

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM KABUPATEN KUBU RAYA

Hotip¹, Yuni Firayanti², Marhamah³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama
Kalimantan Barat

1Khotipmj@gmail.com , 2yunifirayanti@gmail.com , 3umimarhamah6@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the human resource development strategy implemented by the Election Supervisory Agency (Bawaslu) of Kubu Raya Regency, its implementation in the field, and the supporting and inhibiting factors affecting its execution. A qualitative method with a descriptive approach was employed. Data was collected through in-depth interviews with six key informants selected through purposive sampling, observation, and documentation study, and were analyzed using the Miles and Huberman model comprising data reduction, data display, and conclusion drawing and verification, with data validity examined through source, technique, and time triangulation. The results show that the human resource development strategy at Bawaslu Kubu Raya rests on three main pillars, namely education, training, and intellectual quality. Strategy implementation is carried out through opportunities for further formal education, structured and tiered training whose intensity increases during election stages, and the development of digital literacy and analytical capacity that is distributed functionally across divisions. These efforts have contributed to improving employees' competence, professionalism, and readiness in carrying out election supervisory duties, although a relevance gap remains between several employees' formal educational background and their technical assignments. The success of strategy implementation is supported by leadership commitment, clear regulations, the use of information technology, a conducive work environment, and periodic performance evaluation, while budget constraints arising from efficiency policies, a limited number of personnel relative to the workload, and the short tenure of ad hoc supervisors remain the main obstacles. These findings indicate that human resource development at Bawaslu Kubu Raya needs to be continuously strengthened through competency mapping as well as independent and online learning to sustain the professionalism of election supervisors.

Keywords: *Strategy, Human Resource Development, Education, Training, Intellectual Quality.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kabupaten Kubu Raya, implementasinya di lapangan, serta faktor pendukung dan

penghambat dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap enam informan kunci yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi, dengan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di Bawaslu Kabupaten Kubu Raya bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu pendidikan, pelatihan, dan kualitas intelektual. Implementasi strategi dilakukan melalui pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan formal, penyelenggaraan pelatihan yang terstruktur dan berjenjang dengan intensitas meningkat pada masa tahapan pemilu, serta pengembangan literasi digital dan kemampuan analitis yang terdistribusi secara fungsional pada setiap divisi. Upaya tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas pengawasan pemilu, meskipun masih terdapat kesenjangan relevansi antara latar belakang pendidikan formal sebagian pegawai dengan penugasan teknis yang diemban. Keberhasilan pelaksanaan strategi didukung oleh komitmen pimpinan, kejelasan regulasi, pemanfaatan teknologi informasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta evaluasi kinerja berkala, sedangkan keterbatasan anggaran akibat kebijakan efisiensi, jumlah personel yang terbatas dibandingkan beban kerja, serta masa tugas pengawas adhoc yang relatif singkat masih menjadi kendala utama. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Bawaslu Kabupaten Kubu Raya perlu terus diperkuat melalui pemetaan kompetensi serta pembelajaran mandiri dan daring guna menjaga keberlanjutan profesionalisme pengawas pemilu.

Kata Kunci: *Strategi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Pelatihan, Kualitas Intelektual.*

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting yang menentukan efektivitas, keberhasilan, dan daya saing organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat, tuntutan profesionalisme yang tinggi, serta kompleksitas tugas kelembagaan. Organisasi dituntut memiliki sistem pengelolaan SDM yang

terencana dan berkelanjutan, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan kompetensi yang dilakukan secara sistematis (Basuki, 2023). Pengembangan SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga mendukung jenjang karier yang jelas sehingga dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan

dan kualitas kerjanya (Ratna, Kirana, & Septyrini, 2023).

Dalam lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu), pengembangan karier memiliki karakteristik yang berbeda sesuai status kepegawaian. Anggota Bawaslu (komisioner) menempuh jenjang karier melalui seleksi terbuka pada setiap tingkatan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sekretariat mengembangkan karier berdasarkan sistem merit, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki kesempatan mengembangkan kompetensi dan menduduki jabatan fungsional sesuai ketentuan yang berlaku. Perbedaan sistem karier ini menegaskan pentingnya strategi pengembangan SDM yang menyeluruh guna mendukung peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas kinerja pegawai. Selain jenjang karier, budaya organisasi yang kuat turut membentuk perilaku kerja positif, disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab pegawai (Azra & Saragih, 2023), sementara integritas, loyalitas, dan profesionalisme menjadi landasan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur (Nugroho & Zaman, 2024).

Dalam penyelenggaraan pengawasan pemilu, SDM memiliki peran strategis karena pengawas dituntut memahami regulasi, memiliki ketelitian, serta mampu bekerja secara profesional dan independen di tengah dinamika politik yang kompleks. Kabupaten Kubu Raya, dengan karakteristik geografis yang luas mulai dari wilayah perkotaan hingga daerah dengan akses terbatas serta tingginya jumlah tempat pemungutan suara (TPS) rawan, menuntut tenaga pengawas yang memiliki kemampuan teknis, analitis, dan responsif terhadap kondisi lapangan. Untuk menjawab tantangan tersebut, Bawaslu melaksanakan berbagai strategi pengembangan SDM, antara lain pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, penguatan kapasitas kelembagaan, sosialisasi regulasi, serta evaluasi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil peninjauan awal di lapangan, pelaksanaan pengembangan SDM di Bawaslu Kabupaten Kubu Raya masih menghadapi sejumlah kendala. Lembaga ini belum berstatus sebagai satuan kerja (satker) mandiri sehingga pengelolaan program dan anggaran belum berjalan optimal, struktur organisasi belum sepenuhnya lengkap,

dan jumlah tenaga pengawas relatif terbatas dibandingkan beban kerja yang tinggi. Di sisi lain, pelaksanaan pengembangan SDM masih bergantung pada kebijakan dari Bawaslu Pusat dan Provinsi, sedangkan masa tugas pengawas adhoc yang relatif singkat menyebabkan proses pengembangan kompetensi belum berlangsung secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya kajian mendalam mengenai strategi pengembangan SDM yang diterapkan Bawaslu Kabupaten Kubu Raya beserta implementasi dan tantangannya di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab tiga pertanyaan, yaitu: (1) bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Bawaslu Kabupaten Kubu Raya; (2) bagaimana implementasi strategi tersebut di lapangan selama proses pengawasan pemilu; dan (3) apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia di Bawaslu Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada lembaga pengawasan

pemilu, sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi Bawaslu Kabupaten Kubu Raya dalam memperkuat kebijakan pengembangan SDM yang lebih terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan memahami fenomena strategi pengembangan sumber daya manusia secara mendalam dan kontekstual melalui data yang bersifat deskriptif dan interpretatif (Sugiyono, 2023). Penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Kubu Raya, Jalan Arteri Supadio, Sungai Raya, Kalimantan Barat, mulai bulan Desember 2025, dengan fokus pada strategi pengembangan SDM yang diterapkan di lingkungan lembaga tersebut.

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, bersumber dari data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan pengumpulan informasi di lapangan, serta data sekunder berupa dokumen resmi, laporan kegiatan, dan referensi ilmiah yang relevan. Subjek penelitian meliputi pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan

pelaksanaan pengembangan SDM, yaitu Ketua Bawaslu, anggota/komisioner, Koordinator Sekretariat, serta staf pelaksana, dengan jumlah informan sebanyak enam orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling agar mewakili unsur pimpinan, pengelola, dan pelaksana. Adapun objek penelitian adalah strategi pengembangan sumber daya manusia pada Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Kubu Raya, yang mencakup kebijakan, program, serta implementasi pengembangan kompetensi pengawas pemilu.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas dan kondisi lingkungan kerja, wawancara terstruktur maupun semi-terstruktur dengan informan, serta dokumentasi terhadap laporan kegiatan, peraturan internal, dan arsip pelatihan. Analisis data mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2023), yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu, guna memastikan kredibilitas temuan

penelitian sesuai dengan kondisi di lapangan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di Kantor Bawaslu Kabupaten Kubu Raya, diperoleh temuan bahwa strategi pengembangan SDM diarahkan pada tiga pilar utama, yaitu pendidikan, pelatihan, dan kualitas intelektual, yang saling berkaitan dan ditopang oleh komitmen pimpinan serta pemanfaatan teknologi informasi.

1. Strategi Pengembangan SDM Melalui Pendidikan

Bawaslu Kabupaten Kubu Raya secara konsisten memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal melalui fasilitasi izin belajar dan penyesuaian jadwal kerja, dengan tetap mengutamakan kelancaran pelaksanaan tugas kedinasan. Pendidikan lanjutan dipandang sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas pelayanan organisasi. Temuan ini sejalan dengan Supriyadi dan Martini (2023) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan sarana strategis

dalam meningkatkan kapasitas intelektual dan profesionalisme aparatur secara berkelanjutan.

Meskipun demikian, ditemukan kesenjangan relevansi antara latar belakang pendidikan formal sejumlah pegawai, misalnya lulusan Pendidikan Agama Islam dan Ilmu Pendidikan, dengan jabatan teknis kepemiluan yang diemban. Pada divisi dengan tuntutan keahlian teknis-legal yang spesifik, seperti Hukum dan Penyelesaian Sengketa, kesesuaian latar belakang pendidikan dirasakan sangat menentukan dalam memahami regulasi dan menyusun administrasi penanganan perkara. Sebaliknya, pada bidang administrasi umum, kesenjangan tersebut relatif lebih mudah dikompensasi melalui pelatihan dan pembelajaran di tempat kerja (on the job learning). Pola ini menunjukkan bahwa relevansi pendidikan formal memiliki bobot berbeda-beda tergantung karakteristik dan tingkat kekhususan tugas yang diemban.

2. Strategi Pengembangan SDM Melalui Pelatihan

Pelatihan diselenggarakan melalui siklus yang cukup lengkap, mulai dari seleksi peserta secara objektif dengan mempertimbangkan

kebutuhan organisasi, kesesuaian tugas, dan pemerataan kesempatan, hingga evaluasi pasca-pelatihan yang terintegrasi dengan penilaian kinerja melalui pelaporan hasil, knowledge sharing, dan penilaian atasan. Pola ini sejalan dengan pandangan Barima, Handayani, dan Saputra (2024) bahwa pelatihan yang terstruktur dan berjenjang membantu pegawai lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja dan teknologi.

Intensitas pelatihan meningkat pada masa tahapan pemilu dan lebih difokuskan pada penguatan kapasitas pegawai pada masa non-tahapan, menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan telah disesuaikan dengan dinamika kebutuhan organisasi. Pelatihan dirasakan memberikan manfaat nyata terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri pegawai dalam menghadapi perubahan regulasi maupun teknologi, meskipun sejumlah informan pada level pelaksana tetap menekankan pentingnya keberlanjutan dan pemutakhiran materi pelatihan agar tetap relevan dengan kebutuhan bidang tugas masing-masing.

3. Strategi Pengembangan SDM Melalui Kualitas Intelektual

Kualitas intelektual pegawai tercermin dari penguasaan aplikasi digital yang terdistribusi secara fungsional sesuai kebutuhan tiap divisi, yaitu Siwaslu untuk pengawasan tahapan pemilu, PPID untuk layanan informasi publik, Srikandi untuk persuratan dan kearsipan elektronik, SIPS untuk penyelesaian sengketa, serta SAKTI untuk pengelolaan keuangan. Kondisi ini sejalan dengan Barus (2022) yang menyatakan bahwa kualitas intelektual aparatur tercermin dari kemampuan memahami regulasi, menguasai teknologi informasi, dan melakukan analisis secara cermat dalam pelaksanaan tugas pengawasan. Selain penguasaan teknologi, kemampuan analisis dokumen dan regulasi serta kemampuan komunikasi dan koordinasi lintas pihak juga tergolong baik, khususnya pada bidang hukum dan penyelesaian sengketa.

Namun demikian, kebijakan efisiensi anggaran belakangan ini mulai menghadirkan keterbatasan waktu dan kesempatan pelatihan yang belum sepenuhnya merata pada level pelaksana. Kondisi tersebut menegaskan bahwa keberlanjutan peningkatan kualitas intelektual pegawai perlu diimbangi dengan alternatif pembelajaran yang lebih

efisien, seperti pembelajaran mandiri dan pembelajaran daring, yang telah mulai diterapkan sebagai langkah adaptif organisasi.

4. Implementasi Strategi Pengembangan SDM

Implementasi strategi pengembangan SDM pada tahun 2024 difokuskan pada kesiapan teknis pengawasan tahapan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Barat serta Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kubu Raya, melalui kegiatan bimbingan teknis pengisian alat kerja pengawasan, pelatihan pengelolaan keuangan bagi jajaran adhoc, fasilitasi pelatihan tata naskah dinas dan kehumasan, serta rapat kerja teknis penanganan pelanggaran dan penyelesaian sengketa. Pada periode 2025–2026, program peningkatan kapasitas SDM dirancang lebih variatif dan menyasar seluruh pegawai, mencakup aspek teknis penanganan pelanggaran, penyelesaian sengketa, kesekretariatan, pengelolaan keuangan, kehumasan, hingga pendalaman produk hukum terbaru. Ringkasan bentuk kegiatan pada masing-masing pilar strategi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Ringkasan Strategi dan Implementasi Pengembangan SDM Bawaslu Kabupaten Kubu Raya

No	Pilar Strategi	Bentuk Kegiatan	Contoh Implementasi
1	Pendidikan	Izin belajar dan penyesuaian jadwal kerja	Fasilitasi pendidikan lanjutan bagi ASN dan PPPK
2	Pelatihan	Diklat berjenjang, bimbingan teknis, simulasi pengawasan	Election Day Simulation, diklat Panwaslu Adhoc, bimtek Coklit
3	Kualitas Intelektual	Literasi digital dan penguatan analisis regulasi	Penggunaan aplikasi Siwaslu, PPID, Srikandi, SIPS, dan SAKTI

Tabel 1 menunjukkan bahwa ketiga pilar strategi pengembangan SDM diwujudkan melalui bentuk kegiatan dan program yang saling melengkapi, mulai dari fasilitasi pendidikan formal, pelatihan teknis yang menyesuaikan tahapan kepemiluan, hingga penguatan kompetensi digital dan analitis yang terdistribusi sesuai kebutuhan setiap divisi.

5. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, teridentifikasi sejumlah faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan

strategi pengembangan SDM sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan SDM Bawaslu Kabupaten Kubu Raya

Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
Komitmen pimpinan dan kejelasan regulasi (UU Pemilu dan Perbawaslu)	Belum berstatus satuan kerja (satker) mandiri sehingga pengelolaan program dan anggaran belum optimal
Pemanfaatan teknologi informasi (Siwaslu, PPID, Srikandi) dalam pengawasan dan administrasi	Keterbatasan jumlah SDM dibandingkan beban kerja pengawasan
Dukungan program pelatihan dari Bawaslu Pusat dan Provinsi	Masa tugas pengawas adhoc yang relatif singkat sehingga pengembangan kompetensi kurang berkelanjutan
Lingkungan kerja kondusif dan evaluasi kinerja berkala (SKP)	Ketergantungan pelaksanaan program pada kebijakan dan jadwal pusat/provinsi, serta keterbatasan anggaran akibat kebijakan efisiensi

Tabel 2 memperlihatkan bahwa faktor pendukung pengembangan SDM lebih banyak berada dalam kendali internal organisasi, yaitu komitmen pimpinan, pemanfaatan teknologi, dan dukungan eksternal dari Bawaslu Pusat dan Provinsi. Sebaliknya, faktor penghambat bersifat lebih struktural, seperti status kelembagaan yang belum mandiri, keterbatasan jumlah personel, masa tugas pengawas adhoc yang singkat, serta ketergantungan pada

kebijakan tingkat pusat maupun provinsi.

6. Pembahasan

Ketiga pilar strategi pengembangan SDM yang ditemukan dalam penelitian ini, yaitu pendidikan, pelatihan, dan kualitas intelektual, sejalan dengan kerangka strategi pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan Fatmawati, Firayanti, dan Marhamah (2025), yang menekankan lima langkah utama: pemetaan dan rekrutmen SDM sesuai kualifikasi, peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan jenjang karier, pemberian penghargaan (reward), serta penciptaan lingkungan kerja kondusif. Dari kelima dimensi tersebut, temuan penelitian ini secara khusus mengonfirmasi dua dimensi yang paling menonjol dalam praktik di Bawaslu Kabupaten Kubu Raya, yaitu peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan berjenjang, serta penguatan kompetensi digital dan analitis sebagai bagian dari kualitas intelektual pegawai, sementara dimensi pengembangan jenjang karier dan pemberian reward belum menjadi sorotan utama sehingga dapat menjadi ruang penguatan strategi ke depan.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil kajian Saputra, Nadeak, dan Nurhasanah (2025) mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kapabilitas birokrasi publik, yang menunjukkan bahwa penguatan pendidikan formal, pelatihan yang terstruktur dan berjenjang, serta penguatan kompetensi digital dan analitis mampu meningkatkan kapasitas dan profesionalisme aparatur secara berkelanjutan. Namun demikian, temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Rahmadiany, Nanta, dan Purwadhi (2024) yang menekankan bahwa produktivitas kerja aparatur lebih banyak dipengaruhi oleh kesesuaian kompetensi dengan tugas dibandingkan sekadar tingkat pendidikan formal. Pada penelitian ini justru ditemukan bahwa sejumlah pegawai dengan latar belakang pendidikan nonteknis tetap mampu menjalankan tugas kepemiluan dengan baik karena mengandalkan pelatihan dan pengalaman kerja untuk menutup kesenjangan kompetensi tersebut, sehingga pendidikan formal dan pelatihan berjenjang perlu dipandang sebagai dua strategi yang saling melengkapi, bukan saling menggantikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) strategi pengembangan SDM di Bawaslu Kabupaten Kubu Raya diarahkan pada tiga pilar utama, yaitu pendidikan, pelatihan, dan kualitas intelektual, yang telah berjalan cukup baik meskipun masih terdapat kesenjangan relevansi antara latar belakang pendidikan formal sebagian pegawai dan jabatan teknis kepemiluan yang diemban; (2) implementasi strategi dilaksanakan melalui rangkaian program bimbingan teknis, pelatihan berjenjang, dan simulasi pengawasan yang menyesuaikan intensitas tahapan pemilu, serta terbukti memberikan dampak positif terhadap kompetensi, kepercayaan diri, dan kesiapan pegawai; dan (3) faktor pendukung pengembangan SDM meliputi komitmen pimpinan, kejelasan regulasi, pemanfaatan teknologi informasi, serta dukungan Bawaslu Pusat dan Provinsi, sedangkan faktor penghambat utama bersifat struktural, yaitu status kelembagaan yang belum menjadi satuan kerja mandiri, keterbatasan jumlah personel, masa tugas pengawas adhoc yang singkat, serta keterbatasan anggaran akibat kebijakan efisiensi.

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan agar Bawaslu Kabupaten Kubu Raya melakukan pemetaan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan tugas secara lebih sistematis, menjaga keberlanjutan dan pemutakhiran materi pelatihan di luar masa tahapan pemilu, serta mengoptimalkan pembelajaran mandiri dan daring sebagai strategi mitigasi atas keterbatasan anggaran tanpa mengurangi pemerataan kesempatan pengembangan kompetensi bagi seluruh pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas kajian dengan melibatkan variabel lain, seperti motivasi kerja dan budaya organisasi, serta memperluas cakupan objek penelitian pada lembaga pengawas pemilu di wilayah lain guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azra, A. D., & Saragih, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6, 6273–6279.
- Barima, H., Handayani, J., & Saputra, L. A. (2024). Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan. *Jurnal Prima Manajemen*, 1(2), 12–16.

- <https://doi.org/10.48144/jpm.v1i2.1834>
- Barus, E. (2022). Kesiapan Sekretariat Bawaslu Jabar dalam menghadapi pemilu dan pemilihan serentak tahun 2024. *Jurnal Keadilan Pemilu*, 2(2), 90–99.
<https://doi.org/10.55108/jkp.v2i2.140>
- Basuki, N. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Fatmawati, F., Firayanti, Y., & Marhamah, M. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam Badan Amil Zakat Nasional Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*.
- Nugroho, A., & Zaman, G. (2024). Pengaruh profesionalisme kerja, integritas, dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Reformasi*, 11(2), 159–165.
<https://doi.org/10.31334/reformasi.v11i2.4302>
- Rahmadiany, P. D., Nanta, D. A. A., & Purwadhi, P. (2024). Pengembangan sumber daya manusia pada produktivitas kerja di Puskesmas. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(11), 4546–4554.
<https://doi.org/10.46799/jsa.v5i11.1531>
- Ratna, Y. A., Kirana, K. C., & Septyrini, E. (2023). Pengaruh pengembangan karier, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(11), 8552–8557.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i11.2598>
- Saputra, F. O., Nadeak, B., & Nurhasanah, N. (2025). Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kapabilitas birokrasi publik. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(2).
<https://doi.org/10.29040/jie.v9i2.15454>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 450–457.