon Anggota PPK, dimana tidak dilakukan tes tertulis untuk tahapan seleksinya. Jumlah Anggota PPS yang terseleksi akan menyisakan 3 nama perwakilan dari masing-masing Kelurahan yang ada di Kota Samarinda.

### *Sosialisasi*

Sebelum melakukan tahap rekrutmen, KPU Kota Samarinda terlebih dahulu melakukan kegiatan sosialisasi. Sosialisasi yang dipilih adalah melalui media massa, seperti bekerjasama dengan koran Kaltim, radio-radio, siaran Televisi Republik Indonesia (TVRI). Hal ini dirasa merupakan satu cara yang efektif dalam menjalankan fungsinya untuk menyebarluaskan nilai dan norma tertentu, yang umumnya berisikan informasi yang memang diperlukan oleh masyarakat. Selain melalui media massa, KPU Kota Samarinda juga menggunakan metode penyebaran selebaran-selebaran yang bertujuan untuk mengajak masyarakat luas mengikuti kegiatan rekrutmen tersebut secara terus menerus.

### *Seleksi Administrasi*

Pada awal memasuki proses seleksi, KPU Kota Samarinda mengadakan rapat koordinasi yang membahas mengenai kesiapan KPU Kota Samarinda dalam

pelaksanaan seleksi calon Anggota PPK dan PPS. Diawali dengan tahapan verifikasi berkas, dimana pada tahap ini tim yang dibentuk mempunyai tugas untuk menganalisa kelengkapan persyaratan para peserta, terutama perihal persyaratan surat keterangan calon Anggota PPK dan PPS belum pernah menjabat 2 kali periode kepemiluan.

### ***Tes Tertulis***

Pada tahap ini, hanya calon pelamar dijabat PPK saja yang mengikuti tahap tes tertulis. Untuk materi seleksi tertulis sendiri, KPU Kota Samarinda mempersiapkannya dalam bentuk master soal yang digantikan oleh tim seleksi. Tes tertulis calon Anggota PPK diselenggarakan sebanyak dua kali, yang bertempat di Universitas 17 Agustus 1945 (Untag) dan Sekretariat KPU Kota Samarinda.

Materi seleksi tertulis sebagaimana yang dimaksud meliputi pengetahuan tentang pemilihan yang mencakup tugas, wewenang dan kewajiban PPK, penelitian syarat dukungan pasangan calon perseorangan, teknis pemungutan suara, perhitungan perolehan suara dan rekapitulasi penghitungan perolehan suara, serta pengetahuan kewilayahan.

Mengenai tes tertulis sendiri meripakan cara untuk melihat kemampuan sebenarnya dari pelamar mengenai kecakapannya dalam pengetahuan kepemiluan, selain itu tes ini menguji respon pelamar terhadap pekerjaan dan tugas yang akan dijalaninya.

### ***Tes Wawancara***

Pelaksanaan tes wawancara calon Anggota yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi dan tes tertulis, diadakan selama dua hari dengan tim wawancara yang telah dibentuk. Tujuan dari tes wawancara ini bukan sekedar hanya mengikuti peraturan saja, namun juga sebagai sarana komunikasi antara staf Anggota KPU Kota Samarinda yang bertugas mewawancarai dengan pelamar. Tim pelaksana tes wawancara sendiri terdiri dari ketua dan tiga komisioner KPU Kota Samarinda. Acuan penilaian yang digunakan seperti, penilaian terhadap penggalan rekam jejak calon peserta, penggalan pemahaman peserta terhadap penelitian syarat dukungan calon perseorangan, penggalan pemahaman peserta terhadap teknis pemungutan suara rekapitulasi perhitungan perolehan suara dan penialaian terhadap penggalan pemahaman peserta terhadap tugas, wewenang dan kewajiban PPK dan DPT.

Tidak hanya calon Anggota PPK saja yang mengikuti tahap ini, namun calon Anggota PPS yang dinyatakan lulus tahap seleksi administrasi pun mengikuti sesi tatap muka. Hal yang dinilai dalam tahap ini adalah rekam jejak, pengetahuan tentang Pemilihan, tugas, wewenang, dan kewajiban PPS, penelitian syarat dukungan pasangan calon perseorangan, teknis pemungutan suara, dan rekapitulasi penghitungan perolehan suara.

### ***Bimbingan teknis yang didapat oleh Anggota PPK dan PPS terpilih***

Bimbingan teknis (Bimtek) atau yang biasa juga disebut sebagai pelatihan adalah salah satu tugas KPU Kota Samarinda terhadap Anggota PPK dan PPS yang terpilih. Ini seperti yang disebutkan dalam huruf (h) pasal 8 PKPU Nomor 3 Tahun 2015. Kegiatan ini merupakan pelatihan dan pengembangan pengetahuan serta kemampuan yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Sehingga pelaksanaan bimtek diharapkan dapat menghasilkan sebuah manfaat dengan berorientasi pada kinerja.

### ***Pembekalan SDM***

Melihat jumlah tenaga PPK dan PPS pada rekrutmen Pilkada Tahun 2015, lebih dari setengah jumlah Anggota adalah tenaga baru di jabatannya. Oleh karena itu, pembekalan adalah suatu cara yang digunakan oleh KPU Kota Samarinda dalam pemberian pemahaman kepada PPK dan PPS terkait dekripsi jabatan, kondisi kerja, dan peraturan yang menjadi acuan. Berkembangnya isu-isu mengenai tugas pelaksana penyelenggara Pilkada, membuat *mindset* Anggota PPK maupun PPS belum sejalur. Sehingga penting sekali menanamkan pengetahuan dasar kepada peserta mengenai peraturan yang berlaku dan bagaimana tata kerja mereka saat dilapangan, agar dapat meminimalisir terjadinya banyak kesalahan, mengingat masih adanya beberapa masalah yang terjadi pada pelaksanaan kepemiluan sebelumnya.

### ***Pengolahan Data***

Pada saat bimtek pengolahan data, tidak semua Anggota PPK dan PPS dilibatkan. Hanya orang-orang yang berkompeten dalam pengolahan data dan mempunyai *skill* dalam pengolahan data sajalah yang mendapat bimtek. Tujuan dari pengolahan data adalah untuk mengambil informasi asli (data) dan darinya menghasilkan informasi lain dalam bentuk yang berguna (hasil). Hal ini berfungsi untuk pengumpulan data, manipulasi data yang berupa klasifikasi data, penyusunan data, transfer data, perhitungan data, sampai pada persiapan laporan data.

### ***Sistem informasi perhitungan suara (Situng)***

Situng merupakan aplikasi yang digunakan KPU untuk menampilkan hasil Pilkada berbasis teknologi yang dapat digunakan secara akurat dan *realtime*. Selain itu, aplikasi Situng sendiri merupakan cara untuk memastikan prinsip dan asas transparan pada penyelenggaraan pemilihan, sekaligus mendorong partisipasi masyarakat dalam mengawal hasil pilkada secara transparan. Pengadaan bimtek ini bertujuan untuk meminimalisir adanya kecurangan dalam perolehan suara maupun kesalahan dari perhitungan perolehan suara. Masih terjadinya kecurangan hasil perolehan suara pada kepemiluan sebelumnya, diharapkan dengan adanya bimtek ini dapat memberikan pemahaman dan wawasan yang cukup bagi Anggota PPK dan PPS dalam kerjanya dilapangan.

## **Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Kegiatan Rekrutmen PPK dan PPS**

### ***Faktor Penghambat***

Adanya peraturan baru yang mengatur mengenai masa jabatan *ad hoc* khususnya PPK dan PPS yang hanya 2 kali periode kepemiluan saja, membuat Anggota PPK dan PPS terdahulu yang sudah siap saji tidak dapat menduduki jabatannya kembali. Hal ini dikarenakan tidak adanya peraturan mengenai masa jabatan *ad hoc* pada kepemiluan-kepemiluan sebelumnya.

Terlebih adanya perbedaan tanggapan dari pihak Camat atau Lurah mengenai berlakunya peraturan mengenai masa jabatan, sehingga ada dari pihak Kelurahan tidak memberikan nama-nama calon PPS yang diusulkan dari wilayahnya. Hal ini berkaitan dengan *mindset* terdahulu, dimana calon-calon yang namanya telah diusulkan mendapat kemungkinan besar memenuhi kualifikasi menjadi Anggota PPK dan PPS terpilih.

Selain itu terjadi tarik-ulur mengenai waktu pelaksanaan dan tata cara pelaksanaan Pilkada, membuat KPU Kota Samarinda terkendala waktu dalam memaksimalkan proses rekrutmen dan persiapan *ad hoc* yang bertugas.

### ***Faktor Pendukung***

Samarinda sebagai Ibukota Provinsi Kalimantan Timur sendiri menjadi keuntungan utama dalam ketersediaan SDM yang berkualitas, sehingga KPU Kota Samarinda tidak terkendala mengenai terbatasnya SDM yang memenuhi kualifikasi. Anggaran dana yang didapat oleh KPU Kota Samarinda sangat mencukupi, mengingat dalam sebuah kegiatan terutama rekrutmen membutuhkan banyak anggaran dalam pelaksanaannya. Sistem dan pola rekrutmen yang diterapkan oleh KPU Kota Samarinda telah disusun secara sistematis sehingga proses seleksi tersebut dapat terukur tingkat keberhasilannya. Serta pemahaman penyelenggara kegiatan rekrutmen sendiri menjadi faktor pendukung lainnya dalam menghadapi hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen maupun persiapan tenaga *ad hoc* dalam membantu penyelenggaraan Pilkada.

## **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memperoleh kesimpulan yaitu:

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang tertera pada PKPU Nomor 2 dan 3 Tahun 2015, bahwa KPU Kabupaten/Kota berkewajiban untuk mengadakan rekrutmen *ad hoc* khususnya Anggota PPK dan PPS sebagai perangkat penyelenggara pemilihan kepala daerah dan sebagai perpanjangan tangan KPU Kabupaten/Kota di tingkat Kecamatan dan Kelurahan.

Adapun tahapan seleksi yang dilakukan oleh KPU Kota Samarinda, dimulai dari sosialisasi kegiatan rekrutmen kepada masyarakat dengan menggunakan



media massa baik cetak maupun elektronik, seleksi administrasi yang dirasa pihak KPU cukup menghambat karena adanya peraturan mengenai masa jabatan hanya 2 kali periode kepemiluan saja. Selanjutnya tes tertulis yang hanya dilakukan oleh calon Anggota PPK dengan materi seputar tugas, fungsi PPK, wawasan tentang kepemiluan dan pengetahuan kewilayahan. Setelah itu akan memasuki tahap seleksi tes wawancara, dimana tidak hanya calon Anggota PPK saja yang mengikuti tahapan ini. Calon Anggota PPS yang dinyatakan lulus seleksi administrasi juga akan mendapat tahapan sesi tatap muka. Hal yang dicari tahu oleh pihak KPU Kota Samarinda meliputi rekam jejak, dukungan pasangan calon independen, tugas serta fungsi PPK maupun PPS yang bertugas.

Setelah Anggota PPK dan PPS ditetapkan berdasarkan hasil seleksi yang telah diikuti, maka tahapan selanjutnya yaitu bimbingan teknis (Bimtek) yang dilaksanakan guna memberikan pengetahuan serta wawasan mengenai kinerja *ad hoc* dilapangan, baik sebelum maupun setelah pemilihan yang meliputi pembekalan SDM, pengolahan data dan sistem informasi penghitungan suara (Situng). Adanya berbagai hambatan yang dialami oleh KPU Kota Samarinda dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen masih dapat ditangani dengan faktor-faktor lainnya yang mendukung seperti anggaran, kualitas Anggota-anggota KPU Kota Samarinda sebagai pelaksana dan sistematis pelaksanaan kegiatan rekrutmen tersebut.

### **Saran**

Berdasarkan hasil uraian dan penjelasan, maka dapat diberikan masukan berupa saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi KPU Kota Samarinda, yaitu:

Perluasan pemberian informasi kepada masyarakat mengenai pentingnya bagi mereka dalam berpartisipasi mengikuti kegiatan rekrutmen *ad hoc* sebagai salah satu instrumen pemilihan umum yang sangat penting. Serta pemberian pengetahuan mengenai manfaat-manfaat yang akan didapatkan dari keikutsertaan masyarakat dalam kegiatan tersebut. Hal ini memungkinkan dapat menambah jumlah keikutsertaan peserta pada kepemiluan selanjutnya. Tes tertulis sebaiknya juga diaplikasikan kepada peserta calon Anggota PPS untuk mengetahui tolok ukur kemampuan pengetahuan mengenai kepemiluan serta tugas dan fungsi PPS sendiri sebagai instrumen yang membantu KPU Kota Samarinda dalam menyelenggarakan pemilihan kepala daerah atau pemilihan umum lainnya kedepannya. Terlebih jika KPU Kota Samarinda berkenan menambah tes psikologi terhadap peserta calon Anggota PPK dan PPS.

### **Daftar Pustaka**

- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Rachmawati, Ike Kusdiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

**Undang-Undang:**

- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- PKPU Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tahapan, Program dan Jadwal Penyelenggaraan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, dan/atau Walikota dan Walikota.
- PKPU 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.

**Karya Ilmiah:**

- Stefanie, Lisa. 2014. “*STUDI DESKRIPTIF PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT MASTRADA SURYA*”. Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis. Volume 2, No. 2, (<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/2365>, diakses 15 Februari 2016).
- Sumarta, Edot Marta. 2013. “*PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BENUA ETAM JAYA MANDIRI*”. Publikasi Ilmiah. Volume 1, No. 1, ([http://journal.feunmul.in/ojs/index.php/publikasi\\_ilmiah/article/view/62](http://journal.feunmul.in/ojs/index.php/publikasi_ilmiah/article/view/62), diakses 15 Februari 2016).
- Talibo, Gito. 2013. “*PERAN KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH (KPUD) DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI POLITIK MASYARAKAT (Studi di Kabupaten Bolaang Monggondow Utara)*”. Jurnal Politico, (Online), Volume 2, No. 2, (<http://journal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/view/1424>, diakses 13 Januari 2016).
- Yullyanti, Ellyta. 2009. “*ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA KINERJA PEGAWAI*”. Bisnis dan Birokrasi Journal. Volume 16, No. 3, (<http://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/view/615>, diakses 5 April 2016).