
STRATEGI PENGUATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENYELENGGARA PEMILIHAN UMUM

Siti Muslimah¹, Dedy Hermawan², Nur Efendi³

¹Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, Indonesia. E-mail siti.muslimah76@yahoo.com

²Dosen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, Indonesia.

³Dosen Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, Indonesia.

History: submitted August 8, 2021; revised August 22, 2021; accepted August 22, 2021

ABSTRACT

The General Elections Supervisory (Bawaslu) acting as a supervisor for the implementation of elections in accordance with statutory regulations in order to realize people's sovereignty in implementing democratic principles and values in order to realize the ideals of a democratic society. This research is a qualitative descriptive study which choose the Bawaslu Office of South Lampung Regency as a research location. The focus of the research is the strategy of strengthening human resource capacity by using a strategic management process. The purpose of the research is to find out how the strategy is to increase the human resource capacity of the elections Bawaslu of South Lampung Regency. In the research results obtained, it can be concluded that Bawaslu of South Lampung Regency has been running in accordance with the strategic planning made. Based on the SWOT analysis, which produces quadrant I, which supports an aggressive strategy, it shows that the Bawaslu of South Lampung Regency has great strengths and opportunities in favorable situations so that they can take advantage of existing opportunities and minimize weaknesses and threats around them.

Keyword: Strategy, Strategic Management Process, Human Resource Management

ABSTRAK

Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) berperan sebagai pengawas pelaksanaan pemilu yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan demi mewujudkan kedaulatan rakyat dalam menerapkan suatu prinsip dan nilai-nilai yang demokrasi agar terwujud cita-cita masyarakat yang demokratis. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Kantor Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan merupakan lokasi penelitian yang dipilih. Fokus penelitian merupakan strategi penguatan kapasitas sumber daya manusia dengan menggunakan proses manajemen strategi. Tujuan penelitian yaitu mengetahui bagaimana strategi penguatan kapasitas sumber daya manusia lembaga penyelenggara pemilu pada Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Lampung Selatan. Pada hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa strategi Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan sudah berjalan sesuai dengan perencanaan strategi yang dibuat. Dilihat dari analisis SWOT, yang menghasilkan kuadran I yaitu mendukung strategi agresif menunjukkan bahwa Bawaslu Kabupaten Lampung selatan memiliki kekuatan serta peluang yang besar dalam situasi yang menguntungkan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada dan meminimalisir kekurangan serta ancaman di sekitarnya.

Kata Kunci: Strategi, Proses Manajemen Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Pemilihan umum (Pemilu) adalah suatu sarana dalam melaksanakan kedaulatan rakyat dengan cara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil (Luberjurdil). Tujuan diselenggarakannya Pemilu adalah sebagai wadah untuk memilih wakil rakyat baik di tingkat pemerintahan pusat ataupun pemerintahan daerah. Sesuai dengan amanat pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, upaya dalam membentuk pemerintahan yang demokratis dan kuat serta memperoleh suatu dukungan rakyat dalam mewujudkan tujuan nasional. Dengan adanya Pemilu maka dapat mewakili aspirasi dari masyarakat secara langsung dan dalam hasil dari Pemilu tersebut dapat melahirkan suatu pemerintahan yang sah dan demokratis sesuai yang diharapkan oleh masyarakat. Untuk itu, agar tercapainya pelaksanaan Pemilu yang bebas dari berbagai pihak yang dapat mempengaruhi jalannya Pemilu maka diperlukan suatu lembaga yang mampu berperan dalam tugas mengawasi pelaksanaan Pemilu yang sesuai dengan Undang-undang. Dalam hal ini, salah satu lembaga yang merupakan Lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat bebas dan mandiri adalah Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu).

Melalui tugas pengawasan oleh Bawaslu, Pemilu yang dilaksanakan diharapkan mampu berjalan dengan profesional dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Berdasarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017, Bawaslu dengan sengaja dibentuk dengan tugas mengawasi proses tahapan penyelenggaraan pemilu seperti menerima aduan masyarakat, menangani pelanggaran administratif serta menangani pelanggaran berupa pidana Pemilu yang berdasarkan tingkatannya. Pada pelaksanaannya terdapat hambatan atau tantangan yang dihadapi oleh Bawaslu, seperti halnya Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan. Hampir tiga tahun berjalan, tantangan awal yang dihadapi Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan yaitu meliputi: 1) Anggota/komisioner dapat dikatakan masih minim pengalaman tentang kepemiluan. Hal tersebut terjadi karena baru dipatenkannya Bawaslu di tingkat Kabupaten, sehingga masih dikatakan minim pengalaman, 2) Kesekretariatan belum bersifat permanen. Korsek dan BPP merupakan ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan yang diperbantukan di Bawaslu Lampung Selatan, 3) Para staf teknis tergolong masih sedikit dan minim pengalaman tentang kepemiluan, karena sebelumnya belum berpengalaman di bidang kepemiluan, serta 4) Masih terdapat staf yang memiliki pekerjaan lebih dari satu tempat, dimana mereka masih memiliki pekerjaan tambahan disamping dari pekerjaan di Bawaslu.

Tidak hanya itu, tugas pertama pasca dilantikannya Bawaslu Lampung Selatan adalah mengawasi pelaksanaan Pemilu, sehingga komisioner, sekretaris dan BPP beserta staf harus segera menyesuaikan diri dengan alur pekerjaan di Bawaslu. Oleh karena itu, bagi mereka yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan alur

pekerjaan maka akan tersingkir dengan sendirinya. Dampaknya adalah kerap terjadi pergantian korsek, BPP ataupun staf. Bawaslu harus memiliki strategi dalam mensukseskan jalannya demokrasi, seperti menurut Salusu (2006:101) strategi merupakan suatu seni dalam menggunakan komunikasi dan sumberdaya suatu organisasi untuk mencapai tujuan melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan agar menghasilkan suatu keuntungan. Sehingga peneliti tertarik meneliti lebih dalam tentang bagaimana strategi yang dilakukan oleh Bawaslu Lampung Selatan dalam melakukan penguatan kapasitas sumber daya manusia di lingkup internal lembaganya. Sehingga diharapkan pekerjaan-pekerjaan yang terkait dengan Pencegahan, Pengawasan dan Penindakan Pelanggaran dapat berjalan secara cepat, tepat dan profesional.

KERANGKA TEORI

Strategi merupakan suatu seni dalam menggunakan komunikasi dan sumberdaya suatu organisasi untuk mencapai tujuan melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan agar menghasilkan suatu keuntungan (Salusu, 2006). Sementara itu menurut pendapat David (2011) strategi ialah suatu sarana bersama yang digunakan dalam tujuan jangka panjang yang akan dicapai. Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh Marrus dalam Umar (2013) bahwa strategi dipandang sebagai proses penentuan suatu rencana para pemimpin puncak yang mempunyai berfokus pada tujuan jangka panjang, serta menyusun cara dan upaya bagaimana agar tujuan tersebut bisa dicapai.

Mintzberg, Steiner dan Miner dalam Rangkuti (1998) mengungkapkan strategi adalah respon yang dilakukan secara terus-menerus ataupun adaptif terhadap peluang dan ancaman (eksternal) serta kekuatan dan kelemahan (internal) yang dapat membuat pengaruh bagi organisasi. Di sisi lain, Bryson (2001:189-190) menjelaskan bahwa strategi dapat dilihat seperti pola tujuan, kebijakan, program suatu tindakan, keputusan serta alokasi sumberdaya yang mengungkapkan apa yang dilakukan organisasi, bagaimana organisasi itu, dan mengapa organisasi itu melakukannya?

Bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi, strategi merupakan hal penting dalam mencapai sasaran dan tujuan yang efektif serta efisien, organisasi harus bisa menghadapi masalah atau hambatan yang datang baik dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Seperti apa yang diungkapkan David (2011) bahwa proses tahapan manajemen strategis terdapat tiga tahapan yaitu: perumusan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi. Proses dalam menentukan strategi menggunakan teknik analisis SWOT dalam mengidentifikasi lingkungan internal dan lingkungan eksternal agar bisa menentukan strategi yang dapat diambil. Analisis SWOT merupakan pekerjaan yang cukup berat, hal tersebut dilihat dengan menggunakan alternatif-alternatif stratejik yang dapat

disusun, seperti menurut Salusu (2006) yaitu memaksimalkan kekuatan dan peluang untuk dapat meminimalisir kelemahan dan ancaman sebagai penentu langkah apa yang nantinya akan diambil.

Menurut yang diungkapkan Rangkuti (2013) analisis SWOT ialah sebuah alat formulasi strategi dengan berbagai faktor yang sistematis dalam merumuskan strategi dari sebuah penelitian. Dalam kaitannya dengan strategi, terdapat manajemen sumber daya manusia yang harus memenuhi suatu kebijakan dan latihan agar kebutuhan karyawan dan aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan dapat terpenuhi hal tersebut (Dessler, 2010).

Snell dan Bohlander (2010) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang yang menjalankannya. Di sisi lain, menurut Mathis dan Jackson (2011), sumber daya manusia adalah suatu proses pembentukan sistem manajemen dalam memastikan potensi yang dimiliki manusia agar dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Maka manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi untuk mengelola, dan mengatur, serta memanfaatkan karyawan sehingga bisa berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu tindakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumberdaya yang cukup berpotensi, dan perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi secara maksimal bagi organisasi maupun pengembangan diri. Dalam hal ini, diperlukan strategi dalam mengatur dan mengelola kapasitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada.

Kapasitas merupakan kekuatan dan kebijakan yang berarti bahwa seseorang yang memiliki kekuasaan dapat melakukan segala sesuatu yang diwujudkan dalam tindakan, sehingga dapat meningkatkan kapasitas kerja. Maka dari itu, peningkatan kapasitas merupakan suatu upaya dalam meningkatkan keterampilan seseorang sehingga pegawai memiliki keterampilan yang lebih produktif dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Nasution, 2011).

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, adapun fokus penelitian mengenai strategi penguatan kapasitas sumber daya manusia lembaga penyelenggara pemilihan umum pada Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Lampung Selatan dengan menggunakan proses tahapan manajemen strategi yang meliputi perumusan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi.

Pengumpulan data dengan menggunakan wawancara secara mendalam dan terstruktur serta observasi di lapangan, dan dengan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis data kualitatif dengan penggunaan model secara interaktif menurut Miles dan Huberman dalam Herdiansyah (2012), dimana aktivitas dalam menganalisis data tersebut meliputi pengumpulan data-data, reduksi data, dan display data, serta penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data dalam pengujian kredibilitas, yang terdiri dari triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi menjadi hal yang sangat penting dalam memberikan suatu landasan mencapai tujuan dalam berbagai bentuk. Bentuk dari sebuah strategi tersebut diwujudkan ke dalam beberapa rumusan yang dikaji secara mendalam oleh organisasi. Strategi penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang efektif serta efisien, organisasi harus dapat menghadapi setiap masalah yang datang di dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Seperti pernyataan dari Salusu (2006) mengenai strategi adalah seni dalam menggunakan komunikasi dan sumberdaya organisasi dalam mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang menguntungkan. Adapun proses tahapan strategi yang dikaji dalam penelitian ini mengacu pada teori David (2011) dengan penjabaran sebagai berikut:

Perencanaan Strategi

Berdasarkan proses tahapan manajemen strategi, tahap pertama adalah proses perencanaan strategi dalam suatu organisasi merupakan tahap awal yang tidak mudah. Dalam mengembangkan visi dan misi serta pengembangan tujuan dilakukan oleh Bawaslu diperlukan suatu teknik yang tepat dalam menentukan suatu perencanaan strategi yaitu dengan menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT merupakan alat dalam menentukan langkah yang akan diambil organisasi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dengan memaksimalkan suatu kekuatan dan peluang agar dapat meminimalisir kelemahan dan ancaman yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian, langkah pertama yang penulis lakukan adalah mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal dengan menggunakan triangulasi dari jawaban informan. Kemudian penulis masukkan ke dalam tabel analisis SWOT agar mempermudah pembaca dalam memahaminya. Berikut tabel yang akan digunakan dalam pembahasan:

Tabel 1. Analisis SWOT Bawaslu Lampung Selatan

	Kekuatan	Kelemahan
Faktor Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para pimpinan merupakan orang-orang yang berpengalaman di bidang pemilihan; 2. Para pimpinan merupakan mantan aktivis baik saat di kampus maupun di masyarakat; 3. Para pimpinan dan staf memiliki latar belakang pendidikan yang beragam; 4. Para pimpinan bertempat tinggal di kecamatan yang berbeda-beda sehingga mempermudah proses pencegahan dan penindakan pelanggaran; 5. Staf memiliki minat belajar yang cukup baik; 6. Staf memiliki kualitas kerja yang cukup baik; 7. Beberapa staf merupakan mantan staf pengawas pemilu kabupaten (<i>ad hoc</i>); 8. Berbagai aturan perundang-undangan tentang Pemilu mudah didapat dan diakses; 9. Penerapan Manajemen Qalbu; 10. Kepala Kesekretariatan merupakan ASN yang berkompeten di bidang pemilihan karena memenuhi syarat khusus Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat staf yang minim pengalaman dan pengetahuan tentang pengawasan. 2. Para pimpinan belum memiliki relasi yang mapan; 3. Kesekretariatan Bawaslu Lampung Selatan belum bersifat permanen masih menginduk ke Provinsi; 4. Staf merupakan pekerja kontrak tahunan sehingga potensi keluar masuk staf cukup besar; 5. Disiplin waktu dalam bekerja masih rendah; 6. Jarak tempuh tempat kerja terlalu jauh dan wilayah kerja yang luas; 7. Minimnya jumlah SDM yang ada tidak sebanding dengan pekerjaan yang diberikan, terlebih ketika memasuki masa pemilu yang membutuhkan banyak SDM.
	Peluang	Ancaman
Faktor Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan dalam mengakses jaringan komunikasi (internet) sehingga pencegahan dan penindakan pelanggaran berjalan dengan lancar dan cepat; 2. Kegiatan peningkatan SDM cukup banyak seperti Rakor, Rakernis, Bimtek dan sebagainya; 3. Koordinasi dan komunikasi antar Bawaslu Kabupaten, Bawaslu Provinsi dan RI cukup baik; 4. Terdapat lingkungan kerja yang nyaman diimbangi dengan fasilitas yang memadai; 5. Koordinasi dan komunikasi dengan jajaran Forum Koordinasi Pimpinan Daerah berjalan baik; 6. Dukungan berbagai elemen masyarakat seperti media massa, LSM, pemuda dan mahasiswa, cukup tinggi; 7. Ketersediaan anggaran yang memadai; 8. Dukungan peraturan perundang- 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat beberapa titik di Kecamatan yang memiliki jaringan komunikasi kurang bagus (<i>blank spot</i>); 2. Akses transportasi seperti jalan antar kecamatan banyak yang rusak sehingga bisa menghambat berjalannya kegiatan; 3. Kurangnya pemahaman masyarakat terhadap keberadaan lembaga pengawas Pemilu; 4. Bawaslu Lampung Selatan belum memiliki kantor tetap.

	undangan terhadap kelembagaan Pemilu cukup kuat (tidak hanya sebagai lembaga pengawas namun juga sebagai lembaga peradilan Pemilu).	
--	---	--

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021.

Setelah mendapatkan informasi terkait faktor internal dan eksternal di lingkup Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan, langkah kedua ialah melakukan pemberian bobot dan *rating* yang dilakukan oleh pihak Bawaslu langsung dalam perencanaan dan implementasi strategi Bawaslu seperti Ketua Bawaslu.

Tabel 2. Penentu Bobot dan *Rating*

Faktor-faktor Strategi	Bobot	Rating	Bobot x Rating
KEKUATAN			
1. Para pimpinan merupakan orang-orang yang berpengalaman dibidang kepemiluan;	0.4	4	0.16
2. Para pimpinan merupakan mantan aktivis baik saat di kampus maupun di masyarakat;	0.3	3	0.9
3. Para pimpinan dan staf memiliki latar belakang Pendidikan yang beragam;	0.3	3	0.9
4. Para pimpinan bertempat tinggal di kecamatan yang berbeda-beda sehingga mempermudah proses pencegahan dan penindakan pelanggaran;	0.3	3	0.9
5. Staf memiliki minat belajar yang cukup baik;	0.4	4	0.16
6. Staf memiliki kualitas kerja yang cukup baik;	0.4	4	0.16
7. Beberapa staf merupakan mantan staf pengawas pemilu kabupaten (<i>ad hoc</i>);	0.4	4	0.16
8. Berbagai aturan perundang-undangan tentang pemilu mudah di dapat dan di akses.	0.4	4	0.16
9. Penerapan Manajemen Qalbu			
10. Kepala kesekretariatan merupakan ASN yang berkompeten dibidang kepemiluan karena memenuhi syarat khusus Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD)	0.4	4	0.16
Jumlah	0.5		3.82
KELEMAHAN			
1. Terdapat staf yang minim pengalaman dan pengetahuan tentang pengawasan.	0.3	3	0.9
2. Para pimpinan belum memiliki relasi yang mapan;	0.3	3	0.9
3. Kesekretariatan Bawaslu Lampung Selatan belum bersifat permanen masih menginduk ke Provinsi;	0.3	3	0.9
4. Staf merupakan pekerja kontrak tahunan sehingga potensi keluar masuk staf cukup besar;	0.4	4	0.16
5. Disiplin waktu dalam bekerja masih rendah;	0.4	4	0.16
6. Jarak tempuh tempat kerja terlalu jauh dan wilayah kerja yang luas;	0.4	4	0.16
7. Minimnya jumlah SDM yang ada tidak sebanding dengan pekerjaan yang diberikan, terlebih ketika memasuki masa pemilu yang membutuhkan banyak SDM.	0.4	4	0.16
Jumlah	0.5		3.34
Total	1		

Langkah yang ke tiga adalah merumuskan alternatif-alternatif strategi ke dalam matriks SWOT yang didasari faktor-faktor strategi yang telah diidentifikasi. Dari data yang didapat kemudian peneliti analisis serta dikaji sesuai dengan tujuan peneliti. Selanjutnya hasil dari pemberian bobot dan *rating*, dianalisis kembali demi mengetahui strategi yang ada guna menentukan strategi yang tepat.

Dari data yang diperoleh hal yang dilakukan selanjutnya adalah memposisikan titik koordinat analisis internal dan eksternal sebagai berikut:

- Titik Koordinat Analisis Internal
= (Jumlah Total Kekuatan- Jumlah Total Kelemahan)
= 3.82 – 3.34
= 0.48
- Titik Koordinat Analisis Eksternal
= (Jumlah Total Peluang- Jumlah Total Ancaman)
= 2.02 - 1.38
= 0.64

Langkah terakhir yaitu menentukan posisi kuadran yang sesuai dengan perhitungan di atas. Adapun kuadran tersebut terbagi menjadi kuadran mendukung strategi agresif (I), strategi diversifikasi (II), strategi *turn-around* (III), dan strategi defensif (IV). Maka selanjutnya dapat diketahui bahwa posisi yang diperoleh Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan berada di kuadran I yakni mendukung strategi yang agresif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan memiliki kekuatan di internal lembaganya sehingga dapat dimanfaatkan sebagai perebut peluang yang ada. Seperti yang diungkapkan oleh Rangkuti (2013) pada posisi kuadran I merupakan suatu situasi atau keadaan yang sangat menguntungkan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan berfokus pada:

1. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pengawas Pemilu tiap tingkatan.
2. Perlunya peningkatkan penggunaan suatu sistem informasi dan kualitas data serta informasi kinerja kelembagaan.
3. Peningkatan kualitas berupa sarana dan prasarana serta pengelolaannya dalam rangka mendukung upaya peningkatan kinerja lembaga.
4. Peningkatan kualitas kerjasama, koordinasi, serta supervisi bersama para pemangku kepentingan Pemilu dalam upaya pencegahan, pengawasan dan penindak suatu pelanggaran serta penyelesaian sengketa dalam Pemilu.

Dari fokus strategi yang dihasilkan di atas, maka kekuatan dan peluang yang ada merupakan suatu keuntungan yang dimiliki oleh Bawaslu dengan meminimalisir kekurangan dan ancaman yang ada.

Implementasi Strategi

Setelah rencana strategi dirumuskan maka tindakan selanjutnya yaitu pelaksanaan strategi, tentang bagaimana strategi tersebut dilaksanakan dalam kenyataannya. Mengimplementasikan strategi sama seperti mendorong atau mobilisasi seorang pimpinan dan karyawan untuk melaksanakan strategi yang sudah dirumuskan.

Berdasarkan hasil penelitian, pada tahap implementasi ini Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan telah menerapkan beberapa tindakan yaitu meliputi: (1) Sasaran tahunan. merupakan turunan dari rencana strategi yang dirancang oleh Bawaslu RI dan telah dilaksanakan di Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan. (2) Motivasi karyawan. Dilakukan dalam upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dengan cara melakukan pendekatan emosional terhadap karyawan. Selanjutnya, (3) Mengalokasikan sumberdaya yang ada. Dalam hal ini, strategi yang sudah dirumuskan bisa diimplementasikan dengan baik seperti sumberdaya keuangan, sumberdaya fisik, sumberdaya teknologi dan sumber daya manusia. (4) Kebijakan strategis, yang dalam hal ini terbagi menjadi dua kebijakan utama yaitu kebijakan pembagian beban kerja dan hasil kerja. (5) Struktur organisasi, dibuat dalam rangka mempermudah menempatkan hierarki dalam struktur organisasi yang ada di Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan, serta (6) Kepemimpinan, yang merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi karena seorang pemimpin akan menentukan keputusan yang akan diambil.

Dalam hal ini, strategi dalam penguatan kapasitas sumber daya manusia yang ada di Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan meliputi meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pengawas Pemilu tiap tingkatan dan meningkatkan kualitas kerjasama, koordinasi, serta supervisi bersama para pemangku kepentingan.

Evaluasi Strategi

Evaluasi strategik merupakan tahapan akhir dari rangkaian kegiatan manajemen strategik. Mengevaluasi berarti menilai setiap aktivitas agar seluruh kegiatan strategik sesuai dengan yang telah direncanakan. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat tiga pokok kerangka kerja evaluasi strategi:

1. Mengulas kembali faktor internal dan eksternal yang merupakan dasar strategi tersebut berjalan. Dimana dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang ada di Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan terdapat faktor internal dan eksternal. Dalam hal ini menggunakan analisis SWOT untuk mengidentifikasi faktor tersebut agar dapat menentukan strategi yang diambil.
2. Pengukuran kinerja. Setelah dilakukannya analisis SWOT dan dibuatnya strategi, maka tugas selanjutnya adalah mengimplementasikan strategi yang telah dibuat tersebut. Dalam hal ini, implementasi yang telah dilakukan oleh

Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan dalam upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang ada di Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya kekuatan serta peluang yang ada dibandingkan kelemahan dan ancaman. Sehingga dapat meminimalisir suatu kelemahan dan ancaman yang ada. Sehingga dengan adanya strategi yang dibuat membuat sumber daya manusia yang ada di Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan menjadi lebih baik.

3. Mengambil langkah-langkah perbaikan. Dalam setiap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan, pastilah menemukan suatu kendala di dalamnya. Sama seperti yang ada di Bawaslu Lampung Selatan. Seperti contoh kendala yang ada yaitu masih terdapat staf yang minim pengalaman dan pengetahuan tentang pengawasan. Maka langkah perbaikan yang dilakukan oleh Bawaslu untuk menangani kendala yang ada seperti melibatkan staf pada kegiatan-kegiatan yang ada di Provinsi maupun Bawaslu RI seperti Rakor, Rakernis, Bimtek dan lain-lain. Kemudian membedah Undang-Undang, melatih membuat surat, kajian penindakan pelanggaran dan lain-lain. Serta memberikan motivasi semangat kerja serta ikut mendampingi kegiatan apapun. Hal tersebut dilakukan guna membuat staf yang kurang pengalaman dan pengetahuan bisa belajar dan memahami dengan tugas yang diberikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi yang dilakukan Bawaslu Lampung Selatan dalam mendukung upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dengan menggunakan tahapan manajemen strategi adalah sebagai berikut: Dalam proses perencanaan strategi, Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan menggunakan analisis SWOT dalam merumuskan strategi. Setelah dilakukannya analisis SWOT, maka digambarkan dalam bentuk matriks analisis SWOT serta perhitungannya dan menghasilkan posisi strategi Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan berada di posisi kuadran I yaitu mendukung strategi yang Agresif. Strategi yang dihasilkan adalah:

1. Melibatkan dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pengawas Pemilu tiap tingkatan.
2. Perlunya meningkatkan penggunaan suatu sistem informasi dan kualitas data serta informasi kinerja kelembagaan.
3. Peningkatan kualitas berupa sarana dan prasarana serta pengelolaannya dalam rangka mendukung upaya peningkatan kinerja lembaga.
4. Peningkatan kualitas kerjasama, koordinasi, serta supervisi bersama para pemangku kepentingan Pemilu dalam upaya pencegahan, pengawasan dan penindak suatu pelanggaran serta penyelesaian sengketa dalam Pemilu.

Implementasi telah dilakukan oleh Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan sesuai dengan perencanaan strategi. Bawaslu Lampung Selatan menerapkan

beberapa tindakan yaitu meliputi: Sasaran tahunan, tindakan motivasi karyawan, mengalokasikan sumberdaya yang ada sehingga strategi yang sudah dirumuskan bisa diimplementasikan, kebijakan strategis, struktur organisasi, serta kepemimpinan. Terakhir evaluasi yang dilakukan di lingkungan Bawaslu Lampung Selatan meliputi: Mengulas kembali faktor internal dan eksternal yang merupakan dasar strategi tersebut berjalan, pengukuran sebuah kinerja dan mengambil langkah-langkah perbaikan. Adapun beberapa saran dari penulis antara lain:

1. Dalam proses perencanaan sebaiknya Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan lebih meningkatkan penggunaan Teknologi Informasi dalam merumuskan kebijakan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Pengawas Pemilu. Termasuk dalam hal membangun kerjasama, koordinasi, dan supervisi dengan para pemangku kepentingan.
2. Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan sebaiknya tidak hanya melaksanakan sasaran tahunan yang dibuat oleh Bawaslu RI, tetapi juga membuat sasaran strategi bulanan bahkan mingguan agar implementasi strategi berjalan secara maksimal, meningkatkan profesionalitas kerja pimpinan dan staf serta meningkatkan kerjasama dengan berbagai elemen masyarakat di Kabupaten Lampung Selatan.
3. Sebaiknya, evaluasi yang dilakukan Bawaslu Kabupaten Lampung Selatan lebih mencermati faktor kekurangan dan ancaman dalam analisis SWOT demi terciptanya strategi yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, George., and Scott Snell. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning. Diunduh dari <http://repository.unpas.ac.id/30010/6/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf> pada 18 Mei 2021.
- David, Fred. (2011). *Strategic Management: Manajemen Strategi Konsep*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. Diunduh dari [https://www.google.co.id/books/edition/Perumusan Strategi Perusahaan Int eraksi/T8RiDwAAQBAI?hl=id&gbpv=1&dq=David,+Fred.+2011.+Strategic+Ma nagement+Manajemen+Strategi+Konsep,+Edisi+12.+Jakarta:+Salemba+Empat. &pg=PA197&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Perumusan_Strategi_Perusahaan_Int eraksi/T8RiDwAAQBAI?hl=id&gbpv=1&dq=David,+Fred.+2011.+Strategic+Ma nagement+Manajemen+Strategi+Konsep,+Edisi+12.+Jakarta:+Salemba+Empat. &pg=PA197&printsec=frontcover) pada 10 Mei 2021.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks. Diunduh dari [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen Sumber Daya Manusia/ gSk5EAAAQBAI?hl=id&gbpv=1&dq=Dessler,+Gary.+2010+.+Manajemen+Sum ber+Daya+Manusia+\(edisi+kesepuluh\).&pg=PA174&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/ gSk5EAAAQBAI?hl=id&gbpv=1&dq=Dessler,+Gary.+2010+.+Manajemen+Sum ber+Daya+Manusia+(edisi+kesepuluh).&pg=PA174&printsec=frontcover) pada 10 Mei 2021.

- Herdiansyah, Haris. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta Selatan: Salemba Humanika. Diunduh dari <https://www.google.co.id/books/edition/POLAHerdiansyah,%20Haris.%202021.2.%20Metodologi%20Penelitian%20Kualitatif%20Untuk%20IlmuIlmu%20Sosial.PERUBAHAN%20SOSIAL%20BUDAYA%20MASYARAKAT/8SM0EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Herdiansyah,+Haris.+2012.+Metodologi+Penelitian+Kualitatif+Untuk+IlmuIlmu+Sosial.+Jakarta+Selatan:+Salemba+Humanika.&pg=PA273&printsec=frontcover> pada 18 Mei 2021.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat. Diunduh dari [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Prak/p10zEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=L.+Mathis,+Robert+%26+H.+Jackson,+John.+2011.+Human+Resource+Management&pg=PA127&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Teori%20Prak/p10zEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=L.+Mathis,+Robert+%26+H.+Jackson,+John.+2011.+Human+Resource+Management&pg=PA127&printsec=frontcover) pada 10 Mei 2021.
- Rangkuti, Freddy. (2013). *Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta. Diunduh dari [https://www.google.co.id/books/edition/Analisis Swot Teknik Membedah Kasus Bisn/UHV8Z2SE57EC?hl=id&gbpv=1&dq=David,+Fred.+2011.+Strategic+Management+Manajemen+Strategi+Konsep,+Edisi+12,+Jakarta:+Salemba+Empat.&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Analisis%20Swot%20Teknik%20Membedah%20Kasus%20Bisn/UHV8Z2SE57EC?hl=id&gbpv=1&dq=David,+Fred.+2011.+Strategic+Management+Manajemen+Strategi+Konsep,+Edisi+12,+Jakarta:+Salemba+Empat.&printsec=frontcover) pada 10 Mei 2021.
- Salusu, J. (2006). *Pengambilan Keputusan Strategik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Diunduh dari <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/4331/4/BAB%20II%20%20%20hal%2018-63.pdf> pada 10 Mei 2021.
- Stephanie, K. Marrus. (2002). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Rajawali Press: Jakarta. Diunduh dari [https://www.google.co.id/books/edition/Evapros Evaluasi Proyek/SulPDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Desain+Penelitian+Manajemen+Strategik+menurut+marrus+2002&pg=PA179&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Evapros%20Evaluasi%20Proyek/SulPDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Desain+Penelitian+Manajemen+Strategik+menurut+marrus+2002&pg=PA179&printsec=frontcover) pada 10 Mei 2021.

PROFIL PENULIS



Siti Muslimah, Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, sejak tahun 2019. Lahir di Kabupaten

Lampung Utara, 12 Maret 1993. Menyelesaikan jenjang pendidikan Sarjana Ilmu Administrasi Negara pada September 2016.



Dedy Hermawan, merupakan Dosen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, sejak tahun 2003. Lahir di Tanjung Karang, 20 Juli 1975. Menyelesaikan pendidikan jenjang Doktoral bidang Administrasi Publik.



Nur Efendi, merupakan Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, sejak tahun 1995. Lahir di Padang Panjang pada 12 Oktober 1969. Menyelesaikan pendidikan jenjang Doktoral bidang Administrasi Bisnis.