



## ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN JEMBRANA

### *ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN JEMBRANA DISTRICT GENERAL ELECTION COMMISSION*

**I Putu Eka Dwipayana**

[ut.eka.dp@gmail.com](mailto:ut.eka.dp@gmail.com)

Mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

**Fakhruddin Kurnia M**

[fahruddinkurnia20@gmail.com](mailto:fahruddinkurnia20@gmail.com)

Prodi, Manajemen, FEB Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

#### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendiskripsikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, hambatan, dan upaya mengatasi hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada KPU Kabupaten Jembrana. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Pemilihan informannya menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data interaktif dimana analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang sudah dilakukan oleh KPU Kabupaten Jembrana antara lain: Perekrutan pegawai yang disesuaikan dengan pengalaman kerja, Pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan Pengembangan karir bagi semua anggota dengan memberikan kesempatan pelatihan, mutasi, dan promosi sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi. Hambatan yang dihadapi oleh KPU Kabupaten Jembrana dalam pengembangan SDM berupa: Kekurangan pegawai, Belum memiliki standar SDM yang pasti, Biaya dan waktu, dan Komunikasi yang belum berjalan dengan baik. Upaya yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Jembrana dalam mengatasi hambatan yang ada dalam pengembangan SDM antara lain: Peningkatan kualitas SDM yang produktif dan pemerataan penyebarannya, Mengedepankan kemampuan SDM yang sesuai dengan kemajuan teknologi, Mengedepankan Standar SDM yang sesuai dengan budaya organisasi serta lebih mengedepankan komunikasi dan kerja sama tim, dan kerja sama dengan KPU Provinsi untuk memberikan pelatihan dan pengembangan.

**Kata Kunci** : Pengembangan SDM, KPU

#### *Abstract*

*The aim of this research is to find out and describe the implementation of human resource development, obstacles, and efforts to overcome the obstacles faced in implementing human resource development at the KPU Jembrana Regency. The research approach used is descriptive qualitative. The selection of informants used purposive sampling technique. The data analysis technique used is an interactive data*

*analysis technique where data analysis is carried out interactively and continues continuously until completion. The results of the research show that the human resource development that has been carried out by the KPU Jembrana Regency includes: Recruitment of employees who are tailored to their work experience, education and training in accordance with organizational needs, and career development for all members by providing training, transfer and promotion opportunities in accordance with organizational capabilities and needs. Obstacles faced by the Jembrana. Regency KPU in developing human resources include: Lack of employees, not having definite HR standards, costs and time, and communication that is not running well. Efforts made by the KPU Jembarana Regency to overcome existing obstacles in human resource development include: Increasing the quality of productive human resources and their equitable distribution, Prioritizing HR capabilities that are in line with technological advances, Prioritizing HR standards that are in accordance with organizational culture and prioritizing communication and work with the team, and collaborating with the KPU Provincial to provide training and development.*

**Keyword:** HR development, KPU

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam kelangsungan suatu lembaga atau organisasi mengingat peran pegawai atau karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan menjalankan visi dan misi dari organisasi tersebut. SDM memiliki peran sentral dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing suatu organisasi. Sebagai pengelolaan yang terpadu, SDM bertanggung jawab atas pengembangan, penilaian, dan pemberdayaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Marayasa et al, 2023, p. 3). Sebagai contoh, SDM bertugas menyusun rencana pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan, seperti pelatihan dalam penggunaan teknologi terbaru atau peningkatan keterampilan kepemimpinan. Menurut Riono, (2021, p. 15), Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Seperti apapun kuatnya sistem kualitas manajemen, secara pasti tergantung pada aktivitas manusia guna mencapai keberhasilan.

Marayasa et al (2023, p. 9) menyatakan Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan terencana dan berkesinambungan yang berfokus pada pengembangan individu dan organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kesuksesan jangka panjang. Dengan melakukan pengembangan SDM secara efektif, organisasi dapat membangun tim yang kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis. Sehingga Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu



aktivitas yang dilakukan secara sadar guna mendorong para karyawan atau pegawai memiliki kecakapan atau kemampuan yang lebih sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan di masa yang akan datang (Apriliana dan Nawangsari, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia pada suatu lembaga atau organisasi orientasinya tidak hanya diperuntukkan bagi karyawan baru saja, akan tetapi berlaku bagi semua pegawai atau karyawan yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut guna mengenal dan memahami pekerjaan dengan jabatan dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Upaya peningkatan

kinerja dapat dilakukan dengan mengikuti alur atau beberapa indikator pengembangan sumber daya manusia antara lain: Perekrutan, Pendidikan dan Pelatihan, serta Promosi dan Pengembangan karir (Sari dan Manafe, 2021).

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Jember merupakan salah satu instansi yang mempunyai tugas utama sebagai penyelenggara pemilihan umum baik pemilihan Presiden, DPR, dan Kepala Daerah. Hal ini tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kebutuhan instansi yang mana KPU Kabupaten Jember memiliki peran penting sebagai salah satu penentu kelangsungan pemerintahan di masa yang akan datang sebagai bagian dari pemilihan Presiden, DPR maupun Kepala Daerah. Untuk memberikan kontribusi yang lebih baik kepada masyarakat mengenai penyelenggaraan pemilu yang adil dan transparan maka sudah selangkahnya apabila KPU Kabupaten Jember mempekerjakan SDM yang hadal dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Pegawai diharapkan dapat bekerja secara profesional dalam bekerja cerdas dalam berhadapan langsung terhadap masyarakat yang memberikan pelayanan tanpa membedakan status social mereka. Namun pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud karena berbagai macam alasan. Untuk itulah diperlukan pengembangan SDM yang nantinya diharapkan dapat memberikan pegawai yang mampu bekerja secara lebih baik sesuai dengan harapan kita bersama. Pengembangan SDM yang baik akan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan sesuai dengan harapan dari perusahaan itu sendiri, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2022), di mana upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. melakukan Training Needs analysis sebelum melakukan program pengembangan SDM



sehingga hasilnya efektif dan efisien. Hal yang sama juga ditemukan dari penelitian yang dilakukan oleh Apriliana dan Nawangsari (2021), dimana temuan penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Pada PT. Pembangunan Jawa-Bali Kota Surabaya telah dilaksanakan dengan maksimal melalui pelatihan dan pengembangan berdasarkan kompetensi teknik dan non teknik yang dimiliki oleh pegawai sehingga mendapatkan hasil sesuai dengan harapan.

Pengembangan SDM diharapkan memberikan hasil yang maksimal bagi KPU Kabupaten Jember dalam meningkatkan kinerja SDM yang dimilikinya sehingga visi dan misi organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan yakni pencapaian kinerja organisasi secara efektif dan efisien. Untuk memberikan kontribusi terhadap hasil penelitian maka peneliti mengkaji beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian sekarang diantaranya penelitian yang dilakukan oleh: (Sari dan Manafe, 2021), dengan hasil penelitian yang

menunjukkan bahwa hal yang sudah dilakukan CV. Kayu Mas untuk mengembangkan SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu: Memberikan penghargaan pada karyawan, selalu memberi kesempatan pada karyawan untuk memberikan ide dan masukan. Sementara ini, perusahaan masih belum berencana untuk menambah jumlah karyawan. Furqan dan Siregar (2022), dalam proses pengembangan karyawan perusahaan berkembang dalam hal memberikan motivasi, pengembangan diri, dan mengembangkan keterampilan karyawan, karyawan juga diawasi dan dievaluasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan ini dapat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Kartika, 2022, Upaya meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Melakukan Training Needs analysis sebelum melakukan penelitian, sehingga hasilnya efektif dan efisien.

Dari uraian latar belakang dan beberapa hasil temuan penelitian terdahulu maka yang menjadi permasalahan dari penelitian ini adalah: Bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, hambatan apa saja yang ditemui, dan upaya mengatasi hambatan tersebut dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada KPU Kabupaten Jember. Sedangkan yang menjadi tujuan penelitian adalah: Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, hambatan, dan upaya

mengatasi hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada KPU Kabupaten Jembrana.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif menurut Silalahi (2015., p. 101) merupakan sebuah proses penelitian untuk memahami masalah-masalah sosial berdasarkan konstruksi gambaran holistik lengkap dari kata-kata, laporan terperinci dari pandangan informan, dan pengorganisasian data alami. Sugiyono (2017., p. 11) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian bertujuan untuk menentukan bagaimana nilai dari satu atau lebih suatu variabel bebas tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan variabel.

Dalam penelitian ini pemilihan informannya menggunakan teknik Purposive Sampling (sampel bertujuan). Menurut Sugiyono (2017., p. 218), Teknik Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan beberapa aspek tertentu, yang tujuannya adalah untuk memilih sampel atau informan yang mengetahui tentang masalah yang diteliti. Informan dalam penelitian ini adalah berbagai pihak yang berhubungan dengan pengembangan SDM pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jembrana. Adapun yang menjadi sumber informasi (informan) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1  
Sumber Informasi Penelitian

No	Katagori Informan / Instasi	Kode Informan
1	Ketua KPU Kabupaten Jembrana	K1
2	Sekretaris KPU Kabupaten Jembrana	K2
3	Kasubag Hukum dan SDM KPU Kabupaten Jembrana	K3
4	Kasubag Keuangan, Umum, dan Logistik KPU Kabupaten Jembrana	K4
5	Anggota KPU Kabupaten Jembrana	S1
6	Anggota KPU Kabupaten Jembrana	S2

Sumber: Data Diolah, 2024

Ruang lingkup atau indikator yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia pada KPU Kabupaen Jembrana mencakup tiga hal antara lain:

1. Perekrutan. Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik melamar pada suatu perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan (Kasmir, 2017). Dengan kata lain, perusahaan sengaja membuka lowongan agar pelamar datang langsung ke tempat atau mengirim lamaran via email dan internet.
2. Pendidikan dan Pelatihan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan segera. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang terbilang singkat (Hasibuan, 2017).
3. Pengembangan Karir. Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2017). Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas (Busro, 2018)

Tabel 2  
Pedoman Wawancara

No	Indikator	Kisi-Kisi Petanyaan / Pernyataan	Kode Informan
1	Perekrutan atau Rekrutmen	Kreteria dan kulalisfikasi pelamar seperti apayang dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi	K1, K3,
2	Pendidikan dan Pelatihan	Peningkatan pendidikan dan jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai	K1, K2, K3, K4, S1,
3	Pengembangan Karir	Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai	K1, K2, K3, S2,
4	Hambatan Pengembangan SDM	Hambatan apa saja yang dihadapi oleh KPU dalam upaya pengembangan SDM	K1, K3, K4, S1, S2
5	Upaya Mengatasi Hambatan	Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang ada dalam pengembangan SDM	K1, K2, K3, K4

Sumber: Data Diolah, 2024

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data di lapangan model (Miles dan Huberman seperti dikutip dalam Sugiyono, 2017, p. 132), yang di sebut pula dengan istilah teknik analisis data interaktif dimana analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Proses analisis data menurut model (Miles dan Huberman seperti dikutip dalam Sugiyono, 2017, p. 134) yaitu meliputi aktivitas pengumpulanidata, data reduction (Reduksi data) data display (penyajian data), conclusion drawing atau penarikan kesimpulan/verifikasi. Dimana semua kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang saling terkait pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun wawasan umum yang disebut analisis. Untuk memahami Analisis Data Interaktif yang dikemukakan oleh (Miles dan Huberman seperti dikutip dalam Sugiyono, 2017, p. 137) dapat dijelaskan bahwa data yang didapatkan berbentuk kata-kata, bukan angka, dan dikumpulkan dengan berbagai cara, antara lain melalui observasi, wawancara, dan kutipan dari rekaman dokumentasi. Perekaman biasanya ditangani dengan membuat catatan, mengetik, mengedit, atau menulis ulang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai pengembangan SDM pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jembrana berupa hasil dari wawancara kepada informan selaku sumber informasi. Sehingga hasil yang didapatkan dari wawancara merupakan hasil yang dapat menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Adapun petikan hasil wawancara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3  
Petikan Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Kode Informan	Hasil Wawancara
1	Kriteria seperti apa saja yang menjadi prioritas utama dalam penerimaan pegawai	K1	Dalam penerimaan pegawai baru disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dan sebelum menerima pegawai baru kami dapat menilai calon pegawai itu sendiri seperti dari sikap,

	baru		penampilan, dan kemampuan berkomunikasi. Dan yang tak kalah pentingnya sebagai syarat utama adalah calon pegawai baru pernah terlibat dalam penyelenggaraan Pemilu, misalnya menjadi Ketua KPPS maupun anggota KPPS, dan anggota PPK dan PPS Kecamatan. Intinya calon pegawai sudah ada pengalaman mengenai penyelenggaraan Pemilu.
	Kulifikasi pendidikan seperti apa yang menjadi syarat utama dalam penerimaan pegawai	K2	Syarat pendidikan yang terendah adalah SMA/SMK atau yang sederajat. Harapan kami pegawai yang sudah memiliki gelar S1 sesuai dengan kulifikasi pendidikan dan kebutuhan organisasi.
2	Upaya apa saja yang dilakukan instansi dalam peningkatan kulaifikasi pendidikan bagi pegawai yang belum memenuhi syarat	K1	Bagi pegawai yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan kami sarankan agar pegawai tersebut dapat meningkatkan jenjang pendidikan mereka, dengan syarat tidak mengganggu jam kerja. Ya salah satu Universitas yang kami sarankan adalah Univirsitas Terbuka.
		S1	Ya, Pegawai KPU yang belum memenuhi standar pendidikan S1 selalu disarankan agar meningkatkan kulifikasi pendidikan yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan kami
	Apakah instansi juga memberikan pelatihan kepada pegawai, dan jenis pelatihan seperti	K2	Pelatihan wajib kami berikan secara berkala sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan akan kami berikan pada masa yang dibutuhkan seperti adanya program dan aturan baru dalam pemilu.
	apa yang diberikan kepada pegawai?.	K3	Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat bervariasi, termasuk pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keterampilan komunikasi, dan pelatihan soft skills lainnya
		K4	Pelatihan kami lakukan secara internal di KPU Kabupaten, kami juga menjalin kerjasama dengan pihak eksternal, seperti lembaga

			pelatihan atau institusi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan kami dan tentunya kami sesuaikan dengan anggaran yang ada.
3	Upaya apa saja yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kemampuan pegawai atau pengembangan karir pegawai	K1	Ya, kami memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada semua anggota KPU untuk meningkatkan kemampuan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi.
		K2	Sesuai dengan kebijakan pimpinan kami memberikan kesempatan kepada pegawai dalam meningkatkan kemampuan seperti memberikan kesempatan pelatihan, mutasi, dan promosi sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan
		K3	Berbagai cara kami lakukan dalam meningkatkan kemampuan pegawai salah satunya dengan memberikan pelatihan penguatan SDM dalam persiapan pemilu 2024, dengan tujuan agar dapat memberikan pelayanan maksimal pada masa tahapan pemilu legislatif dan pemilukada.
		S2	Pimpinan dan jajarannya sudah memberikan kesempatan kepada kami untuk meningkatkan kemampuan kami, dan juga mutasi dan promosi diberikan kepada pegawai yang sudah layak dan sesuai dengan kemampuan mereka.
4	Hambatan apa saja yang dihadapi oleh KPU dalam upaya pengembangan SDM	K1	Ada beberapa hal penting yang menjadi permasalahan dalam pengembangan SDM seperti kekurangan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan pengalaman, sehingga kami berupaya memanfaatkan sumber daya yang kami agar dapata bekerja lebih baik
		K3	Kami belum memiliki standar SDM yang pasti dalam penempatan pegawai, sehingga kami lebih memanfaatkan pegawai dan calon pegawai yang sudah memiliki pengalaman dalam penyelenggaraan pemilu.
		K4	Pengembangan SDM tentunya membutuhkan biaya dan waktu yang cukup, hal inilah yang menjadi salah satu kendala kami, dimana pelatihan dan pengembangan memerlukan biaya

			yang cukup tinggi, dan kami juga dihadapkan dengan waktu yang medesak agar SDM kami siap dalam menyelesaikan tahapan pemilu yang sudah ditentukan
		S1	Komikasi yang belum berjalan dengan baik pada saat pelatihan dan pengembangan SDM, sehingga kerja sama tim belum berjalan sesuai dengan harapan.
5	Upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengembangan SDM	K1	Salah satu upaya yang kami lakukan dengan peningkatan kualitas SDM yang produktif dan pemerataan penyebarannya. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa SDM yang berkualitas dapat dimanfaatkan secara merata di seluruh wilayah KPU Kabupaten sesuai dengan tupoksi mereka walaupun kami memiliki keterbatasan SDM.
		K2	Ya, Kami berupaya mengedepankan kemampuan SDM yang sesuai dengan kemajuan teknologi seperti memberikan pelatihan penggunaan teknologi yang semakin berkembang.
		K3	Kami mengedepankan Stadar SDM yang sesuai dengan budaya orgaisasi kami, ya khususnya disesuaikan juga dengan budaya masyarkat yang ada diwilayah kami agar sesuai keinginan msayrakat. Serta lebih mengedepankan komunikasi dan kerja sama tim karena kami selalu bekerja dengan tim yang kami sesuaikan dengan kemajuan
		K4	Anggaran yang kami miliki kami gunakan secara maksimal dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan organisasi, kami juga minta bantuan ke KPU Provinsi untuk memberikan pelatihan dan pengembangan sehingga kami dapat mengurangi anggaran dan waktu dalam pelaksanaan pengembangan pegawai.

Sumber: Data Diolah, 2024



Berdasarkan dari hasil wawancara dari informan mengenai pengembangan SDM pada KPU Kabupaten Jembrana dilakukan dalam tiga hal antara lain:

Pertama, Perekrutan. Rekrutmen yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Jembrana disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, diaman rekrutmen lebih mengutamakan calon pegawai yang sudah mempunyai pengalaman kerja, artinya pegawai yang sudah pernah berpartisipasi dalam pemilu seperti pernah menjadi anggota KPPS, anggota PPS, maupun anggota PPK sehingga memudahkan dalam memberikan pemahaman mengenai pekerjaan mereka kedepannya. Syarat pendidikan yang terendah dalam rekrutmen pegawai adalah SMA/SMK atau yang sederajat, tetapi KPU Kabupaten Jembrana lebih mengedepankan pegawai yang sudah memilik gelas S1 yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, misalnya S1

Hukum akan ditempatkan pada bagian untuk mengurus gugatan pemili, S1 Teknik akan ditempatkan pada bagian logistic dan pengadaan alat pada proses pemilu, S1 Manajemen akan ditempatkan pada bagian administrasi dan pengaturan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakuka oleh Sari dan Manafe (2021), Perekrutan untuk jenis pekerjaan tertentu membutuhkan orang yang berpengalaman dibidangnya, dan kualifikasi umum yang ditetapkan saat perekrutan adalah pengalaman kerja dibidang yang sama atau calon karyawan tersebut dirasa memiliki minat kerja yang tinggi.

Kedua, Pendidikan dan Pelatihan. Bagi pegawai yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan KPU Kabupaten Jembrana memberikan kesempatan kepada pegawai tersebut dapat meningkatkan jenjang pendidikan mereka, dengan syarat tidak mengganggu jam kerja. Pihak KPU Kabupaten Jembrana juga memberikan kesempatan kepada semua pegawai dalam meningkatkan kemampuan seperti memberikan kesempatan pelatihan, mutasi, dan promosi sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi. Pelatihan wajib kami berikan secara berkala sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan akan kami berikan pada masa yang dibutuhkan seperti adanya program dan aturan baru dalam pemilu. Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat bervariasi, termasuk pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keterampilan komunikasi, dan pelatihan soft skills lainnya. Pelatihan dilakukan secara internal di KPU Kabupaten Jembrana dengan menjalin kerjasama dengan pihak eksternal, seperti lembaga pelatihan atau institusi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan tentunya disesuaikan dengan anggaran yang ada. Hasil penelitian ini sesuai

dengan pendapat Hasubuan (2017), pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang bersifat spesifik, praktis dan segera dilaksanakan. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan segera sesuai dengan kebutuhan organisasi

Ketiga, Pengembangan Karir. KPU Kabupaten Jembrana memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada semua anggota KPU untuk meningkatkan kemampuan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi, seperti memberikan kesempatan pelatihan, mutasi, dan promosi sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan dalam

memberikan pelatihan penguatan SDM dalam persiapan pemilu 2024, dengan tujuan agar dapat memberikan pelayanan yang lebih maksimal pada masa tahapan pemilu legislatif dan pilukada. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017), di mana pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi baik dari segi pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan penelitian ada beberapa hal yang menjadi hambatan yang ditemui dalam upaya pengembangan SDM pada KPU Kabupaten Jembrana yakni adanya kekurangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan KPU Kabupaten Jembrana sehingga dapat mengganggu jalannya perencanaan pengembangan pegawai. Disamping kekurangan pegawai KPU Kabupaten Jembrana juga belum memiliki standar yang pasti dalam penerimaan pegawai baru, sehingga standar yang digunakan disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan budaya organisasi yang ada, dengan harapan penerimaan pegawai baru dapat menyesuaikan dengan kondisi masyarakat yang ada di Kabupaten Jembrana, karena pegawai baru tersebut nantinya akan berhadapan langsung dengan masyarakat dalam menyelesaikan tahapan Pemilu. Biaya dan waktu pelaksanaan pengembangan SDM juga menjadi salah satu hambatan dalam pengembangan SDM dimana biaya yang dibutuhkan dalam pengembangan SDM cukup besar mengingat dalam pelaksanaan pengembangan SDM adanya program pendidikan dan pelatihan yang memungkinkan mendatangkan instruktur dari instansi yang memerlukan biaya dan waktu cukup banyak, sehingga dapat mengganggu pekerjaan dari pegawai tersebut. Komunikasi yang belum berjalan dengan baik juga menjadi salah satu hambatan bagi KPU Kabupaten Jembrana dalam pengembangan SDM, hal ini dapat

mengakibatkan kurangnya komunikasi yang baik dari masing-masing pegawai dalam bekerja tim, karena sebagian besar pekerjaan membutuhkan tim yang solid dalam menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan tahapan pemilu.

Upaya yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Jembrana dalam mengatasi hambatan yang ada adalah dengan melakukan peningkatan kualitas SDM yang produktif dan pemerataan penyebarannya. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa SDM yang berkualitas dapat dimanfaatkan secara merata di seluruh wilayah KPU Kabupaten Jembrana sesuai dengan tupoksi mereka walaupun pegawai yang ada belum sesuai dengan kebutuhan SDM yang ada, sehingga kekurangan SDM yang ada dapat diatasi dengan penempatan pegawai yang sesuai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriliana dan Nawangsari (2021), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai diletakkan sesuai dengan keterampilan yang dalam hal ini dilihat berdasarkan kualifikasi pendidikan yang

dimiliki baik dalam bidang teknik maupun non teknik di PT Pembangunan Jawa-Bali Kota Surabaya. Selain penempatan SDM yang produktif salah satu upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pengembangan SDM adalah dengan mengedepankan kemampuan SDM yang sesuai dengan kemajuan teknologi seperti memberikan pelatihan penggunaan teknologi yang semakin berkembang, sehingga memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan seperti input data. Pegawai dibekali dengan aplikasi sistem yang memudahkan pegawai dalam bekerja di lapangan, sehingga kekurangan pegawai dapat diatasi dengan adanya aplikasi yang menjadikan efektifitas dan efisiensi kerja dapat ditingkatkan. Untuk mengatasi standar SDM yang belum pasti pada KPU Kabupaten Jembrana lebih mengedepankan Standar SDM yang sesuai dengan budaya organisasi yang ada pada organisasi khususnya disesuaikan juga dengan budaya masyarakat yang ada di wilayah Kabupaten Jembrana agar sesuai keinginan masyarakat. Serta lebih mengedepankan komunikasi dan kerja sama tim karena KPU Kabupaten Jembrana selalu bekerja dengan tim yang disesuaikan dengan kemajuan teknologi seperti penggunaan aplikasi. Untuk mengatasi keterbatasan biaya dan waktu pengembangan SDM maka KPU Kabupaten Jembrana menggunakan anggaran yang ada digunakan secara maksimal dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan organisasi, KPU Kabupaten Jembrana juga minta bantuan ke KPU Provinsi Bali untuk memberikan pelatihan

dan pengembangan sehingga dapat mengurangi anggaran dan waktu dalam pelaksanaan pengembangan pegawai.

### KESIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya kesimpulan yang dapat penulis sampaikan pada penelitian ini adalah:

1. Pengembangan SDM yang sudah dilakukan oleh KPU Kabupaten Jembrana antara lain: Perekrutan pegawai yang disesuaikan dengan pengalaman kerja, Pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan Pengembangan karir bagi semua anggota dengan memberikan kesempatan pelatihan, mutasi, dan promosi sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi.
2. Hambatan yang dihadapi oleh KPU Kabupaten Jembrana dalam pengembangan SDM berupa: Kekurangan pegawai, belum memiliki standar SDM yang pasti dalam penempatan pegawai, Biaya dan waktu yang belum memadai, dan Komunikasi yang belum berjalan dengan baik pada saat pelatihan dan pengembangan SDM
3. Upaya yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Jembrana dalam mengatasi hambatan yang ada dalam pengembangan SDM antara lain: Peningkatan kualitas SDM yang produktif dan pemerataan penyebarannya, Mengedepankan kemampuan SDM yang sesuai dengan

kemajuan teknologi, Mengedepankan Standar SDM yang sesuai dengan budaya organisasi serta lebih mengedepankan komunikasi dan kerja sama tim, dan kerja sama dengan KPU Provinsi untuk memberikan pelatihan dan pengembangan.

### SARAN

Dari hasil dan pembahasan serta kesimpulan dari penelitian ini maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah:

1. Dalam pengembangan SDM yang sudah dijabarkan dalam teori hendaknya disesuaikan dengan kemampuan pegawai, dan jangan memaksakan pengembangan SDM khususnya dalam penerimaan pegawai baru dan jenjang karir pegawai hanya karena adanya suatu kedekatan atau rekomendasi saja karena akan mengakibatkan adanya penurunan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa punya potensi untuk maju akan kehilangan semangat dan kegairahan kerja mereka, sedangkan pegawai yang kurang berprestasi yang diajukan

apabila menduduki jabatan akan mengakibatkan pengambilan keputusan yang kurang tepat sehingga sangat merugikan jalannya instansi tersebut.

2. Dalam pengembangan SDM hendaknya memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai dan dalam speningkatan kemampuan pegawai hendaknya dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pegawai itu sendiri yang sesuai dengan latar belakang keilmuan yang pegawai miliki. Karena masih banyak yang ditemui adanya pengembangan SDM atau kenaikan jabatan diberikan kepada pegawai yang disiplin ilmu yang berbeda dari jabatan yang didapatkan sehingga akan mengalami kesulitan dalam mengambil kebijakan. Hal semacam ini sangat mengganggu jalanya instansi yang mana tujuan instasi untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat yang terkait dengan penyelenggaraan pemilihan umum.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. In FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 23(4), 804-812
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadameidia Group. Jakarta.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. YUME: Journal of Management, 4(2), 230-242
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 2(6), 217-224.
- Haratua, C. S., Thilal, D. R., & Cahyani, W. D. (2023). Analisis pengembangan sumber daya manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan PT. Rahardja Ekalancar). Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 10(3), 923-935.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Kartika, R. D. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busung Bui. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4(1), 133-139.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta



- Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403-411.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Dewangga Energi Internasional. Jakarta
- Nugraha, F. (2020). *Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Litbangdiklat Press. Jakarta
- Salindeho, A. R., Trang, I., & Dotulong, L. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 23-31
- Sari, N. K., & Manafe, L. A. (2021). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Kayu Mas Surabaya. *Jurnal Trisna Riset*, 2(2), 48-56
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish. Jakarta
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Riono, S. B. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lakeisha. Jakarta