

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang manajemen yang memiliki peran vital dalam keberhasilan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2022), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Definisi ini menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada kepentingan organisasi, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan individu di dalamnya.

Dalam praktiknya, MSDM mencakup serangkaian fungsi yang saling berkaitan, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, hingga pengawasan kinerja. Dari seluruh fungsi tersebut, seleksi menjadi salah satu tahapan yang paling penting karena merupakan pintu masuk bagi calon tenaga kerja untuk bergabung dalam organisasi. Hasibuan (2022) menegaskan bahwa seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Melalui seleksi, organisasi dapat memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kompetensi, integritas, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kaitannya dengan penelitian ini, konsep seleksi dalam MSDM sangat relevan dengan proses pemilihan Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan (Panwaslucam) di Bawaslu Kota Gunungsitoli. Seleksi Panwaslucam tidak hanya bersifat administratif, seperti memeriksa kelengkapan dokumen dan latar belakang pendidikan, tetapi juga menyangkut penilaian pada aspek integritas, netralitas, pemahaman kepemiluan, kemampuan komunikasi, serta kemampuan bekerja di bawah tekanan. Hal ini sejalan dengan prinsip MSDM menurut Hasibuan, yaitu *the right man on the right place*, artinya menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat.

Penerapan prinsip tersebut dalam konteks pengawasan pemilu menjadi sangat penting, karena Panwaslucam adalah ujung tombak Bawaslu di tingkat kecamatan. Seleksi yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan pengawas pemilu yang berkualitas, profesional, serta mampu menjaga integritas demokrasi di tengah kompetisi politik. Sebaliknya, apabila proses seleksi dilakukan secara tergesa-gesa, tidak objektif, atau kurang memperhatikan kualifikasi personal, maka akan berdampak pada menurunnya kualitas pengawasan pemilu.

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Definisi Kinerja**

Secara etimologi, "kinerja" berasal dari kata "performance" yang memiliki beberapa makna, termasuk (1) melakukan, (2) menjalankan tugas, dan (3) memenuhi tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai pelaksanaan kegiatan dengan tanggung jawab penuh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Secara terminologi, para ahli memberikan berbagai definisi tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara, A.P. (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah output atau hasil kerja yang diperoleh dari proses kerja dan berhubungan langsung dengan tujuan organisasi serta bagaimana efektivitas dan efisiensi dicapai dalam pekerjaan.

S. P. Robbins dan T.A. Judge (2022) menyatakan bahwa kinerja Adalah ukuran dari beberapa baik seseorang menyelesaikanya tugasnya sesuai dengan standard dan harapan organisasi, yang dinilai dari hasil kerja dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi.

Simamora, B. (2019) menjelaskan bahwa kinerja mencakup pencapaian hasil kerja yang dapat dinilai dari segi kualitas, kuantitas, serta kesesuaian dengan tujuan organisasi dan standard yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat S. P. Robbins dan T. A. Judge (2022), Simamora, B. (2019), dan Mangkunegara, A. P. (2019), dapat

disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran integral dari seberapa baik individu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan harapan organisasi. Robbins dan Judge menekankan bahwa kinerja dinilai dari hasil kerja dan kontribusi terhadap tujuan organisasi, sedangkan Simamora menambahkan bahwa kinerja mencakup pencapaian hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, dan kesesuaian dengan tujuan serta standar organisasi. Mangkunegara menyoroti bahwa kinerja adalah output dari proses kerja yang terkait langsung dengan tujuan organisasi dan mencerminkan efektivitas serta efisiensi kerja. Secara keseluruhan, kinerja karyawan diukur melalui kombinasi hasil kerja, pencapaian standar, dan kontribusi terhadap tujuan serta efisiensi organisasi.

#### **2.2.2 Aspek-Aspek Kinerja**

Menurut Djuwita (2019), aspek-aspek yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja mencakup:

1. Kualitas pekerjaan, menilai akhir pekerjaan apakah sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas pekerjaan, mengevaluasi jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Kompetensi, mengukur keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta penerapannya dalam pekerjaan.
4. Kemampuan beradaptasi, menilai sejauh mana individu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan.
5. Inisiatif, evaluasi terhadap seberapa proaktif individu dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah.
6. Kerjasama tim, menilai kemampuan individu dalam bekerja sama dan berkolaborasi dengan orang lain.

#### **2.2.3 Tujuan Kinerja**

Menurut Ricky W. Griffin (2020) menyatakan penilaian kinerja adalah proses formal di mana manajer mengevaluasi kinerja karyawan terhadap kriteria yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah

untuk menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, memberikan umpan balik, dan memutuskan tindakan terkait pengembangan karir dan kompensasi.

Selain itu Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2020) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah

1. Evaluasi Kinerja: menilai sejauh mana karyawan memenuhi target dan harapan kerja yang telah ditetapkan.
2. Perencanaan Karir: membantu dalam merencanakan pengembangan karir karyawan berdasarkan hasil penilaian.
3. Motivasi: memberikan motivasi melalui pengakuan atas pencapaian dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Penilaian ini juga harus digunakan sebagai standar untuk mempromosikan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi. Karena kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk memastikan apakah mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pandangan Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2020) serta Ricky W. Griffin (2020), dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mencapai target dan memenuhi harapan kerja, membantu dalam merencanakan pengembangan karir berdasarkan hasil penilaian, dan memberikan motivasi melalui pengakuan pencapaian serta umpan balik konstruktif. Griffin menambahkan bahwa penilaian kinerja adalah proses formal di mana manajer mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, penilaian kinerja berfungsi sebagai alat untuk menilai pencapaian, merencanakan pengembangan karir, memotivasi karyawan, dan memastikan bahwa evaluasi dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

#### **2.2.4 Manfaat Kinerja**

Rozarie (2017: 66) dalam bukunya menjelaskan manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi tujuan dan saran: Evaluasi tujuan dan sasaran membantu proses perencanaan menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di masa depan.
2. Evaluasi rencana: Jika hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana, penyebabnya dicari.
3. Evaluasi lingkungan: menilai apakah kondisi lingkungan yang dihadapi selama proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, atau mengakuhkan. Apakah organisasi menghadapi masalah hubungan antar manusia dan kepemimpinan, atau apakah mekanisme kerja berjalan sesuai harapan.
4. Evaluasi proses kinerja untuk mengetahui apakah ada hambatan dalam pelaksanaan kinerja.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar, dan apakah metode sudah tepat. Jika ada kesalahan, cari penyebabnya dan coba perbaikinya di kemudian hari.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Secara keseluruhan manfaat kinerja yang baik mencakup pencapaian tujuan yang baik, peningkatan motivasi kepuasan, serta peningkatan produktivitas dan efisiensi, hal ini mendukung pertumbuhan dan keberhasilan baik individu maupun organisasi secara menyeluruh.

#### **2.2.5 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah metric atau ukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi suatu aktivitas, proses, atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan menggunakan metric

ini dapat mengevaluasi efektivitas dan efisiensi dari berbagai kegiatan dan proses untuk memastikan bahwa target dan tujuan tercapai secara optimal. Menurut Parmenter, D. (2021) mendefinisikan indikator kinerja sebagai ukuran yang digunakan untuk mengukur pencapaian hasil yang diinginkan dengan fokus pada area kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins (2019), indikator untuk mengukur kinerja mencakup beberapa aspek berikut:

1. Produktivitas: mengukur hasil atau output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang digunakan.
2. Kualitas kerja: menilai seberapa baik hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan.
3. Efisiensi: mengukur seberapa efektif sumber daya digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
4. Kepuasan pelanggan: evaluasi kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan yang diberikan.
5. Inovasi dan kreativitas: menilai kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan ide baru dan inovatif.

## **2.3 Seleksi**

### **2.3.1 Pengertian Seleksi**

Seleksi dalam konteks manajemen sumber daya manusia merujuk pada proses sistematis yang bertujuan untuk memilih kandidat yang paling sesuai untuk posisi tertentu dalam organisasi. Seleksi merupakan proses yang dilakukan untuk menentukan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi dari sekian banyak pelamar. Menurut Rival dan Sagala (2020) mengemukakan seleksi merupakan tahap dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memilih kandidat yang memiliki kualifikasi dan potensi terbaik untuk di perkerjakan dalam suatu posisi di perusahaan.

Menurut Handoko (2019), seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi dari

sejumlah pelamar. proses ini melibatkan penilaian terhadap keterampilan, pengetahuan, dan kecocokan calon dengan posisi tersedia.

Menurut Sugiarto (2021), seleksi adalah rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memilih kandidat yang paling cocok dengan kriteria yang telah ditetapkan, baik dari segi kompetensi maupun kesesuaian dengan nilai-nilai perusahaan.

Sedangkan Menurut Siagian (2020), seleksi adalah proses untuk memastikan bahwa hanya pelamar yang memenuhi syarat yang di pilih dan diterima sebagai karyawan. Proses ini melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap keterampilan dan potensi pelamar untuk memastikan kesesuaian dengan pekerjaan yang ditawarkan.

### **2.3.2 Tujuan Seleksi**

Menurut Armstrong dan Taylor (2020) menyebutkan bahwa tujuan utama dari seleksi adalah untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, proses seleksi bertujuan untuk mencocokkan kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan serta misi dan visi organisasi sehingga kandidat yang terpilih dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Biro (2022) mengemukakan bahwa seleksi bertujuan untuk mengurangi resiko kesalahan dalam perekrutan dengan memilih kandidat yang paling sesuai untuk posisi tertentu. Proses ini membantu menghindari biaya dan dampak negative dari perekrutan yang tidak tepat, seperti biaya pelatihan ulang dan turnover karyawan.

Sedangkan Menurut Dessler (2023) menjelaskan bahwa tujuan dari seleksi adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan budaya perusahaan. Proses seleksi ini untuk mengidentifikasi

kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan kerja.

Dari pendapat ketiga ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari seleksi adalah untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, kompetensi yang diperlukan, dan budaya perusahaan, serta untuk mengurangi resiko kesalahan dalam perekrutan. keseluruhan tujuan ini mencakup pemilihan kandidat yang dapat memenuhi persyaratan pekerjaan dan tujuan organisasi secara efektif sambil mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam proses perekrutan dan seleksi.

### **2.3.3 Manfaat Seleksi**

Secara umum, manfaat utama seleksi adalah meningkatkan efisiensi, kinerja, dan kesesuaian dalam berbagai konteks, baik dalam pekerjaan, pendidikan, maupun evolusi biologis. Menurut Dessler (2020) menekankan bahwa manfaat seleksi mencakup peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan keunggulan kompetitif.

Seleksi yang efektif dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, sesuai dengan pendapat Rini (2023), manfaat seleksi antara lain:

1. Meningkatkan proses kualitas karyawan: memastikan kandidat yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai.
2. Mengurangi turnover: meminimalisir pergantian karyawan dengan memilih kandidat yang tepat.
3. Meningkatkan Produktivitas: karyawan yang sesuai dengan posisi akan bekerja lebih produktif dan efisien.

Dari pendapat Rini (2023) dan Dessler (2020), dapat disimpulkan bahwa seleksi karyawan yang efektif sangat penting bagi organisasi karena memberikan berbagai manfaat signifikan. Rini menggarisbawahi bahwa proses seleksi yang baik dapat

meningkatkan kualitas karyawan dengan memastikan mereka memiliki kompetensi yang tepat, mengurangi tingkat turnover dengan memilih kandidat yang sesuai, serta meningkatkan produktivitas karena karyawan yang tepat akan bekerja lebih efisien. Sementara itu, Dessler menekankan bahwa manfaat seleksi mencakup peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas dan keunggulan kompetitif organisasi. Dengan kata lain, seleksi yang baik tidak hanya membantu dalam menemukan karyawan yang tepat tetapi juga berperan penting dalam mencapai keunggulan kompetitif melalui peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

#### **2.3.4 Kualifikasi Yang Menjadi Seleksi**

Menurut Stephen P. Robbins (2019), kualifikasi seleksi melibatkan beberapa aspek kunci sebagai berikut

1. Kualifikasi pendidikan: tingkat pendidikan formal yang relevan dengan posisi yang dilamar.
2. Pengalaman kerja: pengalaman kerja yang relevan dan sebelumnya dalam posisi serupa.
3. Keterampilan dan kemampuan: kemampuan teknis dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan.
4. Sertifikasi atau lisensi: sertifikasi profesional atau lisensi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu.
5. Kemampuan bahasa: kemampuan berbahasa, jika relevan dengan pekerjaan atau program.
6. Kesesuaian budaya dan kepribadian: keselarasan dengan budaya organisasi dan karakter pribadi yang cocok dengan lingkungan kerja.

#### **2.3.5 Cara Seleksi**

Menurut Gary Dessler (2020), urutan cara seleksi biasanya meliputi langkah-langkah berikut

1. Perencanaan seleksi: menentukan kebutuhan tenaga kerja dan menyusun strategi seleksi.
2. Penyaringan awal (Initial screening): melakukan penyaringan awal berdasarkan resume atau aplikasi.
3. Tes dan penilaian: menggunakan tes kemampuan, keterampilan, atau psikometri untuk menilai kandidat.
4. Wawancara: mengadakan wawancara dengan kandidat untuk mengevaluasi mereka dengan posisi yang tersedia.
5. Referensi dan pemeriksaan latar belakang: mengecek referensi dan latar belakang untuk memastikan kredibilitas kandidat.
6. Keputusan akhir dan tawaran: membuat keputusan akhir tentang kandidat yang akan diterima dan memberikan tawaran pekerjaan.

#### **2.3.6 Proses Seleksi**

Proses seleksi adalah serangkaian langkah yang dilakukan untuk menentukan kandidat terbaik untuk suatu posisi pekerjaan. proses ini biasanya dimulai dari perencanaan hingga penerimaan kandidat. secara umum adapun proses seleksi mencakup beberapa tahapan:

1. Penyaringan awal, memeriksa resume dan aplikasi untuk memastikan kandidat memenuhi kriteria dasar.
2. Tes kemampuan, menggunakan tes psikometrik, keterampilan, atau pengetahuan untuk mengevaluasi kemampuan kandidat.
3. Wawancara, menggali informasi lebih dalam mengenai pengalaman, keterampilan, dan kecocokan kandidat dengan budaya perusahaan.
4. Penilaian, menggunakan alat penilaian tambahan seperti simulasi pekerjaan atau penilaian kepribadian untuk memahami potensi kandidat yang baik.
5. Referensi dan verifikasi, memeriksa referensi dari pekerjaan sebelumnya untuk memastikan keabsahan informasi yang diberikan oleh kandidat.

6. Keputusan, menilai hasil dari semua tahapan seleksi untuk memilih kandidat yang paling cocok untuk posisi tersebut.

Menurut Jhon W. Creswell (2018) mengemukakan bahwa proses seleksi dalam penelitian melibatkan pemilihan sumber atau data yang paling relevan dan berkualitas tinggi untuk menjawab pertanyaan penelitian. Ini mencakup penetapan kriteria seleksi, evaluasi kesesuaian data, dan memastikan bahwa data atau sumber yang dipilih dapat diandalkan.

Berdasarkan tahapan proses seleksi tersebut dapat disimpulkan secara umum mencakup Proses seleksi yang efektif melibatkan beberapa tahapan kritis untuk memastikan pemilihan kandidat yang tepat. tahapan ini meliputi penyaringan awal untuk mengevaluasi kriteria dasar, tes kemampuan untuk menilai keterampilan dan pengetahuan, wawancara untuk menggali lebih dalam tentang pengalaman dan kecocokan budaya, penilaian tambahan untuk memahami potensi kandidat, serta referensi dan verifikasi untuk memvalidasi informasi yang diberikan. Creswell (2018) menekankan bahwa dalam konteks penelitian, proses seleksi data juga mengikuti prinsip serupa, dengan menetapkan kriteria yang relevan dan memastikan bahwa data atau sumber yang dipilih berkualitas tinggi dan dapat diandalkan. dengan mengikuti tahapan-tahapan ini secara menyeluruh, organisasi dapat memilih kandidat yang paling sesuai untuk posisi tersebut, mirip dengan bagaimana peneliti memilih data yang paling relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian mereka.

### **2.3.7 Indikator Seleksi**

Indikator yang mempengaruhi proses seleksi meliputi berbagai faktor internal dan eksternal. Pratama (2020) menyebutkan bahwa factor-faktor ini termasuk:

1. Kualifikasi Kandidat: Pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki.

2. Kesesuaian Dengan Budaya Organisasi: Kesesuaian nilai dan sikap kandidat dengan nilai-nilai perusahaan.
3. Kebutuhan Posisi: Persyaratan khusus yang dibutuhkan untuk posisi yang tersedia.

## **2.4 Pemilihan Umum**

### **2.4.1 Pemilu Luber dan Jurdil**

Asas pemilihan umum (pemilu) yang di kenal sebagai luber jurdil menjadi dasar pelaksanaan pemilihan DPR di Indonesia. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, asas memiliki makna dasar dalam berpikir dan berpendapat, dasar cita-cita organisasi, serta hukum dasar. Selanjutnya, asas-asas pemilu dirumuskan secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan pasal 2 No. 7 tahun 2027 menjelaskan asas pemilu sebagai prinsip langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil, yang dikenal sebagai luber dan jurdil.

Dalam konteks pelaksanaan pemilu indonsia, asas “luber” yang merupakan singkatan dari “langsung, umum, bebas, dan rahasia” telah ada sejak zaman orde baru. Selanjutnya di era reformasi muncul juga asas “jurdi” yang merupakan singkatan dari “jujur dan adil”. Menurut M.H. Pohan (2019) prinsip “lansung, umum, bebas, dan rahasia” (luber) serta “jujur dan adil” (jurdil) merupakan pilar fundamental dalam sistem pemilihan umum di Indonesia. Pohan menjelaskan bahwa pemilu yang memenuhi prinsip-prinsip tersebut diharapkan dapat memastikan legitimasi hasil pemilihan dan menciptakan kepercayaan public terhadap proses demokrasi.

Berikut adalah ringkasan pandangan menurut M.H. Pohan terkait prinsip-prinsip luber dan jurdil:

1. Luber (langsung, umum, bebas, rahasia)
  - a. Langsung: pemilihan dilakukan secara langsung oleh rakyat tanpa perwakilan.
  - b. Umum: seluruh warga Negara yang memenuhi syarat memiliki hak untuk memilih.

- c. Bebas: pemilih dapat memilih tanpa tekanan atau paksaan dari pihak manapun.
  - d. Rahasia: proses pemilihan dilakukan secara rahasia untuk melindungi privasi dan mencegah intimidasi.
2. Jurdil (jujur dan adil)
- a. Jujur: proses pemilihan harus dilakukan dengan integritas, tanpa adanya kecurangan atau manipulasi.
  - b. Adil: semua peserta pemilu mendapatkan perlakuan yang setara dan kesempatan yang sama untuk berkompetisi.

#### **2.4.2 Tujuan Pemilihan Umum**

Pemilihan umum memiliki beberapa tujuan mendasar yang sangat penting bagi keberlangsungan sistem demokrasi. yang mana pemilihan umum bertujuan untuk memberikan legitimasi kepada pemerintah dengan melalui proses pemilihan, rakyat memiliki kesempatan untuk memilih pemimpin mereka. Menurut Larry Diamond (2020) menyatakan bahwa tujuan utama dari pemilihan umum adalah untuk memberikan legitimasi kepada pemerintah. Bahwa pemilihan umum memastikan bahwa pemerintah bertindak atas nama rakyat.

Ada beberapa tujuan pemilihan umum sebagai berikut:

1. Pemilu sebagai implementasi kedaulatan rakyat.  
Diana Carlin (2023), menjelaskan bahwa pemilihan umum merupakan bentuk implementasi kedaulatan rakyat, di mana rakyat memiliki hak utama untuk menentukan pemimpin dan arah kebijakan Negara.
2. Pemilu sebagai sarana pembentukan politik.  
Samuel P, Huntington (2022), menyebutkan bahwa pemilihan umum berfungsi sebagai sarana untuk pembentukan struktur politik dan tata kelola pemerintahan, memungkinkan pembentukan kebijakan dan pengaturan social yang sesuai dengan kehendak masyarakat.

3. Pemilu sebagai sarana pengantian pemimpin secara konstitusional.

Josef A. Schumpeter (2021), berpendapat bahwa pemilihan umum menyediakan mekanisme yang sah dan konstitusional untuk pergantian pemimpin, memastikan proses transisi kekuasaan yang teratur dan damai.

4. Pemilu sebagai sarana pemimpin politik memperoleh legitimasi.

Robert Dahl (2023), menekankan bahwa pemilihan umum adalah alat utama bagi pemimpin politik untuk memperoleh legitimasi dari rakyat, dengan menunjukkan bahwa mereka diterima dan dipercaya oleh konstituen mereka.

5. Pemilu sebagai sarana partisipasi politik masyarakat.

Arend Lijphart (2020), menjelaskan bahwa pemilihan umum merupakan sarana penting untuk partisipasi politik masyarakat, memungkinkan warga Negara dalam proses pengambilan keputusan politik dan pemerintahan.

## **2.5 Bawaslu**

### **2.5.1 Dasar Hukum Pembentukan Bawaslu**

Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) dibentuk sebagai bagian dari upaya reformasi sistem pemilihan umum di Indonesia setelah jatuhnya Orde Baru. Berikut adalah langkah-langkah kunci dalam sejarah terbentuknya Bawaslu:

1. Era orde baru dan sebelum reformasi: Selama pemerintahan Orde Baru, pemilihan umum seringkali tidak bebas dan adil, dengan pengawasan yang tidak independen. Sistem pemilihan dikuasai oleh pemerintah, dan tidak ada lembaga khusus yang mengawasi pelanggaran pemilihan dengan efektif.
2. Reformasi 1998: Setelah jatuhnya Orde Baru pada tahun 1998, muncul kebutuhan mendesak untuk reformasi politik dan

pemilihan umum. Reformasi ini bertujuan untuk menciptakan sistem pemilihan yang lebih demokratis dan transparan.

3. Pembentukan Komisi Pemilihan Umum (KPU): Pada tahun 2001, melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Susunan dan Kedudukan MPR, DPR, DPD, dan DPRD, serta UU Nomor 23 Tahun 2003 tentang Pemilihan Umum, dibentuklah Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum.
4. Pembentukan Bawaslu: Bawaslu didirikan pada tahun 2004 melalui Undang-Undang Nomor 22 tahun 2004 tentang Komisi Pemilihan Umum. lembaga ini dibentuk untuk mengawasi jalannya pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah, memastikan bahwa proses pemilihan dilakukan dengan jujur dan adil.

Bawaslu memiliki fungsi untuk melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemilihan umum, menangani pelanggaran pemilu, dan memberikan rekomendasi kepada KPU

5. Perkembangan Selanjutnya: Bawaslu mengalami beberapa perubahan dan penyesuaian dalam tugas dan wewenangnya melalui beberapa undang-undang dan peraturan yang berlaku, untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dan penegakan hukum dalam pemilihan umum.

Dengan pembentukan Bawaslu, Indonesia berkomitmen untuk memperkuat demokrasi melalui pengawasan pemilihan yang lebih ketat dan independen, menciptakan sistem pemilihan yang lebih transparan dan akuntabel. setelah akhir era orde baru, masyarakat Indonesia semakin mendambakan sistem pemilihan umum yang lebih demokratis dan bersih dari campur tangan politik yang tidak sehat. Reformasi yang di mulai pada tahun 1998 membawa angin segar bagi perbaikan sistem politik dan pemilihan di tanah air.

Salah satu langkah penting dalam proses reformasi tersebut adalah pembentukan panitia pengawas pemilihan umum (Panwaslu).

Adapun dasar hukum pembentukan panitia pengawas pemilihan umum (Panwaslu) di tingkat kecamatan adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2017 tentang pemilihan umum: Pasal 95, mengatur tentang pembentukan Badan Pengawas Pemilu Umum (Bawaslu) di tingkat pusat, provinsi, dan Kabupaten/Kota, yang termasuk panwaslu kecamatan sebagai bagian dari struktur Bawaslu.
2. Peraturan Bawaslu Republik Indonesia: peraturan Bawaslu Nomor 8 tahun 2018 tentang pengawasan pemilihan umum yang mengatur tata cara, wewenang, dan tugas panwaslu termasuk di tingkat kecamatan.
3. Peraturan KPU Republik Indonesia: peraturan KPU Nomor 5 tahun 2018 tentang tata cara pembentukan dan pelaksanaan tugas panitia pengawas pemilihan umum yang juga memberikan pedoman mengenai peran dan tanggung jawab panwaslu kecamatan.

#### **2.5.2 Pengawas Pemilu**

Berikut adalah tipe-tipe pengawas pemilu menurut pendapat beberapa ahli:

1. Pengawasan internal: Menurut Bagir Manan (2024), pengawas internal bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses pemilu berjalan sesuai dengan aturan internal lembaga penyelenggara.
2. Pengawasan eksternal: Menurut M. Rudiansyah (2024) dalam pandangannya, pengawas internal berfungsi untuk memberikan perspektif independen dan mencegah terjadinya konflik kepentingan.
3. Pengawasan Independen: Menurut Ahmad Yani (2024), pengawas independen bertugas untuk memastikan integritas

dan transparansi tanpa adanya campur tangan dari pihak manapun.

4. Pengawasan partisipatif: Menurut Lina Tanuwijaya (2024), berpendapat bahwa pengawas partisipatif melibatkan masyarakat dalam pengawasan untuk menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab kolektif.

### **2.5.3 Tugas dan Kewenangan Panwaslu Kecamatan**

Menurut undang-undang Nomor 7 tahun 2017 tentang pemilihan umum (UU Pemilu, panitia pengawas pemilihan kecamatan (panwaslu kecamatan) memiliki tugas dan kewenangan sebagai berikut:

Tugas panwaslu kecamatan:

1. Pengawasan: mengawasi pelaksanaan pemilihan umum di Tingkat kecamatan, termasuk pemantauan terhadap pelaksanaan tugas oleh penyelenggara pemilu seperti panitia pemilihan kecamatan (PPK) dan kelompok penyelenggara pemungutan suara (KPPS).
2. Penanganan pengaduan: menerima, memeriksa, dan menindaklanjuti laporan atau pengaduan masyarakat terkait dugaan pelanggaran pemilihan umum.
3. Koordinasi dan sosialisasi: berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk memastikan pelaksanaan pemilihan umum sesuai dengan peraturan, serta melakukan sosialisasi dan pendidikan kepada masyarakat tentang pemilihan umum.
4. Penyusunan laporan: menyusun laporan hasil pengawasan dan pelanggaran untuk di sampaikan kepada Bawaslu Kabupaten/Kota.

Kewenangan panwaslu kecamatan:

1. Menindaklanjuti dugaan pelanggaran: memproses dan melakukan klarifikasi terhadap dugaan pelanggaran yang terjadi di tingkat kecamatan.

2. Mengajukan rekomendasi: mengajukan rekomendasi kepada Bawaslu Kabupaten/Kota untuk tindakan lebih lanjut terkait pelanggaran yang ditemukan.
3. Menerbitkan surat peringatan: mengeluarkan surat peringatan kepada pihak-pihak yang melakukan pelanggaran peraturan pemilihan.
4. Melakukan penyelidikan: melakukan penyidikan terhadap pelanggaran yang terjadi di tingkat kecamatan sesuai dengan ketentuan hukum

#### **2.5.4 Proses Seleksi Panwaslu Kecamatan**

Proses seleksi panitia pengawas pemilu kecamatan (pawascam) diatur dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2017 tentang pemilihan umum. Secara umum proses seleksi panwascam mengikuti tahapan sebagai berikut:

1. Pendaftaran dan pengajuan: calon peserta yang memenuhi syarat dapat mendaftar untuk posisi panwascam. Pendaftaran dilakukan melalui komisi pemilihan umum (KPU) setempat.
2. Verifikasi administrasi: KPU setempat melakukan verifikasi administratif terhadap pendaftaran terhadap pendaftaran calon, memastikan bahwa calon memenuhi syarat administrasi yang telah ditetapkan.
3. Uji kelayakan dan kepatutan: calon yang lolos verifikasi administrasi kemudian mengikuti uji kelayakan dan kepatutan. Uji ini meliputi tes tertulis dan wawancara untuk mengukur pengetahuan serta kemampuan calon dalam pengawasan pemilu.
4. Penetapan dan pelantikan: berdasarkan hasil uji kelayakan dan kepatutan, KPU menetapkan anggota panwascam yang lolos seleksi. Selanjutnya calon yang terpilih dilantik sebagai panwascam.

5. Pembekalan: setelah dilantik, anggota panwascam mendapatkan pembekalan tentang tugas dan tanggung jawab mereka dalam pengawasan pemilu.

#### **2.5.5 Persyaratan Menjadi Panwaslu Kecamatan Dalam Pemilu**

Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2017 tentang pemilihan umum (UU Pemilu), persyaratan untuk menjadi panitia pengawas pemilihan kecamatan (Panwaslu Kecamatan) adalah sebagai berikut:

1. Warga Negara Indonesia (WNI): calon harus merupakan warga Negara Indonesia.
2. Berusia minimal 25 tahun: calon harus berusia minimal 25 tahun pada saat mendaftar.
3. Pendidikan: calon harus memiliki paling tidak ijazah sekolah menengah atas (SMA) atau sederajat.
4. Tidak terlibat dalam kepengurusan partai politik: calon tidak boleh sedang menduduki jabatan sebagai pejabat pemerintah, termasuk anggota DPR, DPRD, atau badan-badan legislatif lainnya.
5. Memenuhi persyaratan lain yang ditentukan: calon harus memenuhi persyaratan lain yang ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan lainnya.

#### **2.5.6 Fungsi dan Peran Pengawas Pemilu**

Adapun fungsi pengawas pemilu sebagai berikut:

1. Pengawasan pelaksanaan pemilu: Mengawasi seluruh tahapan pemilihan, mulai dari persiapan, pelaksanaan, hingga perhitungan hasil suara. Memastikan bahwa semua proses dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang dan peraturan yang berlaku.
2. Pencegahan pelanggaran: mencegah terjadinya pelanggaran selama proses pemilu dengan melakukan pemantauan dan memberikan sosialisasi mengenai ketentuan pemilu.

mengidentifikasi dan mengatasi potensi masalah sebelum terjadi pelanggaran.

3. Penanganan pelanggaran: menangani laporan atau aduan terkait pelanggaran pemilu, baik yang terkait dengan tindakan kecuranga, pelanggaran administrasi, atau pelanggaran etika. melakukan investigasi dan jika perlu memberikan rekomendasi atau tindakan sesuai dengan kewenangan.
4. Penyelesaian sengketa: menyelesaikan sengketa terkait pelaksanaan pemilu yang mungkin timbul antara peserta pemilu, pemilih, atau pihak lain. memproses laporan dan aduan terkait hasil pemilihan yang dianggap tidak sesuai dengan ketentuan.
5. Pendidikan dan sosialisasi: memberikan pendidikan dan sosialisasi kepada masyarakat mengenai hak dan kewajiban mereka dalam pemilu. meningkatkan kesadaran public tentang pentingnya pemilu yang adil dan transparan.

Adapun peran pengawas pemilu sebagai berikut

1. Menjamin integritas pemilu: Pengawas pemilu memiliki tanggung jawab utama untuk memastikan bahwa seluruh tahapan pemilu dilaksanakan secara jujur, adil, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kehadiran pengawas pemilu menjadi jaminan bagi masyarakat bahwa proses demokrasi berjalan tanpa adanya kecurangan, manipulasi suara, ataupun bentuk penyalahgunaan kekuasaan lainnya. Dengan demikian, integritas pemilu dapat terjaga sehingga hasil pemilihan benar-benar mencerminkan suara rakyat. Hal ini juga berdampak pada meningkatnya kepercayaan publik terhadap lembaga penyelenggara pemilu maupun terhadap hasil pemilu itu sendiri.
2. Meningkatkan akuntabilitas: Selain menjaga integritas, pengawas pemilu juga berperan dalam meningkatkan akuntabilitas seluruh pihak yang terlibat dalam pemilu, baik

penyelenggara, peserta, maupun pemilih. Pengawas memastikan bahwa seluruh tahapan dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku, termasuk pengelolaan dana kampanye, penggunaan fasilitas negara, serta distribusi logistik pemilu. Dengan adanya pengawasan yang ketat, transparansi dapat diwujudkan, sehingga setiap pihak yang terlibat dalam pemilu terdorong untuk bertindak secara bertanggung jawab. Akuntabilitas ini penting untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran dan menjaga legitimasi hasil pemilu.

3. Mendorong partisipasi: Partisipasi masyarakat dalam pemilu merupakan indikator penting dari kualitas demokrasi. Oleh karena itu, pengawas pemilu berperan dalam menciptakan iklim pemilu yang aman, nyaman, dan inklusif bagi seluruh warga negara. Melalui sosialisasi, edukasi, dan pengawasan, masyarakat didorong untuk aktif menggunakan hak pilihnya tanpa adanya tekanan ataupun rasa takut. Dengan demikian, pengawas pemilu tidak hanya menjaga proses teknis pemilu, tetapi juga turut membangun kesadaran politik masyarakat agar semakin peduli terhadap demokrasi.
4. Menjadi mediator: Dalam praktiknya, pemilu seringkali memunculkan berbagai persoalan, baik berupa sengketa administratif, perselisihan hasil, maupun konflik antar pendukung. Pada situasi seperti ini, pengawas pemilu berperan sebagai mediator yang netral untuk menyelesaikan permasalahan secara adil. Kehadiran pengawas yang mampu menengahi konflik dapat mencegah terjadinya eskalasi ketegangan di masyarakat serta menjaga stabilitas politik selama penyelenggaraan pemilu. Dengan peran mediasi ini, proses pemilu dapat berlangsung lebih tertib dan kondusif.
5. Evaluasi dan rekomendasi: Setelah pemilu selesai, pengawas tidak berhenti pada tahap pengawasan semata, tetapi juga melakukan evaluasi menyeluruh terhadap jalannya proses

pemilu. Evaluasi ini penting untuk mengidentifikasi berbagai kelemahan maupun kekurangan yang terjadi dalam penyelenggaraan, baik dari sisi regulasi, teknis, maupun pengawasan. Selanjutnya, pengawas pemilu memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan sistem pemilu di masa mendatang. Dengan adanya evaluasi dan rekomendasi ini, penyelenggaraan pemilu diharapkan semakin berkualitas dan mampu mencerminkan prinsip demokrasi yang sesungguhnya.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

| No | Nama, tahun, judul                                                                                   | Perbedaan                                                                                           | Persamaan                                                                     | Hasil penelitian                                                                                          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Ahmat Suryadi (2020) Analisis kinerja panitia pengawas pemilu kecamatan di kota bekasi               | Fokus pada metodologi seleksi dan kinerja di kota yang berbeda                                      | Kedua penelitian menilai efektivitas seleksi dalam meningkatkan kinerja       | Seleksi yang lebih ketat dan sistematis terbukti meningkatkan kinerja panitia                             |
| 2. | Bella Dewi (2021) “Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja panitia pengawas pemilu di Yogyakarta”   | Menilai pengaruh proses seleksi di daerah berbeda dengan metodologi yang berbeda                    | Menekankan pentingnya proses seleksi yang baik untuk kinerja panitia          | Proses seleksi yang cermat dan pelatihan berkualitas tinggi mempengaruhi hasil pemilu positif             |
| 3. | Eko Prasety (2023) “Dampak seleksi dan pelatihan panitia pengawas pemilu terhadap kinerja di daerah” | Menyoroti Kombinasi Seleksi dan Pelatihan panitia sedangkan yang lain lebih fokus pada seleksi saja | Semua penelitian menekankan peningkatan kinerja melalui seleksi dan pelatihan | Kombinasi seleksi yang ketat dan pelatihan yang memandai secara signifikan meningkatkan efisiensi panitia |
| 4. | Charles Gunawan (2019) “Evaluasi Sistem seleksi panitia pengawas pemilu kecamatan dan implikasinya”  | Mefokuskan pada sistem evaluasi setelah seleksi sementara yang lain fokus pada proses seleksi       | Semua penelitian mendukung bahwa kualitas seleksi mempengaruhi kinerja        | Sistem evaluasi yang efektif meningkatkan kualitas kinerja panitia pengawas                               |

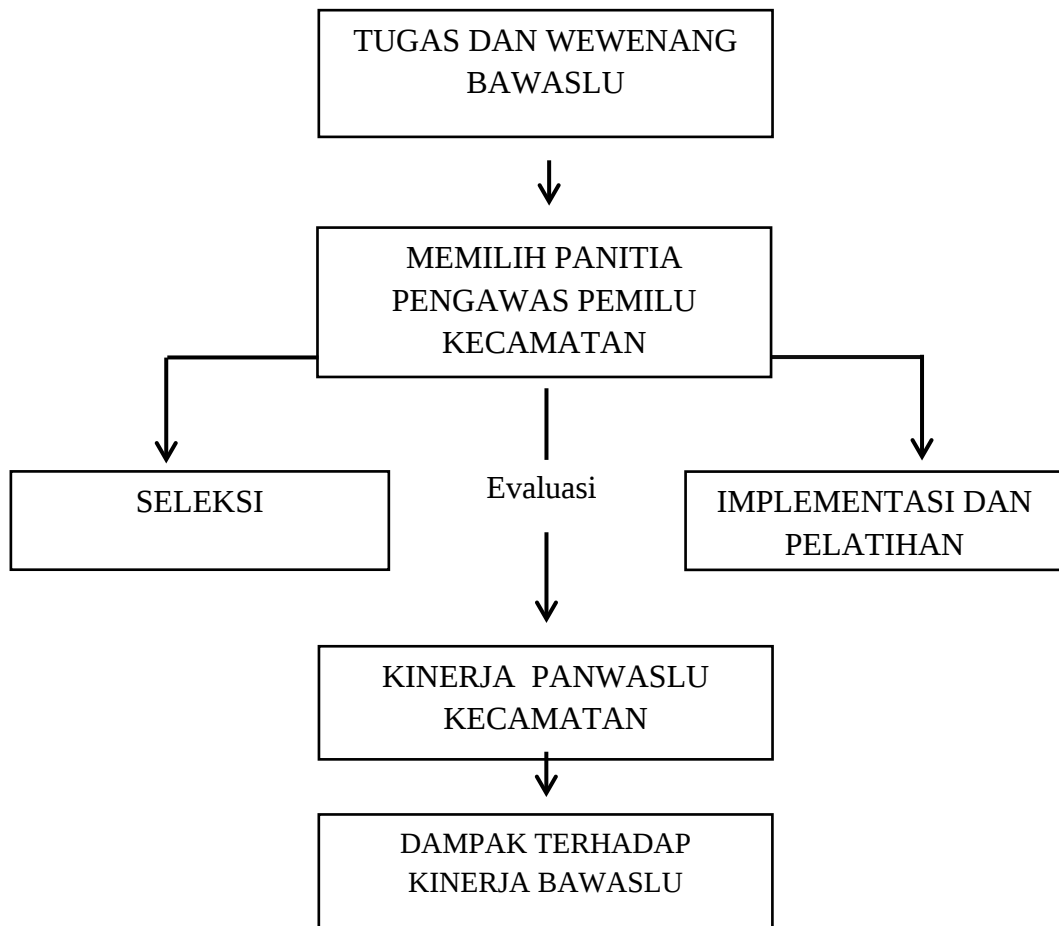
## 2.7 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017), kerangka pemikiran adalah sebuah alur pikir yang sistematis yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menjelaskan permasalahan penelitian. Kerangka pemikiran membantu peneliti dalam merancang penelitian dan menyusun langkah-langkah yang perlu dilakukan.

Dalam penyusunan kerangka pemikiran haruslah sesuai dengan urutan-urutan yang logis dan berdasarkan kajian pustaka yang telah di

uraikan sebelumnya. Adapun kerangka pemikiran yang peneliti gunakan dapat di lihat pada gambar berikut ini

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



**Sumber: Diolah peneliti, 2024**

Dari bagan tersebut diatas, menunjukkan proses sistematis yang dilakukan oleh Bawaslu dalam mengelola dan mengawasi pemilu di tingkat kecamatan dalam upaya pemilihan DPRD kota. Proses dimulai dengan penetapan tugas dan wewenang Bawaslu, diikuti dengan pemilihan panitia pengawas pemilu di tingkat kecamatan. Setelah pemilihan, dilakukan seleksi dan pelatihan untuk memastikan panwaslu kecamatan memiliki kompetensi yang diperlukan. Implementasi dan pelatihan ini bertujuan untuk mempersiapkan panwaslu dalam melaksanakan tugas

mereka secara efektif. Selanjutnya, kinerja panwaslu kecamatan dievaluasi untuk menilai hasil dan efektivitas pengawasan mereka. Dampak dari evaluasi ini berpengaruh langsung terhadap kinerja Bawaslu secara keseluruhan, yang berupaya untuk meningkatkan proses dan hasil pengawasan pemilu. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengawasan pemilu berjalan dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan.