

PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK OPTIMALISASI KINERJA MELALUI STRATEGI PENGELOLAAN APARATUR BAWASLU PROVINSI LAMPUNG

Muhammad Singgih Pangestu¹, Bunga Melati Sukma², Ananda Putri Ayu³, Eka Travilta Oktaria⁴, Tito Budi Raharto⁵

Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Jalan Z.A. Pagar Alam Nomor 7, Gedong Meneng, Kecamatan Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung, 40115, Hp. 087700337977

Email: muhammadsinggihhh@gmail.com¹, bungamelatisukma13@gmail.com², anandaayu563@gmail.com³, ekatravilta@gmail.com⁴, titobudiraharto@umitra.ac.id⁵

ABSTRACT

Human resource management has a strategic role in improving organizational performance, including in the Lampung Province Election Supervisory Body. This study aims to analyze the implementation of human resource management in the Lampung Province Bawaslu in order to optimize performance through an apparatus management strategy. The research method used is descriptive qualitative with a case study approach, through in-depth interviews, observations, and document analysis. The results of the study indicate that the Lampung Province Bawaslu implements human resource management systematically, including competency-based recruitment, ongoing training, and indicator-based performance evaluation. This management strategy has succeeded in increasing work efficiency and the adaptability of the apparatus in carrying out election supervision functions. In conclusion, the implementation of effective human resource management supports the optimization of the performance of the Lampung Province Bawaslu in facing complex election challenges. The implication of this study is the importance of strengthening sustainable human resource management strategies to improve the professionalism of the apparatus in government organizations.

Keywords: *Human resource management, performance optimization, apparatus management strategies.*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk di Badan Pengawas Pemilu Provinsi Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia di Bawaslu Provinsi Lampung dalam rangka optimalisasi kinerja melalui strategi pengelolaan aparatur. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bawaslu Provinsi Lampung menerapkan manajemen sumber daya manusia secara sistematis, meliputi rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang berbasis indikator. Strategi pengelolaan ini berhasil meningkatkan efisiensi kerja dan kemampuan adaptasi aparatur dalam menjalankan fungsi pengawasan pemilu. Kesimpulannya, penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif mendukung optimalisasi kinerja Bawaslu Provinsi Lampung dalam menghadapi tantangan pemilu yang kompleks. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya penguatan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur dalam organisasi pemerintahan.

Kata Kunci: Manajemen sumber daya manusia, optimalisasi kinerja, strategi pengelolaan aparatur.

PENDAHULUAN

Penerapan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencakup administrasi tenaga kerja, tetapi juga mencakup perencanaan strategis, pengelolaan kinerja, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan yang sesuai. Dalam penerapannya, manajemen sumber daya manusia berlandaskan pada prinsip bahwa manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi, sehingga pengelolaan yang tepat dapat memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Hasibuan, 2016).

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dimulai dengan perencanaan yang matang, termasuk identifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan visi dan misi organisasi. Proses rekrutmen dilakukan dengan mempertimbangkan kecocokan antara kebutuhan organisasi dan kompetensi individu. Setelah bergabung, karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis mereka agar dapat mengikuti perkembangan tuntutan pekerjaan (Rivai, 2015). Manajemen kinerja menjadi komponen penting dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Sistem penilaian kinerja yang transparan dan berbasis indikator membantu organisasi dalam mengukur kontribusi individu terhadap pencapaian target. Selain itu, penghargaan dan insentif yang diberikan secara adil dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan (Mangkunegara, 2017).

Dalam organisasi pemerintah maupun swasta, penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif membantu mengatasi berbagai tantangan, seperti

rendahnya kompetensi, kurangnya motivasi, serta permasalahan kepatuhan terhadap peraturan. Manajemen sumber daya manusia yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan inovatif, sehingga organisasi lebih adaptif terhadap perubahan eksternal (Siagian, 2019). Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yang terstruktur, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia yang baik memungkinkan organisasi mengelola aset manusianya secara maksimal, sehingga mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi dalam mencapai tujuannya (Dessler, 2020).

Penerapan manajemen sumber daya manusia pada Bawaslu Provinsi Lampung mengadopsi pendekatan berbasis kinerja yang transparan dan berkesinambungan guna memastikan bahwa setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal. Pendekatan ini berfokus pada pemberdayaan aparatur melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta penghargaan terhadap pencapaian kinerja (Hasibuan, 2016). Dalam penerapannya, evaluasi kinerja dilakukan secara objektif dan berkala guna mengidentifikasi kekuatan serta area yang perlu diperbaiki, sehingga menjadi dasar bagi peningkatan kinerja secara berkesinambungan (Panggabean, 2018). Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yang terstruktur, Bawaslu Provinsi Lampung tidak hanya berupaya meningkatkan kualitas individu aparatur, tetapi juga mendorong optimalisasi kinerja organisasi secara keseluruhan. Strategi ini sejalan dengan pendapat Simamora (2014), yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan memiliki dampak langsung terhadap produktivitas organisasi dan peningkatan pelayanan publik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analitis untuk mengeksplorasi penerapan manajemen sumber daya manusia pada Bawaslu Provinsi Lampung dalam optimalisasi kinerja melalui strategi pengelolaan aparatur. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan penggalan data yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti (Creswell, 2014). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen. Wawancara dilakukan terhadap informan kunci, yaitu pimpinan dan staf Bawaslu Provinsi Lampung, dengan panduan wawancara yang dikembangkan berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia (Sugiyono, 2016). Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (Miles, Huberman, & Saldana, 2014), yang melibatkan proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga validitas data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, metode, dan waktu sebagaimana disarankan oleh Patton (2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Penerapan Sistem Manajemen Ssumber Daya Manusia di Bawaslu Provinsi Lampung

Efektivitas penerapan sistem manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sistem ini memastikan individu yang tepat ditempatkan pada posisi yang sesuai serta mengelola kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi aparatur. Penilaian kinerja yang transparan dan objektif menjadi kunci dalam memastikan kontribusi maksimal dari setiap anggota organisasi. Dengan sistem yang tepat, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu serta merencanakan langkah-langkah peningkatan kinerja secara efektif.

Sistem manajemen sumber daya manusia yang baik mencakup strategi pengelolaan talenta yang efektif. Organisasi perlu merencanakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, memantau perkembangan kompetensi, dan merancang jalur karier yang jelas bagi setiap individu. Dengan penerapan sistem yang efektif, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang.

Manajemen sumber daya manusia berperan strategis dalam mendukung keberhasilan tugas Bawaslu Provinsi Lampung sebagai lembaga pengawas pemilu. Efektivitas sistem ini diukur melalui tiga aspek utama, yaitu perencanaan kebutuhan aparatur, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja. Penerapan sistem yang efektif mendukung keberhasilan fungsi pengawasan pemilu melalui proses yang mencakup perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Dengan pendekatan yang terorganisir dan berbasis kompetensi, Bawaslu memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk menjalankan tugas pengawasan secara efektif.

Salah satu elemen kunci dalam efektivitas sistem manajemen sumber daya manusia di Bawaslu adalah seleksi dan rekrutmen yang transparan. Proses ini mengutamakan pemilihan aparatur yang memiliki keahlian khusus dalam pengawasan pemilu serta keterampilan dalam berinteraksi dengan masyarakat. Selain itu, program pelatihan yang berkelanjutan memberikan pembaruan pengetahuan tentang regulasi terbaru dan pengembangan keterampilan praktis bagi aparatur, sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka.

Penerapan teknologi informasi juga berperan besar dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia di Bawaslu. Penggunaan sistem berbasis teknologi mempermudah pengelolaan data karyawan, proses penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Dengan evaluasi kinerja yang terintegrasi, Bawaslu Provinsi Lampung dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga berkontribusi pada pengawasan pemilu yang lebih efektif dan terpercaya.

Perencanaan Kebutuhan Aparatur

Perencanaan merupakan proses fundamental dalam manajemen yang berfungsi sebagai landasan bagi pengambilan keputusan dan pelaksanaan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan serangkaian langkah sistematis yang dirancang untuk menentukan tujuan, merumuskan strategi, dan menyusun langkah-langkah operasional guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam penerapannya, perencanaan tidak hanya memetakan arah organisasi, tetapi juga memastikan penggunaan sumber daya manusia, finansial, dan material secara efektif dan efisien.

Salah satu elemen kunci dalam perencanaan adalah identifikasi tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Dengan memiliki visi yang jelas, organisasi dapat menentukan prioritas strategis serta mengantisipasi potensi tantangan di masa depan. Proses perencanaan juga mencakup analisis lingkungan internal dan eksternal untuk memahami peluang serta ancaman yang mungkin dihadapi. Oleh karena itu, perencanaan memerlukan pendekatan berbasis data serta evaluasi mendalam terhadap berbagai variabel yang memengaruhi keberhasilan organisasi.

Perencanaan yang baik tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga mencakup penyusunan mekanisme

pengawasan dan evaluasi. Dengan pengawasan yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa implementasi berjalan sesuai dengan rencana, sementara evaluasi memungkinkan penyesuaian terhadap dinamika lingkungan yang berubah. Hal ini menjadikan perencanaan sebagai proses yang dinamis dan fleksibel, yang dapat diadaptasi untuk menjawab kebutuhan situasi yang berkembang.

Secara keseluruhan, perencanaan menjadi pondasi utama bagi keberhasilan organisasi. Melalui perencanaan yang matang, organisasi dapat menghadapi masa depan dengan kesiapan optimal, mengelola risiko dengan bijak, serta menciptakan nilai yang berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan. Keberhasilan organisasi, terutama di sektor publik, sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalisme aparatur. Aparatur yang memiliki kapasitas dan integritas tinggi mampu menjalankan tugas serta tanggung jawab secara efektif, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kebutuhan akan aparatur tidak hanya mencakup jumlah tenaga kerja, tetapi juga kompetensi, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan tugas.

Bawaslu Provinsi Lampung telah melakukan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis dengan mempertimbangkan beban kerja, wilayah pengawasan, dan kompleksitas tugas pemilu. Proses ini melibatkan identifikasi jumlah serta kompetensi aparatur yang diperlukan, yang kemudian dituangkan dalam dokumen perencanaan sumber daya manusia tahunan. Langkah ini menunjukkan pentingnya analisis kebutuhan tenaga kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia (Rivai, 2018). Namun, keterbatasan anggaran dan tantangan administrasi tetap menjadi hambatan yang harus dikelola dengan baik untuk memastikan kelancaran operasional.

Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan utama dari proses ini adalah meningkatkan kemampuan individu serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas tertentu. Sementara itu, pengembangan kompetensi memiliki cakupan yang lebih luas dengan tujuan membangun kemampuan jangka panjang yang relevan dengan peran yang lebih kompleks atau strategis.

Proses pelatihan dan pengembangan kompetensi harus dirancang secara sistematis dan berbasis kebutuhan organisasi. Identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan melalui evaluasi kinerja, analisis kesenjangan kompetensi, serta prediksi kebutuhan masa depan. Dengan pendekatan ini, program pelatihan dapat dirancang untuk memberikan solusi yang tepat sasaran bagi tantangan yang dihadapi organisasi. Selain itu, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti lokakarya, mentoring, rotasi pekerjaan, hingga pendidikan formal, guna memastikan keberlanjutan peningkatan kemampuan individu.

Manfaat dari pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga oleh organisasi secara keseluruhan. Individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi unggul mampu bekerja lebih produktif, efisien, dan inovatif. Di sisi lain, organisasi dengan aparatur yang kompeten dapat meningkatkan daya saing, beradaptasi dengan perubahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inklusif. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan investasi yang tepat dalam program-program ini, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk

pertumbuhan yang berkelanjutan sekaligus memberdayakan individu agar mencapai potensi terbaik mereka.

Bawaslu Provinsi Lampung memberikan perhatian khusus pada pengembangan kompetensi aparatur melalui program pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik organisasi. Materi pelatihan mencakup regulasi pemilu, teknologi informasi, mediasi konflik, dan keterampilan komunikasi. Program ini mencerminkan upaya peningkatan kapasitas individu sebagai bagian dari manajemen modern (Sedarmayanti, 2017). Evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja di lapangan. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk memperluas cakupan materi serta meningkatkan partisipasi aparatur dalam program pelatihan tersebut.

Evaluasi Kinerja Aparatur

Evaluasi kinerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan utama dari proses ini adalah menilai pencapaian dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Evaluasi dilakukan dengan mengukur kinerja berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan perilaku profesional. Selain memberikan gambaran objektif tentang hasil kerja, evaluasi juga menjadi dasar bagi pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, pelatihan, dan penghargaan.

Proses evaluasi kinerja harus dilakukan secara terstruktur dan transparan agar memastikan keadilan serta akurasi penilaian. Pendekatan yang digunakan dapat berupa metode tradisional, seperti penilaian langsung oleh supervisor, maupun metode modern, seperti *360-degree feedback* yang melibatkan masukan dari berbagai pihak, termasuk rekan kerja dan bawahan. Dengan cara ini, evaluasi kinerja dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang performa individu dalam berbagai aspek pekerjaan.

Hasil dari evaluasi kinerja menjadi informasi strategis bagi organisasi dalam merancang program pengembangan kompetensi dan memperbaiki sistem kerja. Jika hasil evaluasi menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi, organisasi dapat menyusun program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Selain itu, evaluasi juga dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan melalui penghargaan atas pencapaian mereka. Dengan demikian, semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi dapat meningkat. Evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk mendukung pertumbuhan organisasi. Melalui evaluasi yang efektif, organisasi dapat mengidentifikasi potensi individu, mengelola tantangan, serta menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan penghargaan. Bawaslu melakukan evaluasi kinerja secara sistematis berdasarkan indikator yang relevan, seperti pencapaian target kerja, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Proses ini melibatkan komunikasi dua arah untuk memberikan umpan balik dan menetapkan langkah perbaikan di masa depan (Mangkunegara, 2015). Selain itu, hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi atau pengembangan karier. Meskipun sistem ini sudah berjalan cukup baik, aspek transparansi dalam penilaian kinerja masih perlu ditingkatkan guna memastikan keadilan bagi semua aparatur. Secara keseluruhan, penerapan sistem manajemen sumber daya manusia di Bawaslu Provinsi Lampung telah menunjukkan efektivitas dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Namun, optimalisasi lebih lanjut tetap diperlukan, khususnya dalam memperbaiki sistem evaluasi dan mengatasi keterbatasan sumber daya. Dengan pengelolaan yang lebih terstruktur, Bawaslu dapat lebih baik dalam

mendukung tugas pengawasan pemilu yang profesional dan akuntabel.

Strategi Pengelolaan Aparatur untuk Meningkatkan Kinerja Individu dan Organisasi

Strategi pengelolaan aparatur bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui berbagai pendekatan. Pendekatan ini dirancang untuk memaksimalkan potensi setiap individu serta meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Salah satu pendekatan utama adalah pengelolaan berbasis kinerja, di mana setiap individu diberikan target yang jelas dan diukur secara berkala untuk memastikan keselarasan kinerja dengan tujuan organisasi. Penilaian kinerja yang objektif dan transparan membantu memberikan umpan balik yang konstruktif sekaligus memotivasi individu untuk terus berusaha mencapai hasil yang lebih baik.

Pemberdayaan aparatur melalui pelatihan dan pengembangan juga menjadi strategi yang sangat penting. Program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan tuntutan tugas dapat meningkatkan kompetensi serta keterampilan aparatur sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, penghargaan terhadap pencapaian menjadi bagian dari strategi ini dengan memberikan insentif atau pengakuan kepada aparatur yang menunjukkan kinerja luar biasa.

Strategi pengelolaan aparatur di Bawaslu Provinsi Lampung bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, profesionalisme, dan kolaborasi. Strategi ini diterapkan melalui pendekatan berbasis kinerja, pemberdayaan sumber daya manusia, penghargaan terhadap pencapaian, serta mekanisme umpan balik yang efektif. Setiap komponen strategi memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah pengembangan kapasitas melalui pelatihan berkelanjutan. Bawaslu menyelenggarakan program pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan spesifik, seperti pemahaman mendalam tentang regulasi pemilu, keterampilan komunikasi, dan mediasi konflik. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap individu memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai tantangan dalam tugas pengawasan sekaligus meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tanggung jawab.

Di tingkat organisasi, Bawaslu memanfaatkan teknologi informasi untuk mengelola tugas dan tanggung jawab aparatur secara lebih efisien. Sistem berbasis digital memungkinkan pemantauan kinerja secara real-time, pengelolaan laporan pelanggaran dengan cepat, serta evaluasi yang transparan. Penerapan teknologi ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga menciptakan koordinasi yang lebih baik di antara berbagai unit kerja.

Kolaborasi lintas lembaga juga menjadi strategi penting dalam pengelolaan aparatur Bawaslu. Dengan menjalin kemitraan dengan organisasi masyarakat, akademisi, dan lembaga pemerintah lainnya, Bawaslu dapat memperkuat peran pengawasannya. Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi aparatur untuk bekerja dalam lingkungan yang mendukung inovasi dan berbasis solusi.

Melalui kombinasi strategi tersebut, Bawaslu Provinsi Lampung mampu menciptakan sinergi antara kinerja individu dan organisasi. Langkah-langkah yang diterapkan tidak hanya mendorong efektivitas pengawasan pemilu tetapi juga membangun kredibilitas Bawaslu sebagai lembaga yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kualitas demokrasi di Indonesia.

Pendekatan Berbasis Kinerja

Merupakan strategi manajemen yang menitikberatkan pada pencapaian hasil

kerja yang terukur sebagai indikator utama kesuksesan individu maupun organisasi. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan keterkaitan yang erat antara tujuan organisasi dengan kinerja karyawan, sehingga setiap tindakan yang dilakukan berkontribusi langsung pada pencapaian target yang telah ditetapkan.

Implementasinya, pendekatan berbasis kinerja mengintegrasikan perencanaan strategis, pengukuran kinerja, dan pemberian umpan balik untuk memastikan efektivitas kerja. Salah satu elemen kunci dalam pendekatan ini adalah penetapan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators* atau KPIs) yang bersifat spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART). KPIs berfungsi sebagai panduan bagi individu dan tim untuk memahami ekspektasi organisasi serta mengarahkan fokus mereka pada hasil yang diinginkan. Selain itu, pendekatan berbasis kinerja juga melibatkan sistem penilaian yang objektif untuk mengukur pencapaian terhadap target yang telah ditentukan.

Pendekatan ini tidak hanya mendukung peningkatan produktivitas, tetapi juga mendorong budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Dengan memberikan umpan balik secara berkala, karyawan dapat memahami area yang perlu diperbaiki serta potensi yang dapat dikembangkan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, di mana setiap individu termotivasi untuk terus meningkatkan performa mereka.

Dengan mengadopsi pendekatan berbasis kinerja, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya yang dimiliki digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan strategis. Pendekatan ini memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan secara lebih akurat, sehingga kebijakan yang lebih tepat guna dapat dirumuskan. Hasilnya, organisasi menjadi lebih produktif, adaptif terhadap perubahan dan kompetitif di lingkungan yang terus berkembang.

Pendekatan berbasis kinerja diterapkan melalui penetapan target yang jelas, pengukuran kinerja secara berkala, dan evaluasi yang berorientasi pada hasil. Di Bawaslu Provinsi Lampung, indikator kinerja mencakup kecepatan, ketepatan, dan kualitas pelaksanaan tugas. Penerapan ini sejalan dengan praktik pengelolaan berbasis kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2017). Dengan strategi ini, setiap aparatur lebih memahami perannya, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi lebih terukur.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan kepercayaan diri individu dalam lingkungan kerja. Melalui pemberdayaan, karyawan memperoleh wewenang yang lebih besar untuk mengambil keputusan, akses terhadap sumber daya yang relevan, serta dukungan untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal. Tujuan utama dari pemberdayaan sumber daya manusia adalah menciptakan tenaga kerja yang mandiri, inovatif, dan bertanggung jawab, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Dalam implementasinya, pemberdayaan sumber daya manusia melibatkan berbagai langkah, seperti penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi, penciptaan komunikasi yang terbuka, serta pembangunan budaya kerja yang mendorong partisipasi aktif. Proses ini juga mencakup pelimpahan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan, sehingga mereka memiliki ruang untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan masalah secara mandiri. Dengan demikian, pemberdayaan sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis

karyawan tetapi juga membangun rasa percaya diri dan keterlibatan mereka dalam organisasi.

Manfaat pemberdayaan sumber daya manusia sangat signifikan bagi organisasi. Karyawan yang diberdayakan cenderung lebih produktif, inovatif, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Selain itu, pemberdayaan sumber daya manusia membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa dihargai serta memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Dalam jangka panjang, organisasi yang menerapkan pemberdayaan sumber daya manusia dengan baik akan lebih adaptif terhadap perubahan, memiliki daya saing yang tinggi, serta mampu mempertahankan talenta terbaik.

Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam manajemen modern. Dengan memastikan bahwa setiap individu memiliki akses, dukungan, dan peluang yang setara, organisasi tidak hanya memperkuat fondasi internalnya, tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.

Pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan, seminar, dan pemberian tanggung jawab yang lebih besar kepada aparatur. Bawaslu Provinsi Lampung memfasilitasi pengembangan potensi individu dengan menyediakan program pengembangan kompetensi secara berkala. Upaya ini sejalan dengan pandangan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas (Sutrisno, 2019). Dampaknya, aparatur menjadi lebih produktif dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal.

Penghargaan terhadap Pencapaian

Penerapan manajemen sumber daya manusia di Bawaslu Provinsi Lampung telah meningkatkan kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas pengawasan pemilu. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah pendekatan berbasis kinerja, yang menuntut aparatur untuk lebih fokus dan bertanggung jawab serta memberikan hasil yang terukur melalui evaluasi kinerja yang transparan. Strategi ini memungkinkan setiap individu menyadari pentingnya peran mereka dalam menjaga integritas pemilu dan berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan tugas pengawasan.

Selain itu, strategi pemberdayaan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kapasitas individu menghadapi tantangan yang lebih kompleks dalam pengawasan. Tantangan tersebut mencakup permasalahan hukum, perkembangan teknologi, dan interaksi dengan berbagai pihak terkait.

Inovasi dalam pengelolaan aparatur Bawaslu juga terlihat dalam penerapan teknologi informasi. Teknologi ini memungkinkan pemantauan dan pengelolaan data secara lebih cepat dan efisien, yang mempercepat proses pengawasan pemilu. Melalui sistem digital, aparatur dapat mengakses informasi secara real-time, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

Selain itu, penerapan teknologi meningkatkan akurasi dalam pengelolaan data, sehingga memperkecil kemungkinan kesalahan yang dapat mempengaruhi hasil pengawasan. Dalam konteks ini, kolaborasi lintas lembaga menjadi sangat penting karena memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam setiap proses yang dilakukan oleh Bawaslu. Kerja sama dengan berbagai organisasi dan lembaga terkait mendukung peningkatan efektivitas pengawasan serta menciptakan sinergi yang berdampak positif pada sistem pengawasan

secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penerapan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi di Bawaslu Provinsi Lampung telah berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja aparatur dan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi, kinerja yang terukur, penggunaan teknologi, serta kolaborasi lintas lembaga membuat Bawaslu lebih siap menghadapi tantangan pengawasan pemilu yang semakin dinamis. Dengan strategi yang tepat, Bawaslu dapat melaksanakan tugas pengawasan secara lebih efektif, memastikan pemilu yang adil dan demokratis, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Penerapan Mekanisme Umpan Balik

Penerapan umpan balik yang efektif memerlukan pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan. Proses ini mencakup penilaian kinerja yang objektif, komunikasi yang jelas, serta penyampaian masukan yang konstruktif. Umpan balik memungkinkan karyawan memahami ekspektasi organisasi sekaligus termotivasi untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kontribusinya. Selain itu, umpan balik membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung kemajuan karier individu.

Agar umpan balik memberikan dampak maksimal, organisasi harus memastikan bahwa proses ini berlangsung secara dua arah. Karyawan perlu diberikan ruang untuk menyampaikan pandangan, masukan, atau kendala yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas. Dengan mendengarkan perspektif mereka, organisasi dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai kebutuhan dan tantangan di lapangan. Pendekatan ini juga memperkuat keterlibatan karyawan serta membangun kepercayaan antara manajemen dan tim.

Bawaslu Provinsi Lampung menerapkan mekanisme umpan balik untuk mendorong komunikasi dua arah antara pimpinan dan aparatur. Umpan balik ini dilakukan melalui pertemuan rutin dan diskusi informal guna membahas kendala serta mencari solusi atas tugas-tugas pengawasan. Langkah ini efektif dalam membangun hubungan yang saling percaya, meningkatkan koordinasi, serta memperbaiki kinerja individu maupun organisasi (Wibowo, 2020).

Strategi pengelolaan aparatur yang diterapkan di Bawaslu Provinsi Lampung menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi. Pendekatan berbasis kinerja, pemberdayaan sumber daya manusia, penghargaan atas pencapaian, serta mekanisme umpan balik menjadi pilar utama dalam menciptakan organisasi yang produktif, akuntabel, dan profesional. Dengan pengelolaan yang terus disempurnakan, Bawaslu dapat semakin optimal dalam melaksanakan tugas pengawasan pemilu.

Inovasi dalam Optimalisasi Kinerja Aparatur di Bawaslu Provinsi Lampung

Inovasi dalam optimalisasi kinerja berfokus pada penerapan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam berbagai proses kerja. Dengan menggunakan sistem digital, pengawasan dan pelaporan dapat dilakukan secara *real time*, sehingga mempercepat pengambilan keputusan serta mengurangi kesalahan administratif. Teknologi ini juga memungkinkan komunikasi yang lebih cepat dan efektif antar tim, yang pada akhirnya meminimalkan birokrasi yang dapat menghambat jalannya tugas.

Pengembangan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik menjadi bagian penting dari inovasi ini. Pelatihan tersebut bertujuan untuk

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu agar lebih siap menghadapi tantangan serta menjalankan tugas dengan profesional. Selain itu, kolaborasi lintas lembaga juga berperan dalam memperkuat efektivitas kerja dan meningkatkan transparansi, sehingga hasil yang dicapai lebih optimal dan akuntabel. Inovasi menjadi kunci dalam optimalisasi kinerja aparatur di Bawaslu Provinsi Lampung. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengawasan pemilu, Bawaslu dituntut untuk terus beradaptasi dengan dinamika sosial, politik, dan teknologi. Melalui penerapan inovasi yang tepat, Bawaslu tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat kredibilitas serta kepercayaan publik terhadap lembaga tersebut.

Salah satu inovasi utama yang diterapkan adalah integrasi teknologi informasi dalam pengelolaan tugas pengawasan. Dengan menggunakan aplikasi berbasis digital, Bawaslu mampu memantau pelaksanaan pemilu secara *real time*, mempermudah pelaporan pelanggaran, dan meningkatkan akurasi data. Teknologi ini juga mendukung transparansi dalam proses evaluasi kinerja, sehingga setiap aparatur dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih jelas.

Selain teknologi, Bawaslu juga berinovasi dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Program pelatihan berbasis kebutuhan spesifik, seperti peningkatan keterampilan komunikasi dan mediasi, telah diterapkan untuk menghadapi tantangan yang kompleks dalam tugas pengawasan. Lebih dari itu, Bawaslu mendorong kolaborasi lintas lembaga sebagai bentuk inovasi dalam penguatan pengawasan, baik melalui kerja sama dengan organisasi masyarakat maupun lembaga pemerintah lainnya.

Dengan pendekatan yang inovatif, Bawaslu Provinsi Lampung mampu menciptakan sistem kerja yang adaptif, efisien, dan responsif terhadap berbagai tantangan. Langkah-langkah ini tidak hanya meningkatkan kinerja aparatur, tetapi juga memastikan bahwa tugas pengawasan pemilu dapat dilaksanakan dengan lebih efektif, transparan, dan akuntabel. Inovasi ini menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan peran strategis Bawaslu dalam menjaga integritas demokrasi di Indonesia.

Bawaslu Provinsi Lampung telah mengadopsi berbagai langkah inovatif untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam menjalankan tugas pengawasan pemilu. Inovasi tersebut mencakup penerapan teknologi informasi, pengembangan program pelatihan berbasis kebutuhan spesifik, serta kolaborasi lintas lembaga. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan profesionalisme aparatur dalam menjalankan tugasnya.

Penerapan Teknologi Informasi

Penerapan teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi kebutuhan mendesak di era digital. Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk mengelola data karyawan, memantau kinerja, dan merancang strategi pengembangan secara lebih efisien. Dengan sistem berbasis teknologi informasi, perusahaan dapat mengotomatisasi berbagai proses, seperti rekrutmen, penggajian, evaluasi kinerja, dan pelatihan. Otomatisasi ini mengurangi beban administratif serta meningkatkan akurasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu bentuk penerapan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia adalah *Human Resource Information System* (HRIS). Sistem ini mengintegrasikan data karyawan, mempermudah akses informasi, dan mendukung pengambilan keputusan

berbasis data. Selain itu, teknologi seperti aplikasi pembelajaran daring (*e-learning*) memungkinkan karyawan mengembangkan kompetensi kapan saja dan di mana saja, sehingga memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam proses pembelajaran.

Penerapan teknologi informasi juga mendukung komunikasi yang lebih efektif di dalam organisasi. Dengan adanya platform digital, seperti perangkat lunak manajemen proyek atau alat kolaborasi daring, tim dapat bekerja secara lebih terkoordinasi meskipun berada di lokasi yang berbeda. Teknologi ini membantu organisasi mengatasi tantangan geografis dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif.

Bawaslu Provinsi Lampung telah memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung proses pengawasan dan administrasi. Sistem pengawasan berbasis digital, seperti aplikasi pelaporan pelanggaran pemilu, diterapkan untuk mempermudah masyarakat dalam melaporkan pelanggaran secara cepat dan akurat. Teknologi ini juga memungkinkan pemantauan data secara real-time, sehingga mempercepat pengambilan keputusan (Setiawan, 2020). Selain itu, penggunaan platform digital dalam koordinasi internal meningkatkan efisiensi komunikasi serta mengurangi potensi kesalahan administratif.

Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kebutuhan Spesifik

Pengembangan program pelatihan berbasis kebutuhan spesifik dirancang untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan relevan dengan tantangan organisasi dan individu. Pendekatan ini mengutamakan analisis mendalam terhadap kekuatan, kelemahan, serta area pengembangan yang ada. Dengan demikian, program pelatihan dapat difokuskan pada peningkatan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Proses pengembangan diawali dengan penilaian kebutuhan pelatihan yang melibatkan berbagai pihak dalam organisasi, termasuk manajer, karyawan, dan departemen terkait. Hasil analisis tersebut digunakan untuk menyesuaikan program pelatihan guna mengatasi kekurangan kompetensi atau mengembangkan keterampilan yang mendukung strategi jangka panjang organisasi. setiap karyawan mendapatkan pembelajaran yang bermanfaat dan langsung berhubungan dengan pekerjaan. Keuntungan utama dari program pelatihan berbasis kebutuhan spesifik adalah efisiensinya. Karyawan tidak hanya menerima pelatihan umum yang kurang relevan, tetapi memperoleh keterampilan yang dapat langsung diterapkan dalam tugas sehari-hari. Hal ini mempercepat adaptasi dan meningkatkan produktivitas, karena karyawan merasa lebih siap serta percaya diri dalam menghadapi tantangan. Selain itu, pelatihan yang terfokus pada kebutuhan spesifik juga lebih efektif dari segi biaya, karena sumber daya hanya dialokasikan pada area yang paling membutuhkan pengembangan. Penerapan program pelatihan berbasis kebutuhan spesifik, organisasi tidak hanya berinvestasi dalam pengembangan individu, tetapi juga memperkuat daya saing serta ketahanan organisasi. Program yang terfokus menghasilkan tenaga kerja yang lebih terampil, kompetitif, dan siap beradaptasi dengan perubahan. Dengan demikian, pelatihan ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dalam meningkatkan kompetensi aparatur, Bawaslu Provinsi Lampung mengembangkan program pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik organisasi. Program ini mencakup pelatihan regulasi pemilu terbaru, manajemen konflik, serta keterampilan penggunaan teknologi informasi. Menurut Priyono (2019), pelatihan berbasis kebutuhan spesifik efektif dalam menjembatani kesenjangan kompetensi

dan memastikan aparatur siap menghadapi tantangan operasional. Dampaknya, aparatur menjadi lebih profesional dan mampu memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat.

Kolaborasi Lintas Lembaga

Kolaborasi lintas lembaga merupakan bentuk kerja sama antara berbagai organisasi atau institusi yang memiliki tujuan bersama untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kolaborasi ini sering melibatkan pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, serta organisasi non-pemerintah. Tujuan utama dari kolaborasi ini adalah memanfaatkan keahlian, sumber daya, dan jaringan masing-masing pihak guna mengatasi tantangan yang lebih besar serta kompleks di suatu sektor atau organisasi.

Kolaborasi ini memberikan banyak manfaat, terutama dalam meningkatkan kapasitas dan efektivitas program pengembangan sumber daya manusia. Melalui kemitraan ini, berbagai lembaga dapat berbagi pengetahuan, keahlian teknis, serta sumber daya finansial untuk mendukung implementasi program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Misalnya, lembaga pendidikan dapat bekerja sama dengan perusahaan dalam merancang kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri, sementara pemerintah menyediakan dukungan regulasi dan kebijakan guna menunjang pengembangan sumber daya manusia di sektor tertentu.

Kolaborasi lintas lembaga menciptakan sinergi yang lebih besar dalam menghasilkan inovasi serta solusi yang lebih efektif. Dengan berbagi informasi dan sumber daya, berbagai pihak dapat mengidentifikasi serta mengeksplorasi peluang yang sulit dijangkau oleh satu lembaga saja. Kolaborasi ini juga membangun jaringan yang kuat, memungkinkan pertukaran ide, pembelajaran bersama, serta penyelesaian masalah secara kolektif.

Secara keseluruhan, kolaborasi lintas lembaga tidak hanya meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mendorong terciptanya ekosistem yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Dengan bekerja sama, berbagai lembaga dapat menciptakan dampak yang lebih luas, mempercepat pencapaian tujuan bersama, serta menghadirkan solusi yang lebih komprehensif dalam menjawab tantangan sumber daya manusia di masa depan.

Bawaslu juga membangun kolaborasi dengan lembaga terkait, seperti KPU, kepolisian, dan lembaga masyarakat sipil, guna memperkuat pengawasan pemilu. Kolaborasi ini mencakup berbagi data, koordinasi strategi pengawasan, serta penyelenggaraan kegiatan edukasi bersama untuk meningkatkan partisipasi publik dalam pengawasan pemilu. Sinergi lintas lembaga ini tidak hanya memperkuat efektivitas pengawasan, tetapi juga meningkatkan transparansi serta kepercayaan masyarakat terhadap proses pemilu (Suharto, 2021).

Inovasi yang diterapkan oleh Bawaslu Provinsi Lampung telah membawa dampak positif terhadap kinerja aparat. Penerapan teknologi informasi meningkatkan efisiensi serta akurasi pelaporan pelanggaran, sementara pelatihan berbasis kebutuhan spesifik memperkuat kompetensi aparat. Selain itu, kolaborasi lintas lembaga menciptakan koordinasi yang lebih baik dan mendukung keberhasilan tugas pengawasan pemilu. Akibatnya, profesionalisme aparat meningkat, dan organisasi mampu menjalankan fungsinya dengan lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diperoleh beberapa kesimpulan berkaitan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia di Bawaslu Provinsi Lampung yaitu:

1. Peningkatan kinerja aparat,

diantaranya adalah manajemen sumber daya manusia di Bawaslu Provinsi Lampung meningkatkan kinerja aparat dalam pengawasan pemilu, pendekatan berbasis kinerja diterapkan untuk memastikan tanggung jawab dan hasil kerja yang terukur, evaluasi kinerja dilakukan secara transparan agar aparat memahami peran mereka dalam menjaga integritas pemilu.

2. Strategi pemberdayaan sumber daya manusia, diantaranya adalah program pelatihan dan pengembangan kompetensi diterapkan untuk meningkatkan kapasitas individu, aparat dipersiapkan menghadapi tantangan pengawasan pemilu, seperti permasalahan hukum dan perkembangan teknologi, pelatihan juga mencakup keterampilan berinteraksi dengan berbagai pihak terkait dalam pengawasan pemilu.
3. Inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui teknologi informasi, diantaranya adalah teknologi informasi digunakan untuk meningkatkan efisiensi pemantauan dan pengelolaan data, Sistem digital memungkinkan aparat mengakses informasi secara *real time* untuk pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, penggunaan teknologi meningkatkan akurasi data dan mengurangi potensi kesalahan dalam proses pengawasan.
4. Kolaborasi lintas lembaga untuk transparansi dan akuntabilitas, diantaranya adalah kerja sama dengan berbagai organisasi dan lembaga terkait memperkuat efektivitas pengawasan, kolaborasi ini mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam setiap tahapan pengawasan pemilu, sinergi antar-lembaga berkontribusi positif terhadap sistem pengawasan secara keseluruhan.

5. Dampak manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, diantaranya adalah Pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi dan kinerja yang terukur meningkatkan kesiapan Bawaslu menghadapi tantangan pemilu, Penggunaan teknologi serta kolaborasi lintas lembaga mendukung efektivitas pengawasan pemilu, dengan strategi yang tepat maka Bawaslu dapat memastikan pemilu yang lebih adil, demokratis, dan transparan.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T.H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Miles, M.B., Huberman, A.M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Panggabean, I.H. (2018). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Priyono, A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM di Era Digital*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Agus Setiawan, M. S. (2020). Pengaruh Keterampilan, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. *Jurnal Sains Ekonomi*, 1-11.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, D. (2021). *Kolaborasi Antar Lembaga dalam Pengawasan Pemilu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4*. Jakarta: Rajawali Pers.