



Tata Kelola Tenaga Adhoc Pemilu Yang Lebih Mengakomodasi Generasi Muda dan Perempuan

Bowo Sugiarto^{1)*}, Andi Ali Said Akbar²⁾, Oktafiani Catur Pratiwi³⁾,
Indaru Setyo Nurprojo⁴⁾, Titis Perdani⁵⁾

Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, Indonesia

bowo.sugiarto@unsoed.ac.id^{1)*}, andi.akbar@unsoed.ac.id²⁾, oktafiani.pratiwi@unsoed.ac.id³⁾,
indaru.nurprojo@unsoed.ac.id⁴⁾, titisperdani@unsoed.ac.id⁵⁾

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji tata kelola tenaga adhoc pemilu yang lebih akomodatif terhadap generasi muda dan perempuan. Tata kelola tenaga adhoc yang akomodatif penting dilakukan agar KPU kabupaten/kota dapat melakukan peremajaan tenaga adhoc yang dimilikinya. Artikel ini berdasarkan penelitian kualitatif yang dilakukan pada tahun 2021 di Kabupaten Banyumas dengan pengumpulan data melalui wawancara dan FGD yang melibatkan informan dari berbagai latar belakang. Tata kelola tenaga adhoc pemilu dalam riset ini dibatasi hanya pada proses rekrutmen dan tidak sampai mengkaji elemen lain dari administrasi tenaga adhoc KPU. Kajian ini mengusulkan bahwa dalam proses rekrutmen tenaga adhoc pemilu perlu memanfaatkan teknologi dan media terkini. Selain bertujuan untuk menjangkau sebanyak-banyaknya masyarakat, khususnya generasi muda, pemanfaatan media sosial untuk sosialisasi dan rekrutmen juga bermanfaat untuk mengurangi monopoli informasi rekrutmen yang dilakukan oleh birokrat dan kepala desa.

Kata Kunci: Pemilu, Tata Kelola, Tenaga Adhoc

Abstract

The objective of this research is to analyze the governance structure pertaining to temporary election personnel, with a specific focus on enhancing inclusivity for young individuals and women. The implementation of an accommodative governance framework for temporary election personnel is crucial in enabling district/city Electoral Management Bodies (EMBs) to effectively regenerate their workforce. The present study is grounded on qualitative research methodology, which was carried out in the year 2021 within the Banyumas Regency. The data collection process included conducting interviews and focus group discussions (FGDs) with informants from diverse backgrounds. This study focuses only on the recruiting process of election temporary staff, with minimal examination of other aspects of the administration of EMBs' workforce. This research posits that the use of contemporary technologies and media is crucial in the recruiting process of temporary election staff. Furthermore, apart from the primary objective of maximizing outreach to various audiences, particularly the youth demographic, the use of social media platforms for the purposes of socialization and recruiting also serves the purpose of mitigating the monopolization of recruitment information by governmental officials and local leaders.

Keyword: Election, Governance, Temporary Staff



PENDAHULUAN

Sudah menjadi kesepakatan para ahli bahwa pemilihan umum (pemilu) menempati posisi penting dalam gagasan dan praktik demokrasi modern. Robert Dahl misalnya berpendapat bahwa pemilu yang bebas dan adil merupakan salah satu institusi yang diperlukan oleh demokrasi modern (Dahl, 1998). Kualitas administrasi pemilu diukur salah satunya dengan melihat aspek integritas elektoral yang mencakup kelembagaan dan proses yang mendukung implementasi dan keberlangsungan pemilu. Termasuk di dalamnya adalah ketersediaan anggaran, imparialitas lembaga, proses rekrutmen tenaga penyelenggara pemilu, dan prosedur penyelesaian sengketa pemilu (Bland et al., 2013). Integritas elektoral sendiri bisa ditentukan oleh sejumlah faktor, yaitu faktor struktur sosial dan ekonomi masyarakat, faktor kelembagaan (seperti sistem pemilu), faktor aktor (seperti pilihan strategis partai dan elit politik), dan faktor organisasional (yang mengacu ke manajemen kepemiluan) (James, 2019, p. 371). Karena masalah integritas elektoral semakin menjadi perhatian negara demokrasi mapan maupun yang masih dalam transisi, maka peran manajemen kepemiluan dalam menjaga integritas elektoral semakin mendapat perhatian (van Ham & Garnett, 2019, p. 1).

Tulisan ini ingin berkontribusi terhadap studi tentang manajemen kepemiluan di Indonesia yang masih tergolong belum banyak mendapat perhatian dibanding dengan kajian seputar partai politik (Aspinall & Hicken, 2020; Ekawati & Sweinstani, 2020; Fionna & Tomsa, 2017; Lewis, 2018; Reuter, 2015; Romli, 2020; Tan, 2006; Ufen, 2008) atau pemilu dan politik elektoral (Aminuddin, 2017; Dettman et al., 2017; Fossati, 2018, 2020; Lewis, 2020; Macdonald, 2013; Savirani & Aspinall, 2017). Sementara, studi tentang administrasi pemilu di Indonesia, khususnya tentang pengawasan pemilu yang berjenjang, misalnya dilakukan oleh Butt dan Siregar (Butt & Siregar, 2021). Sulastri & Handayani melakukan studi yang terkait dengan manajemen kepemiluan di Indonesia yang fokus ke rekrutmen tenaga penyelenggara pemilu PPS (Panitia Pemungutan Suara) dan KPPS (Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara) (Sulastri & Handayani, 2017). Meskipun dekat dengan fokus artikel ini, tetapi studi mereka berada dalam konteks pemilu 2014 dan tidak secara langsung meletakkannya dalam perspektif manajemen kepemiluan. Studi Ismanu tentang problematika rekrutmen tenaga penyelenggara pemilu tahun 2019 di tingkat TPS (Tempat Pemungutan Suara) di Depok juga penting bagi kajian manajemen kepemiluan (Ismanu, 2020). Sementara artikel Mardiana menjelaskan dengan baik bagaimana politisasi tenaga penyelenggara pemilu adhoc dapat terjadi melalui beberapa modus (Mardiana, 2020). Meski demikian, artikel keduanya tidak secara spesifik membicarakan tentang gagasan tata kelola sumber daya manusia tenaga penyelenggara pemilu di tingkat PPS, PPK (Panitia Pemilihan Kecamatan) dan KPPS.

Studi seputar manajemen kepemiluan penting terutama setelah dikeluarkannya PKPU (Peraturan Komisi Pemilihan Umum) No. 13 tahun 2017. Salah satu amanat penting dari PKPU ini adalah bahwa tenaga penyelenggara pemilu di level PPK, PPS, dan KPPS tidak boleh menjabat lebih dari dua kali di posisi yang sama. Pada dasarnya peraturan ini ingin mencegah kemungkinan terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh tenaga adhoc pemilu. Hal ini dimungkinkan karena mereka yang telah lebih dari dua kali menjadi tenaga adhoc diduga, karena pengalaman dan jaringannya, akan rawan disalahgunakan oleh para peserta pemilu. Untuk memutus mata rantai kecurangan tersebut, perlu dilakukan regenerasi tenaga adhoc pemilu. Jika ide yang pada dasarnya bagus itu akan serius dilaksanakan, seharusnya KPU (Komisi Pemilihan Umum) harus serius melibatkan generasi muda agar regenerasi itu bisa berjalan. Selain itu, perempuan juga perlu dilibatkan lebih banyak sehingga jumlah perempuan yang direkrut tidak sekedar memenuhi kuota yang diamanatkan oleh PKPU.

Kita dapat melihat salah satu contoh bagaimana KPU kabupaten berupaya memenuhi amanat PKPU tersebut pada apa yang terjadi di Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Pada pemilu 2019 KPU Kabupaten Banyumas melansir data dari seluruh 993 tenaga PPS (desa) terdapat 780 laki-laki dan 213 perempuan. Artinya peran perempuan sudah terlihat tetapi masih perlu ditingkatkan agar jumlah tidak terlalu jauh dibanding dengan jumlah tenaga laki-laki. Sementara, ditinjau dari segi usia juga terdapat disparitas antara usia muda dan usia tua. Di kabupaten ini, tenaga PPS yang berusia 17-30 tahun berjumlah sebanyak 202 orang sementara yang berusia 31-70 tahun mencapai 791 orang. Artinya tenaga adhoc didominasi orang tua yang sebagiannya mungkin sudah rentan sakit dan/atau setidaknya lelah menjalankan tugas-tugas teknis pemilu.

Fokus tulisan ini adalah mengkaji gagasan tata kelola sumber daya manusia (SDM) tenaga adhoc pemilu yang lebih mengakomodasi generasi muda dan perempuan. Untuk membahas fokus tersebut, ada dua subfokus yang akan menjadi perhatian, yaitu proses rekrutmen tenaga adhoc kepemiluan yang lebih mengakomodasi generasi muda dan perempuan; dan kebijakan KPU dan/atau pemerintah kabupaten/kota



untuk mempersiapkan SDM pemilu yang lebih mengakomodasi mereka. Pertimbangan yang menjadi dasar bagi upaya pelibatan generasi muda dan perempuan yang lebih banyak tidak mengacu pada aspek legal tetapi aspek politik yang berhubungan dengan regenerasi tenaga penyelenggara pemilu dan pencegahan kecurangan pemilu yang mungkin terjadi jika itu tidak dilakukan. Selain itu, pelibatan generasi muda juga penting untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang keterlibatan mereka dalam aktivisme kewargaan (*civic engagement*).

Artikel ini mengacu pada konsep manajemen pemilu (*electoral management*) yang dikembangkan oleh James (2020) yang dipahami sebagai sejumlah organisasi, jaringan, sumber daya, praktik dan instrumen kerja antropologis di level mikro yang ada dalam pelaksanaan pemilu. Manajemen kepemiluan mencakup pengorganisasian proses pemilu secara aktual (mulai dari registrasi sebelum pemilu, kampanye sampai pemungutan suara dan penghitungannya); monitoring aktivitas yang berhubungan dengan pemilu selama proses pemilu (misalnya pengawasan kampanye partai dan kandidat di media massa, serta penegakan regulasi seputar kelayakan pemilih dan partai); dan mengesahkan hasil pemilu. Dengan kata lain, cakupan tugas yang dilaksanakan oleh “mesin” organisasi penyelenggara pemilu harus juga meliputi manajemen internal organisasi itu sendiri, termasuk pembuatan desain peningkatan dan pengukuran kinerja serta rekrutmen dan pelatihan staf (James, 2020, pp. 5–8).

Organisasi atau badan dengan tugas tunggal yang diatur oleh hukum untuk mengelola beberapa atau semua elemen yang penting bagi penyelenggaraan pemilu dan instrumen-instrumen demokrasi langsung (jika itu menjadi bagian dari kerangka hukumnya) disebut dengan lembaga penyelenggara pemilu (LPP) atau *electoral management body* (EMB). Jika elemen-elemen di atas menjadi tanggung jawab lebih dari satu pihak maka kesemuanya disebut dengan LPP (Catt et al., 2014, p. 5). Menurut UU Pemilu, KPU merupakan lembaga penyelenggara pemilu utama di Indonesia karena KPU merupakan lembaga yang bertanggung jawab menyelenggarakan semua elemen-elemen penting dalam proses pemilu.

Sumber daya manusia tenaga penyelenggara pemilu merupakan salah satu elemen esensial bagi kinerja LPP yang baik (Norris, 2019). Seperti layaknya sebuah organisasi lainnya, kinerja organisasi LPP peningkatan kualitasnya dipengaruhi salah satunya oleh praktik manajemen SDM yang mencakup prosedur rekrutmen, pelatihan, dan penghargaan atas prestasi dan kinerja (James, 2019). Karenanya, ada hubungan sebab-akibat antara desain organisasional, kinerja dan hasil (*outcomes*) LPP. Tidak mengherankan jika LPP umumnya menyelenggarakan pelatihan yang diselenggarakan secara reguler atau insidental untuk meningkatkan kualitas staf (permanen atau temporer) penyelenggara pemilu (James et al., 2019). Para staf yang terlibat menyiapkan ataupun yang secara langsung dalam momen pemilu sangat perlu mendapatkan pelatihan yang materinya difokuskan pada tanggung jawab mereka (Catt et al., 2014, p. 191).

Sebagaimana diindikasikan di atas, studi ini hanya memfokuskan kajian pada praktik rekrutmen tenaga penyelenggara pemilu di level lokal. Dengan mengambil inspirasi dari praktik tata kelola SDM yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Banyumas dan ditambah dengan hasil studi di kabupaten/kota berbeda yang dilakukan oleh peneliti lain (Ismanu, 2020; Mardiana, 2020; Sulastri & Handayani, 2017), tulisan ini ingin menawarkan gagasan tata kelola sumber daya manusia (SDM) tenaga adhoc pemilu yang berkelanjutan dan mengakomodasi generasi muda dan perempuan. Banyumas menjadi lokasi penelitian karena studi sebelumnya menunjukkan adalah sejumlah tantangan dan masalah yang dihadapi oleh KPU Banyumas dalam menyiapkan tenaga adhoc untuk pemilu 2019 (Sugiarto et al 2021). Dengan kata lain, studi ini hendak mengeksplorasi lebih jauh soal tata kelola SDM tenaga adhoc pemilu sehingga dapat lebih mengakomodasi generasi muda dan perempuan.

METODE

Artikel ini didasarkan pada penelitian kualitatif yang dilakukan pada 2021. Data dikumpulkan melalui wawancara dan *focus group discussion* (FGD) yang melibatkan 17 informan. FGD dilakukan sebanyak tiga kali yang melibatkan informan dengan latar belakang yang berbeda; yaitu memisahkan antara informan anggota KPU/Bawaslu dan tenaga adhoc pemilu 2019. Latar belakang informan adalah tenaga adhoc penyelenggara pemilu 2019 di tingkat PPK dan PPS di Kabupaten Banyumas yang berbeda latar belakang desa dan kecamatannya, anggota dan mantan anggota KPU Kab Banyumas, anggota dan mantan anggota Bawaslu Banyumas, dan perempuan aktivis sosial. Selain itu, data juga dikumpulkan dari dokumen dan referensi lain yang relevan. Analisis data memanfaatkan model interaktif yang berisi aktivitas-aktivitas yang berjalan bersamaan; yang dapat diringkas menjadi: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan dan verifikasi kesimpulan (Miles et al., 2014).



HASIL DAN PEMBAHASAN KPU sebagai LPP utama

Secara historis, perjalanan LPP di Indonesia dapat dibagi dalam beberapa fase. Surbakti dan Nugroho membagi fase sejarah LPP sebelum era reformasi menjadi tiga. Pada fase pertama (1945-1955), setelah LPP yang dibentuk sebelumnya gagal menjalankan tugasnya karena situasi politik pada waktu itu, penyelenggaraan pemilu 1955 dilakukan oleh Panitia Pemilihan Indonesia (PPI) yang dibentuk pada tahun 1953 beranggotakan wakil partai dan pemerintah. Di fase berikutnya (1955-1969), PPI kembali gagal menyelenggarakan pemilu 1969 karena situasi politik yang tidak memungkinkan. Di fase terakhir masa pra-reformasi, pemilu yang diselenggarakan rezim Orde Baru (1971, 1977, 1982, 1987, 1992, dan 1997) dilaksanakan oleh Lembaga Pemilihan Umum (LPU) yang komposisi keanggotaannya diisi oleh para pejabat pemerintah. Lembaga yang bertugas mengawasi pemilu baru dibentuk pada pemilu 1982 (Surbakti & Nugroho, 2015, pp. 27–30).

Pemilu multipartai pertama pasca Rezim Soeharto pada 1999 diselenggarakan oleh LPU yang beranggotakan wakil-wakil partai dan pemerintah. KPU periode 2001-2007 yang menyelenggarakan pemilu 2004 anggotanya berasal dari unsur akademisi dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) merupakan LPP yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Selain dibentuk Panitia Pengawas Pemilu dari tingkat pusat sampai kecamatan, ada juga Dewan Kehormatan KPU yang bersifat adhoc. KPU periode 2007-2012 yang menyelenggarakan pemilu 2009 anggotanya dipilih melalui seleksi terbuka yang dibentuk Presiden. Pada periode ini, pembagian tugas dan kewenangan antara KPU dan Bawaslu dirumuskan lebih jelas, termasuk hubungan keduanya dalam menangani pelanggaran administrasi pemilu. (Surbakti & Nugroho, 2015, pp. 30–35). LPP di Indonesia menemukan bentuknya yang lebih jelas pada pemilu 2014 dan 2019 di mana ada penegasan bahwa penyelenggara pemilu adalah KPU, Bawaslu, dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKKP) (Silitonga & Rizkiyansyah, 2019, p. 118).

Untuk menyelenggarakan dan melaksanakan pemilu dan pilkada, dibentuk juga badan adhoc di tingkat kecamatan (Panitia Pemilihan Kecamatan/ PPK), di tingkat desa/ kelurahan (Panitia Pemungutan Suara/ PPS), dan di tingkat Tempat Pemungutan Suara (TPS) (Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara/ KPPS) (Silitonga & Rizkiyansyah, 2019, pp. 130–132). Berdasarkan PKPU No. 8/2019 rekrutmen anggota PPK, PPS, dan KPPS merupakan tugas dari KPU kabupaten/kota, tepatnya Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, Partisipasi Masyarakat, dan Sumber Daya Manusia. Menurut PKPU No. 13/2017, ada sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk bisa menjadi anggota PPK, PPS, dan KPPS. Salah satu syarat penting yang diatur oleh peraturan itu adalah seseorang belum pernah menjabat 2 (dua) kali sebagai anggota PPK, PPS, dan KPPS di posisi yang sama. Persyaratan pembatasan pernah menjabat di posisi yang sama selama dua periode itu yang menjadi titik tolak fokus tulisan ini. Informan anggota KPU Kabupaten, menyampaikan:

“Yang perlu disoroti lagi yang tadi sudah disinggung adalah mengenai pembatasan dua periode, dan menurut saya ini yang menjadi PR ke depan khususnya bagi pemilu 2024, yakni menarik minat generasi muda untuk mau terlibat dan merasa bangga menjadi penyelenggara pemilu ditingkatkan PPK, PPS, maupun KPPS.” (FGD dengan Han, 1 Juli 2021)

Refleksi atas tata kelola tenaga adhoc

Dalam tahap awal proses rekrutmen tenaga penyelenggara pemilu tahun 2019, durasi waktu pendaftaran untuk menjadi anggota PPK dan PPS yang hanya 2 (dua) minggu layak mendapat perhatian. Pada dasarnya waktu memang bisa dianggap relatif. Maksudnya, waktu dua minggu bisa dianggap cukup jika sosialisasinya efektif menarik pendaftar atau setidaknya informasi rekrutmen terjangkau oleh calon pendaftar potensial. Menyimpulkannya hal itu memang tidak mudah. Meski demikian, anggota PPS Kabupaten Banyumas mengaku bahwa informasi tentang rekrutmen anggota PPK dan PPS yang mereka dapat biasanya berasal dari teman, kerabat atau keluarga yang bekerja atau memiliki kedekatan dengan orang yang bekerja di desa/kelurahan atau kecamatan. Informan mantan anggota PPS, menyatakan:

“Kebetulan suami kerja di kecamatan jadi infonya dari situ, tapi mendaftarnya di desa.” (FGD dengan SIT, 5 Oktober 2021).

Informan lain mantan anggota PPS menyampaikan:



“Sosialisasi dari desa itu kurang, sebelumnya juga di-handle oleh perangkat desa, tidak ada dari umum yang mendaftar menjadi PPS, saya sendiri kalau tidak ditawari teman ya tidak tahu.” (FGD dengan ENI, 5 Oktober 2021).

ANN, informan mantan anggota PPS, juga menyampaikan:

“Saya dapat info dari teman bukan dari desa, sebenarnya desa mungkin menyebar informasi juga tetapi hanya orang-orang tertentu saja yang tahu.” (FGD dengan ANN, 5 Oktober 2021).

Artinya secara umum mereka tidak mendapatkan informasi itu secara langsung dari sumber sosialisasi utama. Persoalan waktu rekrutmen yang pendek juga disinggung oleh Sulastris & Handayani dalam studi mereka tentang pemilu 2014. Sebagaimana yang akan dijelaskan di paragraf-paragraf berikutnya, penambahan waktu pendaftaran juga dapat membantu mengurangi politisasi tenaga penyelenggara pemilu (Sulastris & Handayani, 2017).

Waktu pendaftaran yang terbatas dan informasi yang tidak menjangkau publik seluas mungkin turut membuat keberhasilan rekrutmen anggota PPK dan PPS lebih banyak ditentukan oleh jejaring yang dimiliki oleh camat dan kepala desa/kelurahan. Mereka biasanya mengutamakan orang yang berada dalam jejaring sosialnya, mulai dari perangkat desa, keluarga/kerabat, tim sukses sampai aktivis organisasi sosial kemasyarakatan. MIF, informan mantan anggota PPS, menyatakan:

“Dari sekian pengalaman-pengalaman yang saya alami untuk adhoc yang tadi disampaikan pola perekrutan calon PPS di wilayah saya rata-rata direkrut oleh perangkat desa.” (FGD dengan MIF, 29 Juli 2021).

FAI, mantan anggota PPK, menyampaikan:

“Nah kendala pertama itu, kebiasaan dari dulu bahwa perekrutan untuk tenaga PPS atau tenaga pemilu lainnya masih didominasi oleh pemerintah desa. [...] Cuma memang ada beberapa desa yang kemungkinan setelah saya dalam sudah di-ploting oleh desa.” (FGD dengan FAI, 29 Juli 2021).

Dengan kata lain, pihak elite desa dapat memanfaatkan jaringan terdekat yang dia miliki yang mempunyai afiliasi politik dan hubungan personal dengan dia. Perlu dicatat bahwa para peserta FGD penelitian ini tidak berasal dari desa dan kecamatan yang sama sehingga masalah ini bukanlah persoalan khas satu desa. GUN, informan mantan Panwaslu Kabupaten, menyampaikan:

“Modusnya biasanya yang pernah ada sebelum-sebelumnya [sebelum pemilu 2019] yakni pengumuman rekrutmen dibuat mepet dan calon pendaftar yang sudah memiliki akses atau link dengan penyelenggara-penyelenggara pemilu terdahulu sehingga tidak banyak peserta.” (FGD dengan GUN, 1 Juli 2021).

Tidak berlebihan juga untuk mengatakan bahwa informasi seputar rekrutmen tersebut hanya berputar di kalangan mereka. Studi yang dilakukan oleh Ismanu (2020), Sulastris & Handayani (2017) dan Mardiana (2020) juga menunjukkan hal yang sama, yaitu bahwa informasi pendaftaran anggota PPK dan/atau PPS cenderung tidak tersebar secara luas di masyarakat dan bahkan hanya beredar di kalangan elite desa. Studi para peneliti di atas tidak meliputi seluruh desa di Indonesia karena itu tidak digunakan untuk menggeneralisasi, tetapi setidaknya temuan mereka dan artikel ini dapat dijadikan peringatan tentang pentingnya hal tersebut.

Proses rekrutmen yang dilakukan dengan cara seperti itu akan dapat memberi ruang bagi terjadinya nepotisme (Sulastris & Handayani, 2017). Informasi pendaftaran yang dimonopoli oleh pihak elite desa juga rawan untuk dimanfaatkan demi keuntungan politik sebagian kandidat. Mereka dapat menjadi perantara (*broker*) yang menghubungkan peserta pemilu (partai politik, calon anggota legislatif dan calon presiden/wakil presiden) dengan orang-orang yang akan menjadi tenaga penyelenggara pemilu di desa/TPS (Ismanu, 2020). Politisasi tenaga penyelenggara pemilu adhoc terjadi melalui beberapa modus. Salah satu modus adalah dengan cara membatasi akses informasi tentang rekrutmen PPK kepada publik yang dilakukan oleh camat. Camat adalah pihak yang memiliki otoritas untuk menyebarkan informasi tersebut, tetapi kemudian memilih untuk mendorong orang-orang dalam jaringannya untuk mendaftar dan



membatasi tersebarnya informasi itu. Politisasi juga dilakukan dengan cara lain, yaitu dengan pihak kades/lurah yang menutup informasi rekrutmen PPS ke publik agar pendaftar adalah orang-orang dekatnya saja (Mardiana, 2020, pp. 105–106).

Terutama dalam konteks rekrutmen tenaga anggota PPK, PPS dan KPPS di Kabupaten Banyumas, tulisan ini tidak mengklaim bahwa perekrutan yang memanfaatkan jejaring sosial yang dimiliki oleh anggota KPU kabupaten, camat dan kepala desa/lurah *pasti* dalam rangka politisasi tenaga penyelenggara pemilu. Kecenderungan untuk mengajak tokoh masyarakat dan warga lainnya yang dekat dengan elite desa untuk mendaftar dapat juga dipahami sebagai langkah rasional untuk meredakan konflik yang mungkin terjadi saat pemilu berlangsung. Mereka biasanya adalah tokoh senior atau orang yang memiliki pengalaman sehingga dianggap lebih mampu menghadapi tekanan dan dihormati oleh kandidat dan kader partai. Kadang ada desa yang memang sulit mencari orang yang mau mendaftar. Dalam kasus ini, langkah pemerintah desa mengajak warga yang mereka ketahui kapasitasnya dapat dilihat sebagai bentuk jalan pintas menyelesaikan persoalan. Meski demikian, karena tokoh masyarakat biasanya adalah tokoh senior dan/atau laki-laki maka hal itu cukup mengurangi peluang terpilihnya generasi muda dan perempuan. Sehingga, meskipun dalam sebagian kasus bukan bentuk politisasi tenaga penyelenggara pemilu, tetapi karena relasi kuasa yang ada di desa maka anak muda dan perempuan secara umum terhambat mendapatkan informasi tentang pendaftaran tenaga adhoc pemilu.

Di titik ini, kita mengganti fokus persoalan dari soal durasi waktu ke metode sosialisasi. Untuk pemilu 2019, KPU Kabupaten Banyumas melakukan rekrutmen tenaga adhoc dimulai dengan kegiatan sosialisasi kepada warga bekerja sama dengan seluruh pemangku kepentingan mulai dari tingkat kabupaten, kecamatan, hingga ke tingkat desa. Penyebaran informasi tersebut juga dilakukan melalui media *website* KPU Banyumas. Langkah yang sudah dilakukan oleh KPU Kabupaten Banyumas pada dasarnya layak diapresiasi. Meski demikian, tulisan ini ingin mendorong metode sosialisasi dan pendaftaran anggota PPK dan PPS yang lebih terbuka dan mengafirmasi keterlibatan generasi muda dan perempuan.

Metode sosialisasi dan pendaftaran anggota PPK dan PPS yang lebih terbuka penting untuk mengurangi kemungkinan politisasi yang dilakukan oleh camat dan elit desa/kelurahan yang akan dapat mengancam integritas elektoral dan mendeligitimasi hasil pemilu. Dengan kata lain, prinsip keterbukaan di sini berarti “demokratisasi informasi” soal pendaftaran anggota PPK dan PPS akan dapat mengurangi dominasi kecamatan dan desa/kelurahan dalam mengontrol informasi pendaftaran tenaga penyelenggara pemilu. Pendaftar untuk menjadi anggota PPK memang termasuk banyak, sementara pendaftar untuk PPS atau KPPS biasanya lebih sedikit karena bersaing dengan pendaftar PPL dan pengawas TPS. Karenanya, metode sosialisasi dan pendaftaran yang lebih terbuka penting juga untuk lebih menjangkau publik yang lebih luas khususnya generasi muda dan perempuan. Sehingga orang yang tertarik mendaftar menjadi anggota PPS bisa menjadi lebih banyak. Jika ini terjadi, tentu KPU kabupaten akan lebih mudah melakukan regenerasi anggota PPS.

Generasi muda juga biasanya memiliki sedikit pengetahuan tentang pemilu dan aspek-aspek teknisnya (Sugiarto et al., 2022). Minimnya pengetahuan itu dapat menimbulkan persepsi yang berlebihan tentang pekerjaan sebagai tenaga penyelenggara pemilu yang pada gilirannya akan melemahkan minat mereka untuk menjadi penyelenggara pemilu. Masalah terkait budaya partisipasi politik di desa juga turut berpengaruh terhadap partisipasi mereka dalam penyelenggaraan pemilu. Karena sebelumnya memang cenderung jarang dilibatkan dalam tata kelola desa, mereka jadi kurang tertarik untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan perpolitikan di desa. Sementara khusus untuk sebagian perempuan, kendala yang mungkin ditemui di lapangan dan asumsi tentang risiko pekerjaan juga menjadi salah satu sebab yang mengurangi partisipasi mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat persoalan struktural yang harus dihadapi oleh kelompok muda dan perempuan, seperti terbatasnya sosialisasi tentang pendaftaran tenaga adhoc dan budaya partisipasi politik di desa, sehingga mereka lebih enggan untuk dapat berpartisipasi pada pemilu sebagai tenaga adhoc.

Model rekrutmen

Seperti yang sudah diindikasikan di atas, salah satu masalah rekrutmen tenaga adhoc kepemiluan yang disebutkan oleh tenaga PPK dan PPS adalah soal waktu rekrutmen yang hanya dua minggu. Pihak KPU Banyumas menyampaikan bahwa sebenarnya waktu dua minggu itu relatif longgar dan cukup untuk sosialisasi dan rekrutmen tenaga adhoc kepemiluan. Jika yang disampaikan oleh pihak KPU Banyumas bisa diterima, maka masalah utamanya adalah soal efektivitas dari sosialisasi dan cara rekrutmen. Meski demikian, kami menganggap bahwa faktor waktu sosialisasi dan rekrutmen yang lebih longgar merupakan



salah satu tawaran solusi yang dapat dipertimbangkan untuk menjawab masalah masih sedikitnya generasi muda dan perempuan yang menjadi tenaga PPK dan PPS. Karena hal ini bukan merupakan kewenangan KPU kabupaten/kota, soal kelonggaran waktu ini mengacu pada kebijakan KPU RI. Menentukan waktu yang ideal untuk sosialisasi dan rekrutmen tenaga adhoc kepemiluan memang tidak mudah karena banyak variabel yang harus dipertimbangkan, termasuk di dalamnya jadwal berbagai kegiatan KPU di semua level. Setidak-tidaknya, jika KPU serius dengan agenda membatasi masa bakti tenaga adhoc kepemiluan hanya dua periode, maka dia perlu memasukan berbagai kesulitan di lapangan dalam melakukan sosialisasi dan rekrutmen tersebut ke dalam pertimbangan pembuatan jadwal rangkaian pemilu di Indonesia. Sehingga KPU diharapkan bisa menyesuaikan waktu sosialisasi dan rekrutmen lebih dari dua minggu.

Selain meninjau ulang waktunya, untuk meningkatkan efektivitas sosialisasi dan rekrutmen KPU juga perlu untuk memikirkan ulang media sosialisasi dan strategi rekrutmen. KPU pada dasarnya sudah menempuh saluran sosialisasi informasi formal dan informal. Meski demikian, dilihat dari pengalaman para informan, sebagian warga, terutama dari kalangan muda dan perempuan, masih tampak tidak begitu antusias untuk mendaftar menjadi tenaga adhoc kepemiluan sebagai PPK dan PPS. Sebagian mengaku bahwa informasi pendaftaran itu kurang sampai ke generasi muda dan perempuan, sebagian lagi mengaku mengetahuinya. FER, informan mantan PPS, menyampaikan:

"Iya bu, karena memang sama sekali tidak tahu informasinya. Mungkin karena saking sibuknya saya hingga tidak mengurus hal-hal seperti itu jadi tidak tahu informasi tentang rekrutmen, hal ini hanya karena kebetulan saya menjadi panitia di balai desa..." (FGD dengan FER, 5 Oktober 2021).

TOT, informan mantan anggota KPPS, menyampaikan:

"Saya direkrut lalu langsung ke KPU karena waktunya sudah mendesak dan kelurahan K pada saat itu belum ada yang mendaftar, tidak tahu seperti apa permasalahannya... Memang setelah saya amati, seperti yang teman-teman sampaikan karena ketidaktahuan mereka." (FGD dengan TOT, 29 Juli 2021).

Studi ini mengusulkan agar media sosialisasi yang dimanfaatkan oleh KPU atau pemerintah desa perlu lebih variatif. Misalnya, KPU perlu lebih kreatif dalam memanfaatkan media sosial untuk menjangkau generasi muda. Ini berarti KPU tidak cukup hanya membuat pengumuman di website-nya.

Salah satu karakter media sosial seperti twitter, facebook atau instagram adalah subjek penggunaanya berada dalam jejaring sosial yang menghubungkan mereka satu sama lain. Dengan mengesampingkan kekhasan karakter masing-masing media sosial itu, kita bisa mengatakan bahwa berita atau pengumuman yang kita buat di media sosial akan dibaca oleh subjek yang terhubung dalam jaringan dengan kita. Dengan karakter dasar seperti itu, maka tanpa adanya strategi marketing atau rekayasa tertentu pengumuman sebanyak apapun di website KPU kabupaten/kota tidak akan menjangkau audiens yang banyak, apalagi secara spesifik ke audiens yang disasar. Kita bisa mengambil pelajaran dari apa yang disampaikan oleh ASE, informan anggota Bawaslu kabupaten:

"Apalagi kelompok milenial ini melek teknologi sehingga percepatan informasi sangat sampai. Kalau kemarin rekrutmen tahapan [oleh Bawaslu] ini kan mengandalkan sistem konvensional dipasang di balai desa atau kecamatan sehingga orang-orang yang tahu adalah orang-orang yang ke balai desa, orang-orang yang tidak pernah ke balai desa ya tidak pernah tahu." (FGD dengan ASE, 1 Juli 2021).

Jika KPU memang serius ingin meningkatkan keterlibatan generasi muda dan perempuan sebagai tenaga adhoc kepemiluan, KPU perlu secara serius membuat strategi sosialisasi via media sosial, misalnya dengan menyewa tenaga kampanye/konsultan marketing yang profesional sehingga sosialisasi tersebut betul-betul sampai ke dan menarik di mata generasi muda.

KPU tidak cukup hanya menyosialisasikan informasi pendaftaran tenaga adhoc kepemiluan, tanpa secara serius memikirkan konten sosialisasi dan pendekatan yang tepat ke generasi muda. Seperti yang diindikasikan sebelumnya, terdapat persoalan struktural yang harus dihadapi oleh kelompok muda dan perempuan, seperti terbatasnya sosialisasi tentang pendaftaran tenaga adhoc, sehingga mereka enggan untuk dapat berpartisipasi pada pemilu sebagai tenaga adhoc. Karena itu, perlu dipikirkan agar konten sosialisasi memberi sedikit gambaran tentang keuntungan (finansial ataupun bukan) yang akan didapatkan dan menepis kekhawatiran yang diakibatkan oleh minimnya pengetahuan dan pengalaman mereka.



Penting untuk diingat juga bahwa sebagian kecamatan dan desa mungkin kekurangan generasi muda yang tingkat pendidikannya tidak sesuai persyaratan. Perlakuan terhadap mereka, termasuk pendekatan dan kontennya, mungkin perlu sedikit berbeda dengan generasi muda perkotaan dan berpendidikan lebih baik. Pendekatan yang bersifat asimetris untuk menjangkau generasi muda yang tinggal di wilayah yang berbeda kondisi sosio-ekonominya memang terkesan lebih merepotkan. Akan tetapi, hal ini juga menunjukkan upaya yang lebih serius dari KPU kabupaten dalam menyukseskan aturan pembatasan masa bakti dua periode untuk tenaga adhoc kepemiluan.

Masih berkaitan dengan pemanfaatan teknologi media dan internet untuk sosialisasi pendaftaran tenaga adhoc kepemiluan, penting juga untuk dipertimbangkan adanya alternatif pendaftaran secara daring (*online*). Alternatif ini bukan untuk menghilangkan sama sekali cara konvensional dengan cara pendaftaran manual di kantor desa. Pendaftaran secara daring bukan hanya upaya mengikuti perkembangan teknologi yang bersifat memudahkan banyak aktivitas manusia, tetapi juga upaya menunjukkan keterbukaan informasi dan proses pendaftaran. Selain itu, hal tersebut juga penting karena subjek yang disasar adalah generasi muda yang sudah familiar dengan perkembangan teknologi informasi untuk mempermudah aktivitas secara daring. Bahkan, dari aspek politik, hal tersebut akan berkontribusi untuk memotong mata rantai birokrasi, jalur kekerabatan, dan jaringan keormas yang cenderung mendominasi rekrutmen tenaga pemilu di tingkat desa.

Selain upaya untuk memperbaiki cara sosialisasi dan meninjau ulang waktunya, KPU kabupaten dan pemerintah desa juga perlu memberi perhatian pada cara mereka merekrut calon pendaftar tenaga adhoc kepemiluan. KPU Banyumas mengklaim bahwa selain menyampaikan pengumuman rekrutmen ke media dan pemerintah, mereka juga menghubungi organisasi masyarakat, khususnya organisasi kepemudaan, yang dekat dengan personil komisioner KPU (YAS, wawancara 12 Agustus 2021). Hal itu dilakukan untuk lebih membuka peluang generasi muda dan perempuan untuk mendaftar. Langkah tersebut perlu diapresiasi meskipun ada kecenderungan para aktivis organisasi kepemudaan cenderung lebih tertarik untuk menjadi bagian dari tim pemenang dari kandidat anggota legislatif (Sugiarto et al., 2022). Para kandidat tentu tertarik untuk melibatkan mereka dengan alasan pengalaman dan jaringan yang dimiliki.

Meski demikian, di pemilu-pemilu yang akan datang, langkah tersebut tetap patut dipertahankan dengan menambah jangkauan kelompok yang disasar. KPU kabupaten dan pemerintah desa perlu menjangkau simpul-simpul kelompok pemuda yang ada di desa, seperti pengurus masjid, guru taman pendidikan al qur'an (TPA), persekutuan pemuda gereja, dan yang semacamnya. Sedari awal sosialisasi rekrutmen tenaga kepemiluan sebaiknya sudah menyasar kelompok tersebut. Selain itu, pemerintah desa perlu memberikan kepercayaan pada generasi muda untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan penting di desa, termasuk di dalamnya adalah pelaksanaan pemilu di desa. Mereka mungkin saja mendengar atau mengetahui informasi soal rekrutmen tenaga adhoc pemilu, tetapi karena mereka terbiasa diabaikan dalam kegiatan penting di desa akhirnya mereka mengabaikannya. Pemilu dan penyelenggaraannya memang untuk semua, akan tetapi pengarusutamaan generasi muda sangat penting dalam rangka regenerasi penyelenggara pemilu di desa dan menarik minat mereka ke aktivisme sosial dan politik secara umum.

Model kebijakan

Uraian di atas menunjukkan bahwa ada masalah struktural yang membuat generasi muda dan juga perempuan terbatas keterlibatannya sebagai tenaga adhoc penyelenggara pemilu. Masalah tersebut terutama yang berhubungan dengan aspek sosialisasi pendaftaran dan budaya partisipasi politik di desa. Dalam rangka regenerasi tenaga adhoc penyelenggara pemilu dan upaya menarik minat generasi muda ke aktivisme sosial dan politik, perlu ada terobosan yang dilakukan baik oleh KPU kabupaten/kota ataupun pemerintah daerah untuk menyiapkan generasi muda menjadi tenaga adhoc penyelenggara pemilu. Fokus terobosan kebijakan ini terutama yang berhubungan dengan masalah sosialisasi.

Agar pemilu dan hal ihwal penyelenggaraannya tidak asing di mata generasi muda di desa-desa, maka hal tersebut perlu diperkenalkan pada mereka sebelum mereka diajak untuk terlibat sebagai tenaga penyelenggara pemilu. Wujud konkret dari penyiapan regenerasi tenaga adhoc pemilu adalah pelatihan perihal kepemiluan bagi generasi muda desa. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan dan inklusif yang juga didukung oleh tulisan ini adalah regenerasi tenaga adhoc pemilu melalui pelatihan perihal kepemiluan untuk generasi muda. Dia bersifat berkelanjutan karena berorientasi memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kebutuhan yang akan datang.

KPU sebenarnya sudah memiliki modal dan pengalaman yang memadai untuk menyelenggarakan pelatihan semacam itu. Menyongsong pemilu 2019, KPU mengamanatkan setiap KPU kabupaten/kota



untuk membentuk relawan demokrasi dalam rangka mendongkrak tingkat partisipasi pemilih dan membuat pemilih menjadi lebih cerdas. Salah satu syarat dari relawan demokrasi itu adalah berusia minimal 17 dan maksimal 25 tahun. Di antara materi yang disampaikan adalah pengetahuan seputar demokrasi, pemilu, partisipasi politik, dan berbagai hal terkait teknis pemilihan. Berbekal pengalaman seperti itu, adalah masuk akal jika KPU dengan bekerja sama dengan elemen masyarakat sipil mengadakan pelatihan bagi generasi muda desa yang dipersiapkan untuk menjadi tenaga adhoc pemilu.

Kerangka berpikir pelatihan relawan demokrasi adalah pelatihan untuk pelatih (*training for trainer*). Relawan demokrasi hasil pelatihan tersebut bertugas untuk menyosialisasikan hal ihwal seputar pemilu dan teknis pelaksanaannya kepada kelompok sasaran pemilih. Pelatihan kader penyelenggara pemilu di tingkat desa dapat menggunakan formula yang sama atau memodifikasinya sesuai kebutuhan dan kemampuan penyelenggara. Dari sisi materi, pelatihan ini dapat mencontoh sebagian materi pelatihan relawan demokrasi dan memodifikasinya sesuai dengan maksud pelatihan yang bertujuan untuk membekali calon penyelenggara pemilu di tingkat desa. Sementara dari segi usia peserta, pelatihan ini dapat meniru syarat pelatihan relawan demokrasi dengan mempertimbangkan aspek proporsionalitas keterwakilan berdasarkan gender.

Pihak yang menjadi motor utama pelatihan semacam ini tidak harus berada di tangan KPU. KPU berposisi sebagai lembaga yang memfasilitasi perguruan tinggi dan/atau elemen masyarakat sipil untuk merealisasikannya. Ide semacam ini sebenarnya sudah terpikirkan oleh KPU Banyumas, hanya saja terkendala perkembangan situasi pandemi Covid-19. YAS, informan anggota KPU kabupaten, menyatakan:

“Kita sangat ingin sekali membuat semacam sekolah pemilu atau sekolah kader pemilu atau apapun itu bahasanya tetapi intinya kita ingin melatih dan di tingkatan desa untuk kemudian nanti ketika waktunya mereka bisa kami ajak untuk menjadi penyelenggara pemilu di berbagai tingkatan.” (FGD dengan YAS, 1 Juli 2021).

Pemerintah daerah kabupaten/kota harus memberikan dukungan anggaran yang memadai agar dapat merealisasikan ide tersebut. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, tawaran kebijakan di atas termasuk dalam kategori strategi perekrutan dan seleksi karena berupaya menyelesaikan masalah dari sisi hulunya. Keputusan KPU No. 476/2022 tentang pedoman teknis pembentukan badan adhoc penyelenggara pemilu sudah meniadakan syarat tidak boleh menempati lebih dari dua kali di posisi yang sama untuk calon anggota PPK, PPS, dan KPPS. Meskipun begitu, substansi saran artikel ini pada dasarnya masih sangat relevan karena masalah struktural yang menjadi perhatian artikel ini masih berpotensi terjadi dan karenanya monopoli informasi pendaftaran oleh elite lokal akan tetap bertahan.

SIMPULAN DAN SARAN

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji tata kelola SDM tenaga adhoc pemilu yang lebih mengakomodasi generasi muda dan perempuan. Tata kelola SDM dalam riset ini dibatasi hanya pada proses rekrutmen dan tidak sampai mengkaji elemen lain dari tata kelola SDM. Aspek pertama yang layak diperhatikan oleh KPU RI adalah waktu pendaftaran tenaga adhoc penyelenggara pemilu yang lebih panjang. Selain soal durasi waktu pendaftaran, metode rekrutmen tenaga penyelenggara pemilu level PPK, PPS dan KPPS belum secara maksimal memanfaatkan perkembangan teknologi dan media, khususnya pemanfaatan media sosial untuk menjangkau generasi muda kontemporer. Selain kepentingan untuk menjangkau sebanyak mungkin publik, terkhusus generasi muda, pemanfaatan media sosial untuk sosialisasi dan pendaftaran juga berguna untuk mengurangi monopoli informasi rekrutmen oleh birokrat kecamatan dan aparat desa.

KPU kabupaten/kota dapat menyelenggarakan pelatihan peningkatan kapasitas generasi muda tentang kepemiluan dan partisipasi mereka di dalamnya agar dapat mempersiapkan SDM tenaga penyelenggara tingkat PPK, PPS dan KPPS. Hal ini perlu juga dibarengi dengan kesadaran pemerintah desa untuk lebih melibatkan generasi muda dan perempuan dalam proses partisipasi politik di desa. Metode rekrutmen yang memotong peluang monopoli informasi terkait pendaftaran dan model kebijakan yang meningkatkan kapasitas generasi muda dan perempuan bersifat akomodatif karena berupaya untuk menjangkau dan melibatkan seluas mungkin mereka yang selama ini relatif sedikit terlibat sebagai tenaga penyelenggara pemilu di tingkat kecamatan dan desa.



DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin, M. F. (2017). Electoral System and Party Dimension Assessment in Democratic Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 20(1), 1. <https://doi.org/10.22146/jsp.17956>
- Aspinall, E., & Hicken, A. (2020). Guns for hire and enduring machines: clientelism beyond parties in Indonesia and the Philippines. *Democratization*, 27(1), 137–156. <https://doi.org/10.1080/13510347.2019.1590816>
- Bland, G., Green, A., & Moore, T. (2013). Measuring the quality of election administration. *Democratization*, 20(2), 358–377. <https://doi.org/10.1080/13510347.2011.651352>
- Butt, S., & Siregar, R. (2021). Multilayered Oversight: Electoral Administration in Indonesia. *Asian Journal of Comparative Law*, 16(S1), S121–S135. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/asjcl.2021.32>
- Catt, H., Ellis, A., Maley, M., Wall, A., & Wolf, P. (2014). *Electoral Management Design*. International IDEA, Institute for Democracy and Electoral Assistance.
- Dahl, R. A. (1998). *On democracy*. Yale University Press.
- Dettman, S., Pepinsky, T. B., & Pierskalla, J. H. (2017). Incumbency advantage and candidate characteristics in open-list proportional representation systems: Evidence from Indonesia. *Electoral Studies*, 48, 111–120. <https://doi.org/10.1016/j.electstud.2017.06.002>
- Ekawati, E., & Sweinstani, M. K. D. (2020). Dampak Personalisasi Partai terhadap Demokrasi Internal Partai di Indonesia Pasca Orde Baru. *Jurnal Wacana Politik*, 5(2), 111–123.
- Fionna, U., & Tomsa, D. (2017). Parties and Factions in Indonesia : The Effects of Historical Legacies and Institutional Engineering. *ISEAS - Yusof Ishak Institute*, 01, 1–27.
- Fossati, D. (2018). A Tale of Three Cities: Electoral Accountability in Indonesian Local Politics. *Journal of Contemporary Asia*, 48(1), 23–49. <https://doi.org/10.1080/00472336.2017.1376345>
- Fossati, D. (2020). Electoral reform and partisan dealignment in Indonesia. *International Political Science Review*, 41(3), 349–364. <https://doi.org/10.1177/0192512119826389>
- Ismanu, M. N. (2020). Problematik Rekrutmen Penyelenggara Pemilu di Tingkat TPS (Tempat Pemungutan Suara) Pada Pemilu Serentak 2019 : Antara Regulasi dan Implementasi. *Jurnal Penelitian Politik*, 16(2), 191. <https://doi.org/10.14203/jpp.v16i2.825>
- James, T. S. (2019). Better workers, better elections? Electoral management body workforces and electoral integrity worldwide. *International Political Science Review*, 40(3), 370–390. <https://doi.org/10.1177/0192512119829516>
- James, T. S. (2020). *Comparative Electoral Management: Performance, Networks and Instruments*. Routledge.
- James, T. S., Garnett, H. A., Loeber, L., & van Ham, C. (2019). Electoral management and the organisational determinants of electoral integrity: Introduction. *International Political Science Review*, 40(3), 295–312. <https://doi.org/10.1177/0192512119828206>
- Lewis, B. D. (2018). Endogenous district magnitude and political party fragmentation in subnational Indonesia: A research note. *Electoral Studies*, 55, 136–145. <https://doi.org/10.1016/j.electstud.2018.06.005>
- Lewis, B. D. (2020). How do mayors get elected? The causal effects of pre-electoral coalitions on mayoral election outcomes in Indonesia. *Local Government Studies*, 46(3), 394–413. <https://doi.org/10.1080/03003930.2019.1627334>
- Macdonald, G. (2013). *Election Rules and Identity Politics: Understanding the Success of Multiethnic Parties in Indonesia* (IFES Hybl Democracy Studies Fellowship Paper).
- Mardiana, M. (2020). Politisasi Perekrutan Anggota Badan Penyelenggara Pemilu Adhoc: Studi Kasus di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jambi. *Politika: Jurnal Ilmu Politik*, 11(1), 96–114. <https://doi.org/10.14710/politika.11.1.2020.96-114>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage publication.
- Norris, P. (2019). Conclusions: The new research agenda on electoral management. *International Political Science Review*, 40(3), 391–403. <https://doi.org/10.1177/0192512119829869>
- Reuter, T. (2015). Political parties and the power of money in Indonesia and beyond. *TRaNS: Trans-Regional and -National Studies of Southeast Asia*, 3(2), 267–288. <https://doi.org/10.1017/trn.2014.23>
- Romli, L. (2020). Electoral Power Structure of Islamic Parties in Reform Era Indonesia. *Politik Indonesia: Indonesian Political Science Review*, 5(2), 192–213. <https://doi.org/10.15294/ipsr.v5i2.22865>



- Savirani, A., & Aspinall, E. (2017). Adversarial linkages: The urban poor and electoral politics in Jakarta. *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 36(3), 3–34. <https://doi.org/10.1177/186810341703600301>
- Silitonga, B. M., & Rizkiyansyah, F. K. (2019). Kelembagaan Penyelenggaraan Pemilu. In P. U. Tanthowi, A. Perdana, & M. Sukmajati (Eds.), *Tata Kelola Pemilu Indonesia* (pp. 109–182). Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.
- Sugiarto, B., Akbar, A. A. S., Pratiwi, O. C., Nurprojo, I. S., & Perdani, T. (2022). Challenges and problems in the recruitment of adhoc workers of election management body at the local level: Evidence from Banyumas. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 35(2), 180–192. <https://doi.org/10.20473/mkp.v35i22022.180-192>
- Sulastri, E., & Handayani, N. (2017). Pola Rekrutmen Penyelenggara Pemilu Tingkat PPS Dan KPPS Untuk Pemilu Yang Berintegritas. *Kajian*, 28(1), 1–11.
- Surbakti, R., & Nugroho, K. (2015). *Studi Tentang Desain Kelembagaan Pemilu yang Efektif*. Kemitraan bagi Pembaruan Tata Pemerintahan.
- Tan, P. J. (2006). Indonesia seven years after soeharto: Party system institutionalization in a new democracy. *Contemporary Southeast Asia*, 28(1), 88–114. <https://doi.org/10.1355/cs28-1e>
- Ufen, A. (2008). Political party and party system institutionalization in Southeast Asia: Lessons for democratic consolidation in Indonesia, the Philippines and Thailand. *Pacific Review*, 21(3), 327–350. <https://doi.org/10.1080/09512740802134174>
- van Ham, C., & Garnett, H. A. (2019). Building impartial electoral management? Institutional design, independence and electoral integrity. *International Political Science Review*, 40(3), 313–334. <https://doi.org/10.1177/0192512119834573>