



**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN STAF *AD-HOC*
MENGENAI KREDIBILITAS PEMILU
OLEH KOMISI PEMILU NASIONAL INDEPENDEN DI NIGERIA**

Aminu Sani Dutse¹, Nwamaka P. Ibeme², Mark Ochala³, Musa Zakari⁴

Ilmu Manajemen, Universitas Terbuka Nasional, Abuja Nigeria¹²³⁴

Email: nationalopenuniverse.nigeria@gmail.com¹²³⁴

ABSTRAK

Pemilu merupakan landasan demokrasi, dan kredibilitasnya bergantung pada kompetensi dan kesiapan personel yang mengelolanya. Secara global, badan-badan pemilu sangat bergantung pada staf ad-hoc untuk mengawasi proses pemilu yang rumit. Namun, pelatihan yang tidak memadai bagi para pekerja sementara ini telah menimbulkan tantangan operasional yang signifikan, khususnya di lingkungan yang terbatas sumber dayanya. Di Nigeria, peran staf ad-hoc sangat penting karena pemilihnya yang besar dan beragam, namun kesenjangan dalam pelatihan masih ada. Studi ini berdampak pelatihan dan pengembangan staf ad-hoc terhadap kredibilitas pemilu oleh Komisi Pemilihan Umum Nasional (KPU) di Nigeria berfokus pada durasi pelatihan, kualitas konten, dan keahlian pelatih. Desain penelitian survei deskriptif diadopsi, memanfaatkan metode kuantitatif dan kualitatif. Data dikumpulkan dari 385 staf ad-hoc menggunakan kuesioner terstruktur dari populasi 10.000, menggunakan rumus Yamani untuk penentuan ukuran sampel, dilengkapi dengan wawancara dan diskusi kelompok fokus dengan pejabat KPU dan pemantau pemilu. Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa ketiga variabel pelatihan secara signifikan memengaruhi hasil pemilu, menjelaskan 68% varians ($R^2 = 0,68$). Kualitas konten pelatihan muncul sebagai prediktor paling signifikan, diikuti oleh durasi pelatihan dan keahlian pelatih. Wawasan kualitatif lebih lanjut menggarisbawahi pentingnya simulasi praktis dan pelatih berpengalaman dalam mengurangi kesalahan prosedural dan meningkatkan kepercayaan staf. Temuan tersebut selaras dengan studi empiris yang ada, memperkuat peran penting pelatihan komprehensif dalam memastikan pemilu yang kredibel. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan pelatihan staf ad-hoc sangat penting untuk mengurangi kesalahan prosedural, meningkatkan manajemen pemilih, dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap proses pemilu. Rekomendasi yang diberikan adalah agar KPU memperpanjang durasi pelatihan, memperbarui materi pelatihan secara berkala, dan berinvestasi dalam pengembangan keahlian pelatih. Langkah-langkah ini akan memperkuat kapasitas staf ad-hoc, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan kredibilitas pemilu di Nigeria.

Kata Kunci: Pelatihan Staf ad-hoc, Kualitas Konten, Keahlian Pelatih & Proses.

PENDAHULUAN

Pemilu merupakan landasan demokrasi, dan kredibilitasnya bergantung pada efisiensi dan kesiapan personel yang mengelolanya. Secara global, banyak badan pemilu sangat bergantung pada staf ad-hoc untuk mengelola kompleksitas pemilu, tetapi ketergantungan ini telah mengungkap kesenjangan kritis dalam pelatihan dan pengembangan. Dalam Pemilihan Presiden AS 2020, misalnya, lebih dari 900.000 pekerja ad-hoc dikerahkan, namun 78% melaporkan persiapan yang tidak memadai untuk menangani teknologi baru seperti mesin pemungutan suara elektronik (EAC, 2021). Demikian pula, India, selama pemilihan umum 2019, mempekerjakan lebih dari 11 juta staf ad-hoc, dengan hanya 60% yang menerima pelatihan komprehensif, yang menyebabkan tantangan operasional yang signifikan, khususnya di daerah pedesaan (Srivastava, 2020). Di Inggris, referendum Brexit menyoroti kekurangan serupa, karena kesalahan tempat pemungutan suara dilaporkan dalam 15% kasus karena pelatihan yang tidak memadai (BBC, 2020).

Di Afrika, tantangan dalam melatih staf ad-hoc elektoral bahkan lebih menonjol, sering kali diperburuk oleh keterbatasan sumber daya dan ketidakstabilan politik. Misalnya, pemilihan umum Kenya tahun 2017 mengungkapkan bahwa hanya 55% staf ad-hoc yang terlatih sepenuhnya dalam menggunakan Sistem Manajemen Pemilu Terpadu Kenya, yang mengakibatkan kegagalan teknis yang meluas (Chege & Mutiso, 2019). Pemilu Ghana tahun 2020 juga mengalami masalah, dengan 30%

pekerja ad-hoc kesulitan mengoperasikan teknologi verifikasi pemilih, yang semakin menekankan perlunya strategi pelatihan yang lebih efektif (Agyemang, 2021). Contoh-contoh ini mencerminkan tren yang lebih luas di seluruh benua di mana pelatihan yang buruk berkontribusi pada inefisiensi operasional dan merusak kredibilitas elektoral.

Di Nigeria, peran staf ad-hoc sangat penting mengingat jumlah pemilih yang besar dan beragam di negara tersebut. Namun, kecukupan pelatihan mereka tetap menjadi tantangan yang signifikan. Selama pemilihan umum 2019, Komisi Pemilihan Umum Nasional (KPU) mengerahkan lebih dari satu juta pekerja ad-hoc, tetapi hanya 70% yang menyelesaikan modul pelatihan secara menyeluruh. Kekurangan ini menyebabkan kesalahan prosedural dan keterlambatan di beberapa tempat pemungutan suara, dengan tantangan yang lebih serius di wilayah seperti Nigeria, di mana kendala logistik dan rendahnya literasi digital di antara staf semakin mempersulit manajemen pemilu (Ajayi et al., 2020; Bello, 2022).

Meningkatnya ketergantungan pada staf ad-hoc di seluruh dunia disertai dengan beberapa masalah kritis. Durasi pelatihan sering kali terlalu singkat untuk mempersiapkan staf secara memadai menghadapi tuntutan rumit pada hari pemilihan. Kualitas konten pelatihan menjadi perhatian lain, karena materi pelatihan yang ketinggalan zaman atau terlalu teoritis gagal membekali staf dengan keterampilan praktis dan pemecahan masalah. Selain itu, keahlian pelatih berdampak signifikan pada efektivitas program ini, dengan banyak yang

tidak memiliki pengalaman lapangan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan pemilu di dunia nyata secara efektif.

Bukti empiris secara konsisten menyoroti hubungan yang kuat antara kualitas pelatihan staf ad-hoc dan hasil pemilu. Staf yang terlatih dengan baik cenderung tidak melakukan kesalahan prosedural, yang meningkatkan kredibilitas proses pemilu. Di Uganda, pemilu yang diselenggarakan dengan personel yang terlatih secara memadai menghasilkan penurunan pengaduan pemilih sebesar 25% (Nkurunziza & Mugisha, 2020). Demikian pula, di Nigeria, program pelatihan yang kuat selama pemilu 2015 dikaitkan dengan partisipasi pemilih yang lebih tinggi dan lebih sedikit kejadian kekerasan (Obi & Abah, 2018). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya program pelatihan yang komprehensif dalam meningkatkan efisiensi dan kredibilitas pemilu.

Meskipun sangat penting, masih terdapat kesenjangan yang signifikan dalam literatur tentang pelatihan staf ad-hoc, khususnya dalam konteks subnasional seperti Nigeria. Meskipun studi global telah menyoroti tantangan dan pentingnya pelatihan ad-hoc, hanya sedikit yang menawarkan solusi yang disesuaikan dengan lingkungan yang terbatas sumber dayanya. Studi ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan mengeksplorasi pengaruh durasi pelatihan, kualitas konten, dan keahlian pelatih, komponen utama pelatihan dan pengembangan staf ad-hoc terhadap hasil pemilu, dari 2019 hingga 2023, memberikan wawasan baru yang dapat membantu meningkatkan manajemen pemilu di Nigeria dan sekitarnya.

Nkurunziza dan Mugisha (2020) menggambarkan durasi pelatihan sebagai periode saat staf ad-hoc menjalani proses pembelajaran terstruktur, termasuk sesi teori dan praktik. Mereka menyoroti bahwa durasi pelatihan yang tidak memadai sering kali menyebabkan kesalahan prosedural, yang merusak proses pemilu. Dalam perspektif lain, Agyemang (2021) mendefinisikan durasi pelatihan sebagai kerangka waktu saat personel ad-hoc terpapar pada pedoman dan protokol operasional pemilu, menekankan bahwa sesi pelatihan yang dipadatkan akan membahayakan kemampuan staf untuk menangani skenario pemilu yang rumit.

Kualitas konten pelatihan mengacu pada relevansi, kelengkapan, dan penerapan praktis dari materi yang digunakan untuk mempersiapkan staf ad-hoc untuk tugas kepemiluan mereka. Menurut Agyemang (2021), hal ini mencakup sejauh mana materi pelatihan secara efektif mencakup aspek-aspek penting dari proses kepemiluan, termasuk manajemen pemilih, penyelesaian konflik, dan pengoperasian teknologi kepemiluan. Agyemang berpendapat bahwa konten berkualitas tinggi memastikan bahwa staf ad-hoc dipersiapkan dengan baik untuk menangani skenario pemilu yang kompleks, sehingga mengurangi kemungkinan kesalahan dan penundaan prosedural.

Chege dan Mutiso (2019) menggambarkan kualitas konten pelatihan sebagai keselarasan materi pelatihan dengan tantangan pemilu di dunia nyata. Mereka menekankan bahwa kualitas konten meningkat ketika materi pelatihan mencakup simulasi dan studi kasus, yang memungkinkan staf

ad-hoc untuk berlatih menangani potensi masalah sebelum hari pemilihan. Pendekatan praktis ini meningkatkan keterampilan mereka dalam memecahkan masalah dan meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam mengelola tantangan di lapangan.

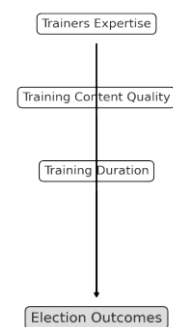
Obi dan Abah (2018) mendefinisikan kualitas konten pelatihan sebagai tingkat pembaruan materi instruksional untuk mencerminkan undang-undang, pedoman, dan kemajuan teknologi pemilu terkini. Mereka menyoroti bahwa konten yang ketinggalan zaman atau tidak lengkap dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpatuhan terhadap prosedur pemilu, sehingga membahayakan kredibilitas proses pemilu. Oleh karena itu, konten yang efektif harus mengintegrasikan pembaruan prosedural dan contoh praktis terkini untuk membuat staf tetap terinformasi dan patuh.

Demikian pula, Bello (2022) menggambarkan keahlian pelatih sebagai kapasitas pelatih untuk memfasilitasi pembelajaran interaktif, yang mencakup kemampuan untuk melakukan simulasi, memberikan umpan balik yang membangun, dan mendorong partisipasi aktif. Bello menekankan bahwa pelatih dengan keterampilan fasilitasi tingkat lanjut menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan efektif, yang memungkinkan staf ad-hoc untuk menginternalisasi peran dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja pemilu secara keseluruhan.

Obafemi dan Adebayo (2021) menggambarkan Kredibilitas Pemilu sebagai puncak dari berbagai proses, termasuk verifikasi pemilih, pemungutan suara, dan penyusunan hasil, di mana peran staf ad-

hoc sangat penting. Mereka berpendapat bahwa proses pemilu yang dikelola dengan buruk, sering kali karena staf yang kurang terlatih, dapat menyebabkan perselisihan, penundaan, dan bahkan pembatalan pemilu. Akibatnya, peningkatan kinerja staf ad-hoc melalui pelatihan yang ditargetkan berkorelasi langsung dengan hasil pemilu yang lebih kredibel dan diterima secara luas.

Conceptual Framework: Effect of Training Dimensions on Election Outcomes



Teori Modal Manusia diadopsi sebagai kerangka teoritis untuk penelitian ini, Teori Modal Manusia yang dikembangkan oleh Gary Becker pada tahun 1964 di Universitas Chicago, menekankan nilai investasi dalam pendidikan, keterampilan, dan pelatihan orang untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka. Teori ini mengasumsikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Teori ini menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah investasi yang menghasilkan keuntungan dalam bentuk peningkatan kinerja dan hasil. Terlepas dari kritik-kritik ini, teori tersebut tetap diterima secara luas karena penjelasannya yang kuat tentang hubungan antara pengembangan kapasitas dan keberhasilan organisasi. Relevansinya dengan

konteks elektoral terbukti dalam penekanan pada pelatihan staf ad-hoc sebagai masukan penting untuk mencapai pemilu yang kredibel (Obafemi & Adebayo, 2021).

Studi-studi berikut ditinjau Joseph dan Joshua (2023) meneliti dampak pelatihan dan pertumbuhan personel terhadap efikasi karyawan INEC di Abuja, dengan menggunakan desain penelitian survei. Pengumpulan data melibatkan kuesioner yang disebarkan kepada 248 responden yang dipilih sebagai ukuran sampel dari total 657 staf. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Taro Yamane. Penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha untuk menguji keandalan kuesioner yang diberikan dan juga menggunakan validitas berwajah untuk menguji validitas kuesioner. Penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan bantuan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 20 untuk menganalisis data. Pemeriksaan hasil mengungkapkan korelasi yang penting dan substansial antara pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dan kinerja karyawan di Komisi Pemilihan Umum Nasional (INEC) di Abuja, Nigeria. Ini menandakan bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh yang konstruktif terhadap kinerja karyawan INEC. Akibatnya, penelitian ini menunjukkan fokus yang berkelanjutan pada pelatihan tenaga kerja di INEC, di samping upaya untuk mendorong pertumbuhan karyawan dengan memfasilitasi pembelajaran dan kegiatan pendidikan yang berkelanjutan sambil juga menjaga jalur karier yang mereka pilih. Mereka harus terus mempertahankan standar pelatihan dan

pengembangan karena memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sofyan, dkk. (2023) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ad hoc pada Komisi Pemilihan Umum kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ad hoc PPK pemilu 2024 pada KPU Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 80 pegawai dan 5 orang komisioner untuk mengukur kinerja pegawai. Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 85 pegawai dan semuanya merupakan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi, instansi dapat memberikan gaji yang dibedakan berdasarkan jenjang pendidikan pegawai sehingga pegawai yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi dapat memiliki selisih gaji yang lebih disesuaikan. Kompetensi, peran atasan dalam memberikan motivasi dan semangat kerja, selain itu pemberian materi, pengarahan atau pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai sebagai bekal pegawai dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi.

Lubis, dkk. (2024) meneliti tentang pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Badan Ad Hoc Pengawas Pemilu (BAWASLU) terhadap Kinerja Pengawas Pemilu di Kabupaten Kepulauan Talaud. Penelitian ini tergolong penelitian populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi statistik untuk penelitian ini adalah Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kepulauan

Talud yang berjumlah 37 orang dan Panitia Pengawas Pemilu Daerah Kepulauan Talud yang berjumlah 19 orang. Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dengan daftar distribusi frekuensi dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan, seleksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengawas Pemilu di Kabupaten Kepulauan Talaud. Ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan.

Igwe (2021) mengevaluasi penilaian manajemen staf Adhoc Electoral dan Kekerasan Elektoral di Negara Bagian Rivers, Nigeria 1999-2015. Studi ini menggunakan teknik wawancara, diskusi kelompok terfokus, dan observasi non-partisipan dengan bimbingan empat hipotesis. Studi ini divalidasi menggunakan cara konvensional berupa diskusi dan konsultasi dengan supervisor proyek dan pakar dalam studi pemilu. Metode uji-ulang digunakan untuk menetapkan reliabilitas instrumen yang digunakan untuk studi yang di dalamnya peringkat persentil dan chi-square digunakan untuk analisis data. Studi ini menemukan bahwa pola manajemen staf ad-hoc elektoral berkontribusi pada peningkatan tingkat kekerasan pemilu di negara bagian yang ditinjau mengingat kurangnya transparansi dalam perekrutan, pelatihan yang tidak memadai, remunerasi yang tidak memadai, dan tidak adanya tindakan disipliner untuk staf ad hoc elektoral yang bersalah merupakan hal yang paling penting dalam penipuan pemilu dan kekerasan yang menyertainya. Studi ini

juga menemukan bahwa proses perekrutan staf ad hoc jarang transparan. Studi ini merekomendasikan agar pemerintah mengembangkan proses rekrutmen staf adhoc yang andal sambil menyediakan pelatihan dan remunerasi yang memadai dalam pemilu mendatang.

Literatur yang ada mengungkap beberapa kesenjangan terkait dampak pelatihan dan pengembangan staf ad-hoc terhadap Kredibilitas Pemilu di Nigeria, khususnya oleh KPU. Sementara penelitian seperti Igwe (2021) dan Sugiarto et al. (2022) meneliti wilayah seperti Negara Bagian Rivers dan Kabupaten Banyumas, penelitian tersebut tidak berfokus pada Nigeria Utara, sehingga Nigeria, dengan dinamika sosial-politik yang khas, kurang dieksplorasi. Selain itu, tidak ada penelitian yang secara langsung menghubungkan pelatihan dan pengembangan staf ad-hoc dengan Kredibilitas Pemilu di Kano, meskipun pelatihan dan pengembangan staf ad-hoc penting dalam proses pemilu Nigeria.

Sebagian besar studi menekankan proses rekrutmen, kinerja karyawan, dan kekerasan pemilu, tetapi gagal menghubungkan faktor-faktor ini dengan Kredibilitas Elektoral tertentu seperti partisipasi pemilih, pengurangan penipuan, atau peningkatan kredibilitas. Analisis kuantitatif, seperti yang dilakukan oleh Joseph dan Joshua (2023), sering kali dipisahkan dari wawasan kualitatif, sehingga membatasi pemahaman komprehensif tentang dampak pelatihan. Lebih jauh, tidak ada studi longitudinal yang meneliti bagaimana pelatihan yang konsisten memengaruhi beberapa siklus pemilu di Kano.

Meskipun Sofyan dkk. (2023) menyoroti peran kompensasi di samping pelatihan, interaksi antara faktor-faktor ini dan pengaruhnya terhadap Kredibilitas Pemilu masih belum dieksplorasi, terutama dalam konteks sosial ekonomi Kano. Terakhir, variabel-variabel khusus pemilu yang penting seperti kepercayaan pemilih, pengurangan suara tidak sah, dan efisiensi administratif, yang dapat memberikan hubungan yang lebih jelas antara pelatihan dan keberhasilan pemilu, tidak ada dalam studi yang ditinjau. Mengatasi kesenjangan ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pelatihan staf pemilu ad-hoc memengaruhi Kredibilitas Pemilu oleh KPU.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan desain penelitian survei deskriptif untuk menyelidiki dampak pelatihan dan pengembangan staf ad-hoc terhadap Kredibilitas Pemilu oleh KPU. Desain tersebut memfasilitasi pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif, memberikan pemahaman komprehensif tentang hubungan antara variabel pelatihan durasi pelatihan, kualitas konten, dan keahlian pelatih dan hasil pemilu.

Data dikumpulkan menggunakan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif:

Kuesioner Terstruktur:

Sebanyak 400 kuesioner disebarkan kepada staf ad-hoc yang berpartisipasi dalam pemilihan umum 2023 oleh KPU. Kuesioner tersebut terdiri dari beberapa bagian yang mengukur variabel-variabel kunci pada skala Likert 5 poin mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (5).

Wawancara dan Diskusi Kelompok Terarah (FGD):

Sebanyak 15 informan kunci diwawancarai, termasuk pejabat KPU, pengawas staf ad-hoc, dan pemantau pemilu. Selain itu, 3 FGD dilakukan, yang masing-masing melibatkan 8-10 peserta. Sesi ini memberikan wawasan kualitatif tentang tantangan dan efektivitas program pelatihan.

Studi ini menargetkan tiga kelompok utama:

Dengan menggunakan rumus Taro Yamane, ukuran sampel ditentukan sebesar 385 responden, memastikan sampel representatif dari sekitar 10.000 staf ad-hoc yang dikerahkan selama pemilu.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana n adalah ukuran sampel,

N adalah populasi = 10.000

e adalah margin kesalahan = 0,05

$$n = \frac{1000}{1 + 10.000(0.05)^2} = 384,6$$

Jumlah ini dibulatkan menjadi 385 untuk memperhitungkan non-respons dan kuesioner yang tidak lengkap.

Teknik pengambilan sampel multistage digunakan:

Pengambilan Sampel Berstrata: Nigeria dibagi menjadi tiga zona geopolitik: Kano Tengah, Kano Utara, dan Kano Selatan.

Pengambilan Sampel Acak: Unit pemungutan suara dipilih secara acak dalam setiap strata untuk memastikan representasi geografis yang luas.

Pengambilan Sampel Secara Purposif: Digunakan untuk memilih informan kunci untuk wawancara dan FGD berdasarkan pengalaman dan keterlibatan mereka dalam proses pemilu.

Model regresi linier berganda digunakan untuk menilai hubungan antara variabel independen (durasi pelatihan, kualitas konten, dan keahlian pelatih) dan variabel dependen (hasil pemilu):

$$EO = \beta_0 + \beta_1 TD + \beta_2 TCQ + \beta_3 TE + \varepsilon$$

Di mana:

EO = Hasil Pemilu

TD = Durasi Pelatihan

TC = Kualitas Konten Pelatihan

TE = Keahlian Pelatih

β_0 = Intersepsi model

$\beta_1, \dots, \beta_3$ = Koefisien variabel bebas

ε = istilah kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data kuantitatif dari kuesioner dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Statistik deskriptif, termasuk rata-rata dan simpangan baku, memberikan gambaran umum data, sementara analisis regresi linier berganda menentukan kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel. Data kualitatif dari wawancara dan FGD dianalisis secara tematis. Tema-tema yang berulang diidentifikasi, memberikan wawasan kontekstual ke dalam temuan kuantitatif.

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 1.1:

Statistik Deskriptif

Statistik	Durasi Pelatihan (TD)	Kualitas Konten Pelatihan (TCQ)	Keahlian Pelatih (TE)	Kredibilitas Pemilu (EO)
Berarti	3.8	4.1	3.9	4.3
Deviasi Standar	0.5	0.6	0.4	0.7

Minimum	2.5	3.0	3.0	2.8
Maksimum	5.0	5.0	4.8	5.0

Sumber: Perhitungan Penulis menggunakan SPSS versi 25, November 2024

Statistik deskriptif memberikan gambaran singkat tentang variabel-variabel utama: Durasi Pelatihan (TD), Kualitas Konten Pelatihan (TCQ), Keahlian Pelatih (TE), dan Kredibilitas Pemilu (EO). Skor rata-rata menunjukkan bahwa Kredibilitas Pemilu (4,3) dan Kualitas Konten Pelatihan (4,1) menerima peringkat tertinggi, yang menunjukkan persepsi positif. Keahlian Pelatih (3,9) dan Durasi Pelatihan (3,8) juga mendapat skor baik, yang mencerminkan kepuasan sedang.

Deviasi standar menunjukkan variabilitas, dengan Electoral Credibility (0,7) menunjukkan penyebaran terbesar, yang menunjukkan pandangan yang berbeda tentang keberhasilan pemilu. Training Content Quality (0,6) dan Training Duration (0,5) memiliki variabilitas yang sedikit lebih rendah, sementara Trainer Expertise (0,4) menunjukkan peringkat yang paling konsisten.

Kisaran respons terlihat jelas pada nilai minimum dan maksimum. Semua variabel kecuali Electoral Credibility memiliki skor minimum 3,0 atau lebih tinggi, sementara skor maksimum mencapai 4,8 atau 5,0 secara keseluruhan, yang menunjukkan kepuasan tinggi di antara beberapa responden. Hasil ini menyoroti umpan balik yang umumnya positif dengan ruang untuk perbaikan dalam konsistensi dan hasil pelatihan.

Temuan Kuantitatif

Dari 385 kuesioner yang disebarkan, 365 kuesioner telah diisi dan dikembalikan, dengan

tingkat respons sebesar 94,8%. Analisis regresi mengungkapkan temuan-temuan utama berikut:

Tabel 1.2: Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Kesalahan Standar	Statistik t	Nilai P
Mencegat Durasi Pelatihan (TD)	0,85	0.1	8.5	0.0
Kualitas Konten Pelatihan (TCQ)	0.4	0,05	8.0	0.0
Keahlian Pelatih (TE)	0,55	0,07	7.86	0.0
Nilai R2 = 0,68	0.3	0,06	5.0	0,001

Sumber: Perhitungan Penulis menggunakan SPSS versi 25, November 2024

Durasi Pelatihan (TD):

Durasi pelatihan memiliki koefisien positif sebesar 0,4 dan memiliki efek signifikan terhadap Kredibilitas Pemilu ($p < 0,05$). Sesi pelatihan yang lebih lama dikaitkan dengan lebih sedikit kesalahan prosedural dan peningkatan manajemen pemilih di tempat pemungutan suara.

Kualitas Konten Pelatihan (TCQ):

Kualitas konten pelatihan ditemukan memiliki koefisien positif sebesar 0,55 dan sangat signifikan ($p < 0,05$), dengan staf ad-hoc yang menerima materi pelatihan komprehensif dan terkini berkinerja lebih baik dalam mengelola teknologi elektoral dan resolusi konflik.

Keahlian Pelatih (TE):

Keahlian pelatih juga menunjukkan dampak positif yang signifikan ($p < 0,05$) terhadap hasil pemilu. Responden melaporkan bahwa pelatih berpengalaman yang menggabungkan skenario kehidupan nyata dan metode interaktif lebih efektif

dalam mempersiapkan mereka menghadapi tantangan di hari pemilu.

$R^2 = 0,68$, menunjukkan bahwa 68% varians dalam Kredibilitas Pemilu dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dibahas dalam penelitian ini.

Wawasan Kualitatif

Wawancara dan FGD menguatkan temuan kuantitatif. Peserta menyoroti bahwa durasi pelatihan yang tidak memadai menyebabkan kebingungan pada saat-saat kritis, khususnya di daerah pedesaan. Banyak staf ad-hoc menghargai simulasi praktis yang disertakan dalam beberapa sesi pelatihan tetapi mencatat ketidakkonsistenan dalam keahlian pelatih di berbagai unit pemungutan suara.

Tema utama meliputi:

Tantangan Logistik: Keterlambatan jadwal pelatihan dan terbatasnya akses ke materi pelatihan.

Kesenjangan Teknologi: Kesulitan dalam mengoperasikan perangkat verifikasi pemilih karena terbatasnya praktik langsung.

Membangun Kepercayaan Diri: Peserta menekankan bahwa pelatihan interaktif dengan pelatih yang terampil meningkatkan kepercayaan diri mereka.

Temuan studi ini memberikan bukti kuat tentang dampak signifikan pelatihan dan pengembangan staf ad-hoc terhadap Kredibilitas Pemilu oleh KPU. Hasilnya mengungkapkan bahwa ketiga variabel independen—Durasi Pelatihan (TD), Kualitas Konten Pelatihan (TCQ), dan Keahlian Pelatih (TE)—memiliki efek positif dan signifikan terhadap hasil pemilu.

Durasi Pelatihan (TD) ditemukan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan Kredibilitas Pemilu ($p < 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian Ajayi et al. (2020) dan Obafemi dan Adebayo (2021), yang menekankan bahwa sesi pelatihan yang lebih lama dan lebih komprehensif membantu mengurangi kesalahan prosedural dan meningkatkan kesiapan staf. Studi ini menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa periode pelatihan yang diperpanjang membekali staf dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola proses pemilu secara efektif, khususnya dalam menangani verifikasi pemilih dan meminimalkan penundaan.

Kualitas Konten Pelatihan (TCQ) muncul sebagai prediktor paling signifikan, dengan koefisien 0,55 ($p < 0,05$). Hal ini mendukung Chege dan Mutiso (2019) dan Obi dan Abah (2018), yang berpendapat bahwa materi pelatihan berkualitas tinggi dan terkini sangat penting untuk manajemen pemilu yang efektif. Penggunaan simulasi praktis dan contoh dunia nyata dalam pelatihan secara signifikan meningkatkan kemampuan staf ad-hoc dalam memecahkan masalah, yang sangat penting selama pemilu. Hasil positif oleh INEC mencerminkan nilai dari pengintegrasian konten pelatihan yang komprehensif dan berbasis teknologi untuk mempersiapkan staf menghadapi tantangan pemilu modern.

Keahlian Pelatih (TE) juga menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap Kredibilitas Pemilu ($p < 0,05$). Temuan ini konsisten dengan pengamatan Bello (2022) dan Ajayi et al. (2020), yang menyoroti bahwa pelatih yang

berpengalaman meningkatkan efektivitas program pelatihan. Pelatih terampil oleh INEC memfasilitasi sesi interaktif dan memberikan umpan balik secara langsung, yang meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi staf ad-hoc.

Model keseluruhan menjelaskan 68% varians dalam Kredibilitas Pemilu ($R^2 = 0,68$), yang menunjukkan daya prediksi yang kuat dari variabel pelatihan. Temuan ini sejalan dengan Joseph dan Joshua (2023), yang studinya di Abuja juga menemukan korelasi signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan dalam manajemen pemilu.

Wawasan kualitatif dari wawancara dan FGD memperkuat hasil kuantitatif. Peserta mencatat bahwa durasi pelatihan yang tidak memadai di beberapa area menyebabkan tantangan operasional, khususnya di daerah pedesaan. Mereka menyoroti perlunya akses yang konsisten ke simulasi praktis dan pelatih yang lebih berpengalaman untuk mengatasi kesenjangan ini. Tantangan ini juga dilaporkan dalam studi oleh Igwe (2021) dan Sugiarto et al. (2022), yang mengidentifikasi kekurangan logistik dan keahlian sebagai hambatan kritis terhadap manajemen pemilu yang efektif.

Singkatnya, studi ini menegaskan peran penting pelatihan komprehensif dalam meningkatkan kredibilitas dan efisiensi pemilu. Temuan ini berkontribusi pada semakin banyaknya bukti empiris yang mendukung peningkatan kerangka kerja pelatihan di lingkungan dengan keterbatasan sumber daya, seperti yang sebelumnya disorot dalam studi di Nigeria dan negara berkembang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agyemang, F. (2021). Mengevaluasi efektivitas pelatihan staf ad-hoc dalam pemilu Ghana tahun 2020. *African Electoral Journal*, 18(4), 34-52.
- Ajayi, T., Ibrahim, A., & Okoro, N. (2020). Tantangan pelatihan dalam pemilu Nigeria: Studi kasus pemilu umum 2019. *Jurnal Studi Politik Afrika*, 14(3), 45-67.
- BBC. (2020). Kesalahan tempat pemungutan suara dalam referendum Brexit. *BBC News*.
- Bello, M. (2022). Kesenjangan pelatihan pemilu oleh KPU: Sebuah analisis. *Jurnal Tata Kelola Pemerintahan Indonesia*, 10(1), 15-29.
- Chege, M., & Mutiso, P. (2019). Pelatihan staf ad-hoc dan integritas pemilu: Bukti dari pemilu Kenya 2017. *East African Journal of Democracy*, 22(2), 78-94.
- EAC. (2021). Laporan tenaga kerja Pemilu Presiden AS 2020. *Komisi Bantuan Pemilu*.
- Igwe, S. (2021). Penilaian Manajemen Staf Pemilu Adhoc dan Kekerasan Pemilu di Negara Bagian Rivers, Nigeria 1999 – 2015. *Komunikasi Lintas Budaya*, 17, 58-71. <https://doi.org/10.3968/12178>.
- Johnson, L., & Newman, R. (2021). Investasi modal manusia di lingkungan dengan keterbatasan sumber daya. *Jurnal Studi Pembangunan*, 28(2), 112-130.
- Joseph, D., & Joshua, D. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Komisi Pemilihan Umum Nasional (KPU), Abuja, Nigeria. *Jurnal Bisnis & Manajemen Internasional*. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2023/v11/i8/bm2308-003>.
- Lubis, B., Ridwan, N., & Ilham, FM(2024). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompensasi Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Ad Hoc terhadap Kinerja Pemantau Pemilu di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Ilmiah dan Sains Internasional*, 8(9), 31-39, 2456-7361
- Nkurunziza, E., & Mugisha, R. (2020). Efektivitas pelatihan dan hasil pemilu: Pelajaran dari Uganda. *East African Electoral Studies Review*, 15(3), 50-70.
- Obafemi, O., & Adebayo, S. (2021). Dampak durasi pelatihan terhadap hasil pemilu. *Jurnal Pemilu Nigeria*, 12(4), 33-50.
- Obi, C., & Abah, S. (2018). Pelatihan elektoral dan partisipasi pemilih di Nigeria: Fokus pada pemilihan umum 2015. *Jurnal Ilmu Politik Nigeria*, 12(4), 33-49.
- Sofyan, S., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hanafi, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai AD HOC di Komisi Pemilihan Umum Daerah Ogan Ilir. *Jurnal Syntax Transformation*, 4(12), 175-181.
- Srivastava, P. (2020). Tantangan dalam pelatihan personel pemilu: Wawasan dari pemilihan umum India 2019. *Jurnal Manajemen Pemilu*, 7(2), 56-70.
- Sugiarto, B., Akbar, AAS, Pratiwi, OC, Nurprojo, IS, & Perdani, T. (2022). Tantangan dan Permasalahan Rekrutmen Petugas Ad Hoc Badan Penyelenggara Pemilu di Daerah: Bukti dari Banyumas. *Masyarakat, Kebudayaan & Politik*, 35(2).