

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian dengan judul “Rekrutmen Bakal Calon Anggota Bawaslu Studi Kasus: Tiga Belas Kabupaten-Kota Provinsi Kalimantan Selatan”. Kajian penelitian ini fokus dengan bagaimana proses penentuan rekrutmen anggota komisioner Bawaslu dan model ideal rekrutmen Bawaslu Kabupaten-Kota. Maka oleh sebab itu penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

##### **5.1.1 Proses Rekrutmen Calon Anggota Bawaslu Kabupaten-Kota Periode 2023-2028**

###### **1. Tahapan Penerimaan Pendaftaran**

Tahap penerimaan pendaftaran rekrutmen diumumkan oleh tim seleksi per masing-masing wilayah melalui berbagai media, antara lain media elektronik, media cetak, media online, website resmi Bawaslu Provinsi dan sosialisasi secara langsung. Kemudian timsel melakukan perpanjangan pendaftaran, dikarenakan jumlah pendaftar belum memenuhi 8 (delapan) kali kebutuhan atau dalam hal jumlah pendaftar sudah memenuhi 8 (delapan) kali kebutuhan tetapi pendaftar perempuan belum mencapai 30% dari jumlah pendaftar di semua wilayah. Pada tahapan pendaftaran hingga masa perpanjangan waktu pendaftaran menghasilkan 437 (empat ratus tiga puluh tujuh) peserta dari 437 orang peserta, 357 (tiga ratus lima puluh tujuh) laki-laki dan 80 (delapan puluh) perempuan pada 3 (tiga) zona di Kalimantan selatan.

###### **2. Tahapan Verifikasi Berkas**

Tahap verifikasi berkas sudah berjalan sesuai dengan pedoman pelaksanaan pembentukan anggota Bawaslu Kabupaten-Kota Masa Jabatan 2023-2028. Untuk mendukung kerja timsel dibentuklah

kelompok kerja (pokja) yang berasal dari staf pendukung sekretariat Bawaslu Provinsi.

### **3. Tahapan Tes Tertulis dan Psikologi**

Tahapan tes tertulis dan psikologi rekrutmen Kabupaten-Kota tahun 2023 menggunakan sistem *CAT (Computer Assesment Test)* hal ini bertujuan terukurnya perspektif akuntabilitas pengerjaan tes, karena peserta yang mengikuti tes tertulis dapat mengetahui langsung berapa hasil ujian yang mereka lakukan, sedangkan pada tes psikologi mereka juga mengetahui hasil mereka direkomendasikan atau tidak direkomendasikan. Adapun penetapan hasil tes dibagi menjadi 2 (dua), 60% untuk tes tertulis dan 40% untuk tes psikologi yang mana hal ini adalah ketentuan dari Bawaslu RI yang dijalankan oleh timsel. Kemudian terdapat masa masukan dan tanggapan masyarakat setelah timsel menetapkan peserta yang lolos, bagi yang mendapatkan tanggapan dan masukan masyarakat, klarifikasi akan dilakukan kepada calon yang bersangkutan pada tahapan selanjutnya.

### **4. Tahapan Tes Kesehatan dan Wawancara**

Tahapan tes kesehatan sudah terbilang baik, karena keobjektivitasan pada tahapan ini dinilai terukur, hal ini karena tes kesehatan dilaksanakan oleh pihak yang berkompeten dengan melibatkan pihak ketiga yakni kepolisian. Kemudian tes wawancara yang dilaksanakan setelah tes kesehatan merupakan kewenangan tahapan terakhir dari timsel, yaitu sebanyak 2 (dua) kali kebutuhan jumlah anggota Bawaslu. Penetapan, pengumuman dan penyampaian hasil tahapan ini dilakukan setelah tim seleksi melakukan pleno. Bobot peresentase tahapan ini telah ditetapkan oleh Bawaslu dengan masing-masing 30% untuk tes Kesehatan dan 70% untuk tes wawancara.

## **5. Tahapan Uji Kelayakan dan Kepatutan**

Uji kelayakan dan kepatutan atau *fit and proper test* merupakan tahapan terakhir dari seluruh tahapan-tahapan rekrutmen, tahapan ini dilaksanakan dengan metode SSGD atau *Semi Structure Group Discussion*. Dalam pelaksanaannya, Bawaslu RI menerima nama-nama calon anggota Bawaslu Kabupaten-Kota yang disampaikan oleh tim seleksi, kemudian Bawaslu RI memberikan mandat kepada Bawaslu Provinsi (ketua dan anggota komisioner Bawaslu provinsi) untuk melaksanakan tahapan penyaringan ini. Tetapi final penetapan anggota yang terbaik ditentukan oleh Bawaslu RI, karena pemerinkatan yang dilakukan oleh Bawaslu Provinsi itu tidak mengikat dengan hasil akhir.

### **5.1.2 Model Ideal Rekruten Penyelenggara Pemilihan Umum (Pemilu)**

#### **1. Hierarki Kelembagaan Dalam Proses Rekrutmen**

Hierarki kelembagaan Bawaslu telah telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang tentang kepemiluan No. 7 Tahun 2017, adapun jenjangnya dimulai dari Bawaslu RI, Bawaslu Provinsi, Bawaslu Kabupaten-Kota dan unsur-unsur dibawahnya. Hierarki pola hubungan kerja diatur dalam pasal 143 ayat 1 dan 2.

#### **2. Kapasitas SDM Calon Peserta Rekrutmen**

Ada beberapa permasalahan kapasitas SDM calon peserta rekrutmen anggota Bawaslu Kabupaten-Kota Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2023. Permasalahan yang terjadi, selain kembali kepada keinginan perempuan itu sendiri, karena tidak semua perempuan ingin terjun kedalam dunia kepemiluan. Tetapi hal ini perlu ada pengupayaan-pengupayaan, pertama adalah ideal jangka waktu masa tugas tim seleksi paling lama 5 (lima) bulan, guna memaksimalkan masa sosialisasi. Kedua adalah idealnya perlu adanya sosialisasi secara parsial terhadap perempuan secara umum dan khusus dan yang ketiga perlu adanya peraturan khusus yang

dikeluarkan oleh Bawaslu terkait ketegasan terhadap amanah Undang-Undang tentang 30% keterwakilan perempuan.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan dari kesimpulan penelitian ini maka untuk menganalisis permasalahan yang ada yaitu, bagaimana proses penentuan rekrutmen anggota Komisioner Bawaslu dan model ideal rekrutmen Bawaslu Kabupaten-Kota. Adapun implikasi penelitian ini dengan teori adalah sebagai berikut:

### 5.2.1 Proses Rekrutmen Calon Anggota Bawaslu Kabupaten-Kota Periode 2023-2028

Dalam penelitian ini menggunakan teori Gabriel A. Almond dan G. Bingham Powell Jr, (2018) membagi metode rekrutmen politik dalam 2 (dua) bentuk yaitu rekrutmen terbuka dan tertutup. Rekrutmen terbuka dalam proses rekrutmen calon anggota Bawaslu Kabupaten-Kota di Provinsi Kalimantan Selatan adalah membuka peluang bagi semua warga negara yang memenuhi ketentuan dalam persyaratan untuk ikut andil berpartisipasi dan berkompetisi dalam proses seleksi. Maka dalam proses tahapan rekrutmenya sesuai dengan teori Henry Simamora, (2019) yang mengatakan dalam tahapan rekrutmen terdapat proses rekruteman yang perlu di ketahui oleh sebuah perusahaan, sehingga dalam implikasi terhadap rekrutmen sesuai dengan apa yang di inginkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen tersebut terbagi menjadi empat antara lain, penyusunan strategi rekrutmen, pencarian pelamar, penyaringan pelamar, dan pembuatan kumpulan pelamar.

#### 1. Tahapan Penerimaan Pendaftaran

Dengan dibukanya pendaftaran melalui upaya tim seleksi, akan adanya pelamar-pelamar sehingga dalam prosesnya akan mudah untuk memilah serta memilih calon anggota Bawaslu Kabupaten Kota yang terbaik dan layak. Hal ini sesuai dengan pendapat **Henry Simamora, (2019)** bahwa proses rekrutmen adalah untuk menarik

keinginan sekelompok pelamar sehingga lembaga mempunyai kesempatan untuk memilah dan memilih pelamar terbaik dan layak yang memenuhi kualifikasi ketentuan lembaga.

## **2. Tahapan Verifikasi Berkas**

Tahap verifikasi berkas rekrutmen calon anggota Bawaslu Kabupaten Kota di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2023 dilakukan oleh tim seleksi. Kelompok kerja (pokja) yang berasal dari staf pendukung sekretariat Bawaslu Provinsi mendukung kerja Tim Selatan pada tahap verifikasi berkas. Tahapan ini memerlukan ketelitian dan kecermatan karena dalam hal ini tidak hanya dilakukan pengecekan saja, namun juga keabsahan dan legalitas dokumen yang dikumpulkan oleh pemohon. Hal ini sesuai dengan Sondang . P Siagian , (2019) Setiap perusahaan pasti mempunyai formulir permohonan yang disesuaikan dengan kebutuhan administrasinya, sedangkan berkas formulir dibagi menjadi beberapa bagian dan disesuaikan dengan kebutuhan instansi atau perusahaan. Dasar tahapan ini ada pada Peraturan Bawaslu Pusat Nomor 10 Tahun 2012 Pasal 45 Ayat 1 yang berbunyi bahwa tahapan rekrutmen anggota Bawaslu yang kedua adalah tahap verifikasi berkas, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Rush dan Althof (dalam Isnal et al. ., 2018) mengatakan. bahwa rekrutmen politik adalah suatu tahapan dalam proses pelamaran pribadi yang mempunyai jaminan mendaftarkan diri dengan tujuan menduduki suatu jabatan.

## **3. Tahapan Tes Tertulis dan Psikologi**

Setelah tim seleksi menetapkan peserta yang lulus tes tertulis dan psikotes, kemudian terdapat masa masukan dan tanggapan masyarakat. Pada masa tahapan ini timsel memberikan ruang kepada masyarakat selama 19 (Sembilan belas) hari kerja untuk memberikan masukan dan tanggapan terhadap peserta yang lolos ke tahapan selanjutnya melalui tim seleksi. Hal ini bertujuan untuk memastikan

para peserta tidak pernah terlibat partai politik dan catatan-catatan kriminal. Hal ini sesuai teori bahwa pelaksanaan rekrutmen dengan metode terbuka harus memberikan dan menyediakan ruang bagi seluruh warga negara untuk berkesempatan berpartisipasi dalam proses tahapan seleksi (Betty A. Dobratz, Lisa K. Waldner, 2019).

#### **4. Tahapan Tes Kesehatan dan Wawancara**

Tahapan tes Kesehatan sudah terbilang baik, karena keobjektivitasan pada tahapan ini dinilai terukur, hal ini karena tes kesehatan dilaksanakan oleh pihak yang berkompeten dengan melibatkan pihak ketiga yakni kepolisian. Penyelenggaraan tahapan tes kesehatan ini bertujuan untuk mengukur kesehatan fisik maupun kejiwaan calon peserta, karena pola kerja komisioner nantinya cukup keras dan tidak kenal waktu. Kemudian tes wawancara yang dilaksanakan setelah tes kesehatan, pada tes ini merupakan kewenangan tahapan terakhir dari tim seleksi. Timsel akan menggali potensi peserta dengan menanyakan hasil dari makalah yang dibuat oleh peserta. Track record dari peserta pada ruang lingkup bermasyarakat serta tempat bekerja sebelumnya akan dicecar oleh timsel. Integritas, loyalitas, independensi, kepemimpinan dan kapasitas dari peserta akan digali timsel. Hal ini dengan harapan calon anggota Bawaslu Kabupaten-Kota Provinsi Kalimantan Selatan memiliki kualifikasi dan kapasitas yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Bawaslu. Sesuai dengan pernyataan tersebut bahwa tes tahapan wawancara berdasarkan dari kecakapan komunikasi seseorang dalam proses pengangkatan untuk menduduki posisi tertentu sehingga keobjektivitasan hasil dari tes wawancara sesuai dengan dasar pertimbangan kecakapan berkomunikasi (Thoha, 2017).

#### **5. Tahapan Uji Kelayakan dan Kepatutan**

Uji kelayakan dan kepatutan dilaksanakan dengan metode SSGD atau *Semi Structure Group Discussion*. Para peserta dalam hal ini

wajib menyiapkan makalah berupa *hard copy* dan *soft copy* serta video berdurasi 15 (lima belas) menit berupa uraian inovasi serta program kerja, guna memperlihatkan portofolio dan kapasitas serta kapabilitas mereka. SSGD ini bertujuan untuk menggali pemahaman, keilmuan, pengetahuan serta pengalaman peserta dalam bidang kepemiluan. Berdasarkan penentuan rekrutmen, menurut Susan E. Jackson et al., (2017) mendefinisikan bahwa rekrutmen adalah upaya menyaring pekerja yang memenuhi kriteria kondisi yang diinginkan sehingga mendapatkan pekerja yang layak dan terbaik.

### **5.2.2 Model Ideal Rekrutmen Penyelenggara Pemilu**

Ragam model rekrutmen secara terbuka adalah yang paling ideal untuk Electoral Management Body (EMB) yang berbobot, memiliki kualitas serta tanggung jawab juga berkualitas (Reynolds et al., 2015). Sedangkan untuk negara demokrasi seperti Indonesia, ragam model yang anggota penyelenggara pemilu nya ditentukan oleh aktor negara atau pemerintah yang mana dalam hal ini disebut juga ragam model Unilateral tidaklah cocok diterapkan, karena pemerintah mempunyai kewenangan yang lebih dalam menentukan kriteria sesuai kehendak serta indikasi adanya kepentingan politik. Artinya apabila ragam model Unilateral ini diterapkan negara ini akan kehilangan unsur Demokrasi.

#### **1. Hierarki Kelembagaan Dalam Proses Rekrutmen**

Hierarki lembaga Bawaslu sudah, baik itu secara pola hubungan kerja maupun secara struktural sudah sesuai dengan prinsip dan norma yang berlaku dalam sistem penyelenggaraan pemilu. Hierarki kelembagaan dalam Bawaslu juga sesuai dengan yang dikatakan Suwatno, (2018) bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin yang mempelajari bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Kapasitas SDM Calon Peserta Rekrutmen**

Implikasi dari metode rekrutmen terbuka di Bawaslu adalah besarnya ruang lingkup dari keterlibatan publik, tetapi masalah paling dasar adalah minimnya jumlah pendaftar untuk terkhusus bagi pendaftar perempuan. Implikasi terhadap teori yang mengajukan dua model yaitu penawaran dan permintaan, dalam hal ini menyatakan bahwasanya tantangan untuk peserta perempuan dimulai jauh sebelum kandidat bertemu pemilih (Norris et al., 2019). Selanjutnya, ketika perempuan yang memenuhi kriteria tidak memiliki kesempatan untuk mencalonkan diri atau mengajukan permohonan diri, hal itu merupakan tantangan yang menghambat mereka dikarenakan kekurangan secara material, tidak adanya waktu yang banyak, atau kesempatan yang didapatkan untuk maju adalah alasan dari perempuan untuk tidak andil berkompetisi.

### **5.3 Rekomendasi**

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan rekomendasi bagi lembaga Bawaslu dan bagi peneliti selanjutnya. Adapun rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Lembaga Badan Pengawas Pemilihan Umum**

- a. Pada tahapan pendaftaran jumlah pendaftar kurang dari yang dibutuhkan terkhusus pendaftar perempuan, hal ini karena waktu yang diberikan bawaslu kepada timsel hanya 4 bulan saja dengan total masa kerja tim seleksi selama 4 (empat) bulan, idealnya untuk masa kerja tim seleksi rekrutmen Bawaslu selama 6 (enam) bulan sehingga sosialisasi dilaksanakan dan dimanfaatkan dengan maksimal. Oleh karena itu regulasi dan petunjuk teknis yang menyangkut rekrutmen harus dikaji dan diperhatikan secara mendalam.
- b. Tahapan verifikasi berkas administrasi sudah berjalan sesuai pedoman pelaksanaan, hanya saja kendala yang terjadi hanya pada peserta saat proses memenuhi kelengkapan berkas, yakni banyaknya biaya yang

dikeluarkan untuk melengkapi kelengkapan syarat-syarat dan terkhusus bagi ASN dengan waktu yang diberikan mereka kesulitan mendapatkan surat izin dari pejabat Pembina kepegawaian dan surat pernyataan bersedia diberhentikan sementara sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

- c. Tahapan tes tertulis dan psikologi, dengan menggunakan sistem CAT membuat terjadinya permasalahan yang dianggap membuat penyelenggaraan rekrutmen menjadi sulit untuk kebijakan afirmasi terkhusus kepada perempuan dikarenakan peserta sama-sama diberikan ruang untuk berkompetisi sehingga keterwakilan memperhatikan 30% keterwakilan perempuan ini menjadi bagian yang belum bisa menjadikan patokan karena seleksinya bersamaan bukan parsial serta hasil penilaian menggunakan grading memberikan kepada seluruh peserta peluang dan kesempatan yang sama.
- d. Tahapan tes kesehatan dan wawancara dianggap sebagai tahapan yang paling subyektif. Terdapat 1 (satu) permasalahan pada tes kesehatan, dalam persyaratan mengikuti rekrutmen ini terdapat surat kesehatan jasmani dan rohani dari rumah sakit pemerintahan disertai dengan surat bebas narkoba, kemudian pada tahapan ini melakukan tes kesehatan yang kedua kalinya, tahapan ini pun seperti sia-sia, karena terdapat peserta yang tidak lolos karena nilai tes kesehatan pada tahapan ini tidak terpenuhi, sedangkan semua peserta yang lolos tahapan administrasi otomatis mereka dinyatakan sehat jasmani dan rohani serta bebas narkoba. Sedangkan pada tahap wawancara dianggap masih kurang transparan, karena akses langsung oleh publik hanya menggunakan alat audio visual, sehingga perlu dipertimbangkan untuk menyelenggarakan wawancara yang lebih bisa diakses langsung oleh publik.
- e. Tahapan uji kelayakan dan kepatutan terjadi permasalahan terkait beberapa kali pengunduran waktu pengumuman yang tidak sesuai *timeline*, hal ini karena terdapat 514 (lima ratus empat belas)

Kabupaten-Kota di Indonesia pada tahun 2023, yang terdiri dari 416 (empat ratus enam belas) Kabupaten dan 98 (sembilan puluh delapan) yang diproses oleh Bawaslu RI untuk menetapkan anggota terpilih Bawaslu Kabupaten-Kota. Karena banyaknya Kabupaten-Kota yang perlu diproses oleh Bawaslu RI, belum lagi kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas diluar rekrutmen yang perlu mereka selesaikan, maka oleh sebab itu wewenang terakit rekrutmen dari Bawaslu RI harus diserahkan sepenuhnya ke Provinsi.

- f. Hierarki organisasi yang dimiliki lembaga Bawaslu harus menyesuaikan sampai ke tahap seleksi, dalam proses penetapan timsel serta proses rekrutmen yang dilakukan timsel sudah baik, tetapi yang perlu dijadikan perhatian adalah peranan Bawaslu Provinsi, model ideal yang penulis tawarkan pada tahapan akhir yakni tahap *fit and proper test* sampai penetapan, biarkanlah proses ini diserahkan sepenuhnya kepada Bawaslu Provinsi, hanya saja pelantikan tetaplah dilakukan oleh Bawaslu RI.
- g. Perlunya pertimbangan serta upaya yang lebih serius terkait perihal untuk mendukung keterwakilan perempuan sebagai anggota Bawaslu. Beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan adalah membedakan hasil tes CAT berdasarkan gender, sosialisasi secara khusus kepada organisasi-organisasi perempuan dan peraturan dari pedoman Bawaslu untuk mempertegas bahwa disetiap tahapan harus terdapat keterwakilan perempuan sebagaimana yang sudah diatur dalam Undang-Undang kepeemilihan no 7 tahun 2017 tentang keterwakilan 30% perempuan sehingga membuka peluang agar jumlah perempuan cukup memadai hingga memasuki tahapan akhir proses rekrutmen.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, agar melakukan penelaahan secara mendalam tentang motivasi peserta perempuan untuk mengikuti rekrutmen dan berperan secara jabatan publik.
- b. Selain itu peneliti selanjutnya dapat meneliti persepsi peserta perempuan terhadap kegagalan serta penilaian mereka terhadap tahapan-tahapan proses rekrutmen tersebut.