Publika: Jurnal Ilmiah Administrasi dan Kebijakan Publik
ISSN: 2776-4087 - Vol. 12, No. 01 (2026), 1-15

Efektivitas Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu Republik Indonesia

DOI: 10.32509/publika.v12i1.7802

Mia Wanarie*, Triyuni Soemartono, Harry Nenobais

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)
Jl. Hang Lekir I No.8, RT.1/RW.3, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270, Indonesia
*Email Korespondensi: miawanariesh@gmail.com

Abstract *- This study aims to evaluate organizational effectiveness in enhancing the performance of the Honorary Council of Election Organizers (DKPP), a body that plays a strategic role in upholding the ethical code of election organizers i n Indonesia. Organizational effectiveness is assessed through several key indicators, including organizational structure, work systems, leadership, internal coordination, and human resource competencies. This research employs a descriptive qualitative approach using a case study method, with data collected through in-depth interviews, observations, and document analysis. The findings indicate that DKPP's organizational effectiveness is significantly influenced by the clarity of task and authority distribution, systematic workflow, and synergy among divisions in carrying out ethical oversight functions. Additionally, adaptive and communicative leadership serves as a key supporting factor in creating a productive and professional work environment. However, the study also identifies several obstacles, such as budget limitations, regulatory overlaps, and delays in decision-making processes, which may hinder overall organizational performance. Therefore, improving DKPP's organizational effectiveness requires structural reforms, capacity building of human resources, and the implementation of transparent and accountable governance. The implications of these findings highlight the importance of ongoing organizational reform to ensure DKPP can optimally perform its role in maintaining electoral integrity in Indonesia.*
Keywords: *Organizational Effectiveness; Performance; DKPP; Organizational Structure; Leadership*

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas organisasi dalam meningkatkan kinerja pada Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP), lembaga yang memiliki peran strategis dalam menegakkan kode etik penyelenggara pemilu di Indonesia. Efektivitas organisasi dinilai melalui beberapa indikator utama, yaitu struktur organisasi, sistem kerja, kepemimpinan, koordinasi internal, serta kompetensi sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas organisasi DKPP dipengaruhi secara signifikan o leh kejelasan pembagian tugas dan wewenang, a lur kerja yang sistematis, se rta sinergi antarbagian dalam melaksanakan fungsi pengawasan etika. Selain itu, kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif menjadi faktor pendukung utama dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan profesional. Namun, penelitian ini juga menemukan adanya kendala berupa keterbatasan anggaran, tumpang tindih regulasi, dan keterlambatan dalam p roses pengambilan keputusan yang dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan efektivitas organisasi DKPP memerlukan pembenahan struktural, penguatan kapasitas SDM, serta penerapan tata kelola yang transparan dan akuntabel. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya reformasi organisasi berkelanjutan untuk memastikan DKPP dapat menjalankan perannya secara optimal dalam menjaga integritas pemilu di Indonesia.
Kata Kunci: Efektivitas Organisasi; Kinerja; DKPP; Struktur Organisasi; Kepemimpinan

Submitted: March 2026, **Accepted**: May 2026, **Published**: June 2026
Licensed Under A Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Pendahuluan

Dari sisi kelembagaan, organisasi publik sering kali dibentuk bukan semata-mata untuk efisiensi, tetapi untuk memenuhi tuntutan sosial, budaya, dan regulasi yang ada di lingkungan eksternal (Meyer dan Rowan, 1977). Salah satu bentuk Lembaga yang dibentuk untuk memenuhi tuntutan sosial termasuk di Indonesia adalah Lembaga Penyelenggara Pemilihan Umum guna memenuhi tuntutan Demokrasi. Dalam prosesnya, Lembaga Penyelenggara Pemilu sendiri seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU) dan Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) juga memerlukan check and balances untuk memastikan terpenuhinya prinsip-prinsip etika dalam penyelenggaraan pesta demokrasi. Hal ini juga melahirkan tuntutan diperlukannya Lembaga yang mampu memenuhi tuntutan sosial tersebut sekaligus menjaga norma demokrasi dan di Indonesia Lembaga ini selanjutnya dibentuk dengan nama Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu atau DKPP. DKPP mengadopsi aturan, prosedur, dan standar etika untuk memenuhi ekspektasi masyarakat dan regulasi pemerintah.

Pada kenyataannya organisasi yang dibentuk untuk menjawab tuntutan sosial tersebut juga menghadapi dinamika yang tidak sederhana. Beberapa penelitian menggambarkan bahwa organisasi Lembaga-lembaga penyelenggara pemilu baik di pusat dan daerah pada umumnya telah melakukan tugas penyelenggaraan pemilu dengan baik namun dari sisi kinerja dianggap belum optimal (Nargis, 2020; Noviyati dan Yasin, 2021; Sari et al, 2023). Salah satu Lembaga yang dipandang belum optimal adalah Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu atau DKPP (Nargis, 2020; Said, 2021; Anam, 2024). Meskipun DKPP telah melakukan berbagai upaya konkrit, namun dari sisi teknis kelembagaan cenderung masih memiliki keterbatasan dan belum efektif dalam menangani proses adjudikatifnya sehingga memerlukan penguatan kelembagaan (Said, 2021; Anam, 2024).

Salah satu model yang banyak digunakan untuk melihat efektivitas suatu organisasi organisasi dalam mencapai tujuannya adalah dengan menggunakan pendekatan 7S McKinsey. Kerangka kerja 7S dari McKinsey yang dikembangkan oleh Tom Peters dan Robert Waterman dari perusahaan konsultasi McKinsey dan Company. Ide dasar dari model ini adalah tujuh aspek atau elemen internal organisasi yang dikelompokkan menjadi Soft elements dan Hard elements. Soft Elements cenderung tidak mudah dideskripsikan, tidak mudah diukur (Less Tangible) dan dipengaruhi budaya, yaitu : Shared Values, Skills, Style, Staff. Sementara Hard Elements cenderung lebih mudah didefinisikan, ditentukan dan manajemen dapat langsung mempengaruhinya, yaitu: Strategy, Structure, dan Systems. Dalam hal ini efektivitas pelaksanaan tugas penyelenggaraan Pemilu terutama DKPP sangat berkaitan dengan kemampuan organisasi penyelenggara Pemilu tidak hanya dalam keberhasilan penyelenggaraan pemilihan umum tetapi juga dalam memenuhi tujuan demokrasi sesuai nilai-nilai prinsip penyelenggaraan pemilu.

DKPP memiliki peran krusial dalam menjaga integritas dan kejujuran pemilu di Indonesia. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana efektivitas organisasi DKPP dalam mendukung kinerjanya. Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP) adalah lembaga yang berperan penting dalam menjaga integritas, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemilu di Indonesia. DKPP bertugas mengawasi, menilai, dan memberikan sanksi kepada penyelenggara pemilu yang melanggar kode etik. Peran ini sangat krusial untuk memastikan bahwa proses demokrasi berjalan dengan baik dan menghasilkan pemimpin yang legitimat dan terpercaya.

Mengacu pada uraian diatas, artikel ini bertujuan untuk melihat sejauh efektivitas organisasi DKPP dalam melaksanakan fungsi-fungsinya dalam penyelenggaraan Pemilu dengan menggunakan perspektif model 7S McKinsey. Hal ini penting untuk dikaji untuk melihat bagaimana kelembagaan organisasi DKPP kedepannya agar mampu memenuhi tuntutan publik akan hadirnya penyelenggaraan pemilu di Indonesia yang tidak hanya demokratis tetapi juga sesuai dengan etika prinsip-prinsip penyelenggaraan pemilu yang seharusnya.

Metodologi

Penelitian dilakukan menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pendekatan observasi, wawancara mendalam, dan studi literatur. Penelitian dilakukan Sepanjang medio bulan Juli 2024 sd. Februari 2025. Obyek dalam penelitian ini yaitu tempat, pelaku maupun aktivitas yang berada di Lingkup Organisasi Sekretariat Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP).
Penelitian ini melakukan pengumpulan data primer melalui wawancara. Hasil wawancara dengan metode pertanyaan terstruktur yang secara langsung ditanyakan pada informan dengan tujuan mendapatkan informasi menyeluruh dan mendalam. Wawancara dilakukan dengan informan pejabat dan pegawai yang berhubungan secara langsung dengan Organisasi Sekretariat Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP) yaitu *approver,* validator dan operator. Informan yang dipilih untuk dilakukan wawancara berdasarkan kriteria atau ukuran tertentu menggunakan metode purposive sampling yakni memastikan informan adalah orang spesifik yang mampu memberikan informasi yang diperlukan sesuai obyek penelitian. Data sekunder dilakukan dengan melakukan kajian terhadap literatur, laporan dan data statistik yang berkaitan dengan topik penelitian dan obyek penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Mengacu pada hasil pengumpulan data, telah dilakukan kategorisasi mengacu pada masing-masing dimensi atau elemen dalam teori 7S McKinsey dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Shared Values

Shared values Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP) pada dasarnya telah diatur secara tegas dan dituangkan dalam Peraturan DKPP Nomor 4 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu. Pengaturan Kode Etik dan Pedoman Perilaku tersebut bertujuan untuk menjaga integritas, kehormatan, kemandirian dan kredibiltas Anggota DKPP, Anggota TPD dan Sekretariat.

Pada Pasal 3 Peraturan DKPP No 4/2017 diatur secara tegas bahwa kode etik anggota DKPP, anggota TPD dan Sekretariat berasaskan pada: a) Tidak berpihak; b) Praduga tak bersalah; c) Persidangan terbuka untuk umum; d) Persamaan di depan hukum; e) Cepat, sederhana, dan tidak dipungut biaya; f) Mendengarkan semua pihak; g) Praduga beretika; dan h) Tidak beropini dalam proses persidangan. Sementara Pasal 5 Peraturan yang sama mengatur prinsip kode etik anggota DKPP, anggota TPD dan Sekretariat yaitu: Mandiri, Jujur, Adil, Akuntabel, Berkepastian Hukum, Aksesibilitas, Tertib, Terbuka, Proporsional, Profesional, efektif, efisien, dan Kepentingan umum.

Lalu bagaimana gambaran penerapan budaya kerja berupa asas dan prinsip tersebut telah diimplementasikan di lingkungan DKPP? Menurut salah seorang unsur pimpinan sekretariat DKPP Pada dasarnya Anggota DKPP, Anggota TPD dan Sekretariat DKPP dalam bekerja, bertindak, menjalankan tugas, wewenang dan kewajiban harus berdasarkan kode etik dan pedoman perilaku DKPP. Hal serupa juga dinyatakan oleh para narasumber lainnya baik di level pimpinan ataupun staf di lapangan.

Hal ini dapat dibuktikan oleh tidak adanya pengaduan masyarakat terkait kode etik dan perilaku sekretariat DKPP. Selain tidak adanya pengaduan terhadap layanan sekretariat, DKPP juga memastikan konsistensi atau kepatuhan terhadap penegakan kode etik terus dilakukan. Salah satu ukuran yang sangat penting untuk diukur dan dijaga selama ini menurut beberapa Narasumber internal adalah terkait kerahasiaan data persidangan.

Namun demikian tetap terdapat beberapa area perbaikan yang dianggap oleh beberapa narasumber memerlukan perhatian dari sisi budaya kerja. Konsistensi penerapan budaya kerja dalam jangka panjang sangat menentukan keberlangsungan penerapannya kedepan. Konsistensi pada dasarnya telah diupayakan dengan baik oleh Sekretariat DKPP meskipun beberapa narasumber menganggap masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, seperti ketidakpatuhan Pegawai, minimnya pengalaman Pegawai non PNS dan dinamika keberlangsungan penerapan budaya kerja kedepannya akibat perbedaan status kepegawaian non PNS atau PPNPN.

Terkait dengan status kepegawaian, DKPP mengalami masalah stabilitas staf, terutama karena dominasi staf berstatus PPNPN yang cenderung memiliki masa kerja terbatas. Pergantian staf PPNPN yang kerap terjadi mengakibatkan inkonsistensi dalam penerapan budaya kerja dan membutuhkan waktu untuk melatih staf baru.

Untuk mendorong penerapan nilai-nilai budaya kerja tetap berjalan, Sekretariat DKPP berupaya untuk memberikan teladan kepada para staf PPNPN sehingga mereka dapat menerapkan budaya kerja secara sejalan salah satunya dengan mendorong pejabat struktural dan fungsional menjadi teladan atau memberi contoh nilai-nilai budaya kerja sembari memberi pemahaman tentang etika birokrasi karena kebanyakan staf merupakan tenaga non ASN atau PPNPN yang masih kurang memahami tentang tata cara kerja birokrasi. dengan menjadi teladan atau memberi contoh maka bawahan akan lebih komitmen untuk melaksanakan budaya kerja karena ada panutan.

Selain itu terdapat isu tanggung jawab wewenang Sekretariat yang meskipun bertanggung jawab kepada Pimpinan DKPP namun tetap berada di bawah kendali Kemendagri. Hal ini berdampak pada Lembaga tidak memiliki kemandirian penuh dalam menentukan kebijakan, terutama yang terkait dengan dukungan teknis, anggaran, sarana, prasarana, dan SDM. Ketidakmandirian ini memperlambat proses kerja dan menghambat fleksibilitas dalam penerapan budaya kerja sesuai dengan kebutuhan DKPP.

Skills

Dimensi *skills* menggambarkan kemampuan keterampilan setiap individu di dalam organisasi merupakan unsur yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi mencapai sasaran dan tujuannya dengan efektif dan efisien. Jika ketrampilan para pelaksana organisasi kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut untuk mewujudkan visinya, maka organisasi tersebut akan cenderung kontraproduktif. Oleh karenanya dimensi ini akan memberikan gambaran bagaimana kondisi kompetensi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para narasumber, umumnya menyatakan bahwa kompetensi pimpinan maupun staf sekretariat DKPP sangat baik. Untuk mendukung kebutuhan keahlian khusus, DKPP juga memiliki kewenangan untuk merekrut tenaga ahli. Hal ini sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 67 Thaun 2018 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Wewenang, Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat DKPP. Saat ini Pimpinan dibantu oleh 15 Orang Tenaga Ahli dengan kualifikasi pendidikan minimal S2 untuk mendukung proses pengambilan keputusan DKPP yang memerlukan keahlian khusus. Selain didukung oleh para Tenaga Ahli, pada dasarnya kompetensi pimpinan DKPP tersebut juga didukung oleh staf sekretariat yang secara umum dinilai oleh para narasumber sudah cukup memadai dari sisi kualitas kompetensi karena telah memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan.

Namun demikian dengan SDM yang cukup lengkap tersebut, para narasumber masih memandang bahwa dari sisi kebutuhan kompetensi teknis masih dirasakan belum memadai. Kebutuhan kompetensi teknis terkait penanganan perkara merupakan tantangan yang harus diperbaiki dari sisi kompetensi staf terutama untuk mendukung pimpinan dalam pengambilan keputusan penting sesuai dengan fungsi DKPP. Kebutuhan kompetensi teknis ini juga menyangkut dengan isu status staf sekretariat DKPP sebagai PPNPN yang telah dilatih namun tidak dapat dipertahankan karena keluar. Kondisi diatas menggambarkan bahwa kebutuhan peningkatan kompetensi staf perlu ditunjang dengan program peningkatan kompetensi secara memadai dan berkelanjutan. Peningkatan kompetensi secara lebih optimal diperlukan mengingat status sebagian besar staf adalah PPNPN dengan masa kerja yang masih rendah.

Peningkatan kompetensi secara lebih cepat tentu memerlukan sumber daya yang lebih besar. Untuk memenuhi tersebut terdapat kendala utama dalam upaya peningkatan kompetensi ini diantaranya adalah keterbatasan anggaran dan fasilitas yang dapat mendukung pelatihan berkala.

Kebutuhan staf yang kompeten juga belum diimbangi dari sisi jumlah staf sekretariat yang memadai sesuai kebutuhan organisasi. Hal ini sebagaimana penjelasan salah seorang narasumber Kepala Bagian bahwa sesuai Analisis Beban Kerja pada Sekretariat DKPP tahun 2022 kebutuhan pegawai mencapai 216 Jabatan, sedangkan saat ini secara keseluruhan Pegawai DKPP sebanyak 146 orang, sehingga masih terdapat kekurangan 33% pegawai untuk mendukung organisasi dan kinerja Pimpinan DKPP secara belum Ideal sesuai Analisa Beban kerja yang dibutuhkan.

Style

Gaya kepemimpinan memberikan gambaran bagaimana hubungan antara atasan dengan bawahan berjalan di organisasi dimaksud. Gaya kepemimpinan dilihat dari bagaimana orientasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan baik dalam bentuk pemberian arahan dan pengawasan secara tertutup sesuai tugas maupun dalam bentuk pemberian motivasi dan pelibatan partisipasi yang berdampak pada pengembangan pegawai.

Dalam konteks gaya kepemimpinan di lingkungan DKPP tergambar bahwa relasi hubungan antara Pimpinan dengan Staf dan Sekretariat berjalan dengan baik dan terorganisir dengan baik. Dalam hal ini Pimpinan melakukan pembagian kerja untuk memudahkan koordinasi kerja dengan bagian-bagian yang ada di Sekretariat. Hubungan yang baik antara pimpinan dan staf tersebut menurut para narasumber selama ini mempermudah proses pengambilan keputusan, meningkatkan kolaborasi antar bagian, serta memastikan bahwa kebijakan dan arahan dari pimpinan dapat dijalankan dengan efisien oleh staf dan sekretariat.

Unsur pimpinan DKPP sendiri memiliki keunikan dimana Ketua dan Anggota Dewan bersifat kolegial. Dalam hal ini para narasumber menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan akan sangat menentukan arah keputusan dalam persidangan, karena pengambilan keputusan di DKPP RI dilakukan melalui Rapat Pleno yaitu musyawarah untuk mencapai mufakat kesepakatan bersama pada setiap kebijakan yang akan diambil untuk menghasilkan sebuah Keputusan bersama.

Gaya Ketua Sidang dalam memimpin sidang yang bersifat kolegial tentu akan berbeda karena kesetaraan hubungan antara pimpinan sidang dengan masing-masing Anggota yang memiliki hak setara dalam pengambilan keputusan. Gaya Kepemimpinan Sidang pada akhirnya memang tidak menjadi dominan namun akan sangat menentukan dinamika persidangan serta kualitas dan efektivitas output putusan sidang.

Untuk menjamin dan memastikan dinamika persidangan yang berjalan tetap dapat dikendalikan secara efektif diperlukan adanya mekanisme prosedur untuk menjaga dinamika persidangan. Hal ini telah dimitigasi dengan baik oleh Sekretariat dengan menyiapkan prosedur persidangan. Prosedur penting untuk menghindari adanya inefektivitas dalam pengambilan keputusan seperti terjadi deadlock ataupun hambatan lainnya karena sifat kolegial tersebut, maka untuk mendukung pimpinan sidang menjalankan perannya, diperlukan SOP yang memastikan proses pengambilan keputusan dalam persidangan DKPP berjalan efektif dan mencapai tujuan akhir.

Selain gaya kepemimpinan dalam persidangan, juga terdapat area kepemimpinan lain yang perlu dilihat di dalam organisasi DKPP yakni kepemimpinan Sekretariat. Dalam hal ini peran kepemimpinan Kepala Sekretariat atau Sekretaris DKPP menjadi kunci untuk menjembatani kebutuhan Pimpinan Dewan dengan seluruh organ pendukung termasuk sekretariat DKPP. Peran Sekretaris DKPP selama ini dirasakan mampu dan krusial dalam mengelola dinamika organisasi.

Mengacu pada pendapat para narasumber sebagaimana diuraikan diatas tergambar bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang disukai dan memberi motivasi bekerja di lingkungan DKPP baik di level pimpinan maupun sekretariat adalah gaya kepemimpinan yang terbuka dan mampu memberi ruang diskusi bagi seluruh bagian organisasi sehingga semua pegawai dapat berkontribusi aktif memberikan masukan terbaik bagi organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan DKPP ini pada akhirnya mendukung efektivitas Pimpinan DKPP dalam pengambilan keputusan secara kolegial.

Staff

Dalam membangun organisasi, diperlukan staf dengan prasyarat yang sesuai dengan tujuan organisasi dan sesuai dengan konteks yang dihadapi organisasi saat itu maupun kedepannya. Jika staf memiliki tujuan yang berbeda dan memiliki prasyarat yang tidak sesuai atau tidak searah dengan organisasi, maka hal tersebut dapat menjadi tantangan yang dapat menghambat perkembangan organisasi.

Dalam konteks organisasi DKPP, tantangan dalam membangun staf yang sesuai dengan kebutuhan organisasi menjadi dinamika yang menarik untuk dicermati. Dengan luasnya area penanganan penyelenggaraan Pemilu secara nasional maka tugas DKPP juga harus mengimbangi kebutuhan penyelenggaraan pemilu tersebut termasuk dari sisi waktu penanganan penyelesaian perkara sehingga tidak terjadi antrian perkara yang pada akhirnya

menghambat penanganan penyelesaian perkara dalam penyelenggaraan pemilu secara keseluruhan. Kebutuhan DKPP untuk dapat mengimbangi tuntutan tersebut menjadi perhatian para narasumber. Jumlah staf menjadi isu penting untuk mengimbangi kebutuhan organisasi khususnya untuk menindaklanjuti kebutuhan persidangan dan penanganan perkara secara cepat sebagai tujuan dari proses bisnis inti organisasi DKPP.

Sebagaimana informasi dari para narasumber pada dasarnya kebutuhan percepatan ini sudah berusaha ditangani oleh DKPP dengan menyamakan persepsi, mendorong kerjasama Tim secara baik, pengawasan dan penilaian kinerja hingga pemberian reward and punishment, namun pada akhirnya kebutuhan SDM tetap menjadi salah satu penyebab yang perlu dipenuhi. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia dilingkup DKPP tergambar dari jumlah staf yang menujang kinerja Sekretariat DKPP terpusat hanya tersedia 146 (seratus empat puluh enam) pegawai dari kebutuhan 216 pegawai yang sesuai ABK DKPP.

Disisi lain, para nara narasumber umumnya juga memberi catatan bahwa meskipun terdapat kebutuhan staf namun sisi kualitas tetap harus diperhatikan sehingga tidak sekedar memenuhi angka tetapi mendukung pimpinan DKPP dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif. Dinamika terkait kualitas staf ini dapat diperbaiki dan dipantau melalui penilaian kinerja staf.

Strategy

Elemen strategi menjadi sangat penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa organisasi berjalan pada arah yang tepat dan sesuai sasaran serta tujuan organisasi. Dalam organisasi, strategi juga merefleksikan kajian analisis yang akurat tentang lingkungan bisnis organisasi terutama aktivitas para pemangku kepentingan yang terkait dengan lingkungan strategis organisasi saat ini dan akan datang. Dalam konteks organisasi DKPP, Rencana Strategi DKPP menginduk pada Rencana Strategi Kementerian Dalam Negeri karena secara anggaran menginduk ke anggaran Kemeneterian Dalam Negeri.

Visi dan misi DKPP mencakup visi dan misi dari 5 (lima) orang Pimpinan DKPP, sekurang-kurangnya mencakup program: (1) Penanganan kode etik pelanggaran kode etik Penyelenggara Pemilu; (2) Sosialisasi kode etik Penyelenggara Pemilu; (3) Pemanfaatan digital/teknologi informasi; (4) Peningkatan kapasitas Lembaga DKPP; (5) Peningkatan kapasitas sumber daya manusia; dan (6) Indeksasi kepatuhan etik Penyelenggara Pemilu. Berdasarkan pernyataan narasumber Kepala Bagian yang menangani bidang hukum, visi dan misi dimaksud sudah terencana dan terakomodir dalam program dan kegiatan Sekretariat DKPP.

Berdasarkan pengamatan penulis pada dasarnya visi dan misi organisasi sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis telah align dengan seluruh program kerja yang direncanakan oleh seluruh lini organisasi. penyusunannya juga telah melalui seluruh tingkatan birokrasi di DKPP dan telah di koordinasikan kepada Biro Perencanaan Kementerian Dalam Negeri, mengingat Sekretariat DKPP menginduk pada Kementerian Dalam Negeri. Kondisi tersebut diakui oleh para narasumber bahwa strategi perencanaan organisasi sudah disusun dengan baik.

Dari sisi kendala di level organisasi hampir tidak terdapat isu signifikan yang dihadapi dari sisi strategi kecuali anggapan perlunya peningkatan status kelembagaan. Hal ini tergambar dari pernyataan beberapa narasumber mereka memandang dimana pencapaian strategi DKPP akan lebih baik lagi jika sekretariat dapat menjadi lebih mandiri dan tidak

bergantung pada Lembaga lainnya, termasuk dalam hal kemampuan memiliki staf sekretariat tersendiri dengan anggaran dan urusan sarana prsarana yang mandiri. Independensi sekretariat penting untuk menjamin dan mendukung independensi Pimpinan DKPP dalam mengambil keputusan.

Namun demikian dalam tataran teknis, terdapat isu pokok dalam pelaksanaan teknis persidangan yang bersifat strategis dan memerlukan strategis penanganan karena dapat menjadi tantangan yang menghambat tujuan utama organisasi DKPP tercapai. Isu teknis tersebut adalah keterbatasan Jumlah Majelis Sidang. Isu yang sangat teknis tersebut sangat krusial dan penting karena berkejaran dengan keterbatasan waktu yang tersedia bagi DKPP dalam menyelesaikan perkara etik Penyelenggara Pemilu. Hal ini memerlukan strategi penanganan yang matang dan efektif agar tidak menimbulkan hambatan terhadap pelaksanaan tugas DKPP kedepannya.

Structure

Struktur organisasi sangat penting untuk dianalisis mengingat fungsinya untuk memberikan kerangka kerja yang jelas dimana aktivitas para anggota organisasi dikoordinasikan. Struktur Organisasi merupakan pengaturan formal dari interaksi dan tanggungjawab atas tugas orang dan sumber daya dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi rancangan struktur organisasi meliputi : strategi organisasi, teknologi yang digunakan, staf (karyawan) dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi, serta ukuran organisasi.

Struktur organisasi DKPP terdiri dari Pimpinan DKPP yang melibatkan Ketua dan beberapa Anggota, serta Sekretariat DKPP yang terdiri dari beberapa bagian yang mengelola aspek persidangan, pengaduan, serta administrasi hukum, kerjasama, dan kepegawaian. Meskipun struktur ini telah mendukung jalannya organisasi, terdapat beberapa kendala terkait dengan keterbatasan SDM, koordinasi antar unit, dan pengelolaan anggaran yang dapat menghambat pencapaian strategi dan tujuan DKPP.

Namun demikian dalam konteks DKPP saat ini, dinamika utama yang menjadi isu pokok dan perhatian para narasumber dari sisi elemen struktur adalah mengenai kedudukan pimpinan Sekretariat DKPP yang belum setara dengan pimpinan Sekretariat penyelenggara pemilu lainnya.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum, kedudukan organisasi DKPP, KPU dan Bawaslu adalah sebagai penyelenggara pemilu. Pasal 1 angka 24 UU Nomor 7 Tahun 2017 mengatur bahwa DKPP adalah lembaga yang bertugas menangani pelanggaran kode etik Penyelenggara Pemilu baik KPU maupun Bawaslu beserta lembaga-lembaga penyelenggara Pemilu di daerah. Hal ini menuntut kesetaraan hubungan yang sejajar antara lembaga penyelenggara Pemilu tersebut.

Pada kenyataannya hubungan struktur organisasi pendukung yang ada belum setara antara DKPP dengan KPU dan Bawaslu menjadi hal krusial bagi seluruh narasumber. Para narasumber memandang bahwa DKPP menjadi satu-satunya penyelenggara pemilu yang masih belum mandiri karena Sekretariat DKPP masih berada dibawah Kemendagri dan dipimpin oleh Sekretaris pejabat eselon II. Seharusnya Sekretariat DKPP dapat lebih mandiri dan disetarakan dengan Sekretariat KPU dan Sekretariat Bawaslu yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Jenderal dengan jabatan setara eselon I. Pada akhirnya isu ketidaksetaraan eselon ini juga berdampak pada isu kemandirian meskipun kedudukan Lembaga penyelenggara

pemilu setara tapi secara struktur organisasi, Sekretariat DKPP masih belum independen. Hal ini tentu bertentangan dengan prinsip kemandirian dan netralitas yang seharusnya dianut DKPP.

Dinamika utama lainnya yang menjadi perhatian para narasumber dalam konteks struktur organisasi adalah kecukupan struktur organisasi DKPP baik dari sisi kuantitas jabatan (kebutuhan fungsi-fungsi organisasi yang didalam struktur, kontrol kendali/ span of control, derajat otonomi) maupun dari sisi kualitas jabatan (jenjang lini/ kepangkatan, grading, kualifikasi jabatan, hirarki kedudukan jabatan). Menurut beberapa narasumber jika ditinjau dari beban kerja yang menangani KPU dan Bawaslu se Indonesia maka Struktur Organisasi DKPP sangat perlu untuk dikembangkan dan ditingkatkan kapasitasnya.

Struktur DKPP saat ini untuk sebuah Lembaga yang menangani perkara etik bagi KPU dan Bawaslu RI dari pusat hingga daerah, masih perlu ditingkatkan karena dengan struktur organisasi yang hanya setingkat eselon 2 tidak cukup maksimal dalam memberikan pelayanan untuk 500 lebih kab/kota dan 38 provinsi. Dalam hal ini DKPP harus menangani lebih dari 1000 lembaga penyelenggara pemilu (KPU dan Bawaslu) yang seharusnya diimbangi secara proporsional oleh fungsi kesekretariatan yang sangat kuat.

Beberapa narasumber menggambarkan dari segi kuantitas jabatan, struktur organisasi DKPP sudah mencakup berbagai fungsi penting, namun masih terdapat kebutuhan untuk menambah sumber daya manusia pada beberapa unit yang memiliki beban kerja tinggi, seperti bagian pengaduan dan penyelesaian perkara. Dengan demikian dari segi struktur organisasi, saat ini DKPP mengalami tantangan yang cukup berat dikarenakan struktur organisasi yang kecil (setara eselon II) yang berkorelasi dengan kecukupan jumlah pegawai Sekretariat DKPP yang terbatas dari sisi jumlah, kualitas serta kepastian untuk dapat bersikap mandiri dan netral.

Mengacu pada kecilnya struktur tersebut, maka dalam rangka memenuhi kebutuhan pelayanan yang efektif dan efisien di daerah, salah seorang narasumber juga menyatakan perlunya kehadiran Kantor Perwakilan Sekretariat DKPP di Provinsi yang bertugas berhubungan langsung dengan masyarakat/publik melayani aduan pelanggaram kode etik Penyelenggara Pemilu serta melaksanakan pencegahan pelanggaran kode etik penyelenggara Pemilu di provinsi. Hal ini tentunya diharapkan dapat mengurangi beban penanganan perkara oleh DKPP di level nasional atau pusat.

System

Sistem yang dikembangkan organisasi menyangkut beragam hal dari perencanaan, implementasi, kontrol evaluasi, anggaran, dan penghargaan. Guna membangun sistem diperlukan prosedur sebagai dasar pelaksanaan proses bisnis pelayanan setiap unit kerja didalam organisasi agar sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja.

Dalam konteks organisasi DKPP, sistem prosedur yang menjadi acuan organisasi telah diatur dalam Peraturan DKPP Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Pedoman Beracara Kode Etik Penyelenggara Pemilihan Umum. Namun demikian beberapa narasumber memandang bahwa dalam implementasi peraturan dimaksud terdapat tantangan dalam sistem proses bisnis critical organisasi DKPP dimana terdapat beberapa titik yang masih membutuhkan pengaturan teknis lebih lanjut. Diperlukan penambahan dan pembaruan

prosedur dan regulasi untuk menyesuaikan dengan dinamika perkembangan proses bisnis DKPP. Hal ini termasuk perkembangan teknologi dan kebutuhan pemilu masa depan, agar lebih siap menghadapi tantangan baru.

Untuk mengatasi berbagai keperluan continuous improvement atas sistem organisasi DKPP serta mengikuti dinamika perkembangan situasi yang menuntut kecepatan pengambilan keputusan, DKPP mulai melakukan transformasi dengan menerapkan digitalisasi sistem. Sebagai gambaran digitalisasi yang terjadi di lingkungan DKPP adalah otomatisasi proses bisnis di lingkungan Sekretariat DKPP melalui proses pengembangan aplikasi Dashboard dan aplikasi Sietik oleh Sekretariat yang baru. Kedua aplikasi ini terus disempurnakan ke depan sehingga menjadi sarana yang sangat memadai ke depannya. Digitalisasi dan otomatisasi proses bisnis di DKPP adalah langkah penting untuk meningkatkan kinerja, transparansi, dan efisiensi operasional, tetapi sejumlah tantangan signifikan harus diatasi.

Tantangan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan SDM yang terampil dalam TI, keterbatasan infrastruktur teknologi, keamanan data, resistensi terhadap perubahan, biaya pengembangan, serta kompleksitas integrasi sistem. Banyaknya data yang diinput dalam pengintegrasian dari manual ke digital menjadi persoalan tersendiri didalam organisasi DKPP. Hal tersebut terjadi disebabkan keterbatasan sumber daya manusia profesional (yang paham) dalam mengelola digitalisasi DKPP secara berkelanjutan. Hal ini menjadi sangat krusial untuk memastikan terpenuhinya transformasi digital di lingkungan DKPP.

Diskusi

Mengacu pada uraian hasil penelitian diatas maka dapat dianalisis beberapa benang merah penting yang menjadi pokok persoalan atau akar masalah inti yang tergambar pada masing-masing dimensi atau elemen dalam teori 7S McKinsey, benang merah akar persoalan tersebut diantaranya:

Konsistensi penerapan budaya kerja organisasi

Pada dasarnya budaya kerja di lingkungan DKPP telah diterapkan dengan baik, tergambar dari tidak adanya pengaduan masyarakat terkait kode etik dan perilaku sekretariat DKPP serta kepatuhan terkait kerahasiaan data persidangan.

Namun demikian penerapan budaya kerja memerlukan konsistensi penerapan dalam jangka panjang. Dalam hal ini masih terdapat tantangan yang dihadapi DKPP untuk menjaga konsistensi penerapan tersebut. Beberapa gambaran tantangan tersebut diantaranya: (1) kondisi kasuistik penyimpangan yang dilakukan oleh oknum Pegawai; (2) sulitnya menerapkan budaya kerja dalam jangka panjang terutama akibat banyaknya Pegawai berstatus PPNPN yang terbatas masa kerjanya, sering berganti dan minim pengalaman; (3) kualitas SDM belum merata; (4) kedudukan Sekretariat yang masih berada di bawah kendali Kemendagri dan berkedudukan setara eselon II sehingga tidak sepenuhnya mandiri.

Dalam hal ini konsistensi penerapan budaya kerja sangat penting untuk mendukung performa organisasi khususnya untuk memastikan bahwa seluruh asas dan prinsip DKPP benar-benar terwujud dan seluruh proses pengambilan keputusan yang dilakukan benar-benar akurat dan independen tanpa ada intervensi pihak-pihak lainnya.

Perlunya Penguatan Kompetensi Organisasi

Pada dasarnya kompetensi organisasi menjadi isu penting yang harus menjadi perhatian organisasi DKPP. Hal ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu baik

Anam (2024) dimana kompetensi staf menjadi hal krusial. Pada dasarnya kompetensi Pegawai di organisasi DKPP secara administratif sudah memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan, namun demikian masih terdapat isu kompetensi khususnya kesesuaiannya dengan kebutuhan riil dilapangan. Dalam hal ini kompetensi teknis sangat diperlukan guna mendukung kebutuhan pengambilan keputusan, persidangam, maupun kebutuhan yang bersifat critical guna mendukung proses bisnis utama DKPP.

Beberapa isu terkait kebutuhan kompetensi teknis ini diantaranya: (1) kompetensi tenaga ahli DKPP yang masih berbeda-beda dalam memberikan keahlian khusus bagi pengambilan keputusan DKPP; (2) kebutuhan kompetensi teknis bagi staf yang terkait dengan penanganan perkara dan pengambilan keputusan DKPP; (3) masih kurangnya staf yang kompeten/memahami persoalan sistem informasi; (4) Tidak bertahannya / tidak stabilnya staf sekretariat DKPP yang telah dilatih karena berstatus PPNPN (habis kontrak/diganti/resign); (5) jumlah staf yang kompeten belum memenuhi kebutuhan riil organisasi di lapangan.

Salah satu gambaran pentingnya Pegawai yang benar-benar memiliki kompeten teknis sesuai kebutuhan dapat digambarkan dari salah satu kondisi riil dilapangan yakni banyaknya data DKPP yang harus diinput dalam pengintegrasian dari manual ke digital menjadi persoalan tersendiri didalam organisasi DKPP. Hal tersebut terjadi disebabkan keterbatasan sumber daya manusia profesional (yang paham) dalam mengelola digitalisasi DKPP secara berkelanjutan. Hal ini menjadi sangat krusial untuk memastikan terpenuhinya transformasi digital di lingkungan DKPP.

Dalam hal ini penguatan kompetensi organisasi sangat diperlukan, tidak hanya dari sisi penerimaan Pegawai yang memenuhi prasyarat, tetapi juga dari sisi pengalaman dan kemampuannya dalam mendukung tugas dan wewenang DKPP secara optimal.

Belum Terpenuhinya Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Riil di Lapangan

Dengan luasnya area penanganan penyelenggaraan Pemilu secara nasional maka tugas DKPP juga harus mengimbangi kebutuhan penyelenggaraan pemilu tersebut termasuk dari sisi waktu penanganan penyelesaian perkara sehingga tidak terjadi antrian perkara yang pada akhirnya menghambat penanganan penyelesaian perkara dalam penyelenggaraan pemilu secara keseluruhan. Kebutuhan DKPP untuk dapat mengimbangi tuntutan tersebut menjadi perhatian para narasumber. Pada dasarnya hampir seluruh narasumber menyatakan kebutuhannya penyesuaian jumlah Pegawai yang kompeten ini. Dalam hal ini jumlah Pegawai yang ada saat ini belum mampu memenuhi kebutuhan Pegawai sesuai Analisa Beban kerja yang dibutuhkan.

Salah satu gambaran pentingnya jumlah Pegawai yang kompeten adalah isu terkait keterbatasan jumlah majelis Sidang yang menyebabkan penumpukan atau antrian perkara sehingga berdampak pada waktu penyelesaian dan kualitas persidangan. Kompetensi Pegawai yang memahami teknis persidangan merupakan hal yang bersifat strategis dan memerlukan strategis penanganan karena dapat menjadi tantangan yang menghambat tujuan utama organisasi DKPP tercapai.

Dalam hal ini jumlah staf menjadi isu penting untuk mengimbangi kebutuhan organisasi khususnya untuk menindaklanjuti kebutuhan persidangan dan penanganan perkara secara cepat sebagai tujuan dari proses bisnis inti organisasi DKPP. Hal ini penting untuk segera diperkuat sebagaimana pendapat Steers (2015) bahwa Pegawai merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Perlunya Penguatan Kedudukan Organisasi DKPP

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum, kedudukan organisasi DKPP, KPU dan Bawaslu adalah sebagai penyelenggara pemilu. Hal ini menuntut kesetaraan hubungan yang sejajar antara lembaga penyelenggara Pemilu tersebut. Pada kenyataannya hubungan struktur organisasi pendukung yang ada belum setara antara DKPP dengan KPU dan Bawaslu. Hal ini sejalan dengan pendapat penelitian sebelumnya dari Said (2021) dimana menurutnya kelembagaan DKPP perlu direkonstruksi ulang dalam peraturan perundang-undangan agar lebih tegas perannya sebagai lembaga yang independent dalam penegakan etika Pemilu.

DKPP menjadi satu-satunya penyelenggara pemilu yang masih belum mandiri karena Sekretariat DKPP masih berada dibawah Kemendagri dan dipimpin oleh Sekretaris pejabat eselon II. Dengan struktur organisasi yang hanya setingkat eselon II tidak cukup maksimal dalam memberikan pelayanan untuk 500 lebih kab/kota dan 38 provinsi. Dalam hal ini DKPP harus menangani lebih dari 1000 lembaga penyelenggara pemilu (KPU dan Bawaslu) yang seharusnya diimbangi secara proporsional oleh fungsi kesekretariatan yang sangat kuat.

Selain itu, ketidakmandirian kedudukan Sekretariat DKPP yang masih dibawah Kemendagri dan hanya berada di level eselon II memperlambat proses kerja dan menghambat fleksibilitas serta konsistensi dalam penerapan budaya kerja sesuai dengan kebutuhan DKPP. Kondisi ketidaksetaraan ini juga menciptakan tantangan dalam kolaborasi dan koordinasi dengan lembaga- lembaga tersebut, yang sering kali berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan budaya kerja di lingkungan DKPP dan risiko intervensi pihak eksternal terhadap proses bisnis di internal DKPP.

Berkaca pada luasnya cakupan dan beban kerja serta strategisnya peran DKPP, maka kecukupan struktur organisasi DKPP baik dari sisi kuantitas jabatan (kebutuhan fungsi-fungsi organisasi yang didalam struktur, kontrol kendali/ span of control, derajat otonomi) maupun dari sisi kualitas jabatan (jenjang lini/ kepangkatan, grading, kualifikasi jabatan, hirarki kedudukan jabatan) sangat penting untuk dikembangkan dan ditingkatkan kapasitasnya.

Perlunya Penguatan Prosedur Pada Proses Bisnis Critical DKPP

Dalam konteks organisasi DKPP, sistem prosedur yang menjadi acuan organisasi telah diatur dalam Peraturan DKPP Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Pedoman Beracara Kode Etik Penyelenggara Pemilihan Umum. Namun demikian masih terdapat beberapa titik kritis dalam sistem proses bisnis utama organisasi DKPP yang membutuhkan pengaturan teknis lebih lanjut.

Dalam hal ini diperlukan penambahan dan pembaruan prosedur dan regulasi untuk menyesuaikan dengan dinamika perkembangan proses bisnis DKPP. Hal ini termasuk perkembangan teknologi dan kebutuhan pemilu masa depan, agar lebih siap menghadapi tantangan baru. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers (2015) dimana Dengan makin rumitnya proses teknologi serta kondisi lingkungan organisasi yang makin rumit, maka peran manajemen dalam mengoordinasikan orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Dengan demikian prosedur yang baik sangat diperlukan untuk memastikan seluruh proses bisnis utama organisasi DKPP dapat berjalan efektif guna memenuhi tuntutan lingkungan organisasi yang semakin kompleks.

Simpulan

Mengacu pada uraian diskusi diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Pada dasarnya pengelolaan organisasi DKPP telah berjalan dengan dan berupaya secara efektif guna mendorong pencapaian tujuan organisasi. Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi DKPP secara optimal, Sekretariat DKPP telah berupaya untuk mendorong efektivitas organisasi sesuai dengan prinsip-prinsip 7S McKinsey, baik dari sisi *shared values, skills, style staff, structure, strategy* dan *system*. Namun demikian terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan dengan mengacu pada benang merah pokok persoalan dalam penerapan prinsip 7s McKinsey tersebut. Benang merah pokok persoalan tersebut diantaranya: (1) konsistensi penerapan budaya kerja organisasi dalam jangka panjang; (2) perlunya penguatan kompetensi organisasi khususnya dari sisi kompetensi teknis yang mendukung kebutuhan persidangan, pengambilan keputusan dan proses bisnis inti DKPP lainnya; (3) belum terpenuhinya kebutuhan pegawai yang kompeten sesuai dengan kebutuhan riil organisasi DKPP; (4) perlunya penguatan kedudukan organisasi DKPP baik dari sisi kuantitas jabatan maupun dari sisi kualitas jabatan sesuai dengan kebutuhan *span of control* DKPP yang sangat luas dan bersifat nasional; dan (5) perlunya penguatan prosedur pada proses bisnis inti DKPP yang bersifat *critical.* Mengacu pada uraian kesimpulan diatas dapat diberikan saran sebagai berikut:

DKPP beserta Sekretariat DKPP perlu memastikan bahwa efektivitas pengelolaan organisasi DKPP dapat berjalan secara berkesinambungan dalam janbgka panjang. DKPP beserta Sekretariat DKPP harus memastikan budaya kerja organisasi dapat diterapkan dalam jangka panjang. DKPP beserta Sekretariat DKPP harus meningkatkan kompetensi teknis dari Tenaga Ahli dan Staf Pegawai Sekretariat khususnya pada kompetensi teknis yang menunjang secara langsung terhadap kebutuhan persidangan, pengambilan keputusan dan proses bisnis inti DKPP lainnya. DKPP beserta sekretariat DKPP perlu mendorong peningkatan jumlah pegawai yang kompeten sesuai dengan kebutuhan riil organisasi DKPP dan sesuai dengan analisis beban kerja yang seharusnya. DKPP beserta Sekretariat DKPP perlu melakukan penguatan kedudukan organisasi DKPP baik dari sisi kuantitas jabatan dengan menyesuaikan jabatan dalam struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan *span of* control DKPP yang sangat luas dan bersifat nasional; DKPP beserta Sekretariat DKPP perlu melakukan penguatan kedudukan organisasi DKPP baik dari sisi kualitas jabatan terutama dengan meningkatkan kedudukan eselonisasi Sekretariat DKPP agar setara dengan Sekretariat KPU maupun BAWASLU serta memastikan independensi Sekretariat agar berada dalam kendali langsung DKPP.

DKPP beserta Sekretariat DKPP perlu melakukan penguatan prosedur khususnya pada kebutuhan pengaturan teknis yang mendukung secara langsung kelancaran proses bisnis inti DKPP yang bersifat *critical.*

Daftar Pustaka

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Alshaher, Ali Abdul-Fattah, 2013, “The McKinsey 7S Model Framework For ELearning System Readiness Assessment”, International Journal of Advances in Engineering & Technology, Vol. 6, Issue 5. 1948-1966.

Anam, Khoirul (2024) "Tantangan Penegakan Kode Etik Penyelenggara Pemilu Oleh Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP): Analisis Perspektif Undang-Undang No. 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum" dalam Journal of Contemporary Law Studies Volume: 2, Nomor 1, 2024, Hal: 85-98

Bastian, Indra. 2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Campbell, JP (2014) Riset dalam Efektivitas Organisasi, Terjemahan Salut Sinamora, Jakarta: Erlangga.

Davis, Keith (2011). Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Erlangga. Dessler, Gary (2005). Human Resource Management. New Jersey:

Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan. Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta.

Gibson, James, L., 2010, Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Keban, Yeremias T. (2004). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta: Gava Media

Mahmudi (2015) Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.

Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. American Journal of Sociology, 83(2), 340–363. https://doi.org/10.1086/226550

Meyer, J.W. and Rowan, B., 1977. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. American Journal of Sociology, 83(2), pp.340-363. Available at: https://doi.org/10.1086/226550

Meyer, John W., and Brian Rowan. "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." American Journal of Sociology, vol. 83, no. 2, 1977, pp. 340–363. https://doi.org/10.1086/226550

Meyer, John W., and Brian Rowan. 1977. "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." American Journal of Sociology 83, no. 2: 340–363. https://doi.org/10.1086/226550

Mohammad Mehdi Ravanfar, Analizing Organizational Structure based on 7S Model of McKinsey, Global Journal of managemen business and research, Volume XV, Issue X, Version I, Year 2015

Mustopadidjaja AR (2003). Manajemen Proses Kebijakan Publik. Formulasi,Implementasi Dan Evaluasi Kinerja, LAN RI Jakarta: Duta. Pertiwi Foundation.

N. Noviyati & HM Yasin (2021) "Evaluasi Kinerja Komisi Pemilihan Umum dalam Meningkatkan Partisipasi Pemilih", dalam AL-ISHLAH: Jurnal Ilmiah Hukum Vol. 24, No. 1 (Mei 2021) 068-082

Peraturan Presiden Nomor 67 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Tugas, Fubgsi, Wewenang, Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilihan Umum

Peraturan DKPP Nomor 2 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Penyelenggara Pemilu

Peraturan DKPP Nomor 3 Tahun 2017 tentang Pedoman Kode Etik Beracara Penyelenggara Pemilihan Umum

Peraturan DKPP Nomor 4 Tahun 2017 Peraturan tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu

Peraturan Bersama KPU, Bawaslu, dan DKPP Nomor 13.11.1 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Penyelenggara Pemilu

Richard M. Steers (2015) Efektivitas Organisasi, Yogyakarta: PustakaPelajar.

Said, M. Harmoko (2021) "Kedudukan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu Sebagai Lembaga Quasi Peradilan Etik" dalam Jurnal Fundamental Vol. 10 No. 2. Juli-Desember 2021 Hal. 143-166

Sari, Tesa Ariska; Purnamasari, Hanny; & Indra Aditya (2023) “Efektivitas Kinerja Organisasi pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang” dalam Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Volume 10 Nomor 1, Bulan April Tahun 2023; Universitas Galuh

Setya Raharja, Mengimplementasikan McKinsey 7S Framework dalam manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Jurnal manajemen

Silalahi , Ulber (2015) Asas-asas Manajemen, Bandung: Refika Aditama.

Siregar, Abel Rizky & Roy Valiant Salomo (2020) “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Dalam Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah” dalam Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK) VOL 5, No. 1, 01 Juli 2020

Steers, Richard M. (2015), Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga.

Supriyono (2014) Sistem Pengendalian Manajemen, Semarang: Universitas Diponegoro

Surjadi. 2009. Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik. Bandung: PT. Reflika. Aditama.

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

UU Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum