

ISSN 2548-6160 (online)

Proceedings of The ICECRS

**International Consortium of
Education and Culture Research
Studies**



Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1923

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement.....	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page.....	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1923

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1923

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

[Mohammad Faizal Amir](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editors

[Mahardika Darmawan Kusuma Wardana](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Enik Setiyawati](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Section Editors

[Rifki Afandi](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Machful Indra Kurniawan](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Delora Jantung Amelia](#), Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Layout Editors

[Tri Linggo Wati](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

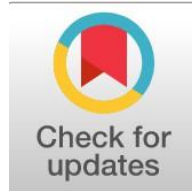
Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1923

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Application of Leadership to the Governance of the Sidoarjo Regency General Election Commission: Penerapan Kepemimpinan Terhadap Tata Kelola Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo

Widya Kusuma Dewi , ubaid@umsida.ac.id (*)

)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wahyu Hananta Herlambang , ubaid@umsida.ac.id

)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Muhamad Vicky Saifudin N, vickysaifudin123@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Muhammad Ilham Tri H, ubaid@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Daffa Widyadhana, ubaid@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Regional democratic processes require robust institutional frameworks supported by competent administrative bodies to ensure fair and transparent public services. **Specific Background** The Sidoarjo Regency General Election Commission faces internal challenges regarding administrative experience, strategic communication, and competency, which potentially disrupt institutional reputation and operational management. **Knowledge Gap** While the theoretical necessity of administrative direction is well-documented, specific empirical observations on how localized executive actions translate into practical good governance principles remain underexplored. **Aims** This study investigates the application of administrative direction toward achieving good governance within a regional agency. **Results** Field observations reveal the implementation of targeted socialization for transparency, technical training for resource optimization, and employee reward systems for accountability. Furthermore, legal mitigation coordination establishes the rule of law within the organization. However, internal communication and public socialization protocols require significant structural improvements to prevent misinterpretations and optimize daily activities. **Novelty** This research maps specific human resource activities directly to core good governance indicators within a localized administrative setting. **Implications** Addressing the identified communication deficits is crucial for administrative leaders to solidify institutional integrity and guarantee transparent management.

Highlights:

- ♦ Technical training programs and employee reward systems translate into administrative efficiency and institutional accountability.

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1923

- ♦ Legal mitigation meetings establish a strong structural foundation for the rule of law within the agency.
- ♦ Persistent internal communication deficits hinder optimal transparency and require immediate strategic improvements.

Keywords: Good Governance, Leadership Application, Human Resource Management, Institutional Accountability, Administrative Transparency

Published date: 2024-09-12

I. Pendahuluan

Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan lembaga negara yang kedudukannya setara dengan lembaga negara lainnya seperti Mahkamah Konstitusi, Komisi Yudisial, dan Mahkamah Agung, sesuai dengan penjelasan dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 hasil amandemen. Dalam UUD 1945 Pasal 1 ayat 2 yang menyebutkan bahwa kedaulatan ada di tangan rakyat dan dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Dasar [1].

KPU Kabupaten Sidoarjo bertugas menyelenggarakan pemilihan umum dan pilkada di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Mereka bertanggung jawab dalam persiapan, pelaksanaan, dan pengawasan pemilihan legislatif serta kepala daerah untuk memastikan bahwa prosesnya adil dan transparan. KPU Kabupaten Sidoarjo memiliki visi untuk menjadi penyelenggara yang mandiri, profesional, dan berintegritas, dengan misi meningkatkan kompetensi SDM, kualitas pelayanan, serta partisipasi dan kualitas pemilih melalui pendidikan dan sosialisasi. Dengan mengutamakan integritas, KPU Kabupaten Sidoarjo diharapkan dapat menjadi penyelenggara yang terpercaya dan netral, mendukung Sidoarjo sebagai kabupaten yang mendukung demokrasi.

Kepemimpinan (leadership) merupakan cara seorang pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengatur unsur-unsur dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Meningkatnya kinerja pegawai memungkinkan hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi tercapai [2]. Kepemimpinan adalah kecakapan untuk meyakinkan orang-orang agar mengusahakan tujuan-tujuan dengan penuh semangat [3].

Pemimpin bertanggung jawab membimbing, memotivasi, dan mengarahkan tim dengan komunikasi dan pengawasan yang baik. Tugas utama ketua KPU untuk meningkatkan kinerja anggota dan memotivasi kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan organisasi bergantung pada gaya kepemimpinan yang membangkitkan semangat kerja pegawai [2]. Kepemimpinan yang baik dengan kapasitas organisasi yang memadai dapat menciptakan Good Governance, tetapi kelemahan kepemimpinan dapat menyebabkan keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia [4].

Tata kelola yang baik dan benar dapat membuat pegawai makmur dan sejahtera. Hasil dari tata kelola yang baik dan benar adalah sistem pemerintahan yang baik [5]. Good governance adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan pasar yang efisien dan demokrasi [5]. Dengan demikian, good governance mencegah investasi yang tidak tepat alokasi dan mencegah korupsi baik secara politik maupun administratif.

Tata kelola SDM dalam pemerintahan melibatkan beberapa tahapan penting untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi [6]. Sumber daya manusia adalah faktor yang mirip dengan modal, digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi [7]. Dalam hal kualitas personel, kepemimpinan, posisi, dan tanggung jawab memainkan peranan yang krusial. Model manajemen profesional menyelaraskan organisasi dengan visi dan misinya. Manajemen merupakan alat yang sangat penting dalam suatu organisasi [8].

Fenomena penelitian ini melibatkan kurangnya pengalaman dan kompetensi pemimpin, lemahnya komunikasi antara pimpinan dan anggota, serta kurangnya visi dan strategi yang jelas dalam menjalankan tugas. Kepemimpinan tidak efektif dapat mempengaruhi efektifitas mekanisme tata kelola KPU, pengendalian internal, dan manajemen reputasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan diterapkan dalam KPU Kabupaten Sidoarjo dan meningkatkan kinerja serta efektivitas.

Pada sebuah penelitian terkait Peranan kepemimpinan dalam menerapkan good governance di pemerintah daerah harus memiliki kecerdasan, kedewasaan, kemampuan sosial, dan motivasi. Pemimpin yang efektif harus jujur, terbuka, demokratis, terampil dalam administrasi, serta aktif dalam partisipasi dan tanggung jawab. Prinsip good governance yang perlu diterapkan adalah akuntabilitas, transparansi, keterbukaan, kepastian hukum, jaminan hak, partisipasi masyarakat, desentralisasi, profesionalisme, dan efisiensi [9]. Pada penelitian serupa Peran pemimpin dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nabire belum maksimal, terutama dalam memotivasi dan berkomunikasi. Untuk memperbaiki ini, perlu ditingkatkan kinerja pemimpin. Selain itu, transparansi dan koordinasi di antara pegawai juga perlu diperbaiki untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik dan efektif [10]. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan observasi mengenai penerapan kepemimpinan dalam tata kelola di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo.

II. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan Literature Review. Sehingga sifat penelitiannya adalah penelitian kepustakaan (library study). Bahan yang dikumpulkan sepenuhnya dari literatur. Literatur review sebagai tinjauan komprehensif dan kritis terhadap literatur yang diterbitkan, tulisan, dan sumber lain mengenai topik tertentu [7]. Data yang dikumpulkan melalui literatur sebelumnya yang berasal dari studi sebelumnya, jurnal, dan buku yang berkaitan dengan masalah penelitian. Selain itu dalam rangka memahami proses dan dinamika kerja di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo, selama kegiatan magang yang berlangsung dari 15 Juli 2024 hingga 10 Agustus 2024 peneliti juga melakukan observasi. Studi ini dilakukan untuk meneliti Penerapan Kepemimpinan Terhadap Tata Kelola Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo.

III. Hasil dan Pembahasan

Sumber daya manusia memainkan peran strategis yang krusial bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia aset utama dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas [11]. Upaya-upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan harus terus dilakukan, sehingga diharapkan hasil kerja yang baik akan tercapai.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, sehingga bertindak laku sebagaimana dikehendakinya [12]. Kekuatan organisasi bergantung pada kepemimpinannya. Ruang lingkup kerja harus ditentukan terlebih dahulu untuk membangun organisasi yang efektif. Selanjutnya, organisasi harus digerakkan untuk mengadopsi visi baru [12]. Sikap kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap orang lain. Sebagai seorang pemimpin mengarahkan tugas atau organisasi memerlukan kualitas kepemimpinan yang baik. Pengaruh ini harus dipahami dalam konteks pekerjaan atau organisasi [7].

Kepemimpinan yang efektif dari atasan dapat mendorong, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja terbaik. Selain itu, pemimpin juga berdampak pada moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat pencapaian organisasi [4]. Sukses atau kegagalan pemerintahan di sebuah organisasi pemerintah dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan baik dengan kapasitas organisasi yang memadai menciptakan Good Governance, tetapi kelemahan kepemimpinan menyebabkan keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia [4].

Tata kelola yang baik membuat pegawai makmur dan sejahtera. Hasilnya berupa sistem pemerintahan yang baik. Tata kelola yang baik sangat diperlukan untuk memastikan nilai-nilai yang dibutuhkan oleh berbagai kelompok pemangku kepentingan [5]. Good governance merupakan pelaksanaan manajemen pembangunan yang kokoh dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip efisiensi pasar dan demokrasi [5]. Dengan demikian, good governance mencegah investasi yang tidak tepat alokasi dan mencegah korupsi baik secara politik maupun administratif.

Tata kelola pimpinan yang baik menciptakan sumber daya manusia profesional, efisien, efektif, terbuka, dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai [13]. Penerapan peran kepemimpinan sangat penting dalam berbagai konteks, termasuk dalam organisasi lembaga pemerintahan. Peran pemimpin dalam mewujudkan good governance sangat penting karena pemimpin harus memimpin organisasi atau lembaga dengan cara yang akuntabel, efektif, bertanggung jawab, serta transparan yang ditujukan untuk masyarakat dari pemerintah [9].

Dari kegiatan magang internal yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2024 hingga 10 Agustus 2024, peneliti memperoleh hasil observasi peran kepemimpinan memiliki implikasi yang signifikan dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam proses pemilihan umum. Berikut adalah penerapan peran kepemimpinan dalam Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo

1. Melakukan Sosialisasi

Sosialisasi yang diterapkan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Sidoarjo melibatkan kolaborasi, edukasi, dan penyampaian informasi untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pemilihan serentak 2024. Fokus utamanya adalah untuk memperkuat kapasitas SDM penyelenggara pemilihan serentak 2024 agar dapat menjalankan proses pemilihan dengan lebih efektif, memastikan pemilih mendapatkan informasi akurat, dan menghindari berita hoax. Tujuan akhirnya adalah menciptakan pemilihan yang transparan dan adil [14].

Gambar 1 : Kegiatan Sosialisasi Peningkatan Kapasitas SDM bagi Penyelenggara Pemilihan Serentak Tahun 2024



Sosialisasi adalah proses yang membantu individu menyesuaikan diri dengan cara hidup dan pola emba kelompok agar dapat berfungsi dengan baik dalam kelompok tersebut [15]. Sosialisasi kepemimpinan adalah bagian dari proses perubahan organisasi. Faktor-faktor manusia, seperti penolakan dan kurangnya komitmen, dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan perubahan dalam organisasi [16]. Dalam merancang strategi sosialisasi, penting untuk mempertimbangkan cara menyampaikan pesan dengan kreativitas, memilih media yang tepat, dan merancang program yang sesuai. Perencanaan yang baik juga diperlukan untuk memastikan pesan dapat diproses dengan mudah dan dipahami oleh audiens yang dituju.

Penerapan kegiatan sosialisasi di atas sesuai dengan prinsip good governance yang melibatkan transparansi (Transparency) [17]. Transparansi merupakan proses keterbukaan informasi atau kegiatan yang memungkinkan pihak eksternal untuk turut serta dalam pengawasan [10]. Akses informasi yang luas adalah kunci transparansi. Keterbukaan mengharuskan pengelola untuk menerapkan prinsip transparansi dengan memberikan informasi yang memadai, akurat, dan tepat waktu kepada stakeholders [18]. Kegiatan sosialisasi di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Sidoarjo perlu ditingkatkan embali untuk memastikan masyarakat mendapatkan informasi yang akurat dan relevan tentang pemilihan umum.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo telah mengadakan Bimbingan Teknis Keuangan, Tata Naskah Dinas, dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia untuk Penyelenggara Pemilihan Serentak 2024 di Surya Hotel & Cottages Prigen, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, pada Jumat-Sabtu (12-13 Juli 2024). Kegiatan ini ditujukan bagi PPK dan Sekretariat PPK di seluruh Kabupaten Sidoarjo untuk Pemilihan Serentak Tahun 2024. Tujuan utamanya adalah untuk memperlancar kerja antar anggota PPK dan meningkatkan kapasitas penyelenggara Pemilihan Serentak 2024, terutama PPK serta Sekretariat PPK. Kegiatan ini melibatkan pengarahan umum dari Ketua, Anggota, dan Sekretaris KPU Kabupaten Sidoarjo. Hadir dalam kegiatan tersebut adalah Ketua, Anggota, Sekretaris, dan staf Sekretariat KPU Kabupaten Sidoarjo, serta PPK dan Sekretariat PPK se-Kabupaten Sidoarjo.

Gambar 2 : Kegiatan Bimtek Keuangan, Tata Naskah Dinas dan Peningkatan Kapasitas SDM



Pelatihan merupakan proses yang memungkinkan karyawan memperoleh dan meningkatkan keterampilan baru untuk melaksanakan tugas pekerjaan [8]. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang langsung diterapkan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan dalam waktu singkat [19]. Pelatihan terstruktur mengubah sikap, pengetahuan, dan perilaku untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai kinerja optimal, sekaligus meningkatkan kemampuan individu dan organisasi serta memberikan keunggulan kompetitif. Pengembangan melibatkan pelatihan, anjangan, pengalaman, dan evaluasi untuk mempersiapkan karyawan menghadapi posisi yang akan datang [19]. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses terencana yang bertujuan untuk berkelanjutan meningkatkan kompetensi, memastikan kesesuaian dengan kebutuhan posisi, serta memperbaiki kinerja individu dan organisasi [19]. Pengembangan mencakup berbagai aspek dalam usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakter seseorang [8]. Pengembangan berfokus pada kebutuhan jangka panjang organisasi dan bertujuan mempersiapkan individu untuk tanggung jawab yang lebih besar, berbeda dari pelatihan yang lebih bersifat langsung.

Penerapan kegiatan pelatihan dan pengembangan diatas sesuai dengan prinsip good governance pemerintah efisiensi dan efektivitas (efficiency and effectiveness) [17]. Efektifitas merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas [20]. Efisiensi merupakan Suatu kondisi atau keadaan di mana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan menggunakan penuh kemampuan yang dimiliki [21]. Prinsip efisiensi dan efektivitas memastikan terselenggaranya pelayanan terhadap masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab [22].

3. Memotivasi dan Pemberian Award

KPU Kabupaten Sidoarjo mengadakan Pantarlih Award 2024 untuk menghargai kontribusi petugas pemutakhiran data pemilih (Pantarlih) dalam Pilkada 2024. Petugas ini memiliki peran penting dalam memastikan keakuratan dan kelengkapan daftar pemilih dengan mencocokkan data. KPU Sidoarjo telah mencapai pencocokan data sebesar 76,8 persen dari total 1.490.102 daftar pemilih. Penganugerahan ini bertujuan untuk memotivasi petugas coklit dan menunjukkan apresiasi atas dedikasi mereka. Ketua KPU Sidoarjo, Fauzan Adim, menekankan pentingnya data pemilih yang akurat dan meminta petugas untuk bekerja dengan hati-hati. Acara ini mencerminkan komitmen KPU Sidoarjo untuk menyelenggarakan Pilkada 2024 dengan baik dan transparan.

Gambar 3 : penganugerahan pantarlih awards



Seorang pemimpin dapat berperan sebagai motivator dan inspirator, memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan agar selalu bersemangat bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang memungkinkan seseorang melakukan aktivitas untuk mencapai kepuasan yang diinginkan [23]. Motivasi sangat penting karena mempengaruhi kemampuan seseorang dalam [ISSN 2548-6160 \(online\), https://icecrs.umsida.ac.id](https://icecrs.umsida.ac.id), published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

bekerja, memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan tugas [24]. Kompetensi pengetahuan dan keterampilan sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan motivasi terkait dengan kemauan. Ini adalah tanggung jawab utama seorang pemimpin sebagai pemberi motivasi [24]. Adapun faktor-faktor motivasi bagi karyawan: gaji tinggi, kondisi kerja yang nyaman, promosi, kerja yang menantang, keamanan kerja, penghargaan(reward) [25].

Reward adalah salah satu metode yang paling umum digunakan untuk meningkatkan produktivitas. Penghargaan positif seperti bonus, kenaikan gaji, pengakuan, atau promosi dapat memberikan insentif kepada individu atau tim untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan fokus [26]. Penghargaan membantu mengembangkan evaluasi kinerja, mengatasi hambatan, serta meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Selain itu, reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan untuk mengakui dan menghargai prestasi seseorang. Reward ini bertujuan untuk mengapresiasi pencapaian atau kontribusi yang telah dilakukan, memberikan motivasi tambahan, dan mengakui usaha serta hasil kerja yang telah dicapai [27].

Penerapan kegiatan pelatihan dan pengembangan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Sidoarjo yang sesuai dengan prinsip good governance akuntabilitas (accountability) [17]. Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjelaskan kinerja atas tindakan seseorang, badan hukum, atau pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban [28]. Good governance melibatkan integrasi berbagai pihak dan memerlukan dukungan aktif serta kesadaran kritis terhadap kebijakan [10]. Pemberian motivasi dan reward salah satu aspek penting dalam implementasi good governance. Dengan memberikan penghargaan dan motivasi, organisasi mengakui dan menghargai kontribusi individu, meningkatkan transparansi dalam evaluasi kinerja, dan mendorong perbaikan terus-menerus. Hal ini memastikan bahwa pencapaian dan usaha diakui secara adil, yang berkontribusi pada akuntabilitas keseluruhan dalam organisasi.

4. Koordinasi

Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo menjadi tuan rumah pelaksanaan kegiatan Rapat Koordinasi Mitigasi Permasalahan Hukum dalam Pilkada Serentak 2024 serta Pengelolaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum bagi KPU Kabupaten/Kota se-Jawa Timur pada hari Senin, 29 Juli 2024. Namun, ada beberapa informasi terkait dengan kegiatan rapat koordinasi di Jawa Timur, seperti rapat koordinasi mitigasi permasalahan hukum, kegiatan JDIH KPU dan koordinasi dengan pihak terkait

Gambar 4 : Rapat Koordinasi Rakor Mitigasi Permasalahan Hukum Pilkada Serentak 2024



Koordinasi adalah elemen penting dalam administrasi yang berfungsi sebagai prinsip dan alat utama di setiap tahap. Dalam pemerintahan, koordinasi melibatkan personal, koherensi, dan integrasi, serta menghadapi tantangan kompleks terutama dalam hal personal antar pihak [29]. Dengan koordinasi ini, diartikan sebagai suatu usaha untuk mencapai keselarasan kerja antara anggota organisasi, sehingga tidak terjadi kesimpangsiapan atau personasi tindih. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien [30].

Penerapan kegiatan koordinasi diatas termasuk dalam prinsip good governance Supremasi Hukum (Rule of Law) [17]. Supremasi Hukum (Rule of Law) merupakan prinsip yang menyatakan bahwa hukum memiliki kedudukan tertinggi dan harus diterima sebagai acuan dalam segala hal, termasuk mengatasi permasalahan sosial dan politik. Ini menjamin bahwa setiap individu dan kelompok harus mematuhi hukum yang berlaku, tanpa terkecuali, sehingga memastikan keadilan dan keteraturan dalam masyarakat [31]. Dalam proses politik, masyarakat membutuhkan metode dan aturan hukum untuk pembuatan kebijakan personal agar dapat menciptakan pemerintahan yang baik. Kerangka hukum harus bersifat netral dan tidak diskriminatif, termasuk hukum yang terkait dengan hak asasi manusia [32].

5. Komunikasi

KPU Kabupaten Sidoarjo menghadiri audiensi personal Komisi A DPRD Provinsi Jawa Timur, Polresta Sidoarjo, dan Bawaslu Kabupaten Sidoarjo pada Rabu, 31 Juli 2024, di Kantor Polresta Sidoarjo. Hadir dalam kegiatan ini adalah Ketua KPU Kabupaten Sidoarjo, Fauzan Adim, personal anggota dan Sekretaris KPU Kabupaten Sidoarjo, Sulaiman, beserta Kasubbag Hukum dan SDM. Tujuan kegiatan ini adalah untuk menjalin komunikasi terkait kesiapan personal penyelenggara dalam melaksanakan tahapan Pilkada 2024. Fauzan menyampaikan bahwa KPU Kabupaten Sidoarjo telah melaksanakan cokolit yang berakhir 24 Juli, dan personal adhoc seperti PPK dan PPS sudah dilantik, sedang berproses melaksanakan tahapan di tingkat kecamatan dan desa.

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1923

Gambar 5 : Audiensi KPU Sidoarjo, Anggota Komisi A DPRD Jatim, Kapolresta Sidoarjo dan Bawaslu Sidoarjo



Komunikasi merupakan elemen penting dalam kehidupan manusia dan dasar interaksi baik di organisasi maupun dalam kehidupan sehari-hari [33]. Komunikasi merupakan proses transfer informasi, ide, dan pemahaman dari satu individu ke individu lain, dengan harapan penerima dapat memahaminya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang dimaksud [34]. Dalam organisasi, komunikasi yang baik penting untuk koordinasi dan pencapaian tujuan, sedangkan kekurangan komunikasi dapat menyebabkan kegagalan [33].

Penerapan kegiatan komunikasi audiensi tersebut memang termasuk dalam prinsip good governance, transparansi dan Akuntabilitas [17]. Transparansi merupakan proses keterbukaan informasi yang memungkinkan pihak eksternal untuk berpartisipasi dalam pengawasan [10]. Akses informasi yang luas merupakan kunci transparansi. Keterbukaan memerlukan pengelola untuk menyediakan informasi yang memadai, akurat, dan tepat waktu [18]. Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjelaskan kinerja atas tindakan seseorang, badan hukum, atau pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Namun, penerapan komunikasi pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Sidoarjo masih belum efektif, seperti terjadinya salah komunikasi antara staf dengan pimpinan. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan kembali.

VII. Simpulan

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Sidoarjo memiliki peran dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pemilihan umum dan pilkada, serta pentingnya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi. KPU Sidoarjo berkomitmen untuk menjadi penyelenggara pemilu yang profesional, mandiri, dan berintegritas, dengan fokus pada peningkatan kompetensi SDM dan partisipasi masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review dan observasi untuk menganalisis penerapan kepemimpinan dalam tata kelola Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo. KPU Sidoarjo menerapkan berbagai kegiatan seperti sosialisasi, pelatihan dan pengembangan, memotivasi dan pemberian reward, koordinasi Rakor mitigasi permasalahan hukum, dan audiensi Penganugerahan Pantarlih Award 2024. Penerapan kegiatan tersebut mencakup prinsip-prinsip good governance, termasuk aspek transparansi, akuntabilitas, supremasi hukum, efisiensi dan efektivitas. Namun penerapan sosialisasi dan komunikasi pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo masih belum efektif. Sehingga perlu ditingkatkan kembali.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan oleh kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo, kepada kami untuk menjalani kegiatan magang ini. Kami sangat berterima kasih atas pengalaman dan pengetahuan yang kami dapatkan selama masa magang di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sidoarjo. Kami berharap bahwa pengalaman ini akan membantu kami dalam mencapai tujuan karir kami di masa depan. Terima kasih kembali atas dukungan dan bimbingan yang diberikan. Kami akan selalu mengingat kesempatan ini dan berusaha untuk menjadi lebih baik lagi.

References

1. D. K. Rejim and P. Etik, "Komisi Pemilihan Umum (KPU) dan Penguatan Institusi," pp. 1–15, 2017.
2. U. Pembinaan and M. Indonesia, "Jurnal Ilmiah METADATA, Volume 3 Nomor 1 Januari 2021 Page | 308," vol. 3, pp. 308–321, 2021.
3. O. H. Taufiq, A. K. Wardani, and U. Galuh, "KARAKTER KEPEMIMPINAN IDEAL," vol. 6, pp. 513–524, 2020.
4. G. M. Madyarti, P. Universitas, I. Kalimantan, and M. Arsyad, "No Title," pp. 291–297.
5. G. Di, D. Kalibelo, and K. Kediri, "good governance".
6. M. R. Akuntansi, E. Triyuwono, S. Ng, F. E. Daromes, U. Atma, and J. Makassar, "Tata kelola perusahaan sebagai mekanisme pengelolaan risiko untuk meningkatkan nilai perusahaan," vol. 20, no. 2, pp. 205–220, 2020.
7. A. Mukhtar, E. Susanti, and R. Resita, "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia," 2023.
8. A. D. Cahya, D. A. Rahmadani, A. Wijiningrum, and F. F. Swasti, "YUME: Journal of Management Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," vol. 4, no. 2, pp. 230–242, 2021, doi: 10.37531/yume.vvix.861.
9. A. Kamarasyid, "Peranan Kepemimpinan dalam Menerapkan Prinsip-Prinsip Good Governance di Instansi Pemerintahan Daerah," vol. 10, no. 2, pp. 326–353, 2019.
10. J. Sketsa and D. Sajow, "PERAN PEMIMPIN DALAM MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK (GOOD GOVERNANCE) PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI," vol. 12, no. 1, pp. 46–54, 2019.
11. B. A. Husain, I. Novendri, and D. Sunarsi, "Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja ISSN 2548-6160 (online), <https://icecrs.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1923

Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan,” vol. 5, pp. 374–379, 2022.

12. M. Z. A. Saputra and N. S. Ningsih, “Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan,” vol. 7, pp. 2070–2076, 2023.
13. P. Studi and I. Administrasi, “Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) 602,” vol. 14, pp. 602–614, 2020.
14. I Made Sudiksa, I Nyoman Sunarta, Gusi Putu Lestara Permana, Ketut Elly Sutrisni, and Kelvin Cahya Utomo, “Edukasi Penggunaan Media Sosial Bagi Pemilih Pemula Sebagai Sarana Kampanye Pemilu Serentak 2024 Di Desa Sumerta Kelod,” *Sewagati*, vol. 3, no. 1, pp. 36–42, 2024, doi: 10.59819/sewagati.v3i1.3792.
15. A. T. M. Sosialisasi, “No Title”.
16. H. UI, “Pentingnya Sosialisasi dan Implementasi dalam Memimpin Perubahan Organisasi,” Universitas Indonesia, 2016.
17. A. K. Maranjaya, “Good Governance Sebagai Tolak Ukur Untuk Mengukur Kinerja Pemerintahan,” *J. Sos. Teknol.*, vol. 2, no. 11, pp. 929–941, 2022, doi: 10.59188/jurnalsostech.v2i11.474.
18. M. F. Alpi, “Penerapan Good Corporate Governance pada PT. Bank BUMN Tbk Regional I Sumatera Utara,” vol. 1, no. 1, pp. 355–364, 2019.
19. R. Gustiana, T. Hidayat, and A. Fauzi, “PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA),” vol. 3, no. 6, pp. 657–666, 2022.
20. B. A. B. Iii and A. P. Efektivitas, “Gibson JL JM Invincevich, JH Donnelly, Organisasi, terjemahan Agus Dharma, (Jakarta: Erlangga, 2001), hal 120. 1 19,” pp. 19–42.
21. S. Syam and P. I. Nasional, “PENGARUH EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI KERJA TERHADAP,” vol. 4, pp. 128–152, 2020.
22. J. M. Administrasi, “Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik,” vol. 7, no. 1, pp. 78–91, 2022.
23. D. Nevityanda and H. Ubaidillah, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada PT. J & T Express Cabang Surabaya,” no. 1, pp. 1–16, 2024.
24. M. S. Monica Feronica Bormasa, S.Sos., *KEPEMIMPINAN DAN EFEKTIVITAS KERJA*. Kab. Banyumas-Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2022.
25. A. Wirawan, “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV MEDIA,” vol. 2, no. 2, 2018.
26. A. Kusumaningrum, D. Andriani, and H. Ubaidillah, “Pengaruh Reward, Punishment, Dan Crowdfunding Untuk Peningkatan Produktivitas: Studi Pt Swadharma Sarana Informatika,” vol. 19, no. 2, pp. 113–124, 2024.
27. S. Suci et al., “PENGARUH MOTIVASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KLINIK KECANTIKAN PUSPITA BANDAR LAMPUNG) THE INFLUENCE OF MOTIVATION, REWARD, AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF PUSPITA BEAUTY CLINIC IN BANDAR LAMPUNG),” vol. 7, no. 1, pp. 57–66, 2021.
28. P. N. Sari, P. Ilmu, A. Publik, and U. Tanjungpura, “Akuntabilitas kinerja pelayanan publik dalam mewujudkan good governance”.
29. A. Bibliometrik, P. Penelitian, and D. A. N. Publikasi, “Analisis bibliometrik: perkembangan penelitian dan publikasi mengenai koordinasi program menggunakan vosviewer,” vol. 9, no. 1, pp. 1–8, 2022.
30. C. Kuntadi and D. Rosdiana, “Faktor-faktor yang Memengaruhi Efektivitas Penyerapan Anggaran Belanja Pendidikan: Perencanaan Anggaran, Peraturan, Koordinasi (Literature Review),” vol. 4, no. 2, pp. 142–152, 2022.
31. Annisa, “Pengertian Supermasi Hukum,” *Fahum Umsu*, 2023. <https://fahum.umsu.ac.id/pengertian-supremasi-hukum/>
32. B. A. B. Ii and L. Teori, “No Title,” no. 2013, pp. 11–52, 2014.
33. P. Studi, I. Komunikasi, U. Atma, and J. Yogyakarta, “Konsep Sosialisasi mengenai Strategi Perusahaan kepada Karyawan Lapangan di PT HM Sampoerna Tbk. Studi Kasus pada ‘5 Key Operations Strategies 2013–2015,’” pp. 1–15, 2015.
34. N. Musrifah, V. Firdaus, H. Ubaidillah, F. Bisnis, I. Sosial, and U. M. Sidoarjo, “Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja pada Karyawan PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo (Communication, Work Environment, Discipline and Performance in Employees of PT. Food Lestari (Finna Food) Sidoarjo),” vol. 11, no. 1, pp. 7–14, 2024.