

**PENGEMBANGAN KAPASITAS KELEMBAGAAN DALAM
PELAKSANAAN PENGAWASAN PEMILU DI LAMPUNG**

(Studi di Bawaslu Provinsi Lampung)

(Skripsi)

Oleh

**SITI DARINA
1916041017**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGEMBANGAN KAPASITAS KELEMBAGAAN DALAM PELAKSANAAN PENGAWASAN PEMILU DI LAMPUNG (STUDI DI BAWASLU PROVINSI LAMPUNG)

Oleh

SITI DARINA

Bawaslu dalam melakukan pengawasan penyelenggaraan pemilu di Indonesia masih terdapat pelanggaran yang terjadi, yaitu di Tahun 2009 terdapat 5.819, Tahun 2014 sebanyak 6.967, dan di tahun 2019 sebanyak 18.591. oleh karena itu perlunya pengembangan kapasitas kelembagaan sebagai upaya dalam menangani masalah tersebut. Penelitian ini dilakukan pada Bawaslu Provinsi Lampung sebagai lembaga yang mengawasi penyelenggaraan pemilu. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif melalui teknik pengumpulan data yang bersumber pada wawancara, observasi, dan dokumentasi. hasil penelitian dianalisis dengan komponen-komponen pengembangan sumber daya manusia (pelatihan/pendidikan, penggajian, kondisi iklim kerja, dan rekrutmen), penguatan organisasi (system insentif, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya kerja, komunikasi, dan struktur manajerial), reformasi institusi, serta kendala yang dihadapi. Pengembangan kapasitas kelembagaan yang dilakukan di Bawaslu Provinsi Lampung belum terlaksana secara maksimal karena terdapat kendala yang ditemui dalam pelaksanaannya.

Kata Kunci: Pengembangan Kapasitas Kelembagaan, Pengawasan, Pemilu

ABSTRACT

INSTITUTIONAL CAPACITY BUILDING IN THE IMPLEMENTATION OF ELECTION SUPERVISION IN LAMPUNG

(Study At The General Election Supervisory Board Of Lampung Province)

By

SITI DARINA

Bawaslu in supervising the implementation of general elections in Indonesia there are still violations that occur, namely in 2009 there were 5,819, in 2014 as many as 6,967, and in 2019 as many as 18,591. Therefore, the need for institutional capacity development as an effort to deal with these problems. This research was conducted at Bawaslu Lampung Province as an institution that oversees the implementation of elections. The research method used is qualitative descriptive through data collection techniques sourced from interviews, observations, and documentation. The results of the study were analyzed with the components of human resource development (training/education, payroll, working climate conditions, and recruitment), organizational strengthening (incentive system, employee utilization, leadership, work culture, communication, and managerial structure), institutional reform, and obstacles faced. Institutional capacity development carried out in Bawaslu, Lampung Province, has not been carried out optimally because there are obstacles encountered in its implementation.

Keywords: *Institutional Capacity Building, Supervision, Election*

**PENGEMBANGAN KAPASITAS KELEMBAGAAN DALAM
PELAKSANAAN PENGAWASAN PEMILU DI LAMPUNG**

(Studi di Bawaslu Provinsi Lampung)

Oleh

SITI DARINA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **PENGEMBANGAN KAPASITAS
KELEMBAGAAN DALAM PELAKSANAAN
PENGAWASAN PEMILU DI LAMPUNG (Studi di
Bawaslu Provinsi Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Siti Darina**

NPM : **1916041017**

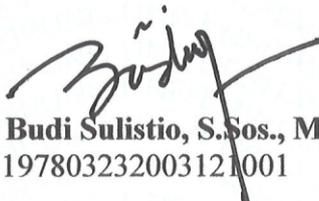
Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

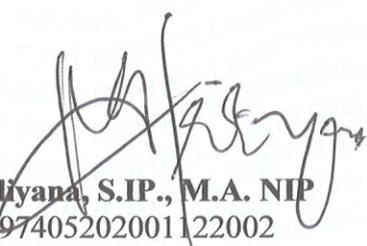


1. Komisi Pembimbing


Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si.
NIP 1971012219951222001


Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP.
NIP 197803232003121001

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara


Meiliyana, S.IP., M.A. NIP
197405202001122002

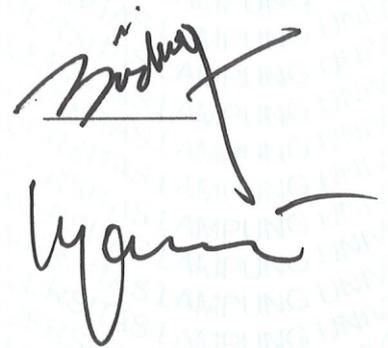
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si.

Sekretaris : Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP.

Penguji Utama : Dr. Susana Indriyati Caturiani, S.IP., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 19 Januari 2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 15 Januari 2024

Yang Menyatakan



Siti Darina
1916041017

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Siti Darina, lahir di Tulungrejo, Pekon Tulung Agung, Kecamatan Gading Rejo, Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung pada 29 Desember 2000. Penulis merupakan anak ke-3 dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Dirik dan Ibu Tusinah.

Jenjang pendidikan penulis diawali dari Sekolah Dasar Negeri 3 Tulung Agung, Kecamatan Gading Rejo,

Kabupaten Pringsewu lulus pada Tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Gading Rejo, Kabupaten Pringsewu dan lulus pada Tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Gading Rejo, Kabupaten Pringsewu dan lulus pada Tahun 2019.

Tahun 2019, penulis diterima sebagai mahasiswa di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Pada Tahun 2022, Penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Gumuk Mas, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu. Selanjutnya peneliti juga mengikuti Program Magang MBKM di Bawaslu Provinsi Lampung selama 6 bulan, dimulai pada Bulan Maret hingga Agustus 2022.

MOTTO

*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (5), sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan (6)*

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

*Bukan ingin menjadi lebih baik dari orang lain, tapi aku hanya ingin lebih baik
dari diriku yang dulu*

(Ali bin Abi Thalib)

Teruslah berbuat baik meski bukan kebaikan yang kamu dapatkan

(Siti Darina)

Tidak perlu senang karena bahagia itu jauh lebih tenang

(Siti Darina)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Ku persembahkan hasil karyaku ini kepada orang tua tercinta yang tidak pernah lelah untuk membesarkanku dengan penuh cinta dan kasih sayang , serta selalu memberi dukungan, motivasi, pengorbanan, dan mencapai kebutuhanku. Terimakasih untuk ibu dan bapak.

Ku persembahkan juga untuk ketiga kakakku tersayang
Nurohman, Aminah, dan Sri Supriyati
Atas segala dukungan yang telah diberikan kepada adikmu ini.

Kepada keluarga besar dan sahabat
Terimakasih karena telah bersedia menemani, membantu, dan menghibur penulis dengan sepenuh hati dalam proses masa skripsi ini. Semoga semua do'a baik yang kalian berikan dapat dikabulkan dan berbalik pada kalian semua.

Kepada para pendidik Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Terimakasih telah membimbing dengan sepenuh hati dan memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis dan semoga menjadi amal jariyah bagi bapak dan ibu.

Serta tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt, karena atas rahmat serta hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan Judul “*Pengembangan Kapasitas Kelembagaan dalam Pelaksanaan Pengawasan pemilu di Lampung (Studi di Bawaslu Provinsi Lampung)*” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama. Terimakasih atas segala arahan, masukan, serta saran yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Semoga ibu selalu selalu dalam lindungan Allah Swt, selalu diberikan keselamatan dan kesehatan serta rezeki yang barokah oleh Allah Swt, Aamiin;
2. Bapak Eko Budi Sulistio, S. Sos. M.AP. selaku Dosen Pembimbing Kedua, terimakasih atas bimbingan serta arahan bapak kepada penulis selama proses bimbingan penyusunan skripsi ini semoga bapak selalu dalam lindungan-Nya dan selalu diberikan keselamatan, kesehatan, dan kebahagiaan oleh Allah Swt, Aamiin;
3. Ibu Dr. Susana Indriyati Caturiani S.IP., M.Si. selaku Dosen Pembahas skripsi penulis. Penulis mengucapkan terimakasih ibu atas arahan yang diberikan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini menjadi lebih baik. Penulis memintaa maaf apabila terdapat kesalahan maupun kekeliruan dalam proses penyusunan skripsi ini;
4. Bapak Dodi Faedlulloh S.Sos., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Penulis mengucapkan terimakasih atas bimbingan bapak selama penulis

melakukan studi. Semoga bapak selalu selalu dalam lindungan Allah Swt dan selalu diberikan Rezeki yang barokah, Aamiin;

5. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Ibu Ita Prihantika S.Sos., M.A selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara. Terimakasih atas segala dedikasinya yang diberikan kepada saya selama mengajar di Ilmu Administrasi Negara. Semoga ilmu yang diberikan kepada penulis dapat menjadi bekal dan pembelajaran hidup kedepannya. Semoga bapak/ibu sekalian selalu diberikan kesehatan oleh Allah Sw, Aamiin;
9. Staf jurusan. Mba Wulan dan Pak Johari. Terimakasih atas bantuannya dalam membantu kelancaran penulis menyelesaikan skripsi;
10. Seluruh Pegawai yang ada di Bawaslu Provinsi Lampung. Terimakasih atas segala perhatian, arahan, bantuan, serta masukannya selama penulis melakukan Magang MBKM semoga silaturahmi kita tetap terjaga dan semakin erat dalam kekeluargaan walaupun penulis sudah selesai dalam pelaksanaan magang MBKM di Bawaslu Provinsi Lampung;
11. Terimakasih kepada para narasumber atas segala bantuannya dalam memperoleh informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti;
12. Terimakasih kepada Kedua orang tuaku tercinta yaitu Bapak Dirik dan Ibu Tusinah. Terimakasih atas segala do'a, kasih sayang, pengorbanan, serta perjuangannya dalam membesarkan saya. semoga segala hal yang diberikan oleh bapak dan ibu dapat menjadi bekal yang baik untuk menjalani masa depan yang lebih baik. Semoga bapak dan ibu selalau dalam lindungan Allah Swt, selalau diberikan keselamatan, kesehatan, panjang umur, rezeki yang melimpah serta kebahagiaan oleh Allah Swt, Aamiin;
13. Kakak-kakakku (Nurohman, Sri Supriyati, dan Aminah). terimakasih atas segala kasih sayang, bantuan serta pengorbanannya dalam membantu saya

menyelesaikan studi ini. Semoga kita selalu menjadi saudara yang rukun dan damai sampai kapanpun;

14. Keponakanku (Muhammad Bilal Athallah). Terimakasih atas segala kelucuan yang diberikan sehingga menjadi obat ketika lelah dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Semoga kamu tumbuh menjadi anak yang sholeh, dan berbakti kepada orang tua sehingga dapat membanggakan keluarga besar;
15. Sahabat “Uget-Uget Pasti Bisa” (Veronika Frisda Anintya, Katarina Esti Wulandari, junia Simbolon, Widyawati Bagus Pratama, dan Septiya) terimakasih atas segala cerita yang kita ukir bersama selama perkuliahan ini. Bersama dengan kalian, kehidupan di masa kuliah menjadi berwarna. Semoga kita menjadi orang-orang yang sukses dan selalu bersyukur atas nikmat yang telah diberikan kepada kita semua;
16. Sahabatku “Semut Hitam” (Bernadetha Tara Ancilla, Okta Fara Dila, Mala Adi Resta, Riska Meira, dan Susanti) terimakasih telah hadir menjadi sahabatku. Terimakasih juga atas segala *support* kalian dalam segala hal. Semoga kita menjadi orang yang sukses kedepannya;
17. Sahabat Kost “Bumbu Racik” (Niluh, Anggi, Fitri, Annisa, dan Dina). Terimakasih atas segala hal yang tak pernah mengecewakan. Berada ditengah-tengah kalian, aku menjadi merasa memiliki keluarga baru dengan penuh kehangatan. Terimakasih atas tangan yang kalian selalu ulurkan untukku. Semoga kita menjadi orang yang sukses kedepannya dan dapat meraih cita-cita yang kita inginkan.
18. Angkatan GRANADA (Generasi Ilmu Administrasi Negara Angkatan Dua Puluh Satu). Semangat untuk kita semua wahai teman seperjuangan. Terimakasih atas segala pengalaman dan pembelajaran yang diberikan. Semoga kita selalu menjadi satu jiwa dalam nama GRANADA.

Bandar Lampung, 15 Januari 2024

Penulis

Siti Darina

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Tinjauan Tentang Kelembagaan.....	11
2.3 Tinjauan Tentang Kapasitas Kelembagaan.....	11
2.4 Tinjauan Tentang Pengembangan Kapasitas.....	12
2.5. Tinjauan Tentang Pengawasan Pemilihan Umum.....	19
2.6. Kerangka Pikir.....	30
III. METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Tipe dan Pendekatan Penelitian.....	33
3.2. Fokus Penelitian.....	34
3.3. Lokasi Penelitian.....	36
3.4. Sumber Data.....	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6. Teknik Analisis Data.....	41
3.7. Teknik Keabsahan Data.....	42
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Lokasi penelitian.....	45
4.2 Hasil Penelitian.....	51
4.2.1 Langkah-Langkah Pengembangan Kapasitas (Grindle, 1997).....	51
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	51
B. Penguatan Organisasi.....	63
C. Reformasi Institusi.....	79
4.3 Pembahasan.....	80
4.3.1 Langkah-Langkah Pengembangan Kapasitas (Grindle, 1997).....	81
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	81

B. Penguatan Organisasi	89
C. Reformasi Institusi	103
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	106
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu.....	8
2. Langkah-langkah Pengembangan Kapasitas	14
3. Daftar Narasumber dan Informasi yang diperlukan dalam penelitian	38
4. Daftar Dokumen dalam penelitian	40
5. Pegawai Melaksanakan Izin Belajar.....	55
6. Rekapitulasi Pendaftar Anggota Bawaslu Provinsi Lampung 2022-2027... 61	61
7. Rekapitulasi Kelengkapan Berkas Pendaftar Anggota Bawaslu Provinsi Lampung Periode 2022-2027... ..	61
8. Rekapitulasi Pendidikan Pendaftar Anggota Bawaslu Provinsi Lampung Periode 2022-2027... ..	61
9. Daftar Lolos Tes Tertulis Dan Psikologi Calon Anggota Bawaslu Provinsi Lampung Periode 2022-2027.....	62
10. Daftar Lolos Tes Kesehatan Dan Wawancara Calon Anggota Bawaslu Provinsi Lampung Periode 2022-2027.....	62
11. Daftar Calon Anggota Bawaslu Provinsi Lampung Periode 2022-2027 Lolos Uji Kelayakan dan Kepatutan... ..	63
12. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS.....	65
13. Jumlah Sumber Daya Manusia di Bawaslu Provinsi Lampung... ..	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Jumlah Pelanggaran Pemilu di Indonesia 2009, 2014, 2019.....	3
2. Kerangka Pikir.....	32
3. Struktur Organisasi Bawaslu Provinsi Lampung... ..	47
4. Foto Kegiatan Pelatihan Kearsipan... ..	53
5. Foto Rapat Koordinasi Komisioner.....	54
6. Foto Finalisasi Petunjuk Teknis... ..	54
7. Foto Peluncuran Meja Layanan Pemantau Pemilu 2024.....	58
8. Foto Kegiatan Apel Sarana Sosialisasi Budaya Organisasi... ..	71
9. Foto Budaya Kerja Bawaslu Provinsi Lampung	71
10. Foto Kegiatan Apel Pagi Dengan Arahkan Untuk Menjaga Komunikasi	74
11. Foto Verifikasi Faktual Kepengurusan di DPW Partai Garuda... ..	76

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

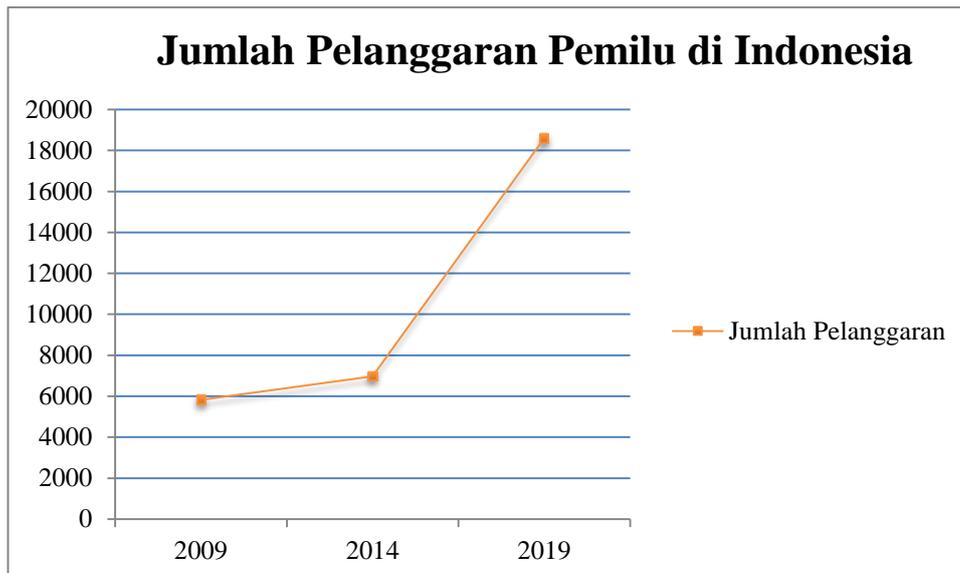
Indonesia pada tahun 2024 akan melaksanakan pemilihan umum (pemilu). Pada pemilu diselenggarakan untuk memilih Presiden & Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai sarana kedaulatan rakyat hal ini termuat dalam Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2022 Pasal 1 ayat (1). Melalui pemilu, rakyat dapat memperoleh pemimpin yang dianggap mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. proses pemilihan umum diharapkan dapat terselenggara sesuai harapan seluruh rakyat Indonesia. Harapan yang diinginkan ialah pemilihan umum yang adil, berkualitas, dan bermartabat.

Pemilihan umum menjadi tempat dalam menjalankan kedaulatan rakyat yang dilaksanakan melalui prinsip-prinsip langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil atau disingkat dengan luberjurdil (Muslimah et al., 2021). Pelaksanaan pemilu dimuat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 22E ayat (1). Tujuan dari pelaksanaan pemilu ialah menciptakan tata kelola pemerintahan yang mengacu pada keinginan dan hal yang dibutuhkan rakyat (Ummah, 2017). Pemilu juga didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas negara demokrasi, mengingat bahwa sistem demokrasi ialah sistem yang dianut oleh Negara Indonesia. Indonesia sebagai negara demokrasi dengan kedaulatan berada ditangan rakyat termuat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (2) yaitu “*kedaulatan berada ditangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang- Undang Dasar*”. Pengertian demokrasi menurut Abraham Lincoln yaitu pemerintahan dari

rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat. Oleh karena itu, rakyat mempunyai kedudukan tertinggi dalam memegang kedaulatan di negara demokrasi. pemerintah melaksanakan penyelenggaraan negara sesuai dengan mandat rakyat. Pemberian mandat rakyat dapat dilakukan dengan proses Pemilu. Oleh karena itu, negara demokrasi memiliki kaitan yang erat dengan pemilu.

Pelaksanaan pemilu masih ditemukan pelanggaran-pelanggaran pemilu yang dapat merusak esensi pemilu di negara demokrasi dan menjadikan pemilu menjadi tidak berintegritas. Esensi pemilu pada negara demokrasi ialah mengajak rakyat untuk ikut serta dalam pemilu untuk memilih wakil rakyat dalam melaksanakan penyelenggaraan negara dan melindungi kebebasan masyarakat dalam hak untuk memilih di pemilu tanpa adanya intervensi dari pihak manapun, sejalan dengan pernyataan (Solihah et al., 2018) bahwa faktanya pelaksanaan pemilu masih ditemukan berbagai pelanggaran oleh berbagai pihak, sehingga pemilu dinilai tidak berintegritas dan tidak demokratis.

Berbagai pelanggaran yang terjadi dalam pemilu tidak ada hentinya (Ummah, 2017). Pelanggaran pemilu dapat didefinisikan sebagai tindakan yang tidak sejalan dengan peraturan perundang-undangan. Pelanggaran pemilu dapat dilakukan oleh penyelenggara pemilu, peserta pemilu, tim sukses, maupun masyarakat untuk mempengaruhi hasil perolehan suara dalam pemilu. Pelanggaran-pelanggaran tersebut dapat digolongkan ke dalam 3 jenis menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum Pasal 94 ayat (2c) yaitu pelanggaran administrasi, kode etik, dan pelanggaran pidana. Kemudian pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum Pasal 454 ayat (1-3) bahwa pelanggaran dapat berasal temuan ataupun laporan yang terjadi pada setiap tahapan penyelenggaraan pemilu. Temuan dan laporan pelanggaran pemilu dapat berasal dari pengawasan yang dilakukan oleh Bawaslu RI, Bawaslu Provinsi, Bawaslu Kab/ Kota, Panwascam, PKD, Panwaslu LN, hingga Pengawas TPS. Kemudian laporan berasal dari warga Negara yang memiliki hak pilih, Peserta Pemilu, Dan Pemantau Pemilu kepada Bawaslu RI, Bawaslu Provinsi, Bawaslu Kab/Kota, Panwascam, PKD, Panwaslu LN, hingga Pengawas TPS.



Sumber: Bawaslu RI diolah oleh peneliti (2023)

Gambar 1. Jumlah Pelanggaran Pemilu di Indonesia Tahun 2009, 2014,2019

Penjelasan grafik diatas yaitu jumlah pelanggaran pemilu di Indonesia terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2009 jumlah pelanggaran pemilu sebanyak 5.819 dan di tahun 2014, pelanggaran yang terjadi mengalami kenaikan menjadi 6.967. Kemudian di Tahun 2019, pelanggaran pemilu juga kembali mengalami kenaikan hamper 3x lipat dari tahun sebelumnya sehingga pelanggaran yang terjadi yaitu 18.591.

Dalam hal ini, pengawasan terhadap penyelenggaraan pemilihan umum (pemilu) perlu dilaksanakan untuk mengurangi angka pelanggaran pemilu. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu lembaga yang dapat berperan dalam menjalankan pengawasan pemilu yang sesuai dengan undang- undang agar pelaksanaan pemilu yang bebas dari berbagai pihak yang dapat mempengaruhi jalannya penyelenggaraan pemilu dapat diwujudkan (Muslimah et al., 2021). Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) sebagai lembaga negara memiliki kedudukan yang sama dengan Komisi Pemilihan Umum (KPU), yaitu sama-sama memiliki kedudukan sebagai penyelenggara pemilihan umum (pemilu) yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 22E ayat (5). Bawaslu dibentuk pada 2008 sebagai lembaga tetap yang memiliki wewenang dalam pengawasan serta perekrutan pengawas pemilu dalam (Bawaslu.go.id). Kemudian Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu)

merupakan lembaga yang melaksanakan pengawasan pemilihan umum dan pemilihan di Indonesia dimuat dalam Perbawaslu Nomor 3 Tahun Tentang Tata Kerja dan Pola Hubungan Pengawas Pemilihan Umum 2022. Selain itu, wewenang Bawaslu ialah menerima & menindaklanjuti laporan yang berkenaan dengan pelanggaran pemilihan umum (pemilu) yang tertuang dalam Undang-Undang No. 7 Tahun 2017 Pasal 95A.

Pengawasan yang dilakukan oleh Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) ialah untuk mewujudkan penyelenggaraan pemilihan umum yang demokratis, bermartabat, dan berkualitas sesuai dengan tahapan pemilu yang berlaku. Tahapan pemilu pada tahun 2024 berdasarkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2022, antara lain: 1) Merencanakan program, anggaran, dan penyusunan peraturan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemilihan umum (pemilu), 2) Melakukan pemutakhiran data pemilih dan menyusun daftar pemilih, 3) Pendaftaran & verifikasi peserta pemilihan umum (pemilu), 4) Menetapkan peserta pemilihan umum (pemilu), 5) Menetapkan jumlah kursi dan menetapkan daerah pemilihan, 6) Pencalonan Presiden & Wakil Presiden serta anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi (DPRD Provinsi), dan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten/Kota (DPRD Kabupaten/Kota), 7) Masa Kampanye, 8) Masa Tenang, 9) Pemungutan suara dan penghitungan suara, 10) Penetapan hasil pemilu, 11) Pengucapan sumpah/janji Presiden & Wakil Presiden serta anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi (DPRD Provinsi), dan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten/Kota (DPRD Kabupaten/Kota).

Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) sebagai lembaga dalam mengawasi penyelenggaraan pemilihan umum melaksanakan pendekatan preventif dan kuratif (Winarto et al., 2022). Pendekatan preventif yang dilakukan ialah melaksanakan pengawasan pada penyelenggaraan pemilihan umum. Sebaliknya, pendekatan kuratif ialah menindak serta menyelesaikan sengketa pemilu. Pendekatan kuratif yang dilakukan oleh Bawaslu ialah melakukan penindakan terhadap pelanggaran pemilu yang didapatkan melalui temuan/laporan. Tujuan pendekatan kuratif ialah

untuk mengatasi dampak dari masalah yang ada dan membuat kondisi menjadi kembali normal.

Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Lampung (Bawaslu Provinsi Lampung) ditetapkan pada 2012, setelah di Tahun 2011 DPR RI mengesahkan Undang-Undang tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 menjadi awal terbentuknya Badan Pengawas Pemilihan Umum menjadi badan permanen bukan lagi menjadi badan *ad hoc*. Kemudian untuk memperkuat keberadaan Panitia Pengawas Pemilu (Panwaslu) Provinsi menjadi Badan yang permanen yaitu Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi. Maka di Bulan Agustus 2012 dibentuk Tim Seleksi (Timsel) untuk menyeleksi calon anggota Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) dilakukan oleh Bawaslu RI.

Pada pemilu 2019, penanganan pelanggaran berdasarkan temuan/laporan yaitu 28 pelanggaran administrasi, 88 dugaan pidana, 1 tindak pidana yang dilanjutkan ke penyidik, 1 pelanggaran kode etik, 7 pelanggaran lainnya, dan 93 bukan pelanggaran (AntaraneWS, 2019).

Bawaslu Provinsi Lampung dalam menjalankan tugas masih menghadapi permasalahan terutama pada kapasitas kelembagaan, antara lain:

1. Keterbatasan kualitas sumber daya manusia di lingkup Bawaslu Provinsi Lampung, disebabkan latar belakang pendidikan pegawai yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan. Sehingga proses pelaksanaan pekerjaan menjadi lambat.
2. Keterbatasan anggaran, disebabkan oleh belum sepenuhnya anggaran turun dari Pemerintah ke Bawaslu RI. Anggaran yang baru turun yaitu sebesar 7,8 triliun dari 13 triliun untuk anggaran 2023. Belum turunnya anggaran akan berdampak pada kinerja Bawaslu Provinsi karena anggaran memiliki peran penting dalam pembiayaan kegiatan organisasi.
3. Sarana dan prasarana Sekretariat Bawaslu Provinsi Lampung kurang memadai. Hal ini disebabkan 7 komputer yang kondisinya kurang baik serta

atap gedung mengalami kebocoran. sehingga menghambat pengerjaan tugas dan membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman. (*Sumber: Wawancara dengan pegawai bagian pengawasan, 8 Mei 2023*).

Permasalahan tersebut menjadi salah satu penyebab terjadinya pelanggaran pemilu di Lampung. Maka Bawaslu Lampung perlu melakukan pengembangan kapasitas pelanggaran pemilu dapat diminimalisir. Dalam konteks pembangunan secara menyeluruh, upaya pengembangan kapasitas menjadi bagian yang tidak terpisahkan. Dengan kata lain tidak akan terjadi proses pengembangan dalam hal apapun tanpa adanya paya pengembangan kapasitas bagi pelaku ataupun sistem yang mengaturnya (Nurhajati & Muhyidin, 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas terkait masih beratnya tugas yang dihadapi oleh Bawaslu dalam menciptakan pemilihan umum (pemilu) yang adil, berkualitas, dan bermartabat maka Bawaslu Provinsi Lampung perlu melaksanakan pengembangan kapasitas pada hal kelembagaan mengingat pengawasan dalam pemilu di tingkat provinsi menjadi tugas utama pembentukan Bawaslu Provinsi Lampung. Pengembangan kapasitas kelembagaan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja Bawaslu Provinsi Lampung dalam mengerjakan tugas dan fungsinya yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum. Oleh karena itu, permasalahan yang dihadapi oleh Bawaslu Provinsi Lampung dapat dijadikan sebagai bahan penelitian bagi peneliti tentang pengembangan kapasitas kelembagaan dalam menjalankan pengawasan pemilu dengan menganalisis pengembangan kapasitas kelembagaan dengan beberapa komponen, yaitu: pengembangan Sumber Daya Manusia (pelatihan, penggajian, rekrutmen pegawai, dan kondisi iklim kerja), penguatan organisasi (sistem insentif, kepemimpinan, pemanfaatan pegawai, komunikasi, budaya organisasi ,dan struktur manajerial), serta reformasi institusi. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengembangan Kapasitas Kelembagaan dalam Pelaksanaan Pengawasan Pemilu di Lampung”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah ke dalam penelitian, yaitu: Bagaimana pengembangan kapasitas kelembagaan Bawaslu Provinsi Lampung dalam pelaksanaan pengawasan pemilu di Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan penulisan penelitian ini ialah memperoleh, menganalisis, dan mendeskripsikan pengembangan kapasitas kelembagaan yang dilakukan oleh Bawaslu Provinsi Lampung dalam pelaksanaan pengawasan pemilu di Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diantaranya:

1. Secara teoritis, dari hasil penelitian yang dilakukan maka diharapkan dapat memberi wawasan serta referensi penelitian pada kajian Ilmu Administrasi Publik khususnya tentang pengembangan kapasitas kelembagaan.
2. Secara praktik, dari hasil penelitian yang dilakukan dapat memberi manfaat tentang pentingnya pengembangan kapasitas kelembagaan dalam pelaksanaan pengawasan pemilu terutama bagi instansi terkait yaitu Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Lampung (Bawaslu Provinsi Lampung).

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hal terpenting pada pengkajian suatu masalah dalam penelitian ialah penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu adalah sumber acuan bagi seorang peneliti yang akan melakukan penelitian. Melalui penelitian terdahulu, peneliti akan mendapatkan berbagai teori untuk dipergunakan pada penelitian yang dilaksanakan. Pentingnya penelitian terdahulu untuk mengarahkan peneliti supaya penelitian yang dilakukan terhindar dari *plagiat* atau penelitian yang sama dengan penelitian orang lain yang memiliki *fokus* dan *lokus* yang tidak berbeda. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kajian peneliti dan digunakan sebagai sumber referensi. Berikut merupakan uraian beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Relevansi Penelitian
1.	Bramulia Tangkasiang (2023)	Pengembangan Kapasitas Bawaslu Kota dalam Pelaksanaan Pengawasan Pemilihan Gubernur Tahun 2020 di Kota Palangkaraya	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengembangan kapasitas yang dilakukan oleh Bawaslu melalui pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang merujuk pada pelatihan yang dilakukan kepada pegawai yang ada di organisasi serta pelatihan kepada masyarakat tentang pemilihan. Selanjutnya penguatan organisasi yang mengacu pada penguatan Panwascam,	Perbedaan terletak pada fokus penelitian, yaitu penelitian ini melakukan analisis pengembangan kapasitas dalam pelaksanaan pengawasan pemilu melalui pengembangan sumber daya manusia berupa pelatihan dan penguatan organisasi berupa penguatan badan <i>ad-hoc</i> . Kemudian melakukan analisis faktor keberhasilan

			<p>Pengawas Kelurahan/Desa, dan Pengawas TPS. Kemudian juga membahas tentang faktor keberhasilan pengembangan kapasitas seperti komitmen bersama, kepemimpinan, reformasi peraturan, dan reformasi kelembagaan.</p>	<p>pengembangan kapasitas. Sedangkan peneliti menganalisis menggunakan pengembangan sumber daya manusia (pelatihan/pendidikan, penggajian, kondisi iklim kerja, dan rekrutmen), penguatan organisasi (sistem insentif, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, dan struktur organisasi), dan reformasi institusi.</p>
2.	<p>Siti Muslikhatul Ummah (2017)</p>	<p>Pengembangan Kapasitas Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Jawa Tengah dalam Menjalankan Fungsi Pengawasan Pemilu</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan telah ditemukan langkah-langkah pengembangan kapasitas Bawaslu Provinsi Jawa Tengah dalam menjalankan fungsi pengawasan pemilu, yaitu pengembangan sumber daya manusia dan penguatan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan melakukan <i>Training of Trainers</i> (ToT), serta rekrutmen dan seleksi panwas kab/kota. Penguatan organisasi berupa pengembangan kapasitas pada manajemen kinerja organisasi melalui bimbingan teknis dan pengembangan kapasitas budaya organisasi melalui rapat koordinasi. Faktor yang mempengaruhi pengembangan kapasitas yaitu kepemimpinan, komitmen bersama, jaringan kerjasama, dan</p>	<p>Berangkat dari urgensi penelitian tentang pengembangan kapasitas dalam mewujudkan pemilihan umum yang adil, berkualitas, dan bermartabat, terdapat Perbedaannya bahwa penelitian ini melakukan pengembangann melalui 2 langkah yaitu pengembangan sumber daya manusia dan penguatan organisasi. Kemudian dalam penelitian ini terdapat pembahasan mengenai faktor yang mempengaruhi pengembangan kapasitas. Sedangkan penulis membahas tentang pengembangan kapasitas melalui 3 langkah menurut Grindle (1997) yaitu pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi institusi.</p>

		media informasi & komunikasi.	
3.	Tity Yukrisna (2021)	Peningkatan Kapasitas Pengawas Pada Pemilihan Kepala Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2020	<p>Penelitian ini fokus pada peningkatan kapasitas Pengawasan TPS pada pemilihan Kepala Daerah yang dilaksanakan pada saat wabah Covid-19 sedang terjadi. maka untuk mewujudkan pemilihan yang sesuai dengan asas-asas pemilu perlu diupayakan bimbingan teknis serta peningkatan kualitas rekrutmen calon pengawas TPS. Kemudian Bawaslu Provinsi Kalimantan Tengah melakukan optimalisasi kinerja pengawas TPS dan konsolidasi dengan jajaran yang berada di bawahnya untuk melakukan penguatan kapasitas.</p> <p>Adanya upaya untuk mewujudkan Negara demokrasi melalui pemilihan untuk memilih seseorang yang dapat menjalankan penyelenggaraan pemerintahan, penelitian ini memiliki Perbedaan yang terletak pada fokus penelitian yaitu, penelitian ini melakukan analisis peningkatan kapasitas melalui bimbingan teknis, peningkatan kualitas rekrutmen calon pengawas TPS, serta Bawaslu Provinsi Kalimantan Tengah optimalisasi kinerja dan konsolidasi dengan jajaran di bawahnya. Sedangkan peneliti melakukan analisis pengembangan kapasitas yang dilakukan oleh Bawaslu Provinsi Lampung melalui 3 langkah menurut Grindle (1997) yaitu pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi institusi.</p>

Sumber: berbagai jurnal diolah oleh peneliti (2023)

Penelitian ini dilakukan untuk melanjutkan penelitian yang telah ada sebelumnya. Peneliti menganalisis tentang pengembangan kapasitas kelembagaan dalam sebuah organisasi. Lokasi yang peneliti pilih ialah Bawaslu Provinsi Lampung. Terdapat urgensi yang sama dengan penelitian sebelumnya yaitu pentingnya pengembangan kaptas untuk mewujudkan pemilihan umum yang demokratis, bermartabat, dan berkualitas.

2.2 Tinjauan Tentang Kelembagaan

Kelembagaan berasal dari kata lembaga yang artinya wadah bagi sekumpulan manusia yang melakukan kerjasama secara sistematis yang berkenaan dengan kemasyarakatan dan memiliki struktur organisasi didalamnya untuk mencapai tujuan. Dengan ini, kelembagaan ialah suatu aturan yang ada dalam organisasi atau dalam kelompok masyarakat guna melakukan kerjasama dalam pencapaian tujuan (Ruttan dan Hayami, 1984) dalam (Suwarno et al., 2022). Penjelasan ini sejalan dengan pengertian kelembagaan sebagai sekumpulan nilai, norma, dan peraturan yang ada dalam lembaga yang digunakan untuk mencapai tujuan (Awang, 2005) dalam (Paskasari, 2020).

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kelembagaan merupakan suatu sekumpulan nilai, norma, dan aturan yang ada dalam lembaga untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kemudian dalam lembaga terdapat struktur dan kegiatan organisasi. Maka dari itu, Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) sebagai lembaga dan merupakan lembaga negara karena didalamnya terdapat kegiatan tertentu dan adanya struktur organisasi serta menjalankan penyelenggaraan negara yaitu mengawasi penyelenggaraan pemilihan umum (pemilu).

2.3 Tinjauan Tentang Kapasitas Kelembagaan

Kapasitas merupakan suatu kemampuan seseorang, organisasi ataupun sistem untuk melakukan fungsinya secara efektif, efisien, dan terus-menerus (Milen, 2006:12) dalam (Alam & Prawitno, 2015). definisi kapasitas dapat dijelaskan sebagai pemahaman, sikap, hubungan, sumber daya yang dimiliki, motivasi, kemampuan, nilai-nilai, keterampilan, perilaku, dan kondisi yang memungkinkan seseorang, organisasi, sistem yang lebih luas, dan jaringan kerja/sector untuk melakukan fungsinya dan melakukan pencapaian tujuan pembangunan yang telah ditentukan dari waktu ke waktu dan menganggap bahwa pengembangan kapasitas sebagai tugas khusus, sebab memiliki kaitan dengan faktor-faktor di organisasi atau sistem tertentu pada waktu tertentu pula (Morgan dan Milen, 2006) dalam

(Alam & Prawitno, 2015). Hal ini sejalan dengan pengertian kapasitas yang mengacu pada kemampuan dan kompetensi yang ada pada lembaga untuk efisiensi pengelolaan perencanaan yang dirancang untuk memberikan hasil kepada masyarakat yang menjadi tanggungjawab lembaga tersebut (Odelia, 2018).

Dengan ini, definisi kapasitas kelembagaan lebih menekankan pada kemampuan untuk melakukan kegiatan pada lembaga atau lebih memungkinkan bahwa organisasi tersebut mampu melaksanakan tugasnya untuk pencapaian tujuan melalui nilai, norma, dan peraturan yang ada. Di sektor pemerintah, kapasitas kelembagaan menekankan pada kemampuan dari pemerintah untuk melakukan pengembangan, mengatur, dan menyampaikan arahan, serta mengontrol keuangan, sumber daya informasi, dan sumber daya manusia (Cox et al., 2020). Kemudian kapasitas kelembagaan memiliki pengaruh terhadap keberadaan atau eksistensi lembaga dalam menghadapi kondisi lingkungan. Oleh karena itu kapasitas kelembagaan menjadi usaha pada pencapaian hasil kinerja lembaga yang lebih baik dengan melihat *input* dan *output*, menetapkan tolak ukur, dan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas lembaga. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa kapasitas kelembagaan adalah kemampuan lembaga dalam melaksanakan tugas dan mampu menjalankan fungsinya dan selalu mempertahankan eksistensi lembaga. Kapasitas kelembagaan sebagai proses dan kemampuan lembaga dalam menjalankan tugasnya juga berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan.

2.4 Tinjauan Tentang Pengembangan Kapasitas

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) memiliki banyak pengertian, seperti *capacity building* menjadi “*improvements in ability of public organizations, either single or cooperation with other organizations, to perform appropriate task*”. Menjelaskan bahwa peningkatan kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan dilakukan secara mandiri atau bekerja sama dengan organisasi lain (Grindle dan Hilderbrand, 1995) dalam (Irawan, 2016). Hal ini sesuai dengan pengertian pengembangan kapasitas sebagai kemampuan untuk menampilkan fungsi dasar, yaitu mencapai tujuan, pembelajaran, dan menyelesaikan masalah (Horton, 2003)

dalam (Irawan, 2016). Faktor-Faktor Pengaruh Keberhasilan Pengembangan Kapasitas lain itu pengembangan kapasitas dilihat sebagai proses dimana seseorang, kelompok, organisasi, institusi, dan masyarakat dalam melakukan peningkatan kemampuan mereka dengan cara: (a) menghasilkan kinerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*corefunctions*), pemecahan masalah, perumusan dan upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya; (b) pemahaman dan pemenuhan kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas melalui metode berkelanjutan (Sahadia et al., 2015).

Dari penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu pengembangan kapasitas merupakan pemecahan masalah ataupun pencapaian tujuan yang dapat dilakukan pada level individu, kelompok, organisasi, masyarakat, dan institusi dengan melakukan upaya untuk meningkatkan kapasitas yang dimiliki.

Pengembangan kapasitas dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas dengan memperhatikan nilai efektivitas dan efisiensi. Selain itu dengan adanya pengembangan kapasitas maka organisasi dapat mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki supaya kinerja dapat terwujud dengan baik. Dalam hal pembangunan organisasi secara menyeluruh maka usaha dalam pengembangan kapasitas memiliki hubungan yang erat karena saling berkaitan. Dengan kata lain tidak akan terjadi proses pembangunan tanpa adanya upaya pengembangan kapasitas bagi pelaku maupun sistem yang ada pada organisasi. Dengan ini maka pelaksanaan tugas yang baik melalui pengembangan kapasitas organisasi diharapkan mampu mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk pada organisasi (Nurhajati & Muhyidin, 2019).

Menurut Levitt dalam (K. Kadir et al., 2020) pengembangan kapasitas dilakukan melalui 3 (tiga) komponen, antara lain:

1. Pengembangan Sumber Daya Fisik, pengembangan ini fokus pada keuangan, sarana & prasarana, sepeperangkat hukum/aturan, dan struktur,

2. Pengembangan Proses Operasional, pengembangan ini berfokus pada prosedur kerja yang dilakukan, dan kepemimpinan yang dimiliki oleh para pemimpin, budaya kerja.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), untuk memperoleh SDM yang mumpuni untuk melaksanakan tugas. Maka pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) ini fokus pada pelatihan dan pendidikan.

Terdapat langkah-langkah pengembangan kapasitas yang dikemukakan oleh (Grindle, 1997) yang dikelompokkan menjadi 3 yaitu pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), penguatan organisasi, dan reformasi institusi.

Tabel 2. Langkah-langkah Pengembangan Kapasitas

<i>Dimension</i>	<i>Focus</i>	<i>Types of Activities</i>
<i>Human resource development</i>	<i>Supply of professional and technical personnel</i>	<i>Training, salaries, conditions of work, recruitment</i>
<i>Organizational strengthening</i>	<i>Management systems to improve performance of specific tasks and functions; microstructures</i>	<i>Incentive systems, utilization of personnel, leadership, organizational culture, communications, managerial structures</i>
<i>Institutional reform</i>	<i>Institutions and system; macrostructures</i>	<i>Rule of the game for economic and political regimes, policy and legal change, constitutional reform</i>

Sumber: (Grindle, 1997)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas antara lain:

1. *Human Resource Development* (Pengembangan Sumber Daya Manusia)
 - 1) *Training* (Pelatihan/pendidikan), pelaksanaan pelatihan/ pendidikan untuk meningkatkan skill personel terkait pekerjaan yang dilakukan sehingga setelah selesai melakukan pelatihan /pendidikan maka mereka dapat menerapkannya dalam organisasi.
 - 2) *Salaries* (Penggajian), pemberian upah bagi personel untuk menarik perhatian mereka agar meningkatkan kemampuan dalam pengerjaan tugas dalam organisasi. Peningkatan kemampuan ini diharapkan akan meningkatkan kinerja para personel organisasi. Bagi personel yang telah

memiliki kinerja baik tentu diharapkan mereka mampu mempertahankan kinerjanya.

- 3) *Conditional of work* (Kondisi iklim kerja), pada organisasi bahwa iklim kerja merupakan sistem sosial yang dipengaruhi oleh internal maupun eksternal organisasi. Iklim kerja dapat mempengaruhi motivasi personal dalam meningkatkan kinerja.
- 4) *Recruitment* (Rekrutmen), rekrutmen ialah salah satu tahap pada pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dimana organisasi melakukan seleksi secara ketat sesuai dengan aspek yang diterapkan oleh organisasi. Aspek tersebut dapat berupa sikap yang harus dimiliki, mengisi tes pengetahuan tentang organisasi dan pelaksanaan tugas yang akan dilakukan, keterampilan dalam penggunaan teknologi, dan lainnya.

2. *Organizational Strengthening* (Penguatan Organisasi)

- 1) *Incentive Systems* (Sistem insentif), sistem ini dilakukan dengan memberikan bonus bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai yang membawa pada pengembangan organisasi. Insentif ini diberikan setelah kinerja personel menunjukkan capaian yang sesuai dengan tujuan atau melebihi target yang sebelumnya ditetapkan organisasi.
- 2) *Utilizen personnel* (Pemanfaatan personel), menggunakan personel atau sumber daya manusia dengan baik akan memberikan hasil kinerja yang akan berdampak pada pengembangan organisasi yang lebih baik.
- 3) *Leadership* (Kepemimpinan), mengacu pada peran pemimpin untuk mengarahkan para pegawainya dalam melaksanakan tugas organisasi dengan pemberian informasi terkait hal-hal yang harus dilakukan, menciptakan kerjasama yang solid diantara para pegawai dalam organisasi, dan mewujudkan visi misi organisasi. dengan kepemimpinan yang diberikan dengan baik dan jelas maka sistem atau tugas akan terencana dengan baik dan personel akan mengikuti arahan yang jelas sehingga mengurangi risiko hilangnya komunikasi dan baiknya pengembangan organisasi.

- 4) *Organization culture* (Budaya organisasi), mengacu pada kebiasaan-kebiasaan positif dalam organisasi yang dilakukan oleh para pegawai secara berulang guna mendorong peningkatan kinerja.
- 5) *Communication* (Komunikasi), hubungan dan interaksi yang terbentuk secara baik dan jelas akan membawa pada hubungan yang selaras pada pengembangan organisasi. Komunikasi yang baik ialah komunikasi yang terjalin secara terarah baik itu dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas.
- 6) *Managerial Structures* (Struktur manajerial), menekankan pada struktur yang dimiliki oleh organisasi dan proses dalam struktur tersebut seperti pembagian posisi tugas yang jelas sehingga pencapaian visi dan misi organisasi menjadi lebih mudah.

3. *Institutional Reform* (Reformasi Institusi)

Reformasi institusi merupakan perubahan aturan main pada organisasi dan individu dalam mengambil keputusan dan melaksanakan kegiatan. Pengembangan kapasitas ini mengacu pada pengembangan sistem hukum, mekanisme akuntabilitas, kerangka peraturan.

Pengembangan kapasitas memiliki tujuan, antara lain :

- a. Secara umum dapat dijelaskan sebagai wujud keberlanjutan dari sebuah sistem.
- b. Secara khusus dijelaskan sebagai langkah dalam mencapai kinerja agar lebih baik dengan memperhitungkan beberapa komponen berikut:
 - a) Sumber daya yang diperlukan dan efisiensi waktu dalam pencapaian hasil.
 - b) Efektivitas berupa kepastian upaya yang dilaksanakan guna tercapainya hasil yang diharapkan.

- c) Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja seseorang, kelompok, organisasi dan sistem.

Ciri pengembangan kapasitas dalam pencapaian tujuan di organisasi antara lain:

- a. Proses yang dilakukan secara berkelanjutan,
- b. Sebuah proses internal sebagai esensi pengembangan kapasitas,
- c. Dibangun dari proses sebelumnya,
- d. Mempunyai nilai intrinsik tersendiri,
- e. Mengurus persoalan perubahan, dan
- f. Memakai pendekatan terintegrasi dan keseluruhan (Harwati, 2017).

Dalam pengembangan kapasitas terdapat 5 faktor keberhasilan yang mempengaruhi yaitu, kepemimpinan, komitmen bersama, reformasi peraturan, reformasi kelembagaan, dan pengakuan kelemahan dan kekuatan yang dimiliki (Djumandi, 2006) dalam (Simanjuntak et al., 2021).

- a. Kepemimpinan, faktor kepemimpinan dalam pengembangan kapasitas organisasi menjadi salah satu hal yang penting. Kepemimpinan akan mempengaruhi keberhasilan pengembangan kapasitas karena gaya kepemimpinan akan menentukan organisasi dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Pengembangan kapasitas organisasi kemungkinan akan berhasil meskipun terbatasnya sumber daya yang dimiliki organisasi, hal ini terjadi jika kepemimpinan mampu mengarahkan para bawahannya dengan baik.
- b. Komitmen bersama, dalam organisasi perlu adanya komitmen bersama untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan. Komitmen bersama dilakukan oleh seluruh pihak yang ada dalam organisasi sehingga mereka memiliki komitmen untuk memajukan organisasi secara bersama-sama. Hal ini sesuai dengan penjelasan bahwa komitmen bersama menjadi hal dasar dalam organisasi dan dilaksanakan oleh seluruh individu yang ada dalam organisasi baik pimpinan maupun bawahan (Aurina, 2018). Dengan adanya komitmen bersama, maka akan menjadi suatu pengikat bagi para pihak yang ada dalam organisasi untuk menjalankan tugas secara baik.

- c. Reformasi Peraturan, dalam organisasi perlu adanya peraturan untuk memberikan arah tentang pekerjaan yang akan dilakukan sebagai upaya pengembangan kapasitas dan dapat dilakukan secara konstan. Contohnya peraturan adanya sistem hadiah (*reward*) bagi yang mencapai target atau bahkan melebihi target hasil pekerjaan yang diberikan kepadanya dan sanksi (*punishment*) untuk yang melakukan kesalahan bersifat fatal sehingga berpengaruh terhadap kinerja organisasi. (Hutagalung et al., 2018).
- d. Reformasi kelembagaan, reformasi peraturan dan reformasi kelembagaan memiliki hubungan yang saling terkait. Hal ini karena reformasi peraturan menjadi salah satu bagian yang penting dalam reformasi kelembagaan (Simanjuntak et al., 2021).
- e. Pengakuan kelemahan dan kekuatan yang dimiliki, organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai *skill* yang mumpuni, oleh sebab itu, setiap orang dalam organisasi dituntut untuk memiliki *skill*. Jika *skill* yang dimiliki seseorang masih rendah maka perlu adanya pengakuan dari dalam diri sehingga setelah mengakui adanya kekurangan dalam diri maka perlu adanya upaya pengembangan oleh pribadi dan organisasi. Kemudian kekuatan yang dimiliki dapat dipertahankan dan dikembangkan kembali melalui pengembangan kapasitas untuk melaksanakan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan dari penjelasan diatas ialah pengembangan kapasitas dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor yang dapat digunakan sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan organisasi menjadi lebih mudah.

2.5 Tinjauan Tentang Pengawasan Pemilihan Umum

2.5.1 Konsep Pengawasan

Pengawasan merupakan proses dalam meneliti, menilai, dan menjamin kegiatan yang dilaksanakan untuk melihat pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan rencana yang telah disepakati sebelumnya atau belum. Kemudian jika terdapat kekurangan maka dapat dikoreksi agar kegiatan yang dilakukan dapat sesuai dengan sebagai mestinya serta pencapaian tujuan dapat terlaksana. Hal ini sesuai dengan pengertian pengawasan sebagai kegiatan yang dilaksanakan untuk memberikan penilaian terhadap kegiatan yang dijalankan apakah sudah berjalan dengan yang direncanakan (Pramukti & Meylani, 2018). Selain itu, pengawasan juga diartikan sebagai proses dalam mengelola organisasi dan mencapai tujuan-tujuan organisasi yang kemudian berkaitan dengan metode dalam membuat kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana maka pengawasan dan rencana memiliki keterkaitan (Sulistio & Sulistiowati, 2015).

Pengawasan dilakukan untuk mencegah adanya kesalahan dalam menjalankan tugas yang akan berakibat pada *output* yang dihasilkan. Kemudian dengan adanya pengawasan maka akan memudahkan organisasi dalam mengetahui permasalahan yang terjadi dan memudahkan organisasi dalam menentukan langkah selanjutnya yang akan dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Kemudian pengawasan juga bermanfaat untuk menentukan program-program di periode yang akan datang jika program yang saat ini dilaksanakan masih memiliki berbagai kekurangan sehingga belum mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pengawasan dilakukan tentu memiliki tujuan, dan tujuan tersebut menurut Hasibuan (2014) dalam (Rizal & Radiman, 2019) antara lain :

- a. Agar proses pelaksanaan diselenggarakan sesuai dengan rencana.
- b. Ketentuan yang sudah direncanakan.
- c. Melaksanakan tindakan perbaikan jika terjadi penyimpangan.
- d. Agar rencana yang dilakukan dapat sesuai dengan tujuan.

Pelaksanaan pengawasan dalam organisasi dapat dikatakan berjalan secara efektif apabila pengawasan yang dilakukan telah memenuhi kriteria. Kriteria-kriteria utama ialah bahwa sistem seharusnya 1) melakukan pengawasan pekerjaan-pekerjaan yang benar 2) tepat waktu 3) menggunakan biaya yang efektif 4) akurat 5) mampu diterima oleh yang bersangkutan. Dengan semakin terpenuhi kriteria-kriteria tersebut maka pengawasan yang dilakukan akan semakin efektif. Karakteristik pengawasan dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- 1) Akurat, yaitu informasi yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan harus akurat karena jika akurat akan menimbulkan tindakan penyelesaian masalah yang kurang tepat ataupun bahkan akan menimbulkan permasalahan yang tidak ada sebelumnya.
- 2) Tepat waktu, yaitu informasi harus dikumpulkan, disampaikan, dan dievaluasi agar segera mendapatkan penyelesaian permasalahan.
- 3) Objektif serta menyeluruh, yaitu informasi atau berita harus bersifat objektif dan menyeluruh serta mudah dipahami.
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, yaitu sistem pengawasan lebih menitikberatkan pada titik-titik yang rawan dan sering terjadinya permasalahan.
- 5) Realistik secara ekonomi, yaitu biaya pelaksanaan sistem harus lebih rendah atau sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- 6) Realistik secara organisasional, yaitu sistem pengawasan harus harmoni dengan fakta-fakta yang ada pada organisasi atau yang diawasi.
- 7) Terkoordinir melalui aliran kerja organisasi, yaitu pemimpin pengawasan harus terkoordinir dengan aliran kerja organisasi sebab seluruh langkah pekerjaan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan kemudian informasi pengawasan harus sampai juga pada seseorang yang membutuhkan.

- 8) Bersifat petunjuk serta operasional, yaitu sistem pengawasan efektif menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang perlu diambil.
- 9) Diterima oleh para anggota organisasi, yaitu sistem pengawasan yang dilakukan harus dapat menggerakkan para anggota organisasi untuk melaksanakan kerja dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan prestasi. (T Hani Handoko, 373-374) dalam (Sulistio & Sulistiowati, 2015)

Dalam menjalankan pengawasan, terdapat jenis-jenis pengawasan, antara lain :

1. Sistem Pengawasan Umpan Balik

Sistem pengawasan umpan balik berjalan dengan mengukur beberapa hal yang sedang diawasi dan beberapa penyelesaian terhadap proses apabila ukuran menunjukkan bahwa proses dalam menyimpan dari rencana yang telah ditentukan. Pengawasan ini dilakukan untuk memantau proses yang sedang berjalan maupun masukan dalam suatu usaha untuk menduga permasalahan yang potensial sehingga tindakan penyelesaian dari penyimpangan tersebut dapat dilakukan. Tujuan sistem pengawasan umpan balik yaitu mencegah adanya permasalahan kompleks yang dapat terjadi pada organisasi.

Terdapat 5 komponen sistem pengawasan umpan balik antara lain :

- 1) Proses operasi manajemen input menjadi output.
- 2) Subjek pengawasan sebagai karakteristik proses.
- 3) Kondisi dan karakteristik ditentukan oleh sistem pengukuran.
- 4) Sekumpulan kriteria/standar kondisi proses yang dilakukan pengukuran dengan standar/kriteria yang selanjutnya akan dilakukan evaluasi.
- 5) Pengatur yang berfungsi untuk membandingkan standar karakteristik proses dengan standar pengambilan tindakan guna menyesuaikan dengan proses jika

perbandingan tersebut menunjukkan terjadinya ketidaksesuaian proses dari perencanaan yang telah ditentukan.

2. Sistem Pengawasan Umpan Maju

Kelemahan sistem pengawasan umpan balik ialah tidak adanya peringatan suatu penyimpangan sebelum hal tersebut dilakukan menjadi cukup penting. Hal ini berdampak pada semakin besar biaya yang dikeluarkan akibat dari penyimpangan yang terjadi hingga penyimpangan tersebut diperbaiki secara efektif. Komponen pengawasan umpan maju sama dengan pengawasan umpan balik, yaitu :

Proses operasi manajemen input menjadi output.

- 1) Subjek pengawasan sebagai karakteristik proses.
- 2) Kondisi dan karakteristik ditentukan oleh sistem pengukuran.
- 3) Sekumpulan kriteria/standar kondisi proses yang dilakukan pengukuran dengan standar/kriteria yang selanjutnya akan dilakukan evaluasi.
- 4) Pengatur yang berfungsi untuk membandingkan standar karakteristik proses dengan standar pengambilan tindakan guna menyesuaikan dengan proses jika perbandingan tersebut menunjukkan terjadinya ketidaksesuaian proses dari perencanaan yang telah ditentukan.

3. Sistem Pengawasan Pencegahan

Sistem pengawasan pencegahan merupakan kebijakan dan prosedur yang menjadi bagian dari proses tersebut. Pengawasan pencegahan ialah pengawasan yang dilakukan di dalam organisasi. Kemudian pelaksanaannya ditinjau dari segi waktu pelaksanaan. Pengawasan pencegahan dikategorikan dalam 4 (empat) jenis, yaitu :

- 1) Pengawasan sebelum tindakan/ pendahuluan

Pengawasan ini memastikan bahwa sebelum tindakan dilakukan maka Sumber Daya Manusia (SDM), bahan, dan keuangan yang dibutuhkan telah direncanakan sebelumnya. Oleh karena itu, jika kegiatan dilaksanakan maka seluruh kebutuhan

telah tersedia. Keuangan dipersiapkan untuk kepentingan ketenagakerjaan atau sebagai faktor penunjang.

2) Pengawasan kemudi

Pengawasan ini berasal dari sistem kemudi sebuah mobil. Dalam artian seseorang melakukan pengendalian terhadap organisasi untuk mencegah adanya permasalahan terhadap rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Penyaringan atau pengawasan ya/tidak

Pengawasan ini ialah proses dalam penyaringan aspek-aspek spesifik dari serangkaian tindakan yang disepakati atau syarat tertentu yang harus dipenuhi sebelum adanya kegiatan yang dilanjutkan.

4) Pengawasan setelah tindakan

Pengendalian ini ialah pengukuran terhadap hasil atau suatu aktivitas yang diselesaikan. Penyebab dari penyimpangan atas rencana atau standar yang telah ditetapkan dan temuan tersebut diterapkan pada kegiatan yang akan dilakukan nantinya. Sebelum hal tersebut dilakukan, maka pengawasan setelah tindakan juga digunakan sebagai dasar untuk balas jasa atau untuk memberikan motivasi kepada para pegawai. Sebagai contoh yaitu seorang pegawai yang telah mencapai target maka akan diberikan kompensasi tertentu.

Pengawasan yang efektif akan membantu dalam melihat sejauh mana pelaksanaan kegiatan, yaitu sejauh mana kegiatan dilakukan serta apakah pelaksanaan kegiatan telah dilakukan sesuai rencana atau belum. Terdapat 2 (dua) prinsip pokok pengawasan yang dikatakan efektif, yaitu terdapat rencana yang ditentukan dan adanya pemberian perintah atau wewenang kepada seseorang untuk melaksanakan rencana yang telah ditentukan. *pertama*, adanya standar atau alat ukur dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Rencana tersebut menjadi petunjuk berhasil atau tidaknya rencana dilaksanakan. *kedua*, sistem anggaran pengawasan yang dilakukan secara efektif. Perintah dan wewenang yang jelas perlu dikoordinasikan secara baik untuk mengetahui baik atau tidaknya perintah dilakukan.

Adanya prinsip pokok tersebut, maka pengawasan perlu mengandung prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Dapat merefleksi sifat-sifat dan kebutuhan-kebutuhan yang berasal dari aktivitas yang harus dilakukan pengawasan. kegiatan yang memerlukan kegiatan pengawasan tentu memiliki perbedaan sesuai dengan karakteristik kegiatan yang dijalankan. Dengan ini, pengawasan ketatausahaan berbeda dengan pengawasan pembelajaran.
2. Penyimpangan yang terjadi bisa segera dilaporkan, pengawasan dikatakan efektif apabila ditemukan penyimpangan-penyimpangan maka segera melaporkan penyimpangan tersebut agar penyimpangan segera diperbaiki guna melanjutkan kegiatan selanjutnya sehingga diperoleh hasil kegiatan yang sama dengan yang telah direncanakan sebelumnya.
3. Bersifat fleksibel, sistem pengawasan bersifat fleksibel mengandung arti bahwa pengawasan tersebut masih dapat digunakan walaupun terdapat perubahan-perubahan dalam perencanaan dan terjadi diluar prediksi.
4. Pola organisasi dapat direfleksi, pengawasan dilakukan oleh manusia maka manusia menjadi penentu dalam pengawasan tersebut dalam organisasi. kegiatan atau tugas individu-individu pada organisasi sudah tergambar maka sistem pengawasan harus mampu memenuhi syarat dan bisa merefleksikan pola organisasi.
5. Ekonomis, sistem pengawasan perlu memiliki sifat ekonomis karena sistem pengawasan tidak perlu dibuat dalam sistem pengawasan yang memerlukan banyak biaya karena mewujudkan tujuan pengawasan dapat dilakukan dengan sistem pengawasan yang hemat biaya.
6. Mudah dipahami, seluruh manusia memahami tentang tugas yang harus dilakukan. Dengan memahami tugas maka tujuan pengawasan akan lebih mudah tercapai.
7. Dapat menjamin diadakannya tindakan korektif, sistem pengawasan dikatakan efektif apabila dapat melaporkan kegiatan yang salah, dimana

kesalahannya, dan siapa yang akan bertanggung jawab. Dengan ini maka tujuan pengawasan ialah mengetahui permasalahan dan kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan. (R. Terry George, 1986) dalam (Sulistio & Sulistiowati, 2015).

Pengawasan dapat dilakukan dalam 5 tahapan, yaitu:

1. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)

Dalam menjalankan pengawasan, penentuan standar menjadi hal pertama yang dilakukan. Standar diartikan sebagai satuan pengukuran yang digunakan sebagai acuan dalam menilai hasil. Standar yang dapat digunakan yaitu, kuota, sasaran, tujuan, dan target pelaksanaan. Bentuk standar yang lebih khusus ialah bagian pasar, target penjualan, margin keuntungan, anggaran, sasaran produksi, dan keselamatan kerja.

Berikut adalah standar yang biasa digunakan:

- 1) Standar fisik, berkenaan dengan jumlah produk, jumlah pelanggan, dan kualitas barang/jasa.
- 2) Standar moneter, ditunjukkan dalam bentuk satuan uang dan mencakup laba kotor, biaya penjualan, pendapatan penjualan, biaya tenaga kerja, dan sebagainya.
- 3) Standar waktu, seperti kecepatan produksi atau batas waktu penyelesaian pekerjaan.

Setiap tipe standar tersebut dinyatakan dalam bentuk hasil agar memungkinkan atasan bisa mengkomunikasikan pelaksanaan kerja dan tahapan-tahapan proses pelaksanaan dapat dilaksanakan secara efektif. Standar perlu ditetapkan secara akurat dan mampu diterima yang bersangkutan.

Standar-standar yang tidak dapat dihitungkan juga memiliki peran yang penting dalam proses pengawasan. Pengawasan standar kualitatif cenderung tidak mudah untuk dicapai, namun hal ini penting untuk diawasi, contohnya yaitu standar

promosi karyawan terbaik, penampilan, kesehatan personalia, kerjasama, dan sebagainya.

2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Menetapkan standar dapat dikatakan percuma apabila tidak dilanjutkan dengan melakukan pengukuran pelaksanaan kegiatan sesuai fakta. Oleh karena itu penentuan pengukuran pelaksanaan pekerjaan/kegiatan menjadi hal yang penting.

3. Mengukur pelaksanaan kegiatan

Setelah penentuan kegiatan dalam mengukur dan memonitoring, maka pengukuran pelaksanaan pekerjaan/kegiatan dilaksanakan secara berkala. Cara mengukur pelaksanaan kegiatan, antara lain:

- 1) Mengamati/observasi
- 2) Laporan berupa tertulis maupun lisan.
- 3) Metode secara otomatis.
- 4) Inspeksi, pengujian/tes, atau dengan mengambil sampel. Rata-rata organisasi yang melakukan pemeriksaan internal auditor sebagai pelaksana pengukur.

4. Membandingkan pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan

Tahapan kritis dan proses pelaksanaan merupakan kegiatan membandingkan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang ditentukan. Meskipun *step* ini dikatakan sebagai tahapan sangat mudah namun kompleksitas dapat terjadi saat menginterpretasikan adanya penyimpangan. Penyimpangan perlu dianalisis untuk menentukan penyebab standar tidak tercapai.

5. Mengambil tindakan perbaikan yang dibutuhkan

Apabila hasil analisis menunjukkan dibutuhkannya tindakan perbaikan, maka perbaikan perlu diambil. Tindakan perbaikan yang dimaksud ialah mengubah

standar, memperbaiki pelaksanaan, atau keduanya dilaksanakan secara bersama-sama. Tindakan perbaikan dapat berupa:

- 1) Melakukan perubahan standar sebelumnya (dikarenakan standar yang digunakan terlalu rendah atau terlalu tinggi).
 - 2) Melakukan perubahan terhadap pengukuran pelaksanaan (inspeksi terlalu sering frekuensinya atau kurang atau bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri).
6. Melakukan perubahan dengan menganalisis serta menginterpretasikan penyimpangan (T Hani Handoko, 2009) dalam (Sulistio & Sulistiowati, 2015)

2.5.2 Konsep Pemilihan Umum

Pemilihan umum/ pemilu merupakan sebuah proses dalam memilih wakil rakyat untuk mengurus urusan penyelenggaraan negara dan melaksanakan pelayanan publik kepada rakyat. Pemilihan umum dilaksanakan sebagai upaya untuk mewujudkan negara demokrasi. salah satunya yaitu dengan mendorong partisipasi rakyat untuk menggunakan hak pilihnya dalam memilih wakil rakyat dalam pemilu. hal ini sesuai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 bahwa adanya kebebasan untuk berserikat serta kebebasan berpendapat secara lisan maupun tulisan.

Pemilu diartikan sebagai arena pertarungan para peserta pemilu untuk menduduki jabatan-jabatan politik pada pemerintahan yang sesuai di pemilihan formal yang dipilih oleh warga negara dengan syarat yang harus dipenuhi. Secara umum, definisi dari pemilu ialah metode yang dilaksanakan untuk menciptakan kedaulatan rakyat dengan maksud membangun pemerintahan yang sah dan sebagai wadah untuk mengekspresikan aspirasi serta kepentingan warga negara (Sarbaini, 2015).

Dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 Pasal 1 Ayat (1) menjelaskan bahwa pemilu ialah sarana untuk mewujudkan kedaulatan rakyat dengan memilih Presiden & Wakil Presiden, anggota Dewan Perwakilan Rakyat

(DPR), anggota Dewan Perwakilan Daerah (DPD), dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang dilakukan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil (Luberjurdil) dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia.

Pada pemilu, terdapat asas-asas yang harus dijunjung tinggi dan dilaksanakan sebagai acuan dalam penyelenggaraan pemilu. Dengan adanya asas-asas pemilu akan menjadikan hasil pemilu menjadi lebih kredibel.

Asas-asas pemilu antara lain:

1. Langsung, artinya warga negara dapat memilih wakil rakyat secara langsung tanpa adanya perantara yang dijadikan sebagai wakil dalam memilih pada tempat pemungutan suara di daerahnya.
2. Umum, artinya pemilu berlaku untuk seluruh warga negara yang telah memenuhi syarat dalam memilih di pemilu tanpa adanya diskriminasi suku, agama, pekerjaan, golongan, ras, kelamin, dan status sosial yang dimiliki.
3. Bebas, artinya tiap warga negara memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang hendak dipilih dalam pemilu sebagai wakil rakyat dalam menjalankan penyelenggaraan negara dan melakukan pelayanan publik. Dalam memilih juga tidak ada intervensi atau paksaan dari pihak manapun karena warga negara bebas untuk memilih sesuai dengan hati nuraninya sendiri.
4. Rahasia, artinya setiap warga negara dijamin kerahasiannya dalam pemilu karena ketika memilih dalam pemilu akan dijaga kerahasiannya dan tidak akan ada yang tahu pemilih memberikan pilihan kepada peserta pemilu yang mana.
5. Jujur, artinya seluruh pihak yang berkaitan pada pemilu harus bersikap dengan jujur dan mematuhi segala peraturan yang berlaku tentang pemilu.

6. Adil, artinya pemilih serta peserta pemilu memperoleh perlakuan yang sama dan terbebas dari tindakan curang yang mampu mempengaruhi citra menjadi buruk.

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 Pasal (4) dalam pelaksanaannya mempunyai tujuan, antara lain:

- 1) Memperkuat sistem ketatanegaraan yang demokratis;
- 2) Menjadikan pemilu yang dilaksanakan secara adil dan berintegritas;
- 3) Menjamin pengaturan sistem pemilu menjadi konsisten;
- 4) Memberi kepastian hukum dan melakukan pencegahan duplikasi dalam pengaturan pemilu; serta
- 5) Menciptakan pemilu yang efektif dan efisien.

2.5.3 Konsep Pengawasan Pemilihan Umum

Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) yang berbunyi “*Negara Indonesia adalah negara hukum*”. Dengan ini maka Indonesia memiliki kewajiban untuk menjaga rakyatnya dari segala bentuk tindakan yang dapat mendiskriminasi atau tindakan yang tidak adil dimata hukum. Kemudian hal ini diperkuat dengan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (1) yang berbunyi “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”. Sehingga segala tindakan yang dapat mengurangi kepastian hukum tiap rakyat dapat diminimalisir atau bahkan dihilangkan agar tindakan yang selalu dilakukan ialah tindakan yang mengikuti aturan yang masih berlaku.

Upaya Indonesia untuk menjaga serta menjamin kepastian hukum tiap rakyatnya ialah dengan melakukan pengawasan pemilu. Pengawasan ialah upaya yang dilakukan untuk pencegahan dan penindakan pelanggaran, dan penyelesaian sengketa yang memiliki tujuan yaitu memastikan pemilihan umum

diselenggarakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dimuat dalam Perbawaslu Nomor 3 Tahun Tentang Tata Kerja dan Pola Hubungan Pengawas Pemilihan Umum 2022 Pasal 1 ayat (13). Pelanggaran-pelanggaran dalam pemilu termasuk ke dalam tindakan diskriminasi atau tindakan tidak adil. Pengawasan pemilu menjadi hal yang harus dilakukan pada Negara Indonesia yang menjalankan sistem pemerintahan demokrasi. hal ini dilakukan untuk mengawasi berjalannya pemerintahan yang diinginkan oleh rakyat dengan mulai melakukan pemilihan wakil rakyat untuk menyelenggarakan urusan negara dan melayani rakyat. Melalui pengawasan, maka pemerintah dapat menemukan kekurangan-kekurangan yang ada dalam pelaksanaan pemilu dan akan melakukan pembenahan.

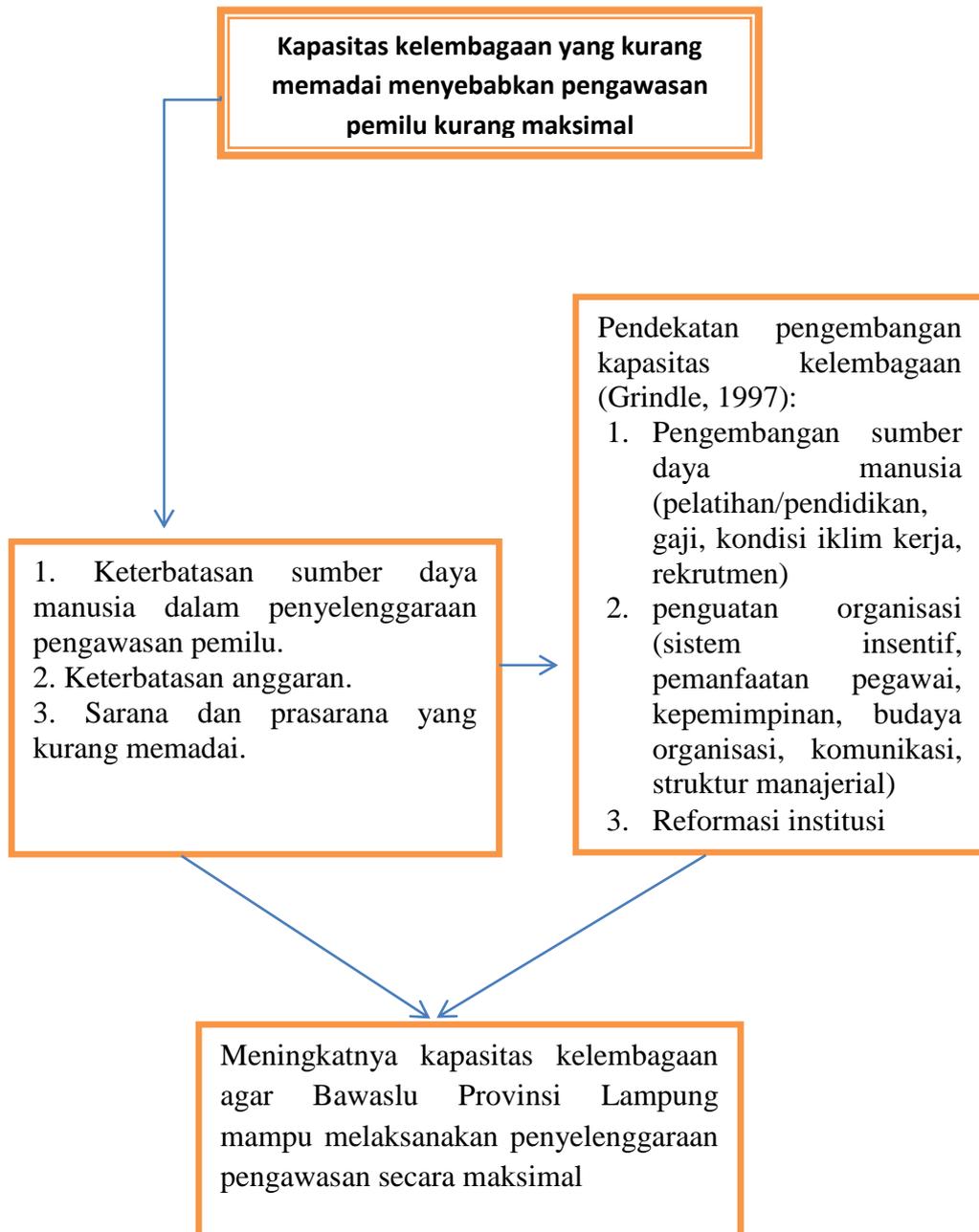
Pemilu yang ideal sebagai proses dalam pergantian kekuasaan dalam pemerintahan perlu diwujudkan, maka perlu adanya pengawasan yang dilaksanakan oleh Bawaslu sebagai lembaga yang menyelenggarakan pengawasan pemilu dan pemilihan lainnya diseluruh Indonesia hal ini dimuat dalam Perbawaslu Nomor 3 Tahun 2022 tentang Tentang Tata Kerja Dan Pola Hubungan Pengawas Pemilihan Umum. Kemudian dalam menjalankan tugasnya, Bawaslu mengajak partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam pengawasan pemilu, hal ini sesuai dengan Undang- Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang pemilihan Umum Pasal 448 ayat (2&3). Pengawasan pemilu bertujuan agar pelaksanaan pemilu dapat berjalan sesuai dengan asas-asas pemilu dan sejalan dengan hukum yang berlaku. Sehingga pelanggaran-pelanggaran dalam pemilu sulit terjadi.

2.6 Kerangka Pikir

Bawaslu merupakan lembaga yang memiliki tugas untuk melaksanakan pengawasan pada penyelenggaraan pemilu di Indonesia. Dengan adanya Bawaslu maka diharapkan pemilu menjadi wadah demokrasi yang adil, berkualitas, dan bermartabat dalam memilih wakil rakyat untuk melasanakan urusan pemerintahan. Namun dalam perkembangan penyelenggaraan pengawasan pemilu yang dilakukan Badan pengawas Pemilihan Umum Provinsi Lampung (Bawaslu

Provinsi Lampung), sebagai lembaga yang mengawasi berjalannya pemilu ternyata Bawaslu Provinsi Lampung saat ini memiliki kelemahan yaitu : (a) keterbatasan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pengawasan pemilu, (b) keterbatasan anggaran yang menyebabkan lemahnya lembaga dalam proses penyelenggaraan pengawasan pemilu di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Lampung, serta (c) kurang memadainya sarana & prasarana di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Lampung (Bawaslu Provinsi Lampung) sehingga proses pelaksanaan tugas menjadi kurang maksimal.

Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan kapasitas kelembagaan yang bertujuan untuk memecahkan permasalahan yang ada di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Lampung (Bawaslu Provinsi Lampung). Penelitian ini dilakukan untuk melakukan identifikasi serta melakukan analisis terhadap pengembangan kapasitas kelembagaan pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Lampung (Bawaslu Provinsi Lampung) melalui 3 pendekatan pengembangan kapasitas kelembagaan, antara lain: pengembangan sumber daya manusia (pelatihan/pendidikan, gaji, kondisi iklim kerja, rekrutmen), penguatan organisasi (sistem insentif, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, struktur manajerial), serta reformasi institusi. Kemudian dalam pengembangan kapasitas kelembagaan, kendala apa saja yang dihadapi oleh Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Lampung (Bawaslu Provinsi Lampung). Dengan mengidentifikasi serta menganalisis pengembangan kapasitas kelembagaan dan kendala apa saja yang dihadapi dapat mendorong pembangunan kapasitas kelembagaan sehingga kinerja Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Lampung (Bawaslu Provinsi Lampung) akan meningkat. Lebih jelasnya, kerangka pikir dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Diolah oleh Peneliti (2023)

Gambar 2. Kerangka Pikir

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian deskriptif melalui pendekatan kualitatif yaitu melakukan wawancara, dan data dari media massa. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang ditujukan untuk memberikan fakta-fakta, peristiwa-peristiwa, atau gejala-gejala secara sistematis dan akurat, terkait dengan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu lalu penelitian ini tidak perlu mencari atau membuktikan korelasi serta menguji dugaan sementara/hipotesisnya dalam (Hardani et al., 2020). Kemudian penelitian kualitatif ialah penelitian yang digunakan dalam kegiatan penyelidikan, penggambaran, menjelaskan, menemukan kualitas atau keistimewaan dari dampak sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau dicitrakan melalui pendekatan kuantitatif dalam (Sudarmanto et al., 2022).

Pendekatan kualitatif diterapkan untuk melihat dan menjelaskan suatu keadaan atau objek sesuai konteksnya; menemukan makna atau memahami suatu permasalahan yang terjadi yang terlihat sebagai bentuk dalam kualitatif (kejadian, gambar, atau kata yang terjadi secara alamiah) dalam (Yusuf, 2017). Dalam hal ini, penelitian deskriptif melalui pendekatan kualitatif ialah penelitian yang dilakukan dengan tujuan menemukan jawaban terhadap peristiwa sosial yang terjadi melalui pengumpulan fakta-fakta secara sistematis dan akurat tanpa perlu mencari hubungan atau pengaruh maupun membuat hipotesis.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif melalui pendekatan kualitatif bertujuan memberikan penjelasan tentang peristiwa yang terjadi yaitu pengembangan kapasitas kelembagaan di Bawaslu Provinsi Lampung

secara deskriptif. Penyajian data dilakukan menggunakan kata-kata yang mudah dipahami setelah dikaitkan dengan teori yang dipakai.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian bertujuan untuk membatasi penelitian. Adanya fokus penelitian dapat menjadi pedoman peneliti dalam mengumpulkan informasi yang kemudian diolah menjadi data yang akan disajikan sebagai hasil penelitian. Pembahasan yang akan dibahas pun akan menjadi lebih terstruktur secara jelas karena telah ada fokus penelitian, sehingga pembahasan tidak menjadi *caos* dan tetap pada ranah yang menjadi fokus peneliti.

Peneliti tidak akan kesulitan dalam mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan di lokasi penelitian. Pada penelitian ini, fokus penelitian yang dirancang oleh peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengembangan kapasitas kelembagaan di Bawaslu Provinsi Lampung antara lain:

1. Langkah-langkah pengembangan kapasitas yang dikemukakan oleh (Grindle, 1997) yaitu:
 - 1) *Human Resource Development* (Pengembangan Sumber Daya Manusia)
 - a. *Training* (Pelatihan/pendidikan), pelaksanaan pelatihan/ pendidikan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di Bawaslu Provinsi Lampung terkait pekerjaan yang dilakukan sehingga setelah selesai melakukan pelatihan /pendidikan maka mereka dapat menerapkannya dalam organisasi.
 - b. *Salaries* (Penggajian/gaji), pemberian gaji bagi pegawai untuk menarik perhatian mereka agar meningkatkan kemampuan dalam pengerjaan tugas di Bawaslu Provinsi Lampung. Dengan penggajian ini maka pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas. Dan jika adanya kerja/tugas tambahan maka pemberian upah atas kerja mereka menjadi daya tarik untuk melaksanakan tugas tersebut dengan kinerja yang baik.

- c. *Conditional of work* (Kondisi Iklim Kerja), Iklim kerja dapat mempengaruhi motivasi personal dalam meningkatkan kinerja. Dengan ini, maka perlunya melihat kondisi iklim kerja yang ada di Bawaslu Provinsi Lampung dalam pelaksanaan tugasnya.
 - d. *Recruitment* (Rekrutmen), rekrutmen dalam organisasi dilakukan seleksi secara ketat sesuai dengan aspek yang diterapkan oleh organisasi. Aspek tersebut dapat berupa sikap yang harus dimiliki, pengetahuan tentang organisasi & pelaksanaan tugas yang akan dilakukan, serta keterampilan dalam penggunaan teknologi.
- 2) *Organizational Strengthening* (Penguatan Organisasi)
- a. *Incentive systems* (Sistem insentif), sistem ini dilakukan dengan memberikan bonus bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerja yang akan membawa pada pengembangan organisasi. Insentif ini diberikan setelah kinerja pegawai menunjukkan capaian yang dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan atau lebih dari target yang telah ditentukan sebelumnya oleh Bawaslu Provinsi Lampung.
 - b. *Utilization of personnel* (Pemanfaatan pegawai), menggunakan sumber daya manusia dengan baik akan memberikan hasil kinerja yang akan berdampak pada penguatan organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu penempatan posisi tugas menjadi hal yang penting karena pemanfaatan pegawai menjadi lebih efektif dan efisien.
 - c. *Leadership* (Kepemimpinan), mengacu pada peran pemimpin untuk mengarahkan, memberikan informasi, menciptakan kerja sama yang solid, dan mewujudkan visi misi organisasi. Melalui kepemimpinan yang diberikan secara baik dan jelas maka sistem atau tugas akan terencana dengan baik dan personel akan mengikuti arahan yang jelas sehingga tujuan dapat tercapai.

- d. *Organizational culture* (Budaya organisasi), mengacu pada kebiasaan-kebiasaan positif yang dilakukan oleh para pegawai secara berulang guna mendorong peningkatan kinerja di Bawaslu Provinsi Lampung.
- e. *Communications* (Komunikasi), hubungan dan interaksi yang terbentuk secara baik dan jelas akan membawa pada hubungan yang selaras pada pengembangan organisasi. Komunikasi yang baik ialah komunikasi yang terjalin secara terarah baik itu dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas.
- f. *Managerial structure* (Struktur manajerial), menekankan pada struktur yang dimiliki oleh Bawaslu Provinsi Lampung dan proses dalam struktur tersebut seperti pembagian posisi kerja yang jelas sehingga pencapaian visi dan misi organisasi menjadi lebih mudah.

3) *Institutional Reform* (Reformasi Institusi)

Reformasi institusi merupakan perubahan aturan main pada Bawaslu Provinsi Lampung dan individu dalam mengambil keputusan dan melaksanakan kegiatan. Pengembangan kapasitas ini mengacu pada pengembangan sistem hukum, mekanisme akuntabilitas, dan kerangka peraturan.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang dipilih oleh peneliti untuk melakukan penelitian dengan tujuan mencari tahu tentang peristiwa yang terjadi dari suatu objek yang dilakukan penelitian untuk memperoleh data. Lokasi penelitian yang menjadi tempat penelitian ini adalah Bawaslu Provinsi Lampung.

Alasan yang melandasi Bawaslu Provinsi Lampung sebagai lokasi penelitian ialah terdapat masalah dalam organisasi yang mengakibatkan Bawaslu Provinsi Lampung belum mampu menjalankan tugasnya secara maksimal dalam melaksanakan pengawasan pemilu di Lampung. Hal ini diperkuat dengan masih banyaknya pelanggaran-pelanggaran pemilu yang terjadi di Tahun 2019. Oleh

karena itu Bawaslu Provinsi Lampung perlu melakukan pengembangan kapasitas kelembagaan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dan memperbaiki proses organisasi menjadi lebih baik dalam pencapaian tujuan.

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan tanpa melalui perantara sehingga data primer dapat didefinisikan sebagai data yang bersumber dari narasumber pertama atau pihak yang berada langsung dilapangan atau tempat terjadinya suatu peristiwa. Dalam penelitian ini, narasumber yang dilakukan wawancara untuk memperoleh jawaban terkait pertanyaan peneliti antara lain:

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan peneliti sebagai data dalam mendukung data primer yang berasal dari buku, jurnal, artikel, atau berbagai literatur lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Terdapat 3 teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab secara lisan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan tujuan tertentu dalam (Hardani et al., 2020). Dalam wawancara, seseorang sebagai penanya disebut

pewawancara dan yang diwawancarai disebut narasumber. Wawancara sebagai teknik dalam mengumpulkan data memiliki kegunaan, antara lain :

- a. Memperoleh data secara langsung dari sumber pertama.
- b. Melengkapi teknik pengumpulan data lainnya .
- c. Pengujian hasil pengumpulan data lainnya.

Tabel 3. Daftar Narasumber dan Informasi yang Diperlukan dalam Penelitian

No	Narasumber	Informasi yang diperlukan	Tanggal
1	Kepala Sekretariat Bawaslu Provinsi Lampung	<ol style="list-style-type: none"> a. Cara kerja yang dilakukan oleh pemimpin pada bawahannya. b. Struktur manajerial yang ada di Bawaslu Provinsi Lampung. c. Budaya organisasi yang ada di Bawaslu Provinsi Lampung. d. Kegiatan yang dilakukan organisasi dalam melakukan reformasi institusi. 	10 Agustus 2023
2	Kepala Bagian Sumber Daya Manusia & Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> a. Pemanfaatan pegawai di Bawaslu Provinsi Lampung secara efektif dan efisien. b. Komunikasi yang terjalin pada organisasi dan mengetahui bagaimana alur komunikasi dilakukan. c. Iklim kerja yang ada pada organisasi. 	10 Agustus 2023
3	Staf Sub Bagian Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> a. Kelemahan/hambatan organisasi dalam melaksanakan pengawasan pemilu. b. Kepemimpinan atasan. 	10 Agustus 2023
4	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda	<ol style="list-style-type: none"> a. Proses rekrutmen pegawai 	10 Agustus 2023
4	Staf Bagian Administrasi	<ol style="list-style-type: none"> a. budaya organisasi yang belum diterapkan secara baik. 	23 Oktober 2023
5	Pegawai Penyusun Bahan Rencana Kerja dan Anggaran Sistem dan	<ol style="list-style-type: none"> a. Sistem penggajian yang dilakukan di Bawaslu Provinsi Lampung. b. Sistem insentif untuk mengapresiasi capaian kinerja pegawai. 	17 Agustus 2023

Metode

6	Wakil Sekretaris Partai PAN Lampung	a. Koordinasi peserta pemilu dengan Bawaslu Provinsi Lampung. b. Tanggapan terhadap Peran Bawaslu Provinsi Lampung dalam mengawasi peserta pemilu	23 Oktober 2023
7	Wakil Ketua III Partai Garuda Lampung	a. Koordinasi peserta pemilu dengan Bawaslu Provinsi Lampung. b. Tanggapan terhadap Peran Bawaslu Provinsi Lampung dalam mengawasi peserta pemilu.	14 Agustus 2023
8	Tim Seleksi Anggota Bawaslu Provinsi Lampung Periode 2022-2027	a. Pedoman pelaksanaan rekrutmen. b. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen.	23 Oktober 2023

Sumber: diolah Peneliti (2023)

2. Observasi

Observasi ialah cara untuk melakukan pengumpulan data secara sistematis terhadap objek penelitian yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung dalam (Hardani et al., 2020). Teknik pengumpulan data melalui observasi dilakukan secara langsung ialah mengamati secara langsung dan tidak menggunakan bantuan alat terhadap objek penelitian, sedangkan observasi tidak langsung ialah melakukan pengamatan menggunakan perantara alat untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini, observasi dapat dilakukan dengan mengamati kegiatan yang ada di Bawaslu Provinsi Lampung agar diperoleh fakta-fakta yang jelas. Kemudian observasi yang dilaksanakan oleh peneliti ialah observasi terhadap UU Nomor 7 tahun 2017 bahwa Bawaslu merupakan lembaga yang bertugas untuk melaksanakan pengawasan terhadap pemilu sehingga terciptanya pemilu yang adil, berkualitas, dan bermartabat. Namun secara fakta, masih terdapat pelanggaran-pelanggaran dalam pemilu yang disebabkan oleh masih lemahnya Bawaslu Provinsi Lampung dalam melaksanakan pengawasan pemilu. Observasi yang dilakukan yaitu terkait pelatihan, kondisi iklim kerja, dan budaya organisasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya berkas tertulis ataupun gambar yang disimpan untuk dimanfaatkan kegunaannya. maka teknik dalam mengumpulkan data melalui dokumentasi dapat dijelaskan sebagai pengumpulan dan pencatatan dokumen sebagai pelengkap dalam hasil penelitian. Pada penelitian ini, peneliti memakai data sekunder yang bersumber dari dokumen-dokumen yang memiliki kaitan dengan penelitian. Dokumen tersebut bermanfaat untuk memberikan latar belakang yang lebih luas terkait pokok penelitian dan dapat dijadikan sebagai bahan triangulasi dalam pengecekan keabsahan data.

Tabel 4. Daftar Dokumen dalam Penelitian

No	Dokumen-Dokumen
1	Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2	Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
3	Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum
4	Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-15/PB/2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-31/PB/2016 Tentang Tata Cara Pembayaran Penghasilan Bagi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Yang Dibebankan Pada Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara
5	Perbawaslu Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Tata Kerja dan Pola Hubungan Pengawas Pemilihan Umum
6	Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Tahapan dan Jadwal Penyelenggaraan Pemilihan Umum Tahun 2024.
7	Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
8	Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
9	Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
10	Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Kedudukan Keuangan Ketua Dan Anggota Badan Pengawas Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, Dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilihan Umum.
11	Peraturan Presiden Nomor 122 Tahun 2017 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum.

-
- 12 Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Standar Pelayanan Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan
 - 13 Keputusan Ketua Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor: 1087.04.1/K.BAWASLU/HK.01.00/4/2022 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pembentukan Bawaslu Provinsi Tahun 2022.
 - 14 Keputusan Sekretaris Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum Nomor 0154/BAWASLU/SJ/HK.01.00/IV/2017 Tentang Pelaksanaan Perjalanan Dinas Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.
 - 15 Keputusan Kepala Sekretariat Bawaslu Provinsi Lampung Nomor: 001.a/PW.03/LA/01/2023 Tentang Pembentukan tim Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di Lingkungan Sekretariat Bawaslu Provinsi Lampung 2023
 - 15 Dokumen Bawaslu Provinsi Lampung yaitu Profil Organisasi.
-

Sumber: diolah Peneliti (2023)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah tahapan yang dilaksanakan setelah data yang dikumpulkan sudah terpenuhi kemudian (Huberman dan Miles,1994) dalam (Hartono, 2018) menawarkan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses dalam melakukan seleksi, merangkum, memfokuskan, dan mengabstraksi serta mengubah data yang diperoleh menjadi catatan atau transkrip. Reduksi data dilakukan dengan mengkategorisasikan data-data atau informasi. Kategorisasi dilakukan dengan memilah ke lebih khusus yang selanjutnya dikoding melalui pemberian catatan atau membuat memo. Data yang sesuai dapat disimpan sebagai data penelitian dan data yang tidak sesuai dapat dibuang karena tidak diperlukan. Pengkategorisasian dilakukan dengan tetap berpedoman pada permasalahan penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan langkah dalam analisis data yaitu menyajikan data yang sudah dikategorisasi pada tahap reduksi data. Penyajian data bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menyusun data-data sehingga dapat memahami apa yang terjadi. Penyusunan data dilakukan secara sistematis dengan diberikan latar

belakang/ konteks yang sesuai sehingga menjadi pondasi dalam membuat argumentasi.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Menarik kesimpulan dan proses verifikasi adalah langkah untuk memperoleh kejelasan dari permasalahan yang diteliti. Pemberian penafsiran dan penetapan hubungan antara data yang telah dikumpulkan kemudian direduksi melalui pengkategorisasian guna menjawab masalah penelitian.

3.7 Teknik Keabsahan Data

Penelitian kualitatif merupakan sebuah penelitian yang berkaitan dengan *discipline inquiry*, yaitu penelitian ilmiah yang menekankan pada seorang peneliti lebih banyak mencari dan mengembangkan pertanyaan-pertanyaan sendiri agar hasil penelitian dapat dipahami secara mendalam. Oleh karena itu, keabsahan data diperlukan agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah. Adapun teknik keabsahan data dalam (Hardani et al., 2020) sebagai berikut :

1. *Credibility*/Derajat Kepercayaan

Informasi dan data yang dikumpulkan oleh peneliti harus memiliki nilai kebenaran. Dengan ini maka informasi dan data dalam penelitian harus dapat dipercaya oleh informan penelitian dan pembaca. Uji kredibilitas dapat dilaksanakan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

1) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber merupakan proses membandingkan jawaban atas pertanyaan yang diberikan kepada informan satu dengan informan lainnya. Pada penelitian yang peneliti lakukan, terdapat beberapa sumber yang dijadikan sebagai sumber kredibilitas yang kualifikasi jawabannya dapat disamakan dengan penelitian kuantitatif namun pengujian kredibilitas dilihat pada pandangan yang dikemukakan oleh beberapa sumber yang kemudian dilihat

mana yang memiliki jawaban yang sama dan mana yang berbeda. Kemudian data yang telah dilakukan analisis akan menjadi suatu kesepakatan kesimpulan dari sumber data tersebut.

2) Triangulasi teknik

Triangulasi teknik yaitu mencocokkan data yang didapatkan dari salah satu teknik pengumpulan data melalui teknik pengumpulan data lainnya dan hasilnya harus sesuai. Contohnya yaitu hasil wawancara yang dilakukan kemudian dicocokkan melalui pengecekan dengan observasi, dokumentasi, ataupun kuesioner. Apabila terdapat ketidakcocokan yang terjadi diantara data-data tersebut maka perlu adanya diskusi lebih lanjut terkait perbedaan data yang diperoleh dengan sumber data yang bersangkutan.

2. *Transferability*/ Keteralihan

Teknik transferabilitas yaitu peneliti menjelaskan secara rinci terkait hasil penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan konteks penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini, transferabilitas menekankan pada peneliti dalam menjelaskan hasil penelitian terhadap pembaca agar pembaca dapat memahami hasil penelitian dalam konteks yang sama. Keberhasilan transfer hasil penelitian tidak dapat dijawab oleh peneliti tetapi oleh pembaca karena pembaca perlu melihat konteks penelitian yang dilaksanakan peneliti melalui hasil penelitian yang akan diterapkan pembaca nantinya.

3. *Dependability*/ Kebergantungan

Dependabilitas atau kebergantungan. Dalam hal ini maka adanya kebergantungan antara data penelitian dengan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti. Jika peneliti tidak pernah melakukan aktivitas penelitian ke lokasi penelitian namun ada data yang disajikan sebagai hasil penelitian maka dapat dikatakan *dependable*. Untuk mengetahuinya yaitu dengan melakukan bimbingan kepada dosen pembimbing secara berkala atau bertahap dan mendiskusikan hasil survei penelitian yang dilakukannya.

4. *Confirmability*/Kepastian

Dalam penelitian kualitatif, untuk memastikan bahwa hasil penelitian ini objektif atau tidak yaitu dengan pengujian *credibility* atau kepastiannya. Pengujian *credibility* dan pengujian *dependability* dapat dilaksanakan secara bersama-sama. Keduanya sama-sama melakukan pengujian hasil penelitian dengan melihat keaslian peneliti dalam melakukan proses penelitian, jangan sampai ada data yang ditampilkan namun peneliti tidak pernah melakukan penelitian. Kepastian yang dimaksud ialah dengan disepakatinya hasil penelitian oleh banyak orang sehingga hasil penelitian yang dilakukan peneliti dikatakan objektif bukan lagi subjektif karena sudah mendapat persetujuan dari banyak orang.

Pengujian *Confirmability*/Kepastian dalam penelitian ini ialah peneliti melakukan seminar terbuka dengan mengundang teman-teman, dosen pembimbing, dan dosen pembahas. Berdasarkan teknik keabsahan data yang telah peneliti gunakan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu seluruh rangkaian teknik keabsahan data yang ada perlu dilakukan. Namun peneliti disini lebih menekankan pada teknik derajat kepercayaan karena adanya teknik untuk memperoleh data yang valid. Mengingat data yang valid maka akan sangat berpengaruh terhadap isi skripsi yang saya buat. Sehingga penelitian saya dapat dipercaya keabsahan datanya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan menggunakan teori (Grindle, 1997) pada penelitian tentang “Pengembangan kapasitas kelembagaan dalam pelaksanaan pengawasan pemilu di Lampung dengan studi di Bawaslu Provinsi Lampung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan melakukan pelatihan berupa diklat dan bimbingan teknis. Kemudian terkait dengan penggajian dilakukan secara optimal sehingga tidak adanya kendala didalamnya, namun kondisi iklim kerja yang terdapat dalam organisasi masih belum kondusif , serta rekrutmen pegawai yang masih cenderung terpusat di Bawaslu RI.
2. Penguatan organisasi dilakukan dengan sistem insentif berupa *reward and punishment* untuk meningkatkan kinerja pegawai. pemanfaatan pegawai dilakukan melalui penempatan para pegawai di posisi yang dibutuhkan, kerjasama diantara pegawai, dan penggunaan teknologi untuk membantu pekerjaan pegawai. Kepemimpinan yang bersifat otoriter sehingga membuat jalinan kerja sama dalam organisasi menjadi kurang baik. Terkait budaya organisasi yaitu membuat etos budaya kerja (TABIK PUN) untuk meningkatkan semangat kerja di Bawaslu Provinsi Lampung namun pengaruhnya masih kecil. Komunikasi yang terjalin baik diantara pegawai namun kurangnya koordinasi yang dilakukan diantara atasan dengan bawahan. Kemudian struktur organisasi yang dilakukan berdasarkan Perbawaslu Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Tata Kerja dan Pola Hubungan Pengawas Pemilihan Umum.

3. Reformasi institusi yang dilakukan yaitu dengan mengarah pada reformasi birokrasi melalui budaya organisasi TABIK PUN. Harapannya yaitu organisasi dapat maksimal dalam menjalankan tugas. namun pengaruhnya masih rendah yang disebabkan pegawai bekerja berorientasi pada kompensasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat memberikan saran terkait perbaikan yang dapat dilakukan kedepannya di Bawaslu Provinsi Lampung:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia, terkait kondisi iklim kerja maka perlunya rapat evaluasi diri pemimpin. Rapat ini dilakukan secara terbuka pada permasalahan yang terjadi dan profesional. Selain itu terkait kedisiplinan, perlu melakukan inspektasi dadakan (sidak) oleh Bawaslu RI untuk melihat kedisiplinan Bawaslu Lampung sebanyak 1 kali dalam sebulan. Kemudian inspektasi dadakan (sidak) oleh pimpinan kepada pegawai Bawaslu Lampung 1 kali dalam seminggu.
2. Penguatan organisasi, terkait kepemimpinan di Bawaslu maka pengembangan yang dapat dilakukan yaitu dengan lebih memperhatikan keberadaan para bawahan dalam organisasi sebagai *partner* dalam bekerja, sehingga pemimpin lebih bijak terhadap para bawahannya. Selain itu, pembentukan SOP (*Standart Operational Procedure*) kerja untuk meningkatkan kinerja Komisioner. Kemudian penyusunan Budaya Organisasi menjadi sistematis.
3. Reformasi institusi, terobosan baru yang dilakukan di Bawaslu Provinsi Lampung yaitu budaya TABIK PUN. Mengingat pengaruhnya yang masih rendah yang disebabkan kurangnya kesadaran para pegawai, maka pegawai perlu meningkatkan kesadarannya karena dengan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, dapat menunjukkan citra Bawaslu Provinsi Lampung yang baik di hadapan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. S., & Prawitno, A. (2015). Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(2), 93–104.
- Anugrah. (2017). Permasalahan Anggaran Pengawasan dalam Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2015. *Jurnal Bawaslu*, 3(1), 79–44.
- Aurina, R. (2018). Pengembangan Kapasitas Organisasi Lokal Bina Keluarga Remaja (Bkr) Nusa Indah Dalam Penanganan Kenakalan Remaja Di Desa Cibiru Wetan Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. *Pekerjaan Sosial*, 17(2), 258–280. <https://doi.org/10.31595/peksos.v17i2.143>
- Cox, K., Jolly, S., Van Der Staaij, S., & Van Stolk, C. (2020). Understanding the Drivers of Organisational Capacity. *Understanding the Drivers of Organisational Capacity*. <https://doi.org/10.7249/rr2189>
- Faedlulloh, D., Maarif, S., Meutia, I. F., & Yulianti, D. (2020). *INDONESIA BUREAUCRACY AND INDUSTRIAL REVOLUTION 4 . 0 : PREVENTING THE MYTH OF SMART ASN IN INDONESIA ' S BUREAUCRATIC REFORM AGENDA*. 16(3), 313–336.
- Faozanudin, M. (2020). Inovasi Pelayanan Sektor Publik: Tantangan Pada Era New Normal. In *Adminsinistrasi Publik New Normal* (Issue January).
- Gaol, N. T. L. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>

- Grindle, M. S. (1997). *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sectors of Developing Countries*. Harvard Institute for International Development.
<https://archive.org/details/gettinggoodgover00meri/page/n5/mode/1up?view=theater>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (1st ed.). Penerbit Pustaka Ilmu. <https://archive.org/details/buku-metode-penelitian-kualitatif-kuantitatif/page/n3/mode/1up>
- Hartono, J. (2018). *Metoda Pengumpulan Data & Teknik Analisis Data*. ANDI.
https://books.google.co.id/books?id=ATgEEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Harwati, T. (2017). Penguatan kapasitas sumberdaya remaja sebagai upaya meminimalisir pernikahan dini di Desa Nyerot Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah. *Transformasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 13(1), 80–91. <https://doi.org/10.20414/transformasi.v13i1.1982>
- Hutagalung, S. S., Utoyo, B., & ... (2018). Penguatan Promosi Desa Melalui Pengembangan Kapasitas Aparatur Dalam Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Desa di Kecamatan Buay Bahuga *Prosiding Seminar ...*, 184–193.
<https://jurnal.polinela.ac.id/index.php/SEMTEKS/article/view/1215>
- Irawan, D. B. (2016). Kapasitas Organisasi dan Pelayanan Publik. In *Jakarta: Publica Press*. <https://www.academia.edu/download/64636634/KapasitasOrganisasiDanPelayananPublikNew.pdf>
- Kadir, A. (2021). PENGARUH INTEGRITAS, KEMAMPUAN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. (*Doctoral Dissertation, STIE Nobel Indonesia*).
- Kadir, K., Mustafa, L. O., & Larisu, Z. (2020). Analisis Pengembangan Kapasitas

Organisasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Kecamatan Watubangga Kabupaten Kolaka). *Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 11(2), 294. <https://doi.org/10.33772/publica.v11i2.13323>

Kricy, Y. D., & Simbel, M. (2020). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap perencanaan dan pelaksanaan anggaran dana desa di Kecamatan Mentaya Hulu, Kabupaten Kotawaringin Timur.*

Lestari, A. W., & Wicaksono, D. B. (2019). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Capacity Building) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/Kppn Kudus). *Reformasi*, 9(1), 76. <https://doi.org/10.33366/rfr.v9i1.1325>

Mahadi, U. (2021). Komunikasi Pendidikan (Urgensi Komunikasi Efektif dalam Proses Pembelajaran). *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari*, 2(2), 80–90. <https://doi.org/10.31539/joppa.v2i2.2385>

Mattayang, B. (2019). 247-349-1-Pb. *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis, Volume 2 N(4)*, 1–8.

Muslimah, S. S., Hermawan, D. D., & ... (2021). Strategi Penguatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Lembaga Penyelenggara Pemilihan Umum. *Jpbm*, 2(November), 63–75. [http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/36645%0Ahttp://repository.lppm.unila.ac.id/36645/1/Jurnal Siti%20Dedy%20Nur.pdf](http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/36645%0Ahttp://repository.lppm.unila.ac.id/36645/1/Jurnal%20Siti%20Dedy%20Nur.pdf)

Nainggolan, N. A. F. B., & Marzuki. (2021). Peran Badan Pengawas Pemilu Dalam Menyelesaikan Sengketa Pemilu Berdasarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 (Studi Pada Bawaslu Kabupaten Deli Serdang). *Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan Al-Hikmah*, 2(2), 277–301. <https://www.komisiinformasi.go.id/news/view/prospekpen>

Nasution, A. I., Azaria, D. P., Alfarissa, T., Abidin, F. R. M., & Fauzan, M. (2023). Peningkatan Peran Bawaslu Republik Indonesia dalam Mengawasi Kampanye Hitam di Media Sosial pada Pemilu Serentak 2024. *Jurnal Civic*

Hukum, 8(2), 173–190.

- Novatiani, A., Rusmawan Kusumah, R. W., & Vabiani, D. P. (2019). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 51–62. <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.15983>
- Nurhajati, N., & Muhyidin, A. F. (2019). Pengembangan Kapasitas Organisasi Sektor Publik dalam Mewujudkan Pembangunan Kota Berwawasan Lingkungan (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung). *Jurnal PUBLICIANA*, 12(1), 1–23. <https://journal.unita.ac.id/index.php/publiciana/article/view/193>
- Odelia, E. M. (2018). Pengembangan Kapasitas Organisasi Melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 6(1), 1–8.
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Paskasari, C. S. (2020). Kapasitas Kelembagaan Pengelola Desa Wisata Brajan Kabupaten Sleman. *Jurnal Pariwisata Terapan*, 4(1), 12. <https://doi.org/10.22146/jpt.48259>
- Pramukti, & Meylani, C. (2018). *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*.
- Pratiwi, M. A., Yuwono, T., Astuti, R. S., & Afrizal, T. (2022). Analisis Reformasi Birokrasi untuk Mewujudkan Good Governance pada Pemerintah Kabupaten Pemalang Implementation of the Regulation of the Head of the Land Analysis of Bureaucratic Reform to Realize Good Governance in Pemalang Regency Government. 11(3), 1033–1042. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i3.6272>

- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rodiyah, I., Sukmana, H., & Choiriyah, I. U. (2021). Pengembangan kapasitas SDM aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Kenongo Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 32–41. <https://doi.org/10.26905/pjiap.v6i1.5631>
- Sahadia, A. S., Komba, S., & Basri, M. (2015). Reformasi Birokrasi Melalui Pengembangan Kapasitas Organisasi Pemerintah Kabupaten Buton Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(4), 1–9.
- Salsabilla, B., Indah Lestari, F., Erlita, M., Dian Insani, R., Santika, R., Amalia Ningsih, R., Triska, & Mustika, D. (2017). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah. *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9), 9979–9985. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Sarbaini. (2015). *Demokratisasi dan Kebebasan Memilih*. VIII(1642).
- Selfiana, & Azuma, N. (2022). Pelayanan Administrasi Kependudukan Kelurahan Jakasetia Kota Bekasi (Studi Ciri Pelayanan Prima). *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*, 7(1), 41–70. <https://doi.org/10.36914/jak.v7i1.730>
- Siagian, A. W., Arinny, F., Ayu Ningsih, M. P. N., & Putri, T. S. (2023). Asas Netralitas Pada Penyelenggaraan Pemilihan Umum Tahun 2024 Bagi Aparatur Sipil Negara. *Civil Service Journal*, 16(2), 43–55. <https://doi.org/10.61133/pns.v16i2.375>
- Simanjuntak, R., Hutagalung, S. S., & Karmilasari, V. (2021). Kapasitas Organisasi dalam Penyelenggaraan Kearsipan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung. *Administrativa: Jurnal Birokrasi, Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 3(2), 195–212. <https://doi.org/10.23960/administrativa.v3i2.82>

- Solihah, R., Bainus, A., & Rosyidin, I. (2018). Pentingnya Pengawasan Partisipatif Dalam Mengawal Pemilihan Umum Yang Berintegritas Dan Demokratis. *Jurnal Wacana Politik*, 3(1), 14–28. <https://doi.org/10.24198/jwp.v3i1.16082>
- Sudarmanto, E., Yenni, Rahmawati, I., Hana, K. F., Prasetio, A., Umara, A. F., Susiati, A., Harizahayu, J. H., Harianja, J. K., Saputro, E. P. R. A. N. C., Krisnawati, A., Amruddin, S. P., Sitopu, J. W., Subakti, H., & Panggabean, S. (2022). *Metode Riset Kuantitatif dan Kualitatif*. Yayasan Kita Menulis. https://books.google.co.id/books?id=b_9cEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Sulistio, E. B., & Sulistiowati, R. (2015). *Azas Azas Manajemen*. Anugrah Utama Raharja (AURA).
- Suprpto, S., & Mulat, T. C. (2021). Faktor Determinan Pengembangan Kapasitas Perawat dalam Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 416–422. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.628>
- Sutrisno, Meilisa Amalia, M., Mere, K., Bakar, A., Novie Citra Arta, D., PGRI Semarang, U., Dharmawangsa, U., Wisnuwardhana, U., Jambatan Bulan, S., Penerbangan Jayapura, P., & Author, C. (2023). The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1871–1881. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Suwarno, E., Rina Novia Yanti, & Bambang Supeno. (2022). Pendampingan Penyusunan Organisasi dan Kelembagaan Pengelola Obyek Wisata Alam Pulau Semut. *Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 725–735. <https://doi.org/10.31849/dinamisia.v6i3.8290>
- Trisnawati, L., Syamsuadi, A., Hartati, S., & Reskiyanti, I. (2021). Koordinasi Pemerintah dan Swasta dalam Program Corporate Social Responsibility

- (CSR) School Improvement di Kabupaten Pelalawan. *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*, 3(2), 115–123. <https://doi.org/10.47650/jglp.v3i2.295>
- Ummah, S. M. (2017). Pengembangan Kapasitas Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Jawa Tengah Dalam Menjalankan Fungsi Pengawasan Pemilu. *Unnes Political Science Journal*, 1(1), 70–79. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/upsj/article/view/19899>
- Wahjono, S. I. (2022). Struktur Organisasi. *Pemerintahan.Malangkota.Go.Id, April*. https://pemerintahan.malangkota.go.id/?page_id=10
- Wahyuli, Y. H. (2019). Pengembangan Kapasitas Pegawai untuk Mewujudkan Good Governance pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 2(1), 29–38. <https://doi.org/10.48093/jiask.v2i1.17>
- Wijoyo, H., Siagian, A. O., Junita, A., Sunarsi, D., Haryati, D., Widiyanti, Sapiun, Z., Suherman, & Amelya, D. (2021). SDM Unggul di Industry 4.0. In *PT. Insan Cendekia Mandiri Group* (Issue April).
- Winarto, A. E., Huda, H. M. D., & Ningtyas, T. (2022). Peran Bawaslu Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Pada Pengawasan Pemilu 2019. *Reformasi*, 12(2), 331–343. <https://doi.org/10.33366/rfr.v12i2.3742>
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. KENCANA. [https://books.google.co.id/books?id=RnA-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metode+penelitian+kualitatif&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiU66mooPv8AhUaA7cAHRD2CPkQ6AF6BAgJEAM#v=onepage&q=metode penelitian kualitatif&f=false](https://books.google.co.id/books?id=RnA-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metode+penelitian+kualitatif&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiU66mooPv8AhUaA7cAHRD2CPkQ6AF6BAgJEAM#v=onepage&q=metode%20penelitian%20kualitatif&f=false)
- Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2022). Urgensi Penerapan Budaya Inovasi Bagi Asn Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 7(1), 1–11.

<https://doi.org/10.31506/jipags.v7i1.17555>

Sumber Lain:

Alfons, Matius. (2022). *Ini Jadwal dan Tahapan Pemilu 2024*.
<https://news.detik.com/berita/d-6115787/ini-jadwal-dan-tahapan-pemilu-2024>.

Antaraneews, Tim. (2019). *Bawaslu Berikan Ribuan Rekomendasi Selama Pemilu 2019*.
<http://www.antaraneews.com/berita/1013270/bawaslu-lampung-berikan-ribuan-rekomendasi-selama-pemilu-2019>.

Ardianto, Robi., Reyn Gloria. (2020). *Sekilas Sejarah Bawaslu dari Awal Terbentuk*.
<https://www.bawaslu.go.id/id/berita/sekilas-sejarah-bawaslu-dari-awal-terbentuk>.

Keputusan Kepala Sekretariat Bawaslu Provinsi Lampung Nomor: 001.a/PW.03/LA/01/2023 Tentang Pembentukan tim Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di Lingkungan Sekretariat Bawaslu Provinsi Lampung 2023.

Keputusan Ketua Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor: 1087.04.1/K.BAWASLU/HK.01.00/4/2022 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pembentukan Bawaslu Provinsi Tahun 2022.

Keputusan Sekretaris Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum Nomor 0154/BAWASLU/SJ/HK.01.00/IV/2017 Tentang Pelaksanaan Perjalanan Dinas Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.

Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Standar Pelayanan Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan

Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-15/PB/2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-31/PB/2016 Tentang Tata Cara Pembayaran Penghasilan Bagi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Yang Dibebankan Pada Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara

Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Tata Kerja dan Pola Hubungan Pengawas Pemilihan Umum.

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Tahapan dan Jadwal Penyelenggaraan Pemilihan Umum Tahun 2024.

Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Kedudukan Keuangan Ketua Dan Anggota Badan Pengawas Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, Dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilihan Umum.

Peraturan Presiden Nomor 122 Tahun 2017 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum

UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.