

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Nias berlokasi di Nias-Gido. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemilihan umum di tingkat kabupaten, mencakup pemilu legislatif, Presiden, Wakil Presiden, serta Pilkada Gubernur dan Bupati. Wilayah kerja Komisi Pemilihan Umum Nias menghadapi tantangan kompleks seperti kondisi geografis kepulauan, keragaman sosial-budaya, dan dinamika politik lokal. Struktur organisasi terdiri atas sekretariat dengan bidang teknis (Hukum & SDM, Perencanaan & Data, Teknis Penyelenggaraan Pemilu) yang didukung oleh pegawai PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri).

##### **4.1.1 Visi dan Misi**

a. Visi :

Menjadi Penyelenggara Pemilihan Umum yang Mandiri, Profesional, dan Berintegritas untuk Terwujudnya Pemilu yang LUBER dan JURDIL

b. Misi:

1. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesibel
2. Meningkatkan kemandirian, kemandirian, kompetensi dan profesionalisme penyelenggara Pemilu dengan mengukuhkan kode etik penyelenggara Pemilu
3. Menyusun peraturan di bidang Pemilu yang memberikan kepastian hukum, progresif, dan partisipatif
4. Meningkatkan kualitas pelayanan Pemilu untuk seluruh pemangku kepentingan
5. Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih dalam Pemilu, Pemilih berdaulat Negara kuat; dan

Mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam penyelenggaraan Pemilu.

#### 4.1.2 Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias, khususnya menjelaskan dan menganalisis Analisis pengembangan sumber daya manusia melalui bimbingan teknis (Bimtek) dalam meningkatkan kinerja pegawai PPNPN Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Kasubbang dan Pegawai PPNPN Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 6 orang.

**Tabel 4.1**

#### **Nama – Nama Informan Kunci**

| No | Nama                     | Jabatan                                                           |
|----|--------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 1  | Iwan Lestari Lahagu      | KSB. Teknis Penyelenggaraan Pemilu dan Parhubmas (Informan Kunci) |
| 2  | Saiful A. Limbong        | KSB. Keuangan, umum dan <u>Logistik</u> (Informan Utama)          |
| 3  | Andry P.A. Siregar       | KSB. Hukum dan Sumber Daya Manusia (Informan Utama)               |
| 4  | Christian H. Simanjuntak | Analisis Hukum Ahli Pertama (Informan Utama)                      |

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

**Tabel 4.2**  
**Nama – Nama Informan Pendukung**

| NO | Nama                   | Jabatan                       |
|----|------------------------|-------------------------------|
| 1  | Markcos Laoli          | PPNPN<br>(Informan Pendukung) |
| 2  | Jeفرin Ardian Zendrato | PPNPN<br>(Informan Pendukung) |

Sember: Olahan Peneliti, 2025

## **4.2 Analisis hasil Penelitian**

### **4.2.1 Reduksi data**

Analisis ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui bimtek yang dikaitkan dengan beberapa rumusan masalah. Analisis yang digunakan adalah teknik pengumpulan data, dimana terdapat tiga teknik pengumpulan data yaitu, metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Agar penelitian ini lebih objektif dan data akurat, peneliti mencari informan kunci dan informan pendukung sebagai tambahan dengan cara melakukan wawancara tersebut untuk memperoleh informasi yang akurat dan terpercaya.

Hasil analisis wawancara sesuai dengan peneliti yang memperoleh data, sebagai berikut:

#### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Bapak Iwan Lestari Lahagu (KSB. Teknis Penyelenggara Pemilu dan Parhubmas) sebagai Informan Kunci pada hari Kamis, 19 Juni 2025 dengan pertanyaan, Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias Khususnya bagi Pegawai PPNPN? Dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Terkait pengembangan sumber daya manusia khususnya di subbagian teknis menurut saya selama ini cukup dan sangat baik”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan hari yang sama kepada bapak Andry P.A Siregar, sebagai informan utama 2 (KSB. Hukum dan SDM) pada tanggal 19 Juni 2025, dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Pengembangan sumber daya manusia di KPU selama ini bagus karena perekrutan PPNN sudah di mulai tahun 2023 selama pengembangan ini ada kemajuan dan ada perkembangan kinerja masing-masing di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias.”*

Peneliti melanjutkan wawancara dengan pernyataan yang sama di hari yang berbeda kepada bapak Saifil A. Limbong, pada tanggal 17 Juni 2025 sebagai informan utama 1 (KSB. Keuangan, Umum dan Logistik) dimana beliau mengatakan bahwa :

*“Untuk peningkatan sumber daya manusia di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan”*

Dilanjutkan wawancara kepada informan Utama 3 bapak Christian Simanjuntak pada tanggal 17 Juni 2025 dengan pernyataan yang sama, dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Pengembangan sumber daya manusia cukup baik di karenakan mereka mengikuti peatihan dan bimtek”*

Hal ini juga sejalan dengan yang di sampaikan oleh Jefrin Ardian Zendrato sebagai Informan Pendukung 2( PPNN), 19 Juni 2025 bahwa:

*“Untuk pengembangan SDM khusus nya PPNN yang terjadi saat ini terhitung saya menjadi PPNN di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias dari 2023 mungkin itu lebih ke secara pribadi dimana harus bisa menguasai dan mengembangkan ilmu sendiri mengingat waktu itu tahapan sedang berlangsung jadi kami sebagai PPNN di tuntun lebih mandiri dan harus lebih adaptif terhadap perkembangan yang ada, di samping itu juga Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias sebagai penyelenggara Tingkat Kabupaten menerima undangan yang di langsung KPU RI dan KPU Provinsi untuk mengikuti bimtek khususnya pada bidang yang di ampuh untuk saya sendiri di bagian data saya mengikuti beberapa bimtek lebih khusus pada data pemilih dan perhitungan suara.”*

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada

Bapak Iwan Lestari Lahagu (KSB. Teknis Penyelenggara Pemilu dan Parhubmas) sebagai Informan Kunci pada hari Kamis, 19 Juni 2025 dengan pertanyaan, Apakah ada perbedaan signifikan dalam peningkatan kinerja antara pegawai PPNNP yang mengikuti bimtek dengan yang tidak? Dimana beliau mengatakan bahwa:

*“pastinya ada, mulai dari pemahaman, skill dan progres pekerjaan akan sangat berbeda”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama kepada bapak Andry P.A Siregar, sebagai informan utama 2 (KSB. Hukum dan SDM) pada tanggal 19 Juni 2025, dimana beliau mengatakan bahwa:

*“ada, secara umum untuk PPNNP selama mengikuti bimtek cenderung mengalami peningkatan setiap pekerjaannya dan juga bisa mendapatkan pengetahuan masing-masing dari prinsip-prinsip setiap bimtek”.*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada bapak Christian Simanjuntak pada tanggal 17 Juni 2025 sebagai informan utama 3 (Analisis hukum pertama) dimana beliau mengatakan bahwa :

*“Ada, Dimana yang sudah mengikuti bimtek tidak lagi merasa asing terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan sedangkan yang tidak mengikuti bimtek sebaliknya.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Markcos Laoli pada tanggal 17 Juni 2025 sebagai informan pendukung 1 (PPNNP) dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Sudah pasti ada perbedaan nya bagi pegawai yang mengikuti bimtek dengan yang tidak”.*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama di hari yang berbeda kepada Jefrin Ardian Zendrato sebagai Informan Pendukung 2 (PPNNP), 19 Juni 2025 dimana beliau mengatakan bahwa:

*“ada, mulai dari pemahaman, skill dan progres pekerjaan akan sangat berbeda”.*

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias dinilai menunjukan peningkatan yang signifikan, terutama dalam indikator keterampilan karena didukung oleh beberapa faktor, termasuk rekrutmen PPNPN yang di mulai pada tahun 2023 serta inisiatif mandiri para PPNPN dan juga program bimtek yang disediakan oleh lembaga. Partisipasi dalam bimtek terbukti memberikan dampak positif yang nyata pada peningkatan kinerja, pemahaman, dan keterampilan para pegawai.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Iwan Lestari Lahagu (KSB. Teknis Penyelenggara Pemilu dan Parhubmas) sebagai Informan Kunci pada hari Kamis, 19 Juni 2025 dengan pertanyaan, Bagaimana pendapat Bapak mengenai kesempatan yang diberikan KPU Kabupaten Nias kepada pegawai untuk mengikuti Bimtek di luar kantor atau yang diselenggarakan oleh pihak eksternal? Dimana beliau mengatakan bahwa:

*"Kesempatan yang di berikan sangat di manfaatkan dengan baik"*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama di hari yang berbeda kepada bapak Saiful A. Limbong, pada tanggal 17 Juni 2025 sebagai Informan Utama 1 (KSB. Keuangan, Umum dan Logistik) Mengatakan bahwa:

*"Kesempatan tersebut sangat bagus, kalau perlu lebih di tingkatkan lagi dan lebih di perbanyak materi bimtek supaya pegawai lebih bagus lagi terlebih lebih dalam mengoperasikan aplikasi yang ada."*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada informan Utama 3 bapak Christian Simanjuntak (Analisis Hukum Pertama) pada tanggal 17 Juni 2025 dengan pernyataan yang sama, dimana beliau mengatakan bahwa:

*"Kesempatan tersebut pastinya tidak di sia;siakan dan di manfaatkan sebaik mungkin di karenakan tidak semua pegawai ppnpn mendapat kesempatan yang sama."*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Markcos Laoli pada tanggal 17 juni 2025 sebagai informan pendukung 1 (PPNPN) dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Kesempatan itu tidak semua pegawai mendapatkan nya hanya yang di berikan tugas dan tanggung jawab contoh nya seperti saya yang memegang operator teknis, jadi karna bidang teknis ini yang memainkan peranan dalam tahapan pemilu ataupun pilkada sehingga operator itu wajib terlibat dalam kegiatan bimtek apapun itu”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Jefrin Ardian Zendrato sebagai Informan Pendukung 2 (PPNPN), 19 Juni 2025 dimana beliau mengatakan bahwa:

*“kesempatan ini saya pergunakan dan manfaatkan dengan baik, karna kesempatan ini menjadi hal yg akan membantu saya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan saya”*

Berdasarkan hasil wawancara informan diatas maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Secara keseluruhan, terlihat adanya sinergi positif antara Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias yang memberikan kesempatan bimtek dengan para pegawai yang memanfaatkannya secara maksimal untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja para pegawai serta Satuan kerja di Komosi Pemilihan Umum Kabupaten Nias.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Iwan Lestari Lahagu (KSB. Teknis Penyelenggara Pemilu dan Parhubmas) sebagai Informan Kunci pada hari Kamis, 19 Juni 2025 dengan pertanyaan, selain bimtek formal, bentuk pengembangan SDM lain seperti apa yang menurut Bapak efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias? Dimana beliau mengatakan bahwa :

*“Selain bimtek untuk pengembangan SDM khusus PPNPN kami juga memberikan kegiatan turun lapangan PPNPN untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul di tingkat desa dan kecamatan dan di laporkan kepada kami sehingga mereka juga dapat langsung tau apa titik masalah dan mencari solusi di tingkat bawah”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama di hari yang berbeda kepada bapak Saiful A. Limbong, pada tanggal 17 Juni 2025 sebagai Informan Utama 1 (KSB. Keuangan, Umum dan Logistik) Mengatakan bahwa:

*“Selain bimtek dapat di lakukan sosialisasi, koordinasi secara langsung kepada pimpinan pusat.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan kepada bapak Andry P.A Siregar, sebagai informan utama 2 (KSB. Hukum dan SDM) pada tanggal 19 Juni 2025, dimana beliau mengatakan bahwa:

*“kalau meningkatkan kinerja di KPU di pengembangan SDm ialah sharing tujuan nya untuk berbagi pengalaman, motivasi setiap kerjaan, karna kadang-kadang kalau dalam pekerjaan ini hanya di kerjakan individu maka tidak cepat selesai tetapi jika di kerjakan bersama akan lebih mudah”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada informan Utama 3 bapak Christian Simanjuntak (Analisis Hukum Pertama) pada tanggal 17 Juni 2025 dengan pernyataan yang sama, dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Sharing pengalaman sesama pegawai dimana kami yang bekerja turun di lapangan pasti ada hambatan dan temuan yang di temukan sehinga dapat di sharingkan ke sesama pegawai yang artinya dapat memecahkan permasalahan secara bersama-sama”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Markcos Laoli pada tanggal 17 juni 2025 sebagai informan pendukung 1 (PPNPN) dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Selain bimtek yang di ikuti pasti nya juga melalui pendampingan-pendampingan dari pimpinan-pimpinan kami disini, kasubbang dan tak terlepas peranan bapak sekretaris sebagai pimpinan kami di KPU Kab. Nias.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Jefrin Ardian Zendrato sebagai Informan Pendukung 2 (PPNPN), 19 Juni 2025 dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Bimtek tambahan atau pun ada cara lain , saya rasa dengan bimtek udh cukup namun kembali pada pribadi PPNPN tersebut apakah dia mau berkembang atau pun tidak d namun saya rasa dengan digitalisasi yang ada menurut saya bisa jadi*



lebih di kembangkan lagi karna saingan kedepan bukan hanya manusia tetapi lebih ke Ai dan robot.”

Berdasarkan hasil wawancara informan diatas maka peneliti dapat menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di KPU Kabupaten Nias menerapkan pendekatan multifaset yang tidak hanya mengandalkan pelatihan formal seperti bimtek, tetapi juga mengintegrasikan pengalaman praktis, kerja sama tim, pendampingan pimpinan, dan inisiatif pribadi. Kombinasi metode ini bertujuan untuk menciptakan pegawai yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif, mandiri, dan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan berbagai tantangan di lapangan.

## 2. Bimbingan Teknis (BIMTEK)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Bapak Iwan Lestari Lahagu (KSB. Teknis Penyelenggara Pemilu dan Parhubmas) sebagai Informan Kunci pada hari Kamis, 19 Juni 2025 dengan pertanyaan, Menurut Bapak Sejauh mana efektivitas program Bimbingan Teknis (Bimtek) yang diselenggarakan dalam meningkatkan kinerja pegawai PPNP Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias? Beliau mengatakan bahwa:

*“Program-program bimtek ini sangat efektif dalam pelaksanaa pekerjaan kedepan karna kita sebelum mengerjakan pekerjaan itu kita harus mengerti dulu tentang hal hal apa saja yang ada dalam pekerjaan tersebut jadi kita melakukan persiapan bimtek kepada pegawai PPNP, tentunya itu sangat membantu kita dalam memberikan atau tranfers knowledge kepada pegawai ppnpn, rata-rata pegawai PPNP ini memang pada awalnya tidak paham dengan adanya tranfers knowledge ini kita bisa memberikan masukan dan bahan untuk mereka dalam mengerjakan perkerjaan di KPU kab. Nias jadinya ini sangat efektif dalam meningkatkan atau mempercepat proses pekerjaan di KPU Kab. Nias”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama di hari yang berbeda kepada bapak Saiful A. Limbong, pada tanggal 17 Juni 2025 sebagai Informan Utama 1 (KSB. Keuangan, Umum dan Logistik) Mengatakan bahwa:

*“Sangat efektif, karna bimtek itu memberikan satu masukan pekerjaan tata kerja apa-apa saja cara menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dimana yang di yang awalnya pegawai ppnpn belum memahami setelah mengikuti bimtek sudah paham dan mengetahui apa yang di kerjakan”.*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada informan Utama 3 bapak Christian Simanjuntak (Analisis Hukum Pertama) pada tanggal 17 Juni 2025 dengan pernyataan yang sama, dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Bimtek yang mereka ikuti efektif dikarenakan Mereka lebih memahami contoh mereka memegang aplikasi mereka lebih paham cara menggunakan aplikasi yang di berikan”.*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan kepada bapak Andry P.A Siregar, sebagai informan utama 2 (KSB. Hukum dan SDM) pada tanggal 19 Juni 2025, dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Kalau sejauh ini realisasi Program Bimtek bagus karna selama bimtek ada di sampaikan beberapa kegiatan yang harus di kerjakan oleh devisi masing-masing namun, di dalam kinerja selama ini tergantung setiap aplikasi dan butuh juga pengembangan setiap bimtek itu”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Markcos Laoli pada tanggal 17 juni 2025 sebagai informan pendukung 1 (PPNPN) dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk pelaksanaan Bimtek baik dari tingkat provinsi maupun pusat kami pegawai PPNPN terutama bagi kami yang di tugaskan sebagai operator subbagian Teknis sangat membantu dalam hal selama tahapan KPU berlangsung”.*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Jefrin Ardian Zendrato sebagai Informan Pendukung 2 (PPNPN), 19 Juni 2025 dimana beliau mengatakan bahwa:

*“berdasarkan bimtek yang di ikuti secara umum harusnya itu bisa menambah skill dan kemampuan yang di ampuh dan Kembali tadi waktu bimtek itu sangat bersinggungan dengan tahapan jadi setelah bimtek itu mungkin lebih ke pengembangan atas hasil yang telah diterima pada bimtek tersebut.”*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Bapak Iwan Lestari Lahagu (KSB. Teknis Penyelenggara Pemilu dan Parhubmas) sebagai Informan Kunci pada hari Kamis, 19 Juni 2025 dengan pertanyaan, Menurut Bapak, Apakah Bapak/Ibu merasa Bimtek yang diikuti telah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan Bapak/Ibu yang relevan dengan pekerjaan Anda sehari-hari? Berikan contoh konkret.

“iya, karna dapat meningkatkan kualitas dari para pegawai PPNPN yang berada di subbag teknis di KPU Kabupaten Nias dengan melaksanakan bimtek di luar daerah terkait pekerjaan yang kita hadapi dan itu kita salurkan kepada pegawai PPNPN sehingga mereka mengerti bagaimana pelaksanaan terhadap kegiatan tersebut sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia mereka dan skill dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang di berikan kepada mereka.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama di hari yang berbeda kepada bapak Saiful A. Limbong, pada tanggal 17 Juni 2025 sebagai Informan Utama 1 (KSB. Keuangan, Umum dan Logistik) Mengatakan bahwa:

*“Benar peningkatan nya sebelum mereka mengikuti bimtek dalam bekerja selalu monoton setelah bimtek malah memberikan peningkatan kinerja yang bagus.”.*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada informan Utama 3 bapak Christian Simanjuntak (Analisis Hukum Pertama) pada tanggal 17 Juni 2025 dengan pernyataan yang sama, dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Of course, pada saat menggunakan aplikasi yang di awal mereka masih menggunakan kertas putih sekarang mereka bisa lebih mendalami menggunakan aplikasi dan juga meningkatkan keterambilan yang dalam artian tidak terlalu monoton dengan pekerjaan akan tetapi lebih aktif dan kreatif.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Markcos Laoli pada tanggal 17 juni 2025 sebagai informan pendukung 1 (PPNPN) dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Secara pribadi selama kami bergabung di KPU Kab. Nias kami mengikuti bimtek itu dapat memberikan nilai positif*

*terutama menambah pengetahuan kami di bidang kepemiluan dan sangat membantu kami dalam pelayanan di Masyarakat. Contoh nya karna kami yang memegang aplikasi/ operator kami dapat memahami seluruh kegiatan-kegiatan di KPU Kab. Nias.”.*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Jefrin Ardian Zendrato sebagai Informan Pendukung 2 (PPNPN), 19 Juni 2025 dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Selama bergabung dengan KPU Kabupaten Nias, bimbingan teknis (bimtek) yang kami ikuti telah memberikan dampak positif. Pengetahuan kami di bidang kepemiluan meningkat dan hal ini sangat membantu kami dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sebagai contoh, peran saya dalam mengelola data kepemiluan dengan menggunakan aplikasi memungkinkan saya mempercepat pekerjaan dan mengelola data kepemiluan.”*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Bapak Iwan Lestari Lahagu (KSB. Teknis Penyelenggara Pemilu dan Parhubmas) sebagai Informan Kunci pada hari Kamis, 19 Juni 2025 dengan pertanyaan, Menurut Bapak, Apakah Bapak/Ibu merasa Bimtek yang diikuti telah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan Bapak/Ibu yang relevan dengan pekerjaan Anda sehari-hari? Berikan contoh konkret.

*“sudah ideal karna banyak sekali tahapan pekerjaan ketika tahapan pemilu/pilkada yg kita hadapi dalam kurung waktu satu tahun yang harus di kerja seperti di tahun 2024 dengan jadwal yang padat jadi bimtek yang di selegarkan baik pegawai PPNPN mau pun yang berkepentingan lain itu sangat ideal dan sangat membantu pekerjaan KPU Kab. Nias karena bimtek ini kita laksanakan berjenjang.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama di hari yang berbeda kepada bapak Saiful A. Limbong, pada tanggal 17 Juni 2025 sebagai Informan Utama 1 (KSB. Keuangan, Umum dan Logistik) Mengatakan bahwa:

*“Kalau di katakana ideal masih belum karna masih banyak lagi yang harus dibenahi yang harus di ketahui oleh pegawai PPNPN di KPU. Kab. Nias di karenakan beban kerja yang setiap tahun nya mengalami peningkatan dan pekerjaan di*

*tahun sebelum nya akan mengalami peningkatan beban kerja di tahun yang akan datang”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan kepada bapak Andry P.A Siregar, sebagai informan utama 2 (KSB. Hukum dan SDM) pada tanggal 19 Juni 2025, dimana beliau mengatakan bahwa

*“Kalau bimtek ideal, hanya saja kalau setiap tahun itu ada perbedaan nya tergantung tahapan masing-masing. Kalau di mulai dari awal tahapan butuh proses yang panjang, bisa sampai bimtek yang di ikuti 2-3 kali dalam setiap tahapan.*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Markcos Laoli pada tanggal 17 juni 2025 sebagai informan pendukung 1 (PPNPN) dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Kalau untuk mengejarkata ideal sebenarnya lebih di tingkatan lagi jam kerja dan bimtek”.*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Jefrin Ardian Zendrato sebagai Informan Pendukung 2 (PPNPN), 19 Juni 2025 dimana beliau mengatakan bahwa:

*“justru sebagai PPNPN saya sangat bertrimakasih kepada pimpinan baik dari KPU RI, KPU Provinsi dengan adanya bimtek tersebut dalam hal ini sebagai eksekutor/operator data melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan.”*

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Iwan Lestari Lahagu (KSB. Teknis Penyelenggara Pemilu dan Parhubmas) sebagai Informan Kunci pada hari Kamis, 19 Juni 2025 dengan pertanyaan, Bagaimana menurut Bapak melihat hubungan antara bimtek yang bapak ikuti dengan peningkatan anda secara pribadi dan kinerja organisasi KPU Kabupaten Nias secara keseluruhan? Dimana beliau mengatakan bahwa:

*”Bimtek memberikan saya pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif tentang tugas dan tanggung jawab yang saya emban. Materi yang disampaikan tidak hanya bersifat teoretis, tetapi juga praktis dan relevan dengan tantangan di lapangan. Saya mendapatkan pengetahuan baru tentang regulasi terbaru, prosedur teknis, dan penggunaan teknologi yang mempermudah pekerjaan. Peningkatan kompetensi pribadi ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja KPU Kabupaten Nias. Ketika setiap individu di dalam tim memiliki pemahaman yang kuat dan keterampilan yang memadai,*

*pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan akurat.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama di hari yang berbeda kepada bapak Saiful A. Limbong, pada tanggal 17 Juni 2025 sebagai Informan Utama 1 (KSB. Keuangan, Umum dan Logistik) Mengatakan bahwa:

*”Saya melihat bahwa hubungan antara bimtek dengan peningkatan kinerja saya secara pribadi dan secara keseluruhan mengalami peningkatan dimana cara kerja yang di buat dalam sistem lebih paham dan dapat memberitahukan kepada pegawai cara kerja sistem tersebut sesuai petunjuk.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan kepada bapak Andry P.A Siregar, sebagai informan utama 2 (KSB. Hukum dan SDM) pada tanggal 19 Juni 2025, dimana beliau mengatakan bahwa:

*”Sejauh ini sesuai karna tidak ada di bedakan dengan pegawai yang lain”.*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada informan Utama 3 bapak Christian Simanjuntak (Analisis Hukum Pertama) pada tanggal 17 Juni 2025 dengan pernyataan yang sama, dimana beliau mengatakan bahwa:

*”Saya melihat bahwa hubungan antara bimtek dengan peningkatan kinerja saya secara pribadi dan secara keseluruhan mengalami peningkatan dimana cara kerja yang di buat dalam sistem lebih paham dan dapat memberitahukan kepada pegawai cara kerja sistem tersebut sesuai petunjuk.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Markcos Laoli pada tanggal 17 juni 2025 sebagai informan pendukung 1 (PPNPN) dimana beliau mengatakan bahwa:

*”Saya melihat bahwa hubungan antara bimtek dengan peningkatan kinerja saya secara pribadi dan secara keseluruhan mengalami peningkatan dimana cara kerja yang di buat dalam sistem lebih paham dan dapat memberitahukan kepada pegawai cara kerja sistem tersebut sesuai petunjuk.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Jefrin Ardian Zendrato sebagai Informan Pendukung 2 (PPNPN), 19 Juni 2025 dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Bimbingan teknis (bimtek) yang saya ikuti sangat berdampak positif pada peningkatan kinerja saya, baik secara individu maupun tim. Pemahaman saya terhadap sistem kerja menjadi lebih baik, sehingga saya mampu mengedukasi rekan kerja mengenai cara penggunaan sistem sesuai petunjuk yang ada”.*

Berdasarkan hasil wawancara informan diatas maka peneliti dapat menjelaskan bahwa program Bimbingan Teknis (Bimtek) yang diselenggarakan memiliki peran yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai PPNPN dan memberikan dampak positif yang signifikan bagi KPU Kabupaten Nias secara keseluruhan. Meskipun bimtek dianggap efektif, ada beberapa pandangan mengenai idealitasnya, bahwa bimtek yang ada masih belum ideal karena beban kerja terus meningkat dari tahun ke tahun, sehingga masih banyak hal yang perlu diperbarui dan diketahui oleh pegawai. Di sisi lain, informan kunci berpandangan bahwa bimtek sudah cukup ideal, terutama karena diselenggarakan secara berjenjang. Sementara itu, informan lain menyarankan adanya peningkatan jam kerja dan intensitas bimtek agar lebih relevan dengan tahapan yang berbeda setiap tahunnya.

### **3. Kendala**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Bapak Iwan Lestari Lahagu (KSB. Teknis Penyelenggara Pemilu dan Parhubmas) sebagai Informan Kunci pada hari Kamis, 19 Juni 2025 dengan pertanyaan, Kendala apa saja yang pernah Bapak/Ibu alami atau amati ketika mengikuti program Bimtek yang diselenggarakan oleh KPU Kabupaten Nias? (Misalnya, terkait teknis pelaksanaan, materi Bimtek, waktu pelaksanaan, dll.) beliau mengatakan bahwa:

*”Kalau kendala tidak ada hanya saja terakhir-terakhir ini terkadang juga karna pembatasan anggaran tidak semua bimtek itu ada anggaranya sehingga frekuensi bimtek yang*

*kami laksanakan itu terkadang harus menyesuaikan dari sisi anggaran yang terkait tercakup di dalam kertas kerja satker KPU. Kab. Nias”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama di hari yang berbeda kepada bapak Saiful A. Limbong, pada tanggal 17 Juni 2025 sebagai Informan Utama 1 (KSB. Keuangan, Umum dan Logistik) Mengatakan bahwa:

*”Kalau kendalanya pelaksanaan pelaksanaan secara teknis tidak ada akan tetapi materi yang di sampaikan perlu peningkatan karna menurut saya materi yang di sampaikan belum sepenuhnya mengarah pada tujuan kerja yang di bebani kpu ri kepada kPU Kabupaten/kota.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan kepada bapak Andry P.A Siregar, sebagai informan utama 2 (KSB. Hukum dan SDM) pada tanggal 19 Juni 2025, dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk kendala sejauh ini tidak ada karna setiap ada pelaksanaan sudah di sesuaikan.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada informan Utama 3 bapak Christian Simanjuntak (Analisis Hukum Pertama) pada tanggal 17 Juni 2025 dengan pernyataan yang sama, dimana beliau mengatakan bahwa:

*”Kendalanya tidak serta merta biasanya hanya terjadi pada teknis pelaksanaan, di karenakan sebelum memulai kegiatan bimtek pastinya sudah di briefing.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Markcos Laoli pada tanggal 17 juni 2025 sebagai informan pendukung 1 (PPNPN) dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Kalau untuk kendala-kendala dilapangan selama kami mengikuti bimtek itu tidak ada di karena sudah tersusun dan diatur mekanisme bagaimana pelaksanaan nya.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Jefrin Ardian Zendrato sebagai Informan Pendukung 2 (PPNPN), 19 Juni 2025 dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Secara kendala mungkin tidak ada karna bimtek yang di berikan itu tidak ada kendala karna KPU RI dan KPU Provinsi sudah menyusun lebih awal terkait bahan tersebut*



*agar mudah di pahami mengingat tahapan tadi yang sangat bersinggungan sehingga bahan-bahan itu pun atau bimtek tersebut sudah kian di atur lebih awal agar mdah di pahami kepada kami yang mengikuti bimtek sehingga tujuan nya pun bisa di kejar dan bisa di dilaksanakan dengan baik.”*

Berdasarkan hasil wawancara informan diatas maka peneliti dapat menjelaskan bahwa kendala utama dalam pelaksanaan bimtek di KPU Kabupaten Nias bukan pada teknis pelaksanaannya, melainkan pada aspek anggaran dan relevansi materi. Meskipun sebagian besar informan menyatakan tidak ada kendala teknis yang signifikan, ada beberapa catatan penting yang muncul dari wawancara.

Selanjutnya Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Bapak Iwan Lestari Lahagu (KSB. Teknis Penyelenggara Pemilu dan Parhubmas) sebagai Informan Kunci pada hari Kamis, 19 Juni 2025 dengan pertanyaan, Menurut Bapak/Ibu, bagaimana KPU Kabupaten Nias dapat lebih meningkatkan efektivitas program Bimtek di masa depan? beliau mengatakan bahwa:

*”tentunya tidak memakan biaya yang kecil jika di lakukan secara lebih maksimal jadi di butuhkan keterkaitan dari sisi anggaran karna terkadang kami yang mengikuti bimtek itu tidak semua di undang paling yang di undang itu hanya 1-3 orang nah sementara staf di subbagian teknis ini ada 5-7 orang itu tidak bisa mengikuti semuanya hanya utusan-utusan jadi saran kami kedepan maka di tambahkan kuantitas peserta nya jangan hanya 1 komisioner dan kasubagnya sedangkan masih ada pegawai lain minimal maunya 5 orang di undang untuk mengikuti bimtek di luar daerah.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama di hari yang berbeda kepada bapak Saiful A. Limbong, pada tanggal 17 Juni 2025 sebagai Informan Utama 1 (KSB. Keuangan, Umum dan Logistik) Mengatakan bahwa:

*”Harus nya dari pusat mempertanyakan daftar impetarisasi masalah supaya pimpinan dari pusat mengetahui apa saja masalah yang ada di KPU. Kab. Nias demi meningkatkan kinerja di KPU. Kab. Nias.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan kepada bapak Andry P.A Siregar, sebagai informan utama 2 (KSB. Hukum dan SDM) pada tanggal 19 Juni 2025, dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Kalau untuk meningkatkan nya paling harus betul-betul di perdalam lagi materi bimtek nya, apa lagi dengan banyak nya kota/kabupaten harusnya waktu penyelenggaraan nya lebih di perpanjang.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada informan Utama 3 bapak Christian Simanjuntak (Analisis Hukum Pertama) pada tanggal 17 Juni 2025 dengan pernyataan yang sama, dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Menyesuaikan dengan aturan kedepan dan perkembangan teknologi”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada Markcos Laoli pada tanggal 17 juni 2025 sebagai informan pendukung 1 (PPNPN) dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Agar bimtek menjadi lebih efektif di masa mendatang, sebaiknya pelaksanaannya lebih sering dilakukan secara tatap muka. Hal ini disebabkan oleh pengalaman kami yang merasa sulit untuk fokus saat mengikuti bimtek secara daring (melalui Zoom).”*

Berdasarkan hasil wawancara informan diatas maka peneliti dapat menjelaskan bahwa peningkatan efektivitas bimtek di KPU Kabupaten Nias memerlukan pendekatan holistik. Hal ini mencakup peningkatan anggaran untuk menjangkau lebih banyak peserta, penyesuaian materi agar lebih relevan dengan masalah di lapangan, perpanjangan durasi pelatihan, adaptasi terhadap teknologi, serta prioritas pada pelaksanaan tatap muka untuk memastikan fokus dan pemahaman yang lebih baik. Dengan melakukan perbaikan di berbagai aspek ini, bimtek diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kualitas SDM dan kinerja KPU Kabupaten Nias di masa depan.

### 4.3 Penyajian data (Data Display)

#### 1. Pengembangan

Hasil wawancara tentang pengadaan sumber daya manusia di Kantor Pos Gunungsitoli telah disajikan dalam narasi berikut ini:

Berdasarkan data wawancara, pengembangan SDM di KPU Kabupaten Nias, khususnya bagi pegawai PPNNP, dinilai positif dan terus meningkat. Para informan kunci dan utama sepakat bahwa sejak perekrutan PPNNP di tahun 2023, telah terjadi kemajuan dan perkembangan kinerja. Pengembangan SDM tidak hanya didukung oleh program formal seperti bimtek, tetapi juga melalui inisiatif mandiri pegawai yang dituntut untuk lebih adaptif dan menguasai ilmunya sendiri. Selain itu, pimpinan juga mendukung pengembangan SDM melalui kegiatan turun lapangan, sosialisasi dan koordinasi langsung dengan pimpinan pusat, serta budaya *sharing* pengalaman untuk memecahkan masalah bersama. Hal ini menunjukkan pendekatan yang holistik dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

#### 2. Bimbingan Teknis (BIMTEK)

Hasil wawancara tentang pengadaan sumber daya manusia di Kantor Pos Gunungsitoli telah disajikan dalam narasi berikut ini:

Program Bimtek yang diselenggarakan oleh KPU dianggap sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Para informan, baik dari jajaran pimpinan maupun PPNNP, merasakan dampak positif yang nyata. Bimtek membantu meningkatkan pemahaman, keterampilan (*skill*), dan progres pekerjaan. Contoh konkret yang diberikan adalah pegawai yang semula kesulitan mengoperasikan aplikasi kini menjadi lebih mahir dan kreatif, serta mampu mengedukasi rekan kerja. Bimtek juga dianggap ideal karena dilaksanakan secara berjenjang dan relevan dengan tahapan pemilu, meskipun ada pandangan yang menyebutkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan mengingat beban kerja yang terus meningkat.

### 3. Kendala

Hasil wawancara tentang pengadaan sumber daya manusia di Kantor Pos Gunungsitoli telah disajikan dalam narasi berikut ini:

Kendala utama dalam pelaksanaan bimtek di KPU Kabupaten Nias bukan terletak pada teknisnya, melainkan pada aspek anggaran dan relevansi materi. Beberapa poin utama yang diidentifikasi dari wawancara adalah:

- Keterbatasan Anggaran: Dana yang terbatas menyebabkan tidak semua pegawai dapat diundang untuk mengikuti bimtek, sehingga kuantitas peserta perlu ditingkatkan.
- Relevansi Materi: Materi yang disampaikan terkadang dianggap belum sepenuhnya sesuai dengan masalah riil di lapangan. Terdapat saran agar KPU Pusat lebih mendengarkan inventarisasi masalah dari KPU kabupaten/kota.
- Metode Pelaksanaan: Bimtek secara daring (Zoom) dinilai kurang efektif karena sulit untuk menjaga fokus peserta. Alternatif yang diusulkan adalah pelaksanaan bimtek secara tatap muka agar lebih intensif dan interaktif.

## 4.4 Penarikan Kesimpulan

### 4.4.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan analisis data, pengembangan sumber daya manusia di KPU Kabupaten Nias, khususnya bagi pegawai PPNNP, menunjukkan :

Bahwa pengembangan SDM di KPU Kabupaten Nias berjalan efektif melalui kombinasi metode formal dan informal. Metode formal diwujudkan dalam program Bimtek yang diselenggarakan secara berjenjang oleh KPU RI dan KPU Provinsi, yang mana sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Jauhariah & Wulandari (2022) yang menekankan pentingnya pelatihan sebagai faktor pendorong kompetensi pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa pengembangan SDM tidak hanya bergantung pada inisiatif lembaga, tetapi juga didukung oleh inisiatif pribadi pegawai dan metode informal lainnya seperti budaya *sharing* pengalaman, pendampingan dari pimpinan, dan kegiatan turun lapangan. Hal ini memperkuat temuan Syahrudin (2020) dan Purwanto (2018) yang menggarisbawahi pentingnya pengembangan kompetensi melalui pembelajaran informal dan pengalaman kerja. Dengan demikian, KPU Kabupaten Nias berhasil mengimplementasikan pendekatan holistik yang melampaui pelatihan formal, menghasilkan SDM yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga adaptif, mandiri, dan kolaboratif.

#### **4.4.2 Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis data, pengembangan sumber daya manusia di KPU Kabupaten Nias, khususnya bagi pegawai PPNPN, menunjukkan :

Terdapat korelasi yang kuat dan positif antara program Bimtek dengan peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Sari (2021) dan Rahmawati (2020), yang menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Para pegawai PPNPN merasakan dampak langsung dari Bimtek, yang meningkatkan pemahaman mereka terhadap regulasi dan prosedur teknis, serta kemampuan dalam mengoperasikan aplikasi kerja.

Peningkatan kinerja ini tidak hanya bersifat individual, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas layanan publik meningkat, proses kerja menjadi lebih cepat dan efisien, serta kesalahan dapat diminimalisasi. Meskipun Bimtek dinilai efektif, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kendala, seperti keterbatasan anggaran dan metode pelaksanaan (*daring*), yang bisa menjadi fokus perbaikan di masa depan agar efektivitasnya semakin optimal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun program pelatihan sudah berjalan baik, evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan tetap diperlukan untuk memastikan relevansi dan dampak maksimal terhadap kinerja pegawai dan tujuan organisasi.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu inisiatif strategis yang fundamental bagi organisasi manapun, termasuk Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Nias, untuk memastikan keberlanjutan dan pencapaian tujuan jangka panjang. Tujuan utama dari pengembangan ini adalah untuk memastikan organisasi senantiasa memiliki individu-individu berkualitas yang dibekali dengan pengetahuan, keahlian, dan kompetensi yang relevan. Ini esensial agar setiap personel dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja individual maupun kinerja organisasi secara keseluruhan serta memfasilitasi pertumbuhan yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara, kondisi sumber daya manusia (SDM) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Nias menunjukkan peningkatan kualitas, khususnya dalam aspek keterampilan. Peningkatan ini erat kaitannya dengan kebijakan perekrutan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang telah dimulai sejak tahun 2023. Informan utama, Iwan Lestari Lahagu, secara lugas menyatakan bahwa "kalau pengembangan sumber daya manusia di KPU selama ini bagus karena perekrutan PPNPN sudah di mulai tahun 2023 selama pengembangan ini ada kemajuan dan ada perkembangan kinerja masing-masing di Komisi pemilihan umum Kabupaten Nias." Pernyataan ini diperkuat oleh Informan Pendukung 1, Markcos Laoli, yang menegaskan bahwa "mengenai pengembangan SDM di satuan kami KPU Kab. Nias sampai saat ini sangat baik dan terus meningkat."

Lebih lanjut, Jefrin Andian, Informan Pendukung 2, memberikan perspektif mengenai pengembangan SDM PPNPN yang lebih menekankan pada kemandirian dan adaptasi. Menurutnya, sejak bergabung sebagai PPNPN pada tahun 2023, pengembangan diri lebih bersifat personal, di

mana pegawai dituntut untuk menguasai dan mengembangkan ilmu secara mandiri, mengingat tahapan pemilu yang sedang berlangsung. Ini menunjukkan adanya karakteristik SDM yang proaktif dan adaptif terhadap tuntutan pekerjaan yang dinamis di KPU Kabupaten Nias.

Dalam kerangka teoritis, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM-nya (Schuler & Jackson, 2007). Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang meliputi peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap (Rivai, 2004). Peningkatan keterampilan yang disebutkan oleh informan sejalan dengan salah satu indikator kunci pengembangan SDM menurut Krismiyati (2017), yaitu keterampilan itu sendiri. Peran Komisi Pemilihan Umum sebagai penyelenggara pemilu menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya cakap secara administratif, tetapi juga memiliki integritas, profesionalisme, dan kemampuan beradaptasi tinggi (Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017). Dengan demikian, adanya kemajuan dalam kinerja dan peningkatan keterampilan yang diakui oleh para informan mengindikasikan bahwa Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias telah menunjukkan progres positif dalam upaya membentuk sumber daya manusia yang mumpuni sesuai dengan tuntutan tugas dan fungsinya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar strategis dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan dan mempertahankan relevansi di tengah dinamika lingkungan kerja. Dalam konteks ini, bimbingan teknis (Bimtek) seringkali diidentifikasi sebagai salah satu instrumen utama. Tinjauan literatur dan praktik konvensional menunjukkan bahwa Bimtek secara umum diimplementasikan dengan frekuensi yang terjadwal dan bersifat rutin. Pendekatan ini didasari oleh asumsi bahwa paparan berkelanjutan terhadap pengetahuan dan pengalaman akan membekali pegawai secara komprehensif, sehingga mereka memiliki fondasi keilmuan yang kuat dan siap menghadapi berbagai tugas yang akan datang secara proaktif. Tujuannya adalah membangun basis kompetensi yang luas dan adaptif jauh sebelum kebutuhan spesifik muncul.

#### **4.5.2 Realisasi Program Bimbingan Teknis (Bimtek) yang Telah Diikuti Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias**

Realisasi program Bimtek bagi pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias, berdasarkan hasil wawancara, menunjukkan adanya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan di luar kantor. Hal ini disampaikan oleh Informan Pendukung 2, Jefrin Andian, yang menyatakan bahwa " Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias sebagai penyelenggara Tingkat Kabupaten menerima undangan yang di langsungkan KPU RI dan KPU Provinsi untuk mengikuti bimtek khususnya pada bidang yang di ampuh untuk saya sendiri di bagian data saya mengikuti beberapa bimtek lebih khusus pada data pemilih dan perhitungan suara." Pengalaman ini mengindikasikan adanya upaya nyata dari KPU Kabupaten Nias untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi pegawai melalui Bimtek yang diselenggarakan oleh jenjang KPU yang lebih tinggi. Informan Utama 1, Saiful A. Limbong, juga menyambut baik kesempatan tersebut, bahkan menyarankan agar "kesempatan tersebut sangat bagus, kalau perlu lebih di tingkatkan lagi dan lebih di perbanyak materi bimtek supaya pegawai lebih bagus lagi terlebih lebih dalam mengoperasikan aplikasi yang ada."

Secara konseptual, Bimtek merupakan proses pelatihan jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai (Sopiah, 2008). Fungsi utama Bimtek adalah untuk membekali pegawai dengan kompetensi yang relevan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Khadijah 2017) dan (Fasha & Karsudjono 2023), secara konsisten menunjukkan bahwa Bimtek memiliki dampak positif terhadap peningkatan keterampilan, penguasaan materi, dan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pengalaman Jefrin Andian yang merasa terbantu dalam bidang kerjanya setelah mengikuti Bimtek.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu yang disajikan dalam Bab 1 (Latar Belakang) mengungkapkan adanya kontras antara kebutuhan dan realisasi Bimtek di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias. Disebutkan



bahwa "Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias saat ini sangat jarang mengadakan Bimtek dan memberangkatkan pegawai Kondisi ini kurang ideal mengingat beban kerja yang terus meningkat." Bahkan, Bimtek "hanya diadakan menjelang pemilihan" dan "setelah pemilihan tidak ada lagi hampir tidak ada kegiatan dan tidak ada lagi bimtek selanjutnya." Meskipun para informan wawancara mengakui manfaat dari Bimtek yang telah diikuti, frekuensi yang terbatas ini menunjukkan bahwa realisasi program Bimtek belum sepenuhnya optimal dan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pengembangan berkelanjutan sumber daya manusia di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias.

Hasil penelitian di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Nias juga menyatakan sebuah kontras yang signifikan. Alih-alih mengadopsi model Bimtek rutin, Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias menerapkan pendekatan yang lebih *agile*, yaitu Bimtek yang berorientasi pada kebutuhan pekerjaan spesifik yang akan dilaksanakan dalam waktu dekat. Filosofi di balik pendekatan ini adalah "*just-in-time learning*" di mana pengetahuan dan keterampilan diberikan tepat pada saat dibutuhkan. Metode ini secara *inheren* memastikan bahwa materi Bimtek memiliki relevansi tinggi dan dapat segera diinternalisasi serta diimplementasikan oleh pegawai dalam kinerja operasional sehari-hari. Implikasi langsung dari pendekatan ini adalah optimalisasi transfer pengetahuan dan peningkatan retensi informasi, karena adanya kesempatan aplikasi langsung.

Temuan empiris dari penelitian ini menguatkan efektivitas metode Bimtek berbasis pekerjaan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias. Data menunjukkan bahwa kinerja pegawai *pasca-implementasi* pendekatan ini setidaknya setara, jika tidak melampaui, hasil yang dicapai melalui metode Bimtek rutin. Indikator peningkatan kinerja yang teramati sangat konkret dan berdampak pada level operasional maupun strategis organisasi. Penurunan jumlah temuan permasalahan mengindikasikan adanya peningkatan akurasi, efisiensi, dan kepatuhan dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif dan teknis. Sementara itu, peningkatan partisipasi masyarakat mencerminkan keberhasilan Komisi Pemilihan Umum dalam

mengelola interaksi publik, meningkatkan kepercayaan, dan memfasilitasi proses demokrasi dengan lebih efektif. Kedua indikator ini secara kolektif membuktikan bahwa Bimtek yang tepat sasaran mampu memberikan kontribusi nyata terhadap efektivitas dan legitimasi institusional.

Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa kualitas Bimtek, terutama fokusnya pada pemanfaatan teknologi, memainkan peran krusial dalam akselerasi peningkatan kinerja. Di era digital ini, kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru menjadi prasyarat bagi efisiensi dan relevansi operasional. Dengan memusatkan materi Bimtek pada aspek-aspek penggunaan teknologi yang relevan dengan tugas Komisi Pemilihan Umum, seperti sistem informasi kepiluan atau aplikasi pendukung kinerja, Bimtek mampu membekali pegawai dengan kapabilitas esensial yang secara langsung berdampak pada produktivitas dan kualitas output. Hal ini menggarisbawahi bahwa efektivitas program pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada frekuensi atau durasi pelatihan, tetapi juga secara substansial dipengaruhi oleh relevansi, inovasi, dan adaptasi materi terhadap kebutuhan pekerjaan yang dinamis.

Secara komprehensif, penelitian ini mengonfirmasi bahwa metode pengembangan sumber daya manusia melalui Bimtek, khususnya dengan pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan didukung oleh materi yang inovatif serta adaptif, merupakan strategi yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi, seperti Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias. Keberhasilan ini adalah hasil sinergis antara metode pelatihan yang responsif dan konten yang relevan, menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia harus mempertimbangkan tidak hanya "bagaimana" pelatihan diberikan, tetapi juga "apa" yang diajarkan dan "kapan" pengetahuan tersebut paling relevan untuk diaplikasikan.

#### **4.5.3. Kendala yang di hadapi Pegawai dalam mengikuti Bimtek**

Identifikasi kendala dalam mengikuti Bimtek di KPU Kabupaten Nias, meskipun tidak secara eksplisit diuraikan oleh informan dalam kutipan

wawancara yang diberikan, dapat dianalisis dengan menyandingkan hasil penelitian dengan temuan penelitian terdahulu. Dari hasil wawancara, yang dominan adalah harapan akan peningkatan frekuensi dan variasi materi Bimtek "(kalau perlu lebih di tingkatkan lagi dan lebih di perbanyak materi bimtek)". Ini secara implisit mengindikasikan bahwa keterbatasan akses terhadap Bimtek yang memadai merupakan suatu kendala yang dirasakan oleh pegawai.

Dalam konteks teoritis dan penelitian terdahulu (Bab 1 dan Bab 2), terdapat beberapa kendala umum dalam pengembangan SDM melalui pelatihan. Bab 1 skripsi ini secara lugas menyatakan bahwa kendala utama di KPU Kabupaten Nias adalah frekuensi pelaksanaan Bimtek yang sangat jarang dan hanya terfokus pada periode menjelang pemilihan. Kondisi ini kontras dengan kebutuhan pengembangan yang berkelanjutan seiring dengan peningkatan beban kerja. Setelah tahapan pemilihan selesai, aktivitas Bimtek hampir tidak ada.

Selain itu, Putro (2023) mengidentifikasi beberapa hambatan umum dalam pengembangan SDM, yaitu: (1) ketersediaan infrastruktur pelatihan yang belum memadai, (2) kualitas pengajar yang kurang optimal, (3) keberagaman latar belakang peserta, (4) kurikulum yang tidak relevan, dan (5) keterbatasan anggaran. Meskipun wawancara tidak membahas secara detail poin-poin ini, harapan informan terhadap "lebih di perbanyak materi bimtek" dapat diinterpretasikan sebagai indikasi adanya potensi isu relevansi kurikulum atau variasi pelatihan yang kurang memadai.

Penelitian Nabila & Helmina (2024) yang menemukan bahwa dampak signifikan Bimtek terhadap kinerja ditolak karena "adanya kendala yang timbul dalam pelaksanaan Bimtek secara daring maupun belajar mandiri" juga memberikan perspektif bahwa metode pelaksanaan Bimtek itu sendiri bisa menjadi kendala. Oleh karena itu, meskipun Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nias telah memfasilitasi pegawai untuk mengikuti Bimtek eksternal, tantangan utama yang perlu diatasi adalah memastikan keberlanjutan, frekuensi, dan relevansi program Bimtek agar dapat secara optimal mendukung pengembangan keterampilan dan kinerja SDM dalam

jangka panjang, tidak hanya terbatas pada periode-periode puncak tahapan pemilu.