Polemik Eskalasi Penjaringan Panwascam Menjelang Pemilu Serentak 2024 di Bawaslu Kota Gorontalo

Mulya Ningsi Katili
Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo
E-mail: rinkatili@yahoo.co.id

Article History:
Received: 27 September 2024
Revised: 14 Oktober 2024
Accepted: 16 Oktober 2024

Keywords: *Election, Human Resources, Escalation, Bawaslu, KPU.*

Abstract: *2024 is the year that the Indonesian people have been waiting for because in that year there will be two major events to be held, namely the democratic party for the general election of President/Vice President and the Election of Regional Heads. The General Elections Supervisory Agency and the General Election Commission or abbreviated as KPU, are some of the state institutions that organize the event. Election organizers and local elections are required to realize the implementation of the 2024 General Election and Regional Head Elections that are clean and with integrity, based on the principles of LUBER (Direct, Public, Free, Confidential) and JURDIL (Honest and Fair). In realizing this, of course, cannot be separated from the readiness of human resources from the two state institutions in carrying out their duties and functions. The Gorontalo City Bawaslu Human Resources are superior and multitalented human resources, because individuals who work in these state institutions are able to do two or more tasks at the same time with unlimited working time. Human resources have an important role for the sustainability of an organization of state institutions. It is undeniable that in a state institution there is a lack of human resource capacity in carrying out its duties and functions in its implementation. Therefore, the Gorontalo City Bawaslu should have escalated the selection of the Panwascam ahead of the upcoming 2024 simultaneous elections. Even though there was a polemic in the selection process some time ago, everything was handled well by the Gorontalo City Bawaslu.*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia yang berkedaulatan rakyat seperti tercantum dalam undang-undang dasar 1945. Untuk melaksanakan asas-asas pancasila terutama dasar kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan rakyat yang harus membawakan suara

hati nurani rakyat. Oleh karena itu maka cara pengisian lembaga-lembaga tersebut yang sesuai dengan asas-asas demokrasi pancasila ialah dengan pemilihan umum, . Dalam sebuah institusi, sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting, oleh karena itu sumber daya manusia penting bagi suatu institusi. Sebuah lembaga memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama.

Hal ini untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kinerja keberuntungan disebuah institusi selesai pada jenis sumber daya manusia. Sebuah institusi untuk mencapai kesuksesan dan kesuksesan atas sungguhsungguh memiliki kinerja yang baik untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, . Pemilihan umum menurut Undang-undang adalah sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat yang dilaksanakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Pada saat era reformasi sekarang, tuntutan untuk pemilu yang jujur dan adil semakin tinggi, dibuktikan dengan semakin kuatnya legal formal pembentukan Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) di tingkat Pusat, ditingkat Provinsi sampai Pembentukan Panitia Pengawasan Pemilu ditingkat Kabupaten/Kota yang awalnya adhoc saja maka diusulkan agar menjadi permanen.

Eskalasi sumber daya manusia merupakan metode untuk mengembangkan kinerja pegawai dan kemampuan pegawai untuk mengembangkan kualitas kinerja dalam rangka mencapai tujuan bagi institusi dan organisasi, karena faktor-faktor berikut yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia itu sendiri. Untuk dapat memenuhi kebutuhan pegawai yang berpengalaman, pengalaman yang kuat dan luas untuk sebuah bidang.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, kewenangan dalam pembentukan Pengawas Pemilu merupakan kewenangan KPU. Namun, menyusul putusan Mahkamah Konstitusi terhadap judicial review yang dilakukan Bawaslu terhadap Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, perekrutan pengawas pemilu sepenuhnya merupakan kewenangan Bawaslu. Kewenangan utama Pengawas Pemilu menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 adalah mengawasi pelaksanaan tahapan Pemilu, menerima pengaduan, dan menangani kasus pelanggaran administrasi, pelanggaran pidana pemilu, dan kode etik.

Untuk mencapai keteraturan jarak objek dan kebutuhan organisasi dengan objek keinginan pegawai, manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatian pada tiga hal utama pertama, merencanakan sumber daya manusia yang bergabung dan melihat berbagai tantangan peluang di masa depan sehingga dapat digunakan sebagai sumber daya manusia yang kompetitif. Yang kedua adalah mampu mengimplementasikan manfaat pengelolaan sumber daya manusia yang dicapai tanpa melepaskan berbagai anggaran laba yang berfungsi untuk mencapai kreativitas sumber daya manusia menjadi lebih baik, guna memenuhi objek dan kebutuhan lembaga, dan individu pegawai. Ketiga adalah dapat mengevaluasi manfaat pengelolaan sumber daya manusia untuk menyelesaikan penghargaan pengelolaan sumber daya manusia akan menyelesaikan berbagai kebijakan sumber daya manusia yang benar-benar berhasil.

Disiplin tinggi dan rendah dalam kinerja pegawai, dapat memengaruhi kompensasi yang mereka dapatkan. Sehingga pegawai yang tidak menghadiri pekerjaan, maka kerugian dipotong semakin besar, maka semakin sedikit pembayaran yang didapatkan. oleh karena itu, pegawai yang biasanya terlambat tiba dapat mengakibatkan waktu yang tidak berhasil dihabiskan untuk dapat mengatasi pekerjaan.

Kemudian sumber daya manusia dibutuhkan sebagai wadah yang baik dalam meningkatkan kinerja. Padahal makna demokrasi dalam penyusunan anggota pemerintah daerah setelah

perubahan kedua (UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta amanat Pasal 18 ayat (4) untuk mewujudkan melalui penyusunan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan pengangkatan kepala daerah dan wakil kepala daerah (Pilkada) yang langsung , menjadikan raison d'etre yang menjadi esensi dasar demokratisasi pengelolaan pemerintah daerah.

Evaluasi kemajuan pilkada langsung periode 2019-2022, melahirkan pendapat bahwa pemilihan Gubernur, Bupati, dan Wali Kota secara langsung selama ini, diliputi oleh maraknya berbagai permasalahan yang tidak sesuai dengan prinsip demokrasi. Hal itu menjadi dasar perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, dengan kerangka dasar pemisahan peraturan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah terhadap peraturan perundang-undangan tentang penyelenggaraan pilkada, dengan tujuan mewujudkan pelaksanaan pemilu secara demokratis berdasarkan prinsip-prinsip pemilu, yaitu langsung, publik, bebas, rahasia, jujur dan adil , yang dalam pelaksanaannya membutuhkan kemandirian dan kredibilitas penyelenggara pemilu untuk mewujudkan integritas proses dan hasil pemilu.

Perbaikan sistem perundangan pemilu untuk mewujudkan institusi penyelenggara pemilu yang independen, kredibel dan berintegritas, penting untuk pembentukan prinsip-prinsip pemilu dan terwujudnya integritas pilkada seperti di atas, sebagai bagian dari upaya memperkuat pranata demokrasi dan pengembangan sistem hukum. Hal ini terutama penanganan berbagai persoalan pemilu, baik dalam lingkup norma maupun pelaksanaan norma dalam aturan, antara lain manipulasi persyaratan pencalonan, validitas data pemilih, politik uang dalam kampanye, penyalahgunaan wewenang dan intervensi struktur kekuasaan, serta penggelembungan hasil pemungutan suara sebagai fenomena umum di hampir setiap pelaksanaan pemilu, yang melibatkan penyelenggara pemilu, peserta pemilu dan/atau masyarakat.

Hal ini ditunjukkan dalam kinerja Bawaslu yang kesulitan mempraktikkan bentuk perekrutan anggota Panitia Pemilihan Kepala Daerah sebagaimana diatur dalam UU No 22/2007. Memang, pada tahap awal kesulitan itu terjadi karena Bawaslu harus mengandalkan kesediaan KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota dalam menyerahkan calon anggota Panwaslu Provinsi dan Panwaslu Kabupaten/Kota. Namun setelah MK memutuskan ketergantungan Bawaslu menghadapi masalah yang tidak kalah serius jika soal rekrutmen Panwas Pemilu saja, Bawaslu mengalami banyak kesulitan, bisa dibayangkan sulitnya lembaga ini dalam memimpin panwas pemilu, khususnya menjelang pemilukada serentak 2024 mendatang, jelas akan timbul kesulitan dalam proses pelaksanaanya.

METODE PENELITIAN

Eskalasi sumber daya manusia adalah sebuah metode strategis yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kemampuan mereka dalam mengembangkan kualitas pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Proses pengembangan ini berfokus pada peningkatan kapasitas individu dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan produktif. Eskalasi sumber daya manusia melibatkan berbagai faktor, seperti pelatihan berkelanjutan, pengembangan keterampilan, serta peningkatan pengalaman kerja yang relevan, sehingga pegawai dapat beradaptasi dengan tuntutan dan dinamika organisasi yang terus berubah.

Salah satu elemen penting dalam eskalasi sumber daya manusia adalah pengelolaan pengalaman kerja yang kuat dan luas. Pengalaman yang dimiliki pegawai, terutama dalam bidang yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, berperan besar dalam menentukan kemampuan mereka untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Pengalaman ini tidak hanya mencakup

pengetahuan teknis, tetapi juga mencakup pemahaman mendalam mengenai budaya kerja, manajemen waktu, kemampuan problem-solving, serta adaptasi terhadap berbagai situasi yang kompleks. Dengan memiliki pegawai yang berpengalaman, organisasi dapat meminimalisir kesalahan operasional, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta mendorong tercapainya target organisasi secara lebih cepat dan tepat sasaran.

Selain itu, eskalasi sumber daya manusia juga berfungsi sebagai sarana untuk menjaga daya saing organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, termasuk dalam mengidentifikasi dan mengembangkan bakat internal, akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik. Oleh karena itu, dalam rangka memenuhi kebutuhan akan pegawai yang berpengalaman, institusi perlu terus berinvestasi dalam program pengembangan pegawai, baik melalui pelatihan formal, mentoring, maupun pengalaman lapangan yang dapat meningkatkan keterampilan praktis mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam mendukung terlaksananya pemilihan umum serentak di tahun 2024, Bawaslu sebagai badan pengawas pemilihan umum serta Komisi Pemilihan Umum tentu saja senantiasa melakukan persiapan-persiapan dalam penyelenggaraan pemilu agar berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku, termasuk juga pada pembekalan pada sumber daya manusianya sebagai pelaksana pengawas, sehingga dilapangan benar-benar bekerja dan memahami fungsinya secara maksimal.

Pokok permasalahan saat ini adalah perekrutan Panwascam dan PPK harus siap dinonaktifkan statusnya sementara dari Aparatur Sipil Negara. Hal ini merujuk pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilu yang diturunkan melalui pedoman Pelaksanaan Pembentukan Panwaslucam Nomor 314, ASN bias mengikuti seleksi sepanjang dapat bekerja penuh waktu dan mendapatkan izin dari atasan langsung. Dan telah direspon oleh Badan Kepegawaian Negara melalui Surat Nomor 0077/Bawaslu/SJ/KP.04.01/12018 Perihal Permohonan Penjelasan Pemberhentian Sementara Bagi Aparatur Sipil Negara yang Menjadi Anggota/Komisioner pada Panwaslu Kabupaten/Kota,Panwaslu Kecamatan,Desa/Kelurahan yang bersifat adhoc.

Disisi lain, hal tersebut bertolak belakang dengan amanat Undang-Undang 1945 Pasal 27 ayat 1 yang berbunyi : semua warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hokum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hokum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Berdasarkan penelitian di lapangan, didapati beberapa calon pelamar Panwascam yang notabennya sebagai Aparatur Sipil Negara memilih untuk mengurungkan niatnya mendaftar ikut dalam proses penjaringan. Hal ini didasari oleh ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak Bawaslu Kota Gorontalo, bahwa pelamar Panwascam harus siap diberhentikan sementara dari statusnya sebagai ASN,merujuk pada Undang undang Nomor 7 Tahun 2017.

Masalah pun timbul,dimana Bawaslu Kota Gorontalo terancam akan kekurangan sumber daya manusia yang kompoten khususnya anggota panwascam ini sendiri, sebab pada waktu masa pemilu 2019 silam peraturan tersebut belum diberlakukan.

Pada tanggal 12 Oktober 2022 silam sekitar 154 orang telah mengikuti ujian CAT seleksi Panwascam Kota Gorontalo, yang semuanya berasal dari *freshgraduate* dan “telah terpilih 54 orang mengikuti seleksi wawancara kemudian menghasilkan 27 orang Panwascam yang akan ditempatkan di 9 Kecamatan yang ada di Kota Gorontalo, kemudian setiap Kecamatan dibagi 3 orang Panwascam”.

Dikhawatirkan sumber daya manusia ini akan menemui kendala yang tentu belum mereka

ketahui sebelumnya saat mengawasi pemilu serentak nanti, sehingga Bawaslu Kota Gorontalo harus lebih ekstra lagi dalam proses pemberian bimbingan teknis. Tentu hal ini akan berbeda orientasinya jika Panwascam terterima adalah anggota yang pernah sebelumnya menjadi panwas. Hal ini adalah realita yang terjadi di lapangan akibat adanya eskalasi penjaringan panwascam yang merujuk pada Undang Undang mengenai pemilu Nomor 17 Tahun 2017 sehingga peminat dari Aparatur Sipil Negara berkurang bahkan tidak ada sama sekali.

Tugas , Fungsi & Wewenang Kota Gorontalo adalah :

1. Melakukan pencegahan dan penindakan di wilayah kabupaten/kota terhadap pelanggaran pemilu dan sengketa proses pemilu.
2. Mengawasi pelaksanaan tahapan Penyelenggaraan Pemilu di wilayah kabupaten/kota,
3. Mencegah terjadinya praktik politik uang di wilayah kabupaten/kota;
4. Mengawasi netralitas semua pihak yang dilarang ikut serta dalam kegiatan kampanye sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini;
5. Mengawasi pelaksanaan putusan/keputusan di wilayah kabupaten/kota,
6. Mengelola, memelihara, dan merawat arsip serta melaksankan penyusutan berdasarkan jadwal retensi arsip sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. Mengawasi pelaksanaan sosialisasi Penyelenggaraan Pemilu di wilayah kabupaten/kota;
8. Mengevaluasi pengawasan Pemilu di wilayah kabupaten/kota; dan
9. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melakukan pencegahan pelanggaran Pemilu dan pencegahan sengketa proses Pemilu sebagaimana dimaksud dalam pasal 101 huruf a, Bawaslu Kabupaten/Kota bertugas :

1. Mengidentifikasi dan memetakan potensi pelanggaran pemilu di wilayah kabupaten/kota;
2. Mengkoordinasikan, menyupervisi, membimbing, memantau, dan mengevaluasi Penyelenggaraan Pemilu di wilayah kabupaten/kota;
3. Melakukan koordinasi dengan instansi pemerintah dan pemerintah daerah terkait; dan
4. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengawasan Pemilu di Wilayah kabupaten/kota.

Dalam melakukan penindakan pelanggaran Pemilu sebagaimana dimaksud dalam pasal 101 huruf a, Bawaslu Kabupaten/Kota bertugas:

1. Menyampaikan hasil pengawasan di wilayah kabupaten/kota kepada Bawaslu melalui Bawaslu Provinsi atas dugaan pelanggaran kode etik Penyelenggara Pemilu dan/atau dugaan tindak pidana Pemilu di wilayah kabupaten/kota;
2. Menginvestigasi informasi awal atas dugaan pelanggaran Pemilu di wilayah kabupaten/kota;
3. Memeriksa dan mengkaji dugaan pelanggaran Pemilu di wilayah kabupaten/kota;
4. Memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran administrasi Pemilu; dan
5. Merekomendasikan tindak lanjut pengawasan atas pelanggaran Pemilu di wilayah kabupaten/kota kepada Bawaslu melalui Bawaslu Provinsi.

Dalam melakukan penindakan sengketa proses Pemilu sebagaimana dimaksud dalam pasal 101 huruf a, Bawaslu Kabupaten/Kota bertugas :

1. Menerima permohonan penyelesaian sengketa proses Pemilu di wilayah kabupaten/Kota;
2. Memverivikasi secara formal dan materiel permohonan sengketa proses pemilu di wilayah kabupaten/kota;
3. Melakukan mediasi antar pihak yang bersengketa di wilayah kabupaten/kota;
4. Melakukan proses adjudikasi sengketa proses Pemilu di wilayah kabupaten/kota apabila mediasi belum menyelesaikan sengketa proses Pemilu; dan

5. Memutus penyelesaian sengketa proses Pemilu di wilayah kabupaten/kota..

Bawaslu Kota Gorontalo menilai bahwa keterbukaan informasi tidak hanya terkait dengan amanat regulasi atau undang-undang. Keterbukaan informasi bagian dari kewajiban yang memang harus dipatuhi. Sebab, public memiliki ha katas informasi. Untuk itu bawaslu Kota Gorontalo membentuk Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). PPID ini dibentuk untuk menjawab kebutuhan atas hak informasi public.

PPID Bawaslu Kota Gorontalo terbentuk sejak tahun 2020. Pembentukan ini menyusul terbitnya Peraturan Bawaslu Nomor 10 tahun 2019 tentang Keterbukaan Informasi.

Adapun upaya yang dilakukan oleh pihak Bawaslu Kota Gorontalo yakni memfokuskan pada mutu sumber daya manusia yang terpilih saat ini. Walaupun terbentur dengan berkurangnya peminat pelamar yang merupakan buntut dari Undang Undang Nomor 17 Mengenai Perekrutan Panwascam dan PPK.

Setelah diadakan rapat terbatas pimpinan serta pejabat Bawaslu dan KPU Kota Gorontalo, maka dihasilkan *opsional* jalan tengah yakni cukup hanya panwascam yang harus *fulltime* dalam menjalankan tugas selama menjadi bagian dari anggota, sedangkan untuk PPK tidak diberlakukan sebagaimana peraturan Undang Undang Nomor 17 yang dimaksud. Artinya Panwascam yang terpilih nanti jika berlatar belakang sebagai Aparatur Sipil Negara harus siap diberhentikan sementara.

Hal tersebut dipilih tidak lain karena alasan untuk mencapai hasil pemilu serentak 2024 yang efektif dan efisien. Pembekalan sumber daya manusia atau petugas yang selanjutnya terpilih dilakukan melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui beberapa tahapan.

Adapun tahapan dalam pemilu yang melibatkan Bawaslu sebagai berikut:

1. Perencanaan dan penetapan jadwal tahapan Pemilu
2. Perencanaan pengadaan logistik oleh KPU
3. Sosialisasi Penyelenggaraan Pemilu
4. Pelaksanaan persiapan lainnya dalam Penyelenggaraan Pemilu sesuai.

Selanjutnya seperti yang dijelaskan oleh beberapa informan yang merupakan penanggung jawab langsung dalam Lembaga independen yang ditempatkan sebagai pengawas menjelaskan upaya eskalasi sumber daya manusia yang dilakukan sebelum penyelenggaraan pemilu dan pemilukada serentak 2024 di Kota Gorontalo telah dilaksanakan dilaksanakan diuraikan sebagai berikut:

1. *Work Profesionally and Consistenly*

Eskalasi sumber daya manusia dilakukan oleh Bawaslu terhadap petugas yang tergabung didalamnya menjadi pengawas pemilihan umum dilakukan dengan mengadakan pelatihan Bimtek. Pelatihan bimtek ini dilaksanakan pada hari kamis 27 Oktober 2022 di salah satu Hotel yang ada di Gorontalo. Di dalamnya membahas beberapa hal meliputi pada integritas dalam melaksanakan tugas dan kewenangan pengawasan pemilu diperlukan untuk menjalankan amanah undang-undang.

Eskalasi sumber daya manusia melalui kegiatan BIMTEK ini bertujuan untuk menguatkan kapasitas kinerja petugas secara teknis Ketika berada di lapangan. Secara kasat mata kerja bawaslu memang terlihat enteng, hanya pada pengawasan saja, namun secara teknis tidak sesederhana yang terlihat. Penjelasan lebih lanjut diberikan salah seorang anggota bagian Humas dan hubungan antar Lembaga AM menambahkan bahwa:

“BIMTEK yang dilakukan itu ada banyak bidang, namun umumnya memang secara teknis, seperti yang lalu, bimtek yang dilakukan itu berkenaan dengan Pengelolaan keuangan dan perbendaharaan”.

Pengelolaan bimtek dalam hal keuangan dan perbendaharaan merupakan bidang yang sangat penting karena sedikit melenceng dapat berakibat hukum. Tujuan dari Bimtek pengelolaan keuangan dan perbendaharaan adalah untuk terciptanya ketertiban pengelolaan keuangan di lingkungan Bawaslu dengan pengelolaan keuangan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Apalagi, Panwaslu tingkat Kota Gorontalosaat ini masih bersifat ad hoc sehingga diperlukan adanya pelatihan dan pemahaman dalam mengelola dana hibah. Hal ini dalam rangka mendukung terselenggaranya Pilkada serentak dengan tetap menjaga good governance pengelolaan dana hibah langsung sesuai aturannya.

Bawaslu tingkat Kota Gorontalo berupaya memberikan pemahaman yang utuh dan menyeluruh kepada Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP) dan operator aplikasi Sistem Akuntansi Satuan Kerja (SAS) di jajaran Panwas tingkat Provinsi Sulsel sehingga dapat menghasilkan bendahara dan operator SAS yang memiliki motivasi, handal, dan berkualitas. Seperti yang dijelaskan oleh informan sebelumnya, informan FH yang merupakan divisi sumber daya manusia Kembali menjelaskan bahwa:

"Pengelola keuangan harus menunjukkan kinerjanya yang terbaik. Selain harus menyukseskan Pilkada atau Pemilu, jajaran pengawas juga harus menyukseskan pengelolaan keuangan"

Bimtek ini diikuti BPP Bawaslu Provinsi, BPP dan operator SAS Panwas Kabupaten/Kota se-Provinsi Sulawesi Selatan.Selanjutnya informan yang berbeda dari divisi lain yang berasal dari Divisi pengawasan Kembali Z mengungkapkan terkait pelaksanaan BIMTEK bahwa:

"Bimtek yang dilakukan selain pada aspek pengelolaan keuangan juga dilakukan Bimbingan Teknis (Bimtek) untuk Pengawas Kelurahan/Desa (PKD) jelang pemungutan suara. Nah setelah mengikuti bimtek, tugas bapak ibu yang merupakan panwas selanjutnya akan memberikan pemahaman kepada Pengawas TPS terkait tugas, wewenang dan kewajiban dengan tetap berkoordinasi dengan Panwas Kecamatan."

Bimtek yang diselenggarakan menjelang pemilihan suara bertujuan untuk menyampaikan pemahaman kepada PKD terkait mekanisme persiapan pemungutan dan penghitungan suara dengan protokol pemilihan suara sebagaimana mestinya yang selanjutnya nanti akan diteruskan kepada Pengawas Pengawas TPS dimasing-masing Kelurahan dan Kecamatan. Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan AM Kembali menjelaskan tentang penguatan kapasitas kinerja bahwa:

"selain penyelenggaraan bimtek, Bawaslu tingkat Kota Gorontalo, kami juga melengkapi dengan berbagai fasilitas seperti laptop, ATK dan yang paling penting adalah Salinan aturan tentang tupoksi dan dasar hukum pelaksanaan tugas Bawaslu."

Kelengkapan fasilitas yang diberikan Bawaslu kepada pejabat yang berwenang merupakan salah satu penguatan kinerja SDM dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat berjalan sebanyak-banyaknya. Demikian pula salinan aturan dan dasar hukum Bawaslu diharapkan dapat menciptakan kondisi di mana terdapat budaya pengawasan seluruh organisasi dan kegiatan sehingga dapat mendeteksi terjadinya kemungkinan penyimpangan dini dan meminimalisir terjadinya tindakan yang dapat merugikan negara. Apalagi terkait pengelolaan keuangan yang merupakan penyedia fasilitas kerja di bawaslu.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), bahwa penyusunan Rencana APBN didasarkan pada Rencana Kerja Pemerintah dengan mempertimbangkan ketersediaan anggaran. Selain itu, mengacu pada kerangka optimalisasi pelaksanaan perencanaan, berdasarkan Peraturan.

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional, proses perencanaan perlu sejalan dengan proses penganggaran.

Dalam rangka sinkronisasi antara perencanaan dan penganggaran, dimulai dengan penyusunan rencana strategis (Rencana Strategis) yang menjadi acuan atau pedoman pelaksanaan kegiatan sejalan dengan tujuan lembaga, isi Rencana Strategis meliputi penjabaran visi, misi, tujuan dan tujuan, serta bagaimana mencapai tujuan dan tujuan yang mencakup kebijakan , program dan kegiatan, dari mana rencana strategis akan diukur kinerjanya adalah kebijakan, program dan kegiatan , untuk mengukur kinerja ketiga indikator kinerja terukur yang diperlukan, indikator kinerja tersebut termasuk input, hasil dan output.

Indikator kinerja yang ideal adalah indikator yang dapat diukur dengan baik oleh kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendukung dasar penilaian kinerja yang benar-benar dapat diandalkan dalam Rencana Strategis, aturan yang lebih rinci diperlukan mengenai kriteria standar untuk merumuskan indikator kinerja, sehingga hasil dan output yang dihasilkan benar-benar dapat diukur dengan kinerjanya melalui indikator yang ditentukan. Indikator ini akan menjadi tujuannya adalah sebagai alat ukur untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan atau tujuan Badan dan juga dapat digunakan sebagai tolok ukur evaluasi kinerja aparatur serta dasar imbalan dan sanksi. Selanjutnya, Rencana Strategis tersebut dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja) yang disusun setiap tahunnya.

Eskalasi kapasitas pribadi yang diselenggarakan terfokus pada pengelolaan keuangan dianggap penting untuk dilakukan. Kapasitas pribadi yang dimiliki fasilitator dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan anggaran pemilu sudah sangat baik, hal ini didasari oleh kemampuan staf kepegawaian sendiri yang merupakan orang-orang yang telah lama dan paham betul di bidang pengelolaan keuangan. Selain itu, tutor yang terlibat dalam proses konsultasi berasal dari pihak-pihak yang sangat akrab dan terlibat langsung dalam hal-hal yang berkaitan dengan pokok perkara yang dibawa oleh peserta konsultasi.

2. Workload capacity (Kapasitas Beban Kerja)

Beban kerja adalah upaya yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi "permintaan" pekerjaan. Sementara eskalasi adalah peningkatan kapasitas manusia. Kapasitas ini dapat diukur dengan kondisi fisik atau mental seseorang. Beban kerja diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Dalam hal pelaksanaan pemilu, Bawaslu memiliki banyak tantangan, antara lain tantangan waktu pengawasan pemilu yang mengikuti tahapan Komisi Pemilihan Umum, kemudian tantangan terkait terbatasnya jumlah anggaran, harapan publik dan peserta pemilu terhadap lembaga ini sangat tinggi, serta sempitnya penyelenggaraan pemilu yang harus diawasi seluruhnya yang akan menjadi pengalaman pertama dalam sejarah pemilu Serentak di Indonesia Februari , 2024.

Bawaslu merupakan badan pengawas pemilu yang memiliki tanggung jawab menjamin dan mengawasi berjalannya pemilu dengan baik dan lancar. Untuk mendukung kelancaran dan keterlaksanaannya maka sudah sepantasnya aparat yang menjadi pelaksana pengawas pemilu memiliki kapasitas yang mumpuni dan tentunya menguasai bidang kerja masing-masing. Dalam rangka meningkatkan SDM Bawaslu, maka perlu ada beberapa cara untuk bisa berpartisipasi kinerja aparat. Langkah-langkah yang bisa diambil agar bisa menghasilkan kinerja yang optimal:

1) Perlunya inventarisasi aset fasilitas kerja.

2) Peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang kompeten.

Aparatur sesuai dengan opini salah satu langkah yang perlu dilakukan untuk mewujudkan visi misi yang lebih optimal adalah dengan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan salah satu hal yang menentukan kualitas sumber daya manusia yang baik atau buruk pada dasarnya terkait dengan masalah Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pihak pengelola dalam menyelenggarakan pemilu.

Lemahnya kualitas sumber daya manusia yang di dapat akan menimbulkan berbagai permasalahan dalam pelaksanaan pengawasan yang menyebabkan pencapaian target dan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa permasalahan tersebut antara lain kurangnya efektivitas dalam penyusunan pelaksanaan, kebocoran pelaksanaan, fasilitas atau masalah teknis, penyelewengan dana, sehingga menyebabkan fungsi pengawasan kurang akuntabel.

Adapun upaya pengembangan kapasitas SDM yang dilakukan Bawaslu, terdiri dari beberapa tahapan. pertama yaitu pengemabangan Performance capacity (Kapasitas kinerja). Kapasitas kinerja dilakukan oleh Bawaslu terhadap petugas yang tergabung didalamnya menjadi pengawas pemilihan umum dilakukan dengan mengadakan pelatihan Bimtek. Penguatan sumber daya manusia melalui kegiatan BIMTEK ini bertujuan untuk menguatkan kapasitas kinerja petugas secara teknis Ketika berada di lapangan.

Melalui penguatan tugas, wewenang, kewajiban, peran dan fungsi kelembagaan yang mengarah pada transformasi fungsi sebagai lembaga kontrol. Dampak terhadap kapasitas lembaga termasuk mekanisme pembentukan belum berorientasi pada penguatan kapasitas, kesenjangan dalam pengelolaan fungsi administrasi, tata kerja dan administrasi keuangan, serta lemahnya kualitas Peraturan Bawaslu yang menghambat efektivitas fungsi.

Eskalasi Panwascam pada Bawaslu Kota Gorontalo dan perubahan kelembagaan di tingkat kabupaten/kota menjadi permanen dan/atau peningkatan kualitas, kuantitas dan kualifikasi sumber daya manusia peningkatan pengaturan kerja dan uraian tugas secara integratif, dan perbaikan peraturan pengawasan pemilu berdasarkan norma dan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya Bawaslu Kota Gorontalo berupaya memberikan pemahaman yang utuh dan menyeluruh kepada Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP) dan operator aplikasi Sistem Akuntansi Satuan Kerja (SAS) dijajaran Panwas dapat menghasilkan bendahara dan operator SAS yang memiliki motivasi, handal, dan berkualitas. Melalui Bimtek yang diselenggarakan menjelang pemilihan suara bertujuan untuk menyampaikan pemahaman kepada PKD terkait mekanisme persiapan pemungutan dan penghitungan suara dengan protokol pemilihan suara sebagaimana mestinya yang selanjutnya nanti akan diteruskan kepada Pengawas Pengawas TPS di masing-masing Kelurahan dan Kecamatan.

Indikator kinerja yang ideal adalah indikator yang dapat diukur dengan baik oleh kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendukung dasar penilaian kinerja yang benar-benar dapat diandalkan dalam Rencana Strategis, aturan yang lebih rinci diperlukan mengenai kriteria standar untuk merumuskan indikator kinerja, sehingga hasil dan output yang dihasilkan benar-benar dapat diukur dengan kinerjanya melalui indikator yang ditentukan. Indikator ini akan menjadi tujuannya adalah sebagai alat ukur untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan. tujuan Badan dapat digunakan sebagai tolok ukur evaluasi kinerja aparatur serta dasar imbalan dan sanksi.

Penetapan indikator kinerja yang terukur secara kualitas dan kuantitas akan menunjukkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan di Bawaslu. Hal ini juga diungkapkan melalui tentang pengembangan kapasitas akan meningkatkan kapasitas kinerja juga. Hasil temuan dari

penelitian diketahui:

1) Eskalasi penjaringan calon panwascam secara umum berjalan cukup baik, indikatornya yaitu sumber daya fisik, struktur organisasi, keuangan, perangkat hukum (aturan), dan sarana dan prasarana, hanya satu indikator yang mendapat penilaian kurang baik, yaitu kapasitas perangkat hukum;
2) Pengembangan kapasitas proses operasional (ketatalaksanaan) secara umum baik dengan indikatornya yaitu prosedur kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan;
3) Pengembangan kapasitas sumber daya manusia, indikatornya yaitu pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, serta perilaku dan etika kerja.

Pentingnya kapasitas SDM ditingkatkan karena dalam pelaksanaan pemilu aparat terkait langsung dengan penyusunan dan pelaksanaannya. Personal capacity merupakan penguatan pada kapasitas pribadi lebih berfokus pada penguatan kemampuan petugas yang berwenang pada pengelolaan keuangan. Selain diklat di atas Bagian Pengawasan Internal dan Tata Laksana melakukan in house training kepada pegawai atas pajak, Laporan Keuangan, Review Laporan Keuangan dan sebagainya. Penguatan kapasitas pribadi yang diselenggarakan terfokus pada pengelolaan keuangan dianggap penting untuk dilakukan.

Eskalasi pribadi yang dimiliki fasilitator dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan anggaran pemilu sudah sangat baik, hal ini didasari oleh kemampuan staf kepegawaian sendiri yang merupakan orang-orang yang telah lama dan paham betul di bidang pengelolaan keuangan. Selain itu, tutor yang terlibat dalam proses konsultasi berasal dari pihak-pihak yang sangat akrab dan terlibat langsung dalam hal-hal yang berkaitan dengan pokok perkara.

Secara keseluruhan faktor kapasitas sumber daya manusia telah berjalan dengan baik dan mendukung pelaksanaan kegiatan yang dilakukan. Kekurangan hanya ditemukan pada faktor kapasitas pengawasan.

Perubahan ini diperlukan untuk menyesuaikan dan memperbarui beberapa norma regulasi agar selaras dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017. Selain mempertimbangkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017, perlunya penyusunan Perbawaslu ini dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa peraturan perundang-undangan lain yang mencakup tata kerja.

Terkait pelaksanaan kapasitas pengawasan pada penyelenggaraan pemilu dilakukan dengan mengadakan dengan menyusun bimtek pengawas AdHoc. Pembuatan bimtek materi modul dalam pengawasan AdHoc dilakukan bisa lintas divisi, tidak hanya divisi Sumber Daya Manusia (SDM) saja, dengan mencakup semua materi pengawasan pemilu, seperti pengawasan, penindakan, penyelesaian sengketa, dan hukum. Sistem penguatan kapasitas pengawasan pada panwaslu telah ditingkatkan melalui berbagai kegiatan yang menunjang kemampuan petugas dalam melakukan pengawasan.

Facility capacity (Kapasitas Fasilitas) yang dimaksud dalam bidang ini adalah pencegahan penggunaan fasilitas diluar dari yang disediakan oleh bawaslu terhadap semua jajaran yang berada dalam lingkup bawaslu. Seperti yang tertera dalam tugas bawaslu yaitu dalam pengadaan logistik Pemilu dan pendistribusiannya dilakukan dengan fasilitas yang disediakan oleh bawaslu. Demikian pula dalam pelaksanaan pengawasan pemungutan suara dan penghitungan suara hasil Pemilu di TPS, petugas yang berwenang mengawasi pemilu tidak diperkenankan menggunakan fasilitas diluar dari yang disediakan.

Sementara kapasitas struktural, bawaslu menggelar penguatan organisasi melalui reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi pada dasarnya merupakan upaya untuk melakukan reformasi mendasar dan perubahan sistem pemerintahan, khususnya menyangkut aspek kelembagaan

(organisasi), proses bisnis dan sumber daya manusia aparatur.

Pemerintah melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 menyebutkan bahwa Grand Design Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Peraturan Presiden menjadi acuan bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dalam melakukan reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu birokrasi pemerintahan yang profesional dengan karakteristik adaptif, integritas, kinerja tinggi, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani masyarakat, netral, makmur, berdedikasi, dan menjunjung tinggi nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. *Grand Design* ini kemudian dijelaskan secara rinci dalam *Road Map* yang juga menjadi acuan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dalam melakukan Reformasi Birokrasi termasuk eskalasi penjaringan panwascam Bawaslu Kota Gorontalo.

Untuk masing-masing *role capacity*, masing-masing pihak dalam proses pengawasan memiliki perannya masing- masing. Dalam eskalasi penjaringan panwascam peran yang paling menonjol dari 6 divisi tersebut berdasarkan penyelenggaraan pemilu 2019 silam yakni divisi humas dan divisi penyelesaian sengketa. Sedangkan divisi lainnya berjalan baik meskipun terdapat beberapa hambatan. Selain itu bawaslu sebagai lembaga penegakan pemilu yang senantiasa berdasar pada Undang-undang berupaya menyelaraskan sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan Pemilu 2024 yang demokratis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang eskalasi penjaringan panwascam Bawaslu Kota Gorontalo diperoleh kesimpulan bahwa dalam penyelenggaran penguatan kapasitas sumber daya manusia di Bawaslu dilakukan melalui 7 tahapan yaitu:

1. Performance capacity (Kapasitas kinerja)
   Kapasitas kinerja dilakukan oleh Bawaslu terhadap petugas yang tergabung didalamnya menjadi pengawas pemilihan umum dilakukan dengan mengadakan pelatihan Bimtek.
2. Personal capacity (Kapasitas Pribadi).
   Penguatan kapasitas pribadi lebih berfokus pada penguatan kemampuan pejabat yang berwenang dalam pengelolaan keuangan. Selain pelatihan di atas Bagian Pengawasan dan Tata Kelola Internal melakukan pelatihan internal kepada karyawan tentang pajak, Laporan Keuangan Icofr, Tinjauan Laporan Keuangan dan sebagainya
3. Workload capacity (Kapasitas Beban Kerja) Beban kerja adalah upaya yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi "permintaan" pekerjaan.
4. Supervisory capacity (Kapasitas Pengawas)Terkait pelaksanaan kapasitas pengawasan pada penyelenggaraan pemilu dilakukan dengan mengadakan dengan menyusun bimtek pengawas AdHoc. Pembuatan bimtek materi modul dalam pengawasan AdHoc dilakukan bisa lintas divisi, tidak hanya divisi Sumber Daya Manusia (SDM) saja, karena mencakup semua materi pengawasan pemilu, seperti pengawasan, penindakan, penyelesaian sengketa, dan hukum.
5. Facility capacity (Kapasitas Fasilitas)Kapasitas fasilitas yang dimaksud dalam bidang ini adalah pencegahan penggunaan fasilitas diluar dari yang disediakan oleh bawaslu terhadap semua jajaran yang berada dalam lingkup bawaslu. Seperti yang tertera dalam tugas bawaslu yaitu dalam pengadaan logistik Pemilu dan pendistribusiannya dilakukan dengan fasilitas yang disediakan oleh bawaslu. Demikian pula dalam pelaksanaan pengawasan pemungutan suara dan penghitungan suara hasil Pemilu di TPS, petugas yang berwenang mengawasi pemilu tidak diperkenankan menggunakan fasilitas diluar dari yang disediakan.
6. Structural capacity (Kapasitas Struktural)Untuk kapasitas structural, bawaslu mengadakan

penguatan secara organisasi melalui reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business process) dan sumber daya manusia aparatur.

7. Role capacity (Kapasitas Peran) Sejak 2020 hingga 2022, Bagian Pengawasan dan Tata Kelola Internal telah mendidik sebanyak 26 pegawai yang bekerja di Sekretariat Bawaslu Kota Gorontalo. Pada tahun 2021 diselenggarakan pelatihan JFA kelas mandiri bekerja sama dengan Pusdiklatwas BPKP untuk 24 peserta dari Bawaslu Kota Gorontalo dan Bawaslu Provinsi. Dalam peningkatan kapasitas peran yang paling menonjol dari 6 divisi tersebut berdasarkan penyelenggaraan pemilu 2019 yakni dividi humas dan divisi penyelesaian sengketa. Sedangkan divisi lainnya berjalan baik meskipun terdapat beberapa hambatan.

Dengan adanya eskalasi penjaringan Panwascam yang dilakukan diharapkan mampu mendukung Bawaslu Kota Gorontalo dalam mensukseskan Pemilu serentak 2024 mendatang.

DAFTAR REFERENSI

Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.

Andi Syamsu Alam dan Ashar Prawitno. 2015. Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone. Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan Volume 8, Nomor 2, Juli 2015 (93-104). Universitas Hasanuddin

Anugrah, A,K. (2018). Hubungan Antara Dukungan Keluarga dan Tingkat Stres pada Lansia di Balai PSTW Unit Budi Luhur Kasongan Bantul Yogyakarta.

Azuar Juliandi (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif: untuk ilmu-ilmu Bisnis. Medan : M2000

Choiriyah Basnawi. 2017. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Melalui Clinic center oleh Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah (Upt- Lpkd) Jawa Timur. Kebijakan dan Manajemen Publik Volume 5, Nomor 3, September – Desember 2017. Universitas Airlangga

Dedeh Haryati. 2012. Penguatan Peran Panwaslu Dalam Pemilukada (Studi Kasus: Pemilukada Kabupaten Jembrana). Jurnal Bina Praja Volume 4 No. 2 Juni 2012: 135 - 146 . Pusat Pengkajian, Pengolahan Data, dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jenderal DPR-RI.

dewi gartika. 2015. Strategi Penguatan Kapasitas Tata Kelola Penelitian Dan Pengembangan Di Pemerintah Provinsi Jawa Barat. JURNAL Kebijakan Pembangunan Volume 12 Nomor 2 Desember 2017: 163 - 178. Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BP2D) Provinsi Jawa Barat

Erwin Prima Rinaldo. 2016. Penguatan Kelembagaan Pengawas Pemilu Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Fiat Justisia Journal of Law Volume 10 Issue 3, July-September 2016. Lampung University, Bandar Lampung, Lampung.

Haryono, Rudi. 2012. Keperawatan Medikal Bedah Sistem Pencernaan. Yogyakarta: Gosyen Publisher

Jurdi, S. (2013). Gerakan Sosial Islam: Kemunculan, Eskalasi, Pembentukan Blok Politik dan Tipologi Artikulasi Gerakan. *Jurnal Politik Profetik*, *1*(1).

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nasution.2011. Metode Research Penelitian Ilmiah. Jakarta: PT Bumi Aksara Nawawi, Ismail. 2013. Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Interpratama

Mandiri.

Nofi Hasanudin. 2015. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jember). UT-Faculty of Social and Political Sciences. universitas Jember

Potter, C., & Brough, R. (2014).Systemic capacity building: a hierarchy of needs. Health policy and planning, 19(5), 336-345.

Rachmawan, D. (2016). Pola eskalasi konflik pembangunan infrastruktur: Studi kasus pembangunan waduk Jatigede Kabupaten Sumedang. *Masyarakat, Jurnal Sosiologi*, *20*(2), 4.

Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, *1*(2), 38-45.

Ricky Febriansyah, Ana Husnayanti .2019. Analisis Beban Kerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) Menggunakan Metode Fte (Full Time Equivalent) pada Pemilihan Umum Serentak Tahun 2019 Di Kabupaten Bangka Tengah. Electoral Governance Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia Vol. 1 No. 1, November 2019. Politeknik Kesehatan Pangkalpinang .

Siagian, Sondang P. 2012. Peranan Staf dan Manajemen. Penerbit CV. Gunung Agung. Jakarta.

Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono.(2015). Metodologi Penelitian Bisnis, cetakan kedelapan.Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Zamroni.2019. Pengantar Pengembangan Teori Sosial. Yogyakarta: Tiara Wacana.