

**PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR  
BADAN PENGAWAS PEMILU KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT:  
MENGULIK ANTARA REALITA DAN HARAPAN**

BAMBANG WAHYUSUF, S.H.  
Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik  
Universitas Terbuka - UPBJJ Palangka Raya

**Abstrak**

Modal dasar pembangunan organisasi tergantung pada potensi SDM. Manusia memiliki potensi untuk terus dikembangkan, sifatnya luwes dan sangat adaptif terhadap berbagai perubahan sehingga menjadi sumber daya yang lebih dominan dibandingkan dengan *non-human resources*. Pendekatan manajemen diperlukan untuk mewujudkan SDM yang berkualitas. Sistem pengadaan PNS yang efektif mulai dari perencanaan hingga pengangkatan menjadi PNS, akan didapat sumber daya manusia yang secara kompetensi memadai dan sesuai dengan kebutuhan organisasi serta belum ‘tertular’ oleh budaya-budaya atau kebiasaan dalam organisasi yang kontra produktif. Namun sayangnya Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat hingga saat ini belum memiliki ASN dan menemui kendala tidak mendapatkan formasi CPNS maupun PPPK dari Kemenpan-RB. Selain mendapatkan penempatan PNS dari Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, Pegawai Sekretariat Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat berasal dari non PNS atau disebut PPNPNS yang direkrut dan diseleksi berdasarkan Surat Sekretaris Jenderal Bawaslu Nomor : 2034/Bawaslu/SJ/KP.04.00/XII/2020, tanggal 4 Desember 2020. Secerach harapan dipertaruhkan dalam pengadaan PPNPNS ini karena menjadi satu-satunya jalan yang dapat ditempuh untuk bisa mendapatkan SDM yang berkualitas. Kondisi yang kontras menjadi realita akan kendala yang dihadapi dimana di satu sisi Bawaslu ingin mendapatkan SDM yang berkualitas melalui seleksi, sedangkan di sisi lain PPNPNS yang telah ada tidak mendapatkan kepastian dalam pengembangan karirnya karena hanya memiliki perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun.

**PENDAHULUAN**

Badan Pengawas Pemilu atau disingkat Bawaslu merupakan satu-satunya instansi Penyelenggara Pemilihan Umum yang diberi kewenangan oleh undang-undang untuk mengawasi jalannya pesta demokrasi di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pasal 1 Angka 19 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum,

memberikan definisi Badan Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Bawaslu Kabupaten/Kota adalah badan untuk mengawasi Penyelenggaraan Pemilu di wilayah kabupaten/kota. Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan lembaga penyelenggara pemilu di tingkat kabupaten yang tidak lagi dibentuk secara ad hoc tetapi bersifat tetap sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum. Dalam Renstra Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat 2020- 2024 disebutkan bahwa untuk mempercepat penguatan kelembagaan dan SDM pengawas serta aparatur (PNS dan non PNS), dilakukan melalui penerapan tata kelola organisasi secara profesional dan sesuai dengan prinsip tata-pemerintahan yang baik dan bersih, perlu ditunjang dengan pembangunan dan pengelolaan sistem peningkatan kapasitas SDM Pengawas Pemilu (komisioner pengawas pemilu maupun pegawai sekretariat).

Disamping beberapa potensi kekuatan yang dimiliki, Bawaslu Kotawaringin Barat juga memiliki sejumlah kelemahan dalam proses pengawasan dan penegakan hukum Pemilu khususnya pelanggaran Pemilu, diantaranya adalah kurangnya jumlah Aparatur Sipil Negara Bawaslu dalam pengisian jabatan di Bawaslu berdasarkan Peraturan Bawaslu tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja yang baru. Guna mendukung pelaksanaan dan pemenuhan tugas pokok dan fungsi dalam mencapai keberhasilan, Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat mendapatkan penempatan 2 (dua) orang PNS dari Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat untuk pengisian jabatan dalam struktur organisasi yang ada antara lain Koordinator Sekretariat dan Bendahara Pengeluaran Pembantu. Sedangkan 12 (dua belas) orang pegawai sekretariat lainnya berasal dari non PNS atau disebut PPNPNS yang direkrut dan diseleksi berdasarkan Surat Sekretaris Jenderal Bawaslu Nomor : 2034/Bawaslu/SJ/KP.04.00/XII/2020, tanggal 4 Desember 2020. Di satu sisi Bawaslu ingin dapat mendapatkan SDM yang berkualitas, sedangkan di sisi lain PPNPNS yang telah ada tidak mendapatkan kepastian dalam pengembangan karirnya karena hanya memiliki perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun serta harus mengikuti seleksi setiap tahun untuk dapat diangkat kembali pada tahun berikutnya.

## **METODE**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada salah satu instansi Penyelenggara Pemilihan Umum, yaitu di Kantor Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang

berusaha menggambarkan maupun menyajikan fakta-fakta yang terjadi di lapangan baik itu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2007, p. 4).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara kepada pegawai sekretariat Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat. Peneliti juga melakukan analisis dokumen dan telaah dokumentasi untuk menggali secara mendalam mengenai pengadaan SDM Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh (Sugiyono, 2017, p. 246).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sumber Daya Manusia**

Manusia di dalam sebuah organisasi memegang peranan utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, Karakteristik manusia begitu unik yang berbeda dengan *non-human resources* seperti sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, dan lain-lain yang bersifat material. Manusia memiliki potensi untuk terus dikembangkan yang sifatnya luwes dan sangat adaptif terhadap berbagai perubahan sehingga menjadi sumber daya yang lebih dominan dibandingkan dengan *non-human resources*. Seringkali sumber daya manusia disebut sebagai modal intelektual, karena melahirkan ide, pemikiran dan gagasan untuk kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi (Romdha Nugrahani, 2017).

Bicara teori SDM, H. Hadar Nawawi yang dikutip Sulistyani dan Rosidah (2003:9) mendefinisikan SDM dalam tiga pengertian yaitu : *pertama* SDM adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan); *kedua* SDM adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; *ketiga* SDM adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen berasal dari transliterasi kata “management” dalam bahasa Inggris yang artinya penegelolaan. Banyak ahli dan pakar telah mendefinisikan istilah ini. Salah satu

definisi yang populer, dikemukakan Stoner dan Freeman bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 :7).

Definisi tersebut juga merupakan penjabaran dari fungsi-fungsi manajemen. Dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut ada hal yang harus dipenuhi yaitu unsur-unsur manajemen yang biasa disebut 6M yaitu:

- 1) manusia (man);
- 2) Modal kerja/uang (money);
- 3) mesin-mesin penunjang (machines);
- 4) barang-barang, inventaris, material (material),
- 5) sistem prosedur, mekanisme kerja (methods);
- 6) tempat berlangsungnya transaksi informasi masyarakat pemakai (market) (Sutarno, 2006:160).

Apabila unsur-unsur ini terintegrasi, saling mendukung dan bekerja sama maka akan dengan mudah mewujudkan tujuan organisasi dimana manajemen yang efektif merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Selain itu budaya, nilai, suasana dan perilaku manajerial akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Tulus dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003:12) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Dessler dalam Mutiara Sibarani Panggabean (2020:1.11) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan.

Adapun fungsi Manajemen Sumber Daya Manusi menurut Mondy (2008) dalam Mutiara Sibarani Panggabean (2020) yaitu :

1. Pengadaan SDM, meliputi Analisis Pekerjaan, Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi.

2. Pengembangan SDM, meliputi Orientasi atau Sosialisasi, Pelatihan, Pengembangan, Perencanaan karir, Pengembangan Karir, Pengembangan Organisasi, Manajemen Kinerja, dan Penilai Kinerja (promosi/kenaikan pangkat, dipindahkan/ditransfer, dan separasi/PHK);,
3. Kompensasi;
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
5. Hubungan Kerja dan Hubungan Antar Karyawan.

Beberapa upaya manajemen SDM yang dapat dilakukan agar menghasilkan SDM yang berkualitas dengan memaksimalkan fungsi-fungsi Manajemen SDM yaitu :

- 1) Pengadaan SDM dengan seleksi dan kualifikasi sesuai bidang tugasnya;
- 2) Pengembangan SDM meliputi peningkatan pengetahuan, peningkatan kemampuan, peningkatan ketrampilan, pengembangan sikap, perilaku, kepribadian dan terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir;
- 3) Pemberian kompensasi menjadi faktor daya tarik utama agar SDM memiliki motivasi hingga akhirnya memiliki kinerja yang tinggi, di sisi lain tercipta kepuasan kerja untuk mendukung aktivitas organisasi;
- 4) Pengintegrasian aspek SDM dengan organisasi yang baik agar partisipasi SDM berlangsung maksimal;
- 5) Pemeliharaan dan pelepasan SDM yang efektif, terutama dalam mempertahankan staf/pegawai yang memiliki loyalitas dan integritas yang tinggi terhadap pekerjaan maupun terhadap institusinya. (Romdha Nugrahani, 2017)

### **Pengadaan Sumber Daya Manusia yang efektif**

Dalam pengadaan SDM, perlu diperhatikan perencanaan kebutuhan staf/pegawai sesuai formasi atau kebutuhan, juga komposisi dan jumlah serta seleksi dengan menetapkan kualifikasi tertentu (memiliki keahlian/pendidikan untuk suatu jabatan) tertentu. Perencanaan dirancang untuk menjamin kebutuhan organisasi akan SDM dapat terpenuhi secara tepat. Seleksi tidak hanya ditujukan untuk kategori staf saja, tapi dapat juga untuk kategori pimpinan/kepala perpustakaan (khususnya di instansi pemerintah). Salah satu bentuk seleksi kategori pimpinan/kepala ini dengan Lelang jabatan (*open bidding/open recruitment*). Dengan sistem seleksi pada setiap kategori SDM, diharapkan perpustakaan perguruan tinggi mendapatkan SDM sesuai kebutuhan serta memiliki kualitas unggul. (Romdha Nugrahani, 2017)

Sedangkan pengadaan PNS yang efektif dilakukan dalam beberapa tahap sebagai berikut :

*Petama*, Tahap Perencanaan Pengadaan. Penentuan penambahan jumlah formasi (pegawai) adalah berdasarkan jumlah pegawai yang ada sekarang, dikurangi pegawai yang berhenti, pensiun, dan meninggal, kemudian dibandingkan dengan prakiraan (peningkatan ataupun pengurangan) beban kerja organisasi tersebut. Jadi, perencanaan kebutuhan pegawai harus berdasarkan perhitungan yang benar yang merupakan hasil dari analisis beban kerja dengan mempertimbangkan juga anggaran yang telah diputuskan untuk dialokasikan. Dengan menghitung beban kerja dan kemampuan dari unit kerja, akan dapat dilihat apakah sebenarnya SDM yang ada sudah sesuai dengan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dari unit kerja tersebut. Jika tidak, dari selisih (gap) perhitungan tersebut akan menjadi dasar untuk melaksanakan mutasi atau merekrut pegawai baru. Analisis beban kerja dilakukan berdasarkan informasi jabatan yang diperoleh dari dilakukannya analisis jabatan, sehingga keputusan mutasi ataupun rekrutmen yang akan ditetapkan berisi uraian tugas yang jelas dan terukur serta persyaratan calon pelamar yang sekiranya akan tepat untuk mengisi lowongan jabatan yang ditawarkan.

*Kedua*, Tahap Penarikan/Rekrutmen. Rekrutmen ditandai dengan dibuka dan diumumkannya penerimaan lamaran. Selama ini pengumuman rekrutmen CPNS sudah dilakukan dengan cukup baik dan terbuka menggunakan berbagai macam media mulai dari surat kabar sampai dengan internet. Begitu juga dengan pendaftarannya, sebagian besar instansi sudah menggunakan media internet yang lebih praktis dan memungkinkan perolehan calon pelamar yang lebih banyak, sehingga diharapkan mendapat lebih banyak calon pegawai yang kompeten.

*Ketiga*, Tahap Penyaringan/Seleksi. Proses seleksi dimulai dari seleksi administrasi oleh panitia seleksi. Jika diberlakukan sistem kuota karena mengingat keterbatasan anggaran, pemilihan harus adil berdasarkan peringkat dalam kategori-kategori persyaratan tertentu yang jelas dan telah disepakati. Materi-materi ujian yang akan dipakai harus bisa memprediksi kompetensi (*knowledge, skill, and attitude*) peserta ujian berdasarkan hasil ujian mereka. Untuk memastikan hal ini, para pembuat soal haruslah merupakan orang-orang yang memang kompeten di bidangnya (bisa diperoleh dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi para pembuat soal dan dilanjutkan dengan

pengembangan yang berkelanjutan). Persiapan ujian seleksi harus dilakukan dengan matang. Soal-soal ujian dijamin keamanannya dari kebocoran. Sarana dan prasarana ujian dijamin ketersediaannya, termasuk ketenangan dan kenyamanan lokasi ujian. Pengawasan dalam pelaksanaan ujian harus dilaksanakan dengan benar dan perbuatan-perbuatan curang dalam mengerjakan ujian harus mendapatkan tindakan yang tegas tanpa toleransi. Metode seleksi yang patut ditiru atau diadaptasi adalah metode yang antara lain diterapkan oleh Badan Kepegawaian Negara yang diberi nama *Computer Assisted Test* (CAT) yaitu suatu metode seleksi dengan menggunakan alat bantu komputer. Penggunaan metode seleksi ini di lingkungan BKN diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2010 tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. CAT sendiri merupakan adopsi dari metode seleksi yang dilakukan oleh *Civil Service Commission* di Philipina. Secara awam, penggunaan metode CAT adalah mengganti sarana ujian seleksi dari kertas dan pensil menjadi seperangkat komputer beserta layar monitor dan mouse sebagai *interface*-nya. Penggantian sarana ujian ini tentu saja diharapkan akan banyak menghemat biaya, tenaga, dan waktu. Karena selain praktis (tidak membutuhkan banyak *paper work*, tenaga pengawas dan pengkoreksi), hasil ujian juga bisa langsung diumumkan beberapa saat setelah ujian selesai dilaksanakan. Demikian juga dengan tes wawancara dan ujian praktek, yang biasanya dilakukan atau dibagi berdasarkan jabatan ataupun keahlian tertentu, selanjut pemilihan pewawancara dan penguji juga dilakukan berdasarkan keahlian yang sesuai sehingga penilaiannya bisa dipertanggungjawabkan.

*Keempat*, Masa Orientasi CPNS. Para pelamar yang dinyatakan lolos dari keseluruhan ujian seleksi dan memenuhi persyaratan administrasi lanjutan, diangkat menjadi CPNS. Menurut aturannya, masa percobaan CPNS sebelum menjadi PNS adalah minimal satu tahun dan paling lama dua tahun. Masa percobaan tersebut sebaiknya benar-benar dimanfaatkan untuk memberikan pemahaman, pengalaman, dan penyesuaian terhadap kondisi, sistem, dan budaya kerja organisasi. Syarat-syarat agar dapat diangkat menjadi PNS yaitu penilaian prestasi kerja minimal dalam kategori baik, dinyatakan lolos tes kesehatan, dan lulus diklat prajabatan, harus benar-benar dipakai sebagai penilaian calon pegawai untuk menentukan layak atau tidaknya CPNS diangkat menjadi PNS. Keseluruhan proses pengadaan PNS di atas merupakan suatu proses yang utuh, dimana

efektivitas tiap tahapnya sangat berpengaruh bagi tahap selanjutnya. Sehingga harus dilaksanakan dengan komitmen yang tinggi dari awal sampai akhir. (Anang Pikukuh Purwoko, 2011)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat

Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat memiliki kekuatan penting yang dapat dijadikan pertimbangan dalam menghadapi persoalan-persoalan, diantaranya adalah kemandirian dalam rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan Adanya peningkatan status kelembagaan pengawas Pemilu di tingkat Kabupaten/Kota dari ad-hoc menjadi permanen.

Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat juga memiliki sejumlah kelemahan dalam proses pengawasan dan penegakan hukum Pemilu khususnya pelanggaran Pemilu, diantaranya adalah kurangnya jumlah Aparatur Sipil Negara Bawaslu dalam pengisian jabatan di Bawaslu berdasarkan Peraturan Bawaslu tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja yang baru.

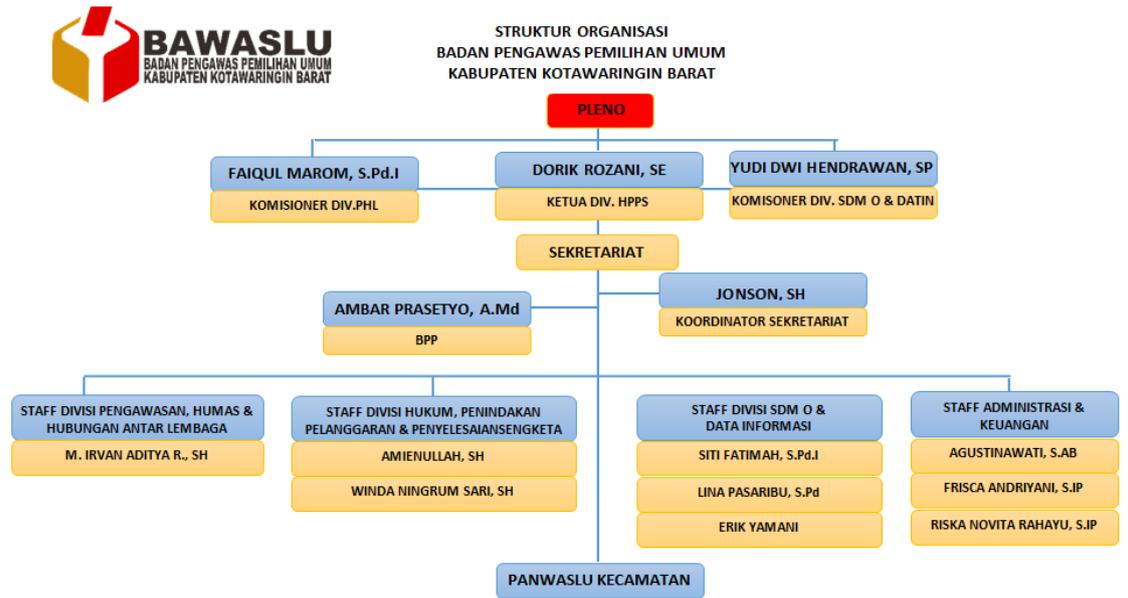
Secara ringkas kondisi di atas menurut Renstra 2020-2024 digambarkan :



Selanjutnya mengenai kepegawaian, Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat didukung pegawai sebanyak 17 (tujuh belas) orang, terdiri dari :

- 3 (tiga) orang komisioner; dan
- 14 (empat belas) orang Strpegawai sekretariat.

Strukturanya dapat dilihat dari Renstra 2020-2024 sebagai berikut :



Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat mendapatkan penempatan 2 (dua) orang PNS dari Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat untuk pengisian jabatan dalam struktur organisasi pada jabatan Koordinator Sekretariat dan Bendahara Pengeluaran Pembantu. Adapun PNS yang menjabat sebagai Koordinator Sekretariat adalah seorang analis hukum pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat yang diperbantukan di Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat. Sedangkan PNS yang menjabat sebagai Bendahara Pengeluaran Pembantu adalah seorang pelaksana pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat yang diperbantukan di Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat. Sehingga keberadaan PNS tersebut bukanlah hasil pengadaan SDM yang dilakukan oleh Bawaslu, namun statusnya masih pegawai dari Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Berikutnya mengenai 12 (dua belas) orang pegawai sekretariat lainnya adalah berasal dari non PNS atau disebut PPNPNS yang direkrut dan diseleksi berdasarkan Surat Sekretaris Jenderal Bawaslu Nomor : 2034/Bawaslu/SJ/KP.04.00/XII/2020, tanggal 4 Desember 2020.

### **Pengadaan SDM Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat**

Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi pastinya dapat mewujudkan pemikiran yang berdaya saing dan kreatif. Pegawai yang terampil, memiliki keahlian dan sikap adalah muncul dari diri seseorang yang berkompeten, dan nantinya mampu

menciptakan ide yang baru. Dengan adanya ide maupun gagasan yang dimiliki oleh setiap pegawai akan mampu menjadi kunci perubahan yang terjadi dan berperan penting bagi kemajuan organisasi (Kumaat & Dotulong, 2015).

Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pelaksana pada Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia, menetapkan Peta Jabatan Pelaksana sebagai berikut :

1. Analis Data dan Informasi;
2. Penyusun Bahan Rencana Kerja dan Anggaran Sistem dan Metoda;
3. Analis Anggaran;
4. Analis Keuangan;
5. Penyusun Laporan Keuangan/Penata Laporan Keuangan;
6. Analis Pengelola BMN;
7. Penyusun Acara dan Skenario Rapat;
8. Penyusun Rencana Pengadaan Perlengkapan;
9. Analis SDM Aparatur;
10. Analis Program Kinerja SDM Aparatur;
11. Notulis Rapat;
12. Analis Hukum;
13. Analis Produk Hukum;
14. Analis Perundang-Undangan;
15. Analis Sengketa Peradilan;
16. Analis Pemilihan Umum;
17. Penyusun Bahan Pemberitaan;
18. Pranata Fotografi;
19. Penghubung Lembaga;
20. Analis Kelembagaan/Organisasi;
21. Analis Pengawas Pemilu;
22. Analis Kerjasama Aparat Penegak Hukum;
23. Analis Materi Sidang;
24. Penyusun Bahan Risalah Sidang;
25. Analis Berkas Pengaduan;

26. Pemeriksa Berkas Pengaduan;
27. Penyusun Bahan Risalah Sidang;
28. Analis Laporan;
29. Penyusun Program Anggaran;
30. Bendahara Pengeluaran;
31. Pengelola Informasi dan Dokumentasi;
32. Pengolah Bahan Monitoring dan Supervisi;
33. Pengolah Bahan Evaluasi dan Dokumentasi;
34. Pembuat Daftar Gaji;
35. Pembuat SPM;
36. Verifikator Keuangan;
37. Penginventaris Barang dan ATK;
38. Pemroses Administrasi Keanggotaan dan Kepegawaian;
39. Pemroses Administrasi Kepegawaian;
40. Sekretaris;
41. Pendokumentasi Peraturan Perundang-undangan;
42. Pengolah Data Laporan Pelanggaran Wilayah;
43. Juru Kamera;
44. Pranata Sidang;
45. Pengolah Bahan Risalah Persidangan;
46. Pengadministrasi Program dan Anggaran;
47. Pengadministrasi Keuangan/Pengelola Administrasi Keuangan;
48. Agendaris;
49. Arsiparis Pelaksana;
50. Pengadministrasi Perlengkapan;
51. Pengadministrasi Kerumahtanggaan;
52. Pengadministrasi Humas;
53. Pengadministrasi Pengawasan;
54. Pengadministrasi Partisipasi Masyarakat;
55. Pengadministrasi Penyelenggara Pemilu Wilayah;
56. Pengadministrasi Pengawasan Pemilu;
57. Protokol;

58. Pengadministrasi Persidangan; dan

59. Pengadministrasi Pengaduan;

Dari 59 jabatan pelaksana di atas, Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat tidak mendapatkan formasi untuk pengadaan PNS dari Kemenpan-RB. Meskipun demikian, untuk memenuhi kebutuhan akan pegawai, upaya yang saat ini dilakukan oleh Bawaslu untuk pengadaan SDM Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat meliputi :

- A. Pengadaan dari jalur Uji Kesesuaian Jabatan (Jobfit) untuk pengisian jabatan Administrator Kepala Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota berdasarkan Surat Sekretaris Jenderal Bawaslu Nomor : 2087.A/Bawaslu/SJ/KP.04.00/XII/2020, tanggal 21 Desember 2020, perihal : Seleksi Kepala Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota Periode Ke-2; dan
- B. Pengadaan dari jalur uji kompetensi (ukom) untuk pengangkatan pegawai Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota yang berasal dari non Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Surat Sekretaris Jenderal Bawaslu Nomor : 2034/Bawaslu/SJ/KP.04.00/XII/2020, tanggal 4 Desember 2020, hal : Pelaksanaan Evaluasi Pegawai Non PNS Melalui Uji Kompetensi.

Namun yang terjadi adalah belum diperolehnya PNS yang lolos Jobfit untuk pengisian jabatan Administrator Kepala Sekretariat Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat. Sedangkan dari jalur uji kompetensi, hanya berupa pelaksanaan evaluasi terhadap PPNPNS yang telah ada dari 12 (dua belas) orang yang telah bekerja di Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan perjanjian kerja.

### **Pola Rekrutmen dan Seleksi yang seharusnya dilakukan oleh Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat dalam Pengadaan SDM**

Pengadaan SDM Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat dengan menerapkan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusi menurut Mondy (2008) perlu dilakukan meliputi Analisis Pekerjaan, Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi. Kondisi yang dihadapi Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat dalam pengadaan SDM mempunyai kekurangan pada masalah belum terselesaikannya Analisis Pekerjaan dan Perencanaan SDM, tetapi telah melakukan Rekrutmen dan Seleksi. Kondisi ini tentu saja bukan yang diharapkan karena bisa saja PPNPNS yang didapat tidak menempati jabatan pekerjaan yang semestinya. Sebagai contohnya adalah staf Divisi Humas, staf Divisi SDM, dan staf Divisi Keuangan. Ada sedikit kejanggalan meskipun pegawai yang bersangkutan

dapat lulus uji kompetensi (ukom) yang diselenggarakan oleh Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat tetapi ternyata tidak linier dengan pendidikan terakhirnya (gelar sarjananya). Hal ini bisa menjadi preseden buruk bagi masyarakat awam atas pola rekrutmen dan seleksi PPNPNS yang telah dilakukan pada masa lalu dan mungkin juga sekarang yang dicurigai bisa berindikasi KKN. Sudah barang tentu kejadian ini berawal dari kesalahan/kelalaian akibat belum adanya Analisis Pekerjaan dan Perencanaan SDM yang valid.

Oleh karenanya, untuk menghindari terjadinya kesalahan yang terus akan berulang maka sudah seharusnya menyusun Analisis Pekerjaan sebagaimana teori Dessler (2011:116) dalam Vincentius Leo Andrian (2016) yang mengemukakan bahwa deskripsi pekerjaan adalah daftar tugas dari suatu pekerjaan, tanggung jawab, laporan hubungan dengan pekerjaan lain, kondisi pekerjaan, dan pengawasan tanggung jawab yang dibutuhkan dalam job analysis, karena setiap informan mengindikasikan cara merancang job description ini adalah menggali apa saja yang diperintahkan oleh bagian senior kemudian kita juga menggali apa saja yang dilakukan oleh bagian staff.

Analisis dari penerapan sebagai berikut :

<b>Job analysis</b>	
Nama Jabatan:	
Department:	
<b>Job specification</b>	
Pendidikan	
Keterampilan	
Pengalaman kerja	
Tugas-tugas	
Tanggung jawab	
Wewenang	

Selanjutnya perencanaan kebutuhan pegawai harus berdasarkan perhitungan yang benar yang merupakan hasil dari analisis beban kerja dengan mempertimbangkan juga anggaran yang telah diputuskan untuk dialokasikan. Dengan menghitung beban kerja dan kemampuan dari unit kerja, akan dapat dilihat apakah sebenarnya SDM yang ada sudah sesuai dengan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dari unit kerja tersebut. Jika tidak, dari selisih (gap) perhitungan tersebut akan menjadi dasar untuk melaksanakan mutasi atau merekrut pegawai baru. Analisis beban kerja dilakukan berdasarkan informasi jabatan yang diperoleh dari dilakukannya analisis jabatan,

sehingga keputusan mutasi ataupun rekrutmen yang akan ditetapkan berisi uraian tugas yang jelas dan terukur serta persyaratan calon pelamar yang sekiranya akan tepat untuk mengisi lowongan jabatan yang ditawarkan. (Anang Pikukuh Purwoko, 2011)

Adapun Rekrutmen dan Seleksi pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan/organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009).

Sasaran seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Tugas seleksi adalah menilai sebanyak mungkin calon untuk memilih seorang atau sejumlah orang (sesuai dengan jumlah orang yang diperlukan) yang paling memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini berarti, dalam proses seleksi perusahaan atau organisasi akan memilih calon karyawan yang 'diperkirakan atau diramalkan' akan berhasil menjalankan pekerjaannya dengan baik. (Munandar (2001) dalam Chairy, 2006)

Berpijak pada teori diatas, dapat diketahui bahwa pola rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Bawaslu untuk pengadaan SDM Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat adalah telah menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dasar pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yaitu Surat Sekretaris Jenderal Bawaslu Nomor : 2087.A/Bawaslu/SJ/KP.04.00/XII/2020, tanggal 21 Desember 2020, perihal : Seleksi Kepala Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota Periode Ke-2, dan berdasarkan Surat Sekretaris Jenderal Bawaslu Nomor : 2034/Bawaslu/SJ/KP.04.00/XII/2020, tanggal 4 Desember 2020, hal : Pelaksanaan Evaluasi Pegawai Non PNS Melalui Uji Kompetensi, dimana soal-soal yang diujikan, tahapan, penguji, dan prasarananya telah mengikuti standar. Bahkan untuk seleksi PPNPNS dilakukan dengan metoda CAT *online* apabila Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota mempunyai infrastruktur pendukung dan jaringan internet memadai.

Persoalan yang pernah selesai adalah mengapa PPNPNS yang telah bekerja di Bawaslu Kabupaten kotawaringin Barat yang berjumlah 12 (dua belas) orang diwajibkan untuk mengikuti seleksi setiap tahun. Apakah tidak akan jauh lebih efisien jika cukup dilakukan dengan cara penilaian atasan sebagaimana yang diterapkan terhadap PNS untuk evaluasi kinerjanya setiap tahunnya. Oleh karena dalam Surat Sekretaris Jenderal Bawaslu Nomor : 2034/Bawaslu/SJ/KP.04.00/XII/2020, tanggal 4 Desember 2020 menyebutkan bahwa uji kompetensi (ukom) dilaksanakan dengan 2 (dua) penilaian yaitu tes tertulis dan penilaian atasan dengan bobot: tes tertulis 75% dan bobot penilaian atasan 25%. Hal ini tentu saja akan menjawab kegunaan dan bahkan kecemasan dari pegawai yang berasal dari kalangan PPNPNS sebagai kepastian terhadap pengembangan karirnya di masa depan.

## **PENUTUP**

Pengadaan SDM menurut Mondy (2008) perlu dilakukan meliputi Analisis Pekerjaan, Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi. Dalam kasus ini, Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat dalam pengadaan SDM telah melakukan rekrutmen dan seleksi tetapi belum ada Analisis Pekerjaan dan Perencanaan SDM yang valid, sehingga harus dilakukan perbaikan untuk dasar kegiatan pengadaan SDM untuk berikutnya. Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Bawaslu telah memenuhi standar sehingga dapat dipastikan pegawai yang dinyatakan lulus seleksi memiliki kompetensi yang unggul. Namun diperlukan suatu efisiensi dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi yang khususnya terhadap PPNPNS yang telah bekerja yaitu dilakukan dengan cara penilaian atasan. Hal ini adalah untuk menjamin masa depan PPNPNS dalam pengembangan karirnya sehingga memberikan kontribusi yang berdampak positif terhadap Bawaslu Kabupaten Kotawaringin Barat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Peraturan-peraturan**

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum

Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Wewenang, Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota

Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, dan Sekretariat Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan

Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pelaksana pada Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia

Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2020-2024

### **Buku dan artikel**

Panggabean, Mutiara Sibarani. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: Erlangga.

Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Irianto, J., 2012. Buku Ajar : Manajemen Sumberdaya Manusia. Surabaya: PT. Revka Petra Media

Hamdi. Muchlis dan Ismaryati, Siti. 2016. Metodologi Penelitian Administrasi. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Andrean, Vincentius Leo. Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis Volume 1, Nomor 4, Oktober 2016 Perancangan Job Analysis Divisi Produksi Pada Perusahaan CV. JAFAS.

Sugiono, (2016). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Orbith, Vol: 12, No: 1, Hal 52-58.

Intan Mukti Suryani, dkk, (2013). Analisis penerapan job description pegawai (studi kasus di pengadilan negeri surakarta Kelas IA Khusus). Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, Vol: 2, No: 5.

Naibaho, Hastuti (2012). Analisis Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia : Sebuah Studi Terhadap Literatur. Jurnal Eksekutif Volume 9 No. 2 Desember 2012.

Iriawan, Hermanul. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial, 5(1), 131-137.

Nugrahani, Romdha. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. Warta Perpustakaan Undip Edisi Oktober 2017

Purwoko, Anang Pikukuh. (2011). Sistem Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang Efektif. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 5, No.2, November 2011