
STRATEGI PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENANGANAN PELANGGARAN PEMILU 2024 DI BAWASLU KOTA TANJUNGPINANG

Oleh

Shania Violina Shanty¹, Hendri Safutra², Muhammad Yusuf³, Rapida Nuriana⁴,
Sulaiman⁵, Vera Marini Situmeang⁶, *Rachmad Chartady⁷, Said Muhammad Raessa⁸

^{1,7} STIE Pembangunan Tanjungpinang

²³⁴⁵⁶⁸ Bawaslu Kota Tanjungpinang

Email: ^{2*}chartady@stie-pembangunan.ac.id

Article History:

Received: 07-07-2026

Revised: 24-07-2026

Accepted: 10-08-2026

Keywords:

Strategi, Sumber Daya
Manusia, Penanganan
Pelanggaran, Pemilu
2024

Abstract: Pemilu merupakan sarana utama pelaksanaan kedaulatan rakyat yang harus diselenggarakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil. Dalam rangka menjamin prinsip tersebut, Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) memiliki peran strategis dalam melakukan pengawasan serta penanganan pelanggaran pemilu. Namun, pada pelaksanaan Pemilu Tahun 2024, Bawaslu Kota Tanjungpinang menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya manusia (SDM), khususnya pada Divisi Penanganan Pelanggaran dan Penyelesaian Sengketa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan SDM yang dilakukan Bawaslu Kota Tanjungpinang dalam penanganan pelanggaran pemilu tahun 2024. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen kelembagaan, serta studi kasus penanganan pelanggaran pemilu. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi peningkatan SDM dilakukan melalui pelaksanaan bimbingan teknis, rapat koordinasi, pembinaan berjenjang, penguatan kerja sama lintas lembaga, serta penerapan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada profesionalitas, integritas, dan peningkatan kompetensi teknis. Strategi tersebut dinilai mampu meningkatkan kapasitas aparatur pengawas pemilu dalam menjalankan fungsi penanganan pelanggaran secara efektif dan akuntabel. Dengan demikian, penguatan SDM menjadi faktor kunci dalam mewujudkan pengawasan pemilu yang berintegritas dan berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Sistem pemilihan umum merupakan metode yang mengatur serta memungkinkan warga negara memilih/mencoblos para wakil rakyat diantara warga masyarakat sendiri. Metode berhubungan erat dengan aturan dan prosedur merubah suara ke kursi di legislatif. Pemberian suara pada pemilu adalah bentuk partisipasi politik yang paling strategis. Mengingat pemilu adalah sarana kedaulatan rakyat memilih perwakilannya pada lembaga-lembaga negara yang akan membuat kebijakan publik. Pemilu secara fungsional juga sebagai

ruang bagi publik untuk memastikan kontrol atas otoritas dan akuntabilitas politik. Dalam melaksanakan tugas penanganan pelanggaran pada penyelenggaraan tahapan Pemilu Bawaslu Kota Tanjungpinang berpedoman pada Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Penanganan Temuan Dan Laporan Pelanggaran Pemilihan Umum. Peraturan ini mengatur terkait mekanisme penanganan pelanggaran, mulai dari penerimaan laporan atau temuan, kajian awal, klarifikasi, tindak lanjut dan status penanganan pelanggaran.

Pelaksanaan penyelenggaraan pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah tidak lepas dengan permasalahan konflik dan kesalahan dalam proses penyelenggaraan. Maraknya terjadi elektoral malpraktik pelaksanaan Pemilu selama ini salah satunya tentu adanya akibat kurang maksimalnya kinerja yang dilakukan oleh penyelenggara pemilu salah satunya permasalahan ditingkat badan *ad hoc* seperti PPK, PPS, Panwas, dan PPL. Kesalahan yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja baik itu segi pelaksanaan atau pengawasan penyebabnya dikarenakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh jajaran penyelenggara pemilu itu sendiri, baik itu di level sekretariat maupun di tingkat pusat hingga badan *ad hoc* yang direkrut dalam penyelenggara pemilu.(Rini Rianti Andriani, 2024)

Pengertian sumber daya manusia setiap organisasi atau bisnis memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya adalah sumber tenaga, tenaga, daya (energi) yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga, gerak, kegiatan, kegiatan dan kerja. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi Diantaranya, sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengkoordinasikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menjadi tidak aktif dan kurang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.(Zikri et al., 2023)

Becker dan Huselid (1998) menegaskan bahwa strategi sumber daya manusia yang efektif merupakan strategi yang terintegrasi dengan tujuan organisasi, khususnya melalui pengembangan kompetensi aparatur. Pengembangan tersebut dilakukan melalui pelatihan yang berkelanjutan, sistem evaluasi kinerja yang terukur, serta perencanaan karier yang jelas. Ketiga aspek ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja individu sekaligus mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Rivai (2020) mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya.(Lampung, 2023)

Menurut (Ajabar, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai

kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.(Yusri, 2020)

Menurut (Susan, 2019) “Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.” Menurut (Riniwati, 2019) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan mengelola asset berharga organisasi yaitu orang – orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.(Melani Rlchard & Dewi Safitri, 2022)

Menurut Sofyandi (2009) Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Menurut Bohlander dan Snell (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja(Cahyani, 2022)

Setiap organisasi yang memiliki visi untuk kemajuan dan pengembangan bisnis dalam skala yang lebih besar lagi, tentu berpikir tentang bagaimana implementasi kegiatan actual dalam setiap tindakan yang diambil. Salah satu langkah penting yang harus dirumuskan adalah bagaimana dalam merancang strategi pengembangan karier karyawan, organisasi selalu berorientasi pada perbaikan secara terus menerus terutama dari sisi *Human Capital*. Untuk itu, segala kegiatan Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karyawan harus dirancang sedemikian rupa selaras dengan visi dan misi organisasi dengan tetap mengedepankan peningkatan kompetensi sumber daya manusia secara berkesinambungan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam organisasi yang berperan sebagai penggerak dan pengelola seluruh sumber daya guna mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM yang ditandai oleh kompetensi, profesionalitas, integritas, dan kemampuan teknis sangat menentukan efektivitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, strategi sumber daya manusia perlu dirancang secara terencana dan terintegrasi melalui pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang terukur, serta perencanaan karier yang jelas. Penerapan strategi SDM yang tepat mampu meningkatkan kinerja aparatur, memperkuat kelembagaan, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Penerapan strategi tersebut di Bawaslu Kota Tanjungpinang terbukti mampu meningkatkan pemahaman regulasi, kompetensi teknis, dan profesionalitas aparatur pengawas pemilu dalam penanganan pelanggaran Pemilu 2024. Dengan demikian, strategi SDM yang terencana dan berkelanjutan menjadi kunci dalam memperkuat kelembagaan Bawaslu serta mewujudkan pengawasan pemilu yang berintegritas, efektif, dan dipercaya publik.

Dalam konteks Bawaslu, manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam sektor publik menjadi kunci utama dalam memastikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Artikel ini mengkaji berbagai strategi yang dapat diterapkan oleh pemerintah untuk mengelola SDM secara optimal, termasuk pengembangan kompetensi, pemberian insentif, perencanaan karier, dan penggunaan teknologi dalam sistem manajemen kinerja.(Prabowo & Sari, 2020)

Berdasarkan Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Tata Kerja Dan Pola Hubungan Pemilihan Umum. Bawaslu Kabupaten/Kota yang beranggotaan 3 orang. Divisi penanganan pelanggaran dan penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a angka 3 mengoordinasikan pelaksanaan tugas

Bawaslu Kabupaten/Kota sebagai berikut:

1. Penerimaan laporan dan/atau temuan dugaan pelanggaran Pemilu dan Pemilihan;
2. Pengkajian dan tindak lanjut laporan dan/atau temuan dugaan pelanggaran administrasi Pemilu dan Pemilihan;
3. Pengkajian dan tindak lanjut laporan dan/atau temuan dugaan pelanggaran administrasi Pemilu dan Pemilihan secara terstruktur, sistematis, dan massif;
4. Penanganan dugaan pelanggaran tindak pidana Pemilu dan Pemilihan;
5. Pengkajian dan tindak lanjut laporan dan/atau temuan dugaan pelanggaran Pemilu dan Pemilihan;
6. Pengadministrasian dan fasilitasi Gakkumdu;
7. investigasi dugaan pelanggaran Pemilu;
8. Pengelolaan barang dugaan pelanggaran administrasi dan tindak pidana Pemilu dan Pemilihan;
9. Pengawasan pelaksanaan rekomendasi dan putusan Bawaslu, putusan DKPP, putusan pengadilan mengenai pelanggaran Pemilu dan sengketa Pemilu, putusan/keputusan Bawaslu, Bawaslu Provinsi, dan Bawaslu Kabupaten/Kota, keputusan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota dan keputusan pejabat yang berwenang atas pelanggaran netralitas semua pihak yang dilarang ikut serta dalam kegiatan kampanye;
10. Pendokumentasian laporan dan/atau temuan dugaan pelanggaran Pemilu dan Pemilihan serta tindak pidana Pemilu dan Pemilihan;
11. Pemantauan dan pengolahan basis data tindak lanjut laporan dan/atau temuan dugaan pelanggaran Pemilu dan Pemilihan serta tindak pidana Pemilu dan Pemilihan;
12. Sosialisasi di bidang penanganan pelanggaran dan penyelesaian sengketa proses Pemilu dan sengketa Pemilihan;
13. Pelaksanaan pendampingan penyelesaian sengketa antarpeserta Pemilu dan sengketa antarpeserta Pemilihan;
14. Penyelesaian sengketa proses Pemilu dan sengketa Pemilihan;
15. Pendokumentasian dan pengolahan basis data penyelesaian sengketa proses Pemilu dan sengketa Pemilihan dengan berkoordinasi dengan divisi yang membidangi sumber daya manusia, organisasi, data, dan informasi;
16. Pendampingan, pemantauan, supervisi, dan evaluasi penanganan pelanggaran Pemilu dan Pemilihan; dan penyusunan laporan tahapan Pemilu dan Pemilihan, laporan

tahunan, dan laporan akhir divisi penanganan pelanggaran dan penyelesaian sengketa.(Bawaslu Republik Indonesia, 2022)

Dalam Pemilu 2024, Bawaslu memiliki peran strategis sebagai lembaga pengawas sekaligus melakukan proses penanganan dugaan pelanggaran pemilu. Namun, dalam praktiknya terdapat permasalahan diantaranya terkait keterbatasan Sumber Daya Manusia pada Bawaslu Kota Tanjungpinang yang memiliki kapasitas secara teknis dan pemahaman pada proses penanganan dugaan pelanggaran pemilu. Hal tersebut dikarenakan jumlah staf Divisi Penanganan Pelanggaran dan Penyelesaian Sengketa Bawaslu Kota Tanjungpinang hanya berjumlah 2 (dua) orang, sedangkan pada pelaksanaan penyelenggaraan Pemilu tahun 2024 Bawaslu Kota Tanjungpinang dituntut melakukan proses penanganan dugaan pelanggaran sebanyak 5 (lima) laporan dugaan pelanggaran Pemilu yang disampaikan oleh masyarakat dan/atau peserta Pemilu. Maka berangkat dari masalah tersebut perlu atau penting untuk penulis mengangkat judul Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Penanganan Pelanggaran Pemilu 2024 Di Bawaslu Kota Tanjungpinang

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Penanganan Pelanggaran dan Penyelesaian Sengketa Pemilu Tahun 2024 di Bawaslu Kota Tanjungpinang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai strategi peningkatan sumber daya manusia dalam penanganan pelanggaran Pemilu 2024 di Bawaslu Kota Tanjungpinang. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yang terdiri atas Ketua Bawaslu, anggota Bawaslu, Kepala Sekretariat, staf yang menangani penanganan pelanggaran, serta pihak terkait yang memahami proses penanganan pelanggaran pemilu. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Bawaslu Kota Tanjungpinang dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia menghadapi Penanganan Pelanggaran Pemilu Tahun 2024

Mekanisme Penanganan pelanggaran pemilu diatur secara sistematis melalui beberapa tahapan sebagaimana peraturan Badan pengawas pemilihan umum Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Penanganan Temuan dan Laporan Pelanggaran Pemilihan Umum serta Keputusan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 169/PP.00.00/K1/05/2023 Tentang Petunjuk Teknis Penanganan Pelanggaran Pemilihan Umum.

Badan Pengawas Pemilihan Umum Kota Tanjungpinang melakukan Penanganan Pelanggaran melalui 2 (Dua) mekanisme, yaitu pertama melalui mekanisme Temuan. Berdasarkan Pasal 2 Perbawaslu Nomor 7 Tahun 2022 menjelaskan Penanganan Temuan dilakukan oleh Bawaslu, Bawaslu Provinsi, Bawaslu Kabupaten/Kota, Panwaslu Kecamatan, dan Panwaslu LN berdasarkan Laporan Hasil Pengawasan Pengawas Pemilu dan/atau hasil Investigasi. Selanjutnya Bawaslu Kota Tanjungpinang melakukan Penanganan Pelanggaran

melalui mekanisme Laporan. Berdasarkan ketentuan umum Pasal 1 Perbawaslu Nomor 7 Tahun 2022 menjelaskan Laporan adalah dugaan pelanggaran Pemilu yang disampaikan secara resmi kepada Pengawas Pemilu oleh WNI yang mempunyai hak pilih, Peserta Pemilu, dan Pemantau Pemilu.



Gambar 1. Mekanisme Penanganan Dugaan Pelanggaran Pemilu

Berdasarkan Pasal 5 Ayat (1) Perbawaslu Nomor 7 Tahun 2022 menjelaskan bahwa Laporan hasil pengawasan Pengawas Pemilu dan/atau hasil Investigasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diputuskan dalam rapat pleno Bawaslu, Bawaslu Provinsi, Bawaslu Kabupaten/Kota, Panwaslu Kecamatan, dan Panwaslu LN sebagai Temuan dalam hal minimal telah memenuhi persyaratan:

- a) Identitas Penemu dugaan Pelanggaran Pemilu;
- b) Waktu penetapan Temuan tidak melebihi ketentuan batas waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak laporan hasil pengawasan dan hasil Investigasi dibuat;
- c) Identitas pelaku;
- d) Uraian kejadian; dan
- e) Bukti.

Berdasarkan pasal 5 Ayat (3) Temuan sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) dicatatkan dalam buku register Temuan dan diberikan nomor register Temuan paling lama 2 (dua) Hari setelah Bawaslu, Bawaslu Provinsi, Bawaslu Kabupaten/Kota, Panwaslu Kecamatan, dan Panwaslu LN menetapkan laporan hasil pengawasan menjadi Temuan. Selanjutnya Pasal 28 Ayat (1) Klarifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 Ayat (2) dilakukan untuk memperoleh keterangan dengan meminta kehadiran Pelapor, Terlapor, saksi, dan/atau ahli. Selanjutnya Pasal 36 Ayat (1) Kajian dugaan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) memuat:

- a) Kasus posisi;
- b) Identitas Penemu/Pelapor dan Terlapor;
- c) Daftar bukti;
- d) Fakta dan analisis;
- e) Kesimpulan; dan
- f) Rekomendasi.

Dan pada Pasal 36 Ayat (3) Kajian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diputuskan dalam rapat pleno Bawaslu, Bawaslu Provinsi, Bawaslu Kabupaten/Kota, Panwaslu Kecamatan, atau Panwaslu LN. Selanjutnya jika hasil kajian diputuskan merupakan pelanggaran Pemilu pada Pasal 43 tentang tindak lanjut penanganan pelanggaran Bawaslu, Bawaslu Provinsi, Bawaslu Kabupaten/Kota, Panwaslu Kecamatan, dan Panwaslu LN melakukan pemberkasan terhadap hasil penanganan Temuan atau Laporan. Pada Pelanggaran Kode Etik Penyelenggara Pemilu Pasal 44 Ayat (1) Bawaslu, Bawaslu Provinsi, atau Bawaslu Kabupaten/Kota merekomendasikan Pelanggaran Kode Etik Penyelenggara Pemilu yang dilakukan oleh KPU, KPU Provinsi, KPU Kabupaten/Kota, Bawaslu, Bawaslu Provinsi, dan/atau Bawaslu Kabupaten/Kota kepada Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP). Jika Pada hasil kajian merupakan Pelanggaran Administratif Pemilu maka pada Pasal 46 Ayat (2) Bawaslu Kabupaten/Kota meneruskan rekomendasi kepada KPU Kabupaten/Kota. Penyampaian rekomendasi tersebut melampirkan salinan berkas pelanggaran paling sedikit memuat formulir temuan atau laporan, kajian dan bukti. Dan terakhir jika pada hasil kajian merupakan pelanggaran tindak pidana pemilu pada Pasal 47 Ayat (1) menjelaskan Temuan atau Laporan dugaan Tindak Pidana Pemilu diteruskan oleh Bawaslu, Bawaslu Provinsi, atau Bawaslu Kabupaten/Kota kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Gakkumdu sesuai dengan tingkatannya.

Mekanisme penanganan temuan atau laporan dugaan pelanggaran terdapat beberapa perbedaan, diantaranya sebagai berikut:

1. Temuan merupakan laporan hasil pengawasan yang ditetapkan dalam rapat pleno, sedangkan laporan adalah dugaan pelanggaran pemilu yang disampaikan Warga Negara Indonesia secara langsung ke kantor pengawas pemilu dengan memenuhi persyaratan yang diatur (syarat formil dan syarat materiel)
2. Temuan tidak melakukan proses kajian awal sementara pada laporan melakukan proses kajian awal. (Badan et al., 2022)

Bawaslu Kota Tanjungpinang dituntut untuk dapat melakukan proses Penanganan Pelanggaran sesuai dengan prinsip-prinsip penyelenggara pemilu sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum yaitu:

1. Kemandirian dan Integritas
2. Profesionalitas dan Kepastian Hukum
3. Keterbukaan dan Akuntabilitas
4. Efisiensi dan Efektivitas

Asas dan prinsip Pemilu merupakan sebuah dasar yang menjaga demokrasi di Indonesia berjalan dengan baik dan bermartabat. Dengan Pemilu yang berdasarkan langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil (LUBER JURDIL) dan dilaksanakan dengan menjunjung tinggi nilai integritas akan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap sistem demokrasi dan legitimasi terhadap hasil Pemilu. Dalam penyelenggara pemilu tahun 2024 Bawaslu Kota Tanjungpinang melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia jajaran pengawas pemilu dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan Bawaslu Republik Indonesia dan Bawaslu Provinsi (<https://kab-mamberamotengah.kpu.go.id>)

Menurut Becker dan Huselid (1998) menegaskan bahwa strategi sumber daya manusia yang efektif merupakan strategi yang terintegrasi dengan tujuan organisasi, khususnya melalui pengembangan kompetensi aparatur. Pengembangan tersebut dilakukan melalui

pelatihan yang berkelanjutan, sistem evaluasi kinerja yang terukur, serta perencanaan karier yang jelas. Mengutip dari pendapat diatas Bawaslu kota Tanjungpinang telah melakukan strategi Sumeber Daya Manusia yang efektif dan terintegrasi dengan tujuan organisasi seperti:

a. Pelatihan Berkelanjutan

Pelatihan berkelanjutan merupakan strategi penting dalam peningkatan sumber daya manusia. Seperti pada teori Becker dan Huselid (1998). Demi mendukung proses penanganan pelanggaran pada penyelenggaraan Pemilu Tahun 2024, Bawaslu Kota Tanjungpinang telah mengadakan kegiatan dan mengikuti kegiatan atau pelatihan:

Tabel 1. Pelatihan atau Kegiatan Peningkatan Sumber Daya Manusia Bawaslu Kota Tanjungpinang Pemilu dan Pemilihan Tahun 2024

No	Nama Kegiatan	Sasaran
1	Pembinaan Penanganan Pelanggaran Bersama Panwaslu Kecamatan dan pengawas Kelurahan desa se-Kota Tanjungpinang	Pengawas Kecamatan dan Pengawas Kelurahan beserta staf Bawaslu Kota tanjungpinang.
2	Penyelesaian Sengketa Pemilu Bersama Panwaslu Kecamatan Dan Pengawas Kelurahan/desa se-Kota Tanjungpinang	Ketua PPK, Koordinator Penanganan pelanggaran dan Penyelesaian sengketa dan Pengawas kelurahan/ Desa se-Kota Tanjungpinang beserta staf Bawaslu Kota tanjungpinang.
3	Penanganan Temuan dan Laporan Dugaan Pelanggan Bersama Panwaslu Kecamatan se-Kota Tanjungpinang	Ketua, Anggota dan Kasek Panwaslu Kecamatan se-Kota Tanjungpinang dan Komunitas Pengawas Partisipatif Kota Tanjungpinang
4	Penyelesaian Sengketa Pemilu Bersama Panwaslu Kecamatan se-Kota Tanjungpinang	Ketua, Anggota dan Kasek Panwaslu Kecamatan se-Kota Tanjungpinang dan Komunitas Pengawas Partisipatif Kota Tanjungpinang
5	Rapat Koordinasi Sentra Gakkumdu untuk menyamakan Persepsi dan pandangan Terkait Teknis Penanganan Pelanggaran Pemilu	Personil Sentra Gakkumdu Kota Tanjungpinang (Bawaslu Kota Tanjungpinang, POLRESTA Tanjungpinang, KEJARI Tanjungpinang)
6	Menghadiri Bimbingan Teknis dan Penanganan Pelanggaran & Penyelesaian Sengketa yang dilaksanakan Bawaslu Provinsi Kepulauan Riau	Anggota Bawaslu Kabupaten/Kota Se-Kepulauan Riau beserta Staf yang membidangi Divisi Penanganan Pelanggaran / Penyelesaian Sengkete
7	Menghadiri Rapat Kerja Teknis Penyelesaian Sengketa yang dilaksanakan Bawaslu Provinsi Kepulauan Riau	Anggota Bawaslu Kabupaten/Kota Se-Kepulauan Riau beserta Staf yang membidangi Divisi Penanganan Pelanggaran / Penyelesaian Sengkete

b. Sistem evaluasi kinerja yang terukur

Sumber Daya Manusia Bawaslu Kota Tanjungpinang terdiri dari 3 Orang Anggota yang satu orangnya merangkap sebagai ketua. Bawaslu Kota Tanjungpinang juga di dukung oleh sekretariat Bawaslu Kota Tanjungpinang yang terdiri dari 1 Orang Kepala Sekretariat, 1 Orang Kepala Sub Bagian Administrasi 12 Orang staf dan 4 Orang tenaga pendukung. Bawaslu Kota Tanjungpinang memiliki kantor sekretariat di Jl. D.I Panjaiatan komplek Bintang Center Blok C No. 14-15, Kelurahan Bt IX, Kecamatan Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang.

Setiap tugas yang di berikan kepada staf khususnya divisi penanganan pelanggaran tugas di berikan waktu terbatas dalam menyelesaikan. Tugas dikontrol tiap hari agar berjalan sesuai tujuan yang dicapai. Sistem evaluasi kinerja yang terukur pada Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) dilaksanakan sebagai upaya untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas pengawasan dan penanganan pelanggaran pemilu berjalan secara efektif, profesional, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Evaluasi kinerja ini disusun berdasarkan indikator yang jelas dan terukur, serta disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing divisi, khususnya Divisi Penanganan Pelanggaran dan Penyelesaian Sengketa.

Evaluasi kinerja di Bawaslu dilakukan dengan mengacu pada indikator kinerja utama yang meliputi ketepatan waktu dalam penanganan laporan dan temuan pelanggaran, kelengkapan dan akurasi berkas perkara, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan Peraturan Bawaslu, serta efektivitas tindak lanjut rekomendasi hasil penanganan pelanggaran. Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai alat ukur objektif untuk menilai sejauh mana aparat pengawas pemilu mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan akuntabel.

Selain evaluasi berbasis indikator, Bawaslu juga menerapkan evaluasi kinerja individu dan tim. Evaluasi kinerja individu dapat dilihat pada aspek kedisiplinan, pemahaman regulasi kepemiluan, ketelitian dalam analisis dan penyusunan kajian pelanggaran, serta integritas dan netralitas aparat. Sementara itu, evaluasi kinerja tim dilakukan untuk menilai efektivitas koordinasi internal dan kerja sama lintas lembaga, seperti dengan Sentra Gakkumdu, KPU, Kepolisian, dan Kejaksaan, dalam proses penanganan pelanggaran pemilu.

Evaluasi kinerja juga dilaksanakan melalui mekanisme monitoring dan supervisi secara berkala, baik pada setiap tahapan pemilu maupun setelah tahapan selesai. Hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai dasar untuk menentukan tindak lanjut, seperti pembinaan, peningkatan kapasitas melalui bimbingan teknis, serta perbaikan tata kelola dan manajemen sumber daya manusia. Dengan penerapan sistem evaluasi kinerja yang terukur dan berkelanjutan, Bawaslu diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja aparat pengawas pemilu serta memperkuat kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan pemilu yang jujur, adil, dan berintegritas. Untuk menumbuhkan semangat kebersamaan antar pengawas Pemilu, mencegah dan mengantisipasi semua paham dan tindakan radikalisme yang dapat mengganggu stabilitas daerah dan masyarakat. Selain itu menjaga hubungan yang harmonis antara Bawaslu Provinsi dan Bawaslu Kabupaten/Kota, serta reformasi mental ke arah yang lebih baik dan mempunyai sikap dan perilaku yang berintegritas. Perlunya meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan serta nasionalisme yang tinggi, dan pembentukan karakter yang kuat dalam diri seorang pengawas Pemilu yang tumbuh dan berkembang dengan semangat jiwa Pancasila.

c. Perencanaan karier yang jelas

Perencanaan karier yang jelas di Bawaslu Kota Tanjungpinang merupakan upaya strategis untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja sumber daya manusia. Perencanaan ini diwujudkan melalui penetapan jenjang karier yang terstruktur, pembagian tugas sesuai kompetensi, serta pemberian kesempatan pengembangan kapasitas secara berkelanjutan. Dengan adanya arah karier yang transparan dan terukur, setiap pegawai memiliki motivasi untuk meningkatkan kemampuan, integritas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan pemilu. Hal ini tidak hanya mendorong kinerja individu, tetapi juga memperkuat kelembagaan Bawaslu Kota Tanjungpinang dalam menangani pelanggaran pemilu secara efektif dan berintegritas.

Pentingnya dilakukan penguatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) Pengawas Pemilu. Pengawas Pemilu dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Pengawas Pemilu tidak boleh terbawa emosi dalam menjalankan tugasnya. Keputusan dan tindakan yang diambil perlu didasari pertimbangan matang dan logis. Jangan sampai kita mengambil keputusan menganalisis suatu kasus karena emosi. Bila tidak mampu mengelola emosi, maka hasilnya tidak objektif. Pemahaman intrapersonal, juga diperlukan. Pengawas pemilu berinteraksi dengan beragam orang dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu pemahaman intrapersonal penting agar mampu memahami interaksi serta memahami motif-motif orang lain dalam berbagai konteks dan situasi. Pengawas pemilu juga perlu meningkatkan jiwa kepemimpinan, kesadaran sosial, efektifitas, efisiensi, kemampuan merencanakan, kesadaran organisasi, integritas, inisiatif, kepercayaan diri, serta perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja.

Dalam upaya meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia Bawaslu Kota Tanjungpinang telah melakukan dan mengikuti pembinaan melalui Bimbingan Teknis (Bimtek) dan Rapat-rapat Koordinasi yang dilaksanakan oleh Bawaslu Provinsi Kepulauan Riau sesuai dengan Tahapan Pemilu. Disamping hal tersebut, secara periodik Bawaslu Kota Tanjungpinang melakukan Rapat Koordinasi dan pembinaan langsung terhadap jajaran dan pegawai di lingkungan sekretariat Bawaslu Kota Tanjungpinang khususnya pada penanganan pelanggaran dan penyelesaian sengketa. Pembinaan yang diikuti bertujuan untuk peningkatan kemampuan Panwaslu Kecamatan dan Kesekretariatannya, yang akan dilanjutkan terhadap peningkatan kapasitas Pengawas Pemilu Kelurahan. Pembinaan pula telah diberikan langsung oleh Bawaslu Kota Tanjungpinang melalui Supervisi dan monitoring secara berkala.

Dalam meningkatkan Kapasitas Pengawas Pemilihan Umum juga diperlukan koordinasi dan kerjasama yang baik. Dalam rangka mengoptimalkan Pengawasan Pemilihan Umum Tahun 2024 Kota Tanjungpinang melakukan koordinasi dengan pemangku kepentingan (*stacholder*) yang memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan Pemilu. Bawaslu Kota Tanjungpinang tidak bisa berdiri sendiri tanpa kerjasama dan koordinasi dengan pihak lain, baik dalam organisasi Bawaslu pada jenjang yang berbeda maupun dengan organisasi atau lembaga lain. Bentuk kerjasama tersebut harus berkaitan dengan peningkatan pengawasan Pemilu.

Bawaslu Kota Tanjungpinang menjalin kerjasama antar lembaga khususnya dengan Kepolisian Resort Kota Tanjungpinang dan Kejaksaan Negeri Kota Tanjungpinang. Bawaslu

Kota Tanjungpinang juga menjalin kerja sama dengan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungpinang dalam menjaga Netralitas ASN di Kota Tanjungpinang, selain itu Bawaslu Kota Tanjungpinang juga menjalin kerja sama dengan Kesbangpol Kota Tanjungpinang, Sat Pol PP Kota Tanjungpinang.

KESIMPULAN

Strategi peningkatan sumber daya manusia (SDM) dalam penanganan pelanggaran Pemilu 2024 di Bawaslu Kota Tanjungpinang merupakan faktor kunci dalam mewujudkan pengawasan pemilu yang profesional, efektif, dan berintegritas. Bawaslu Kota Tanjungpinang telah menerapkan berbagai strategi peningkatan kapasitas SDM melalui bimbingan teknis, pembinaan berjenjang, rapat koordinasi, serta penguatan kerja sama lintas lembaga, khususnya dengan Sentra Gakkumdu dan pemangku kepentingan terkait.

Strategi tersebut mampu meningkatkan pemahaman regulasi, keterampilan teknis, serta profesionalitas aparaturnya dalam menjalankan proses penanganan pelanggaran, baik melalui mekanisme temuan maupun laporan. Meskipun masih terdapat keterbatasan jumlah personel dan beban kerja yang tinggi, upaya penguatan kapasitas SDM yang dilakukan terbukti membantu Bawaslu Kota Tanjungpinang dalam melaksanakan tugas penanganan pelanggaran secara tepat waktu, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, peningkatan kualitas dan pengelolaan SDM secara berkelanjutan menjadi kebutuhan strategis bagi Bawaslu Kota Tanjungpinang guna menghadapi kompleksitas penanganan pelanggaran pemilu, sekaligus memperkuat kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan Pemilu yang demokratis, jujur, dan adil.

SARAN

1. Penguatan Kapasitas Teknis dan Regulasi
Bawaslu Kota Tanjungpinang disarankan untuk meningkatkan kapasitas teknis aparaturnya melalui bimbingan teknis (bimtek) yang berkelanjutan dan terfokus pada regulasi terbaru kepegawaian, khususnya terkait penanganan pelanggaran administrasi, kode etik, dan tindak pidana pemilu. Pelatihan perlu dilakukan secara periodik dan berbasis studi kasus agar lebih aplikatif.
2. Penambahan dan Optimalisasi Sumber Daya Manusia
Mengingat tingginya beban kerja Divisi Penanganan Pelanggaran dan Penyelesaian Sengketa, Bawaslu Kota Tanjungpinang perlu mengusulkan penambahan pegawai atau optimalisasi pembagian tugas internal. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan ketepatan waktu dalam penanganan laporan dan temuan pelanggaran pemilu.
Perencanaan karier yang jelas
3. Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Bawaslu Kota Tanjungpinang memiliki kesempatan dalam mengembangkan karier berdasarkan kompetensi dan sertifikasi yang dijadikan standar untuk mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan, K., Pemilihan, P., & Republik, U. (2022). Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Penanganan Temuan dan Laporan Pelanggaran Pemilihan Umum. 1–73.
- Bawaslu Republik Indonesia. (2022). Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Tata Kerja Dan Pola Hubungan Pengawas Pemilihan Umum. Bawaslu RI.
- Cahyani, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Keterikatan Pegawai, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung. *Bab Ii Kajian Pustaka, 2022*, 6–25.
- Lampung, P. B. O. dan M. K. T. K. K. C. D. S. B. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung. 1–23.
- Melani Richard, & Dewi Safitri. (2022). BAB II TINJAUAN PUSAKA Sumber Daya Manusia.
- Prabowo, A., & Sari, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi, 10*(2), 155–165.
- Rini Rianti Andriani. (2024). Kata Kunci: SDM, Pemilu, Pengawas Pemilu. *Jurnal Bawaslu Provinsi Daerah Khusus Jakarta*, 19–35.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Yusri - 2020. *Jurnal Ilmu Pendidikan, 7*(2), 809–820.
- Zikri, Rais, W., Fitriyanti, & Nasor, M. (2023). Teori Organisasi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan, 02*(09), 1–10.
- https://kab-mamberamotengah.kpu.go.id/blog/read/7868_asas-dan-prinsip-pemilu-di-indonesia-menuju-demokrasi-yang-bermartabat
- https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=sz6wDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=teori+sdm+&ots=7nWgXdt1SE&sig=pT52YN6bzJ4KQjPVIyaGTnNDIG4&redir_esc=y#v=onepage&q=teori%20sdm&f=false