

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DALAM PENGEMBANGAN DAN PENGUATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA BADAN PENGAWAS PEMILU KABUPATEN MADIUN PADA PEMULU SERENTAK TAHUN 2024

¹Andi Batariola Ibrahim, ²Nurdam Buhaerah, ³Sutardjo Tui

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

abatari777@gmail.com, nbuhaerah@gmail.com, sutardjotui@gmail.com

Keywords:

Factors, Strategy,
Capacity
Development and
Strengthening

Abstract:

The 2024 General Election (Pemilu) is the second simultaneous election following the 2019 event. This simultaneity makes every stage of the election process more complex and requires meticulous planning and caution in its implementation, particularly in the aspect of supervision. In this context, the Election Supervisory Board (Bawaslu) plays a crucial role in ensuring that the democratic process runs fairly, transparently, and with integrity. To perform its supervisory duties effectively, Bawaslu requires human resources (HR) who are competent, professional, and well-equipped with knowledge of election regulations and dynamics. Therefore, the development and strengthening of Bawaslu's human resource capacity have become a strategic and continuous priority. This study aims to describe in depth the supporting and inhibiting factors in implementing strategies for developing and strengthening Bawaslu's human resource capacity, particularly in Madiun Regency. The research employs a qualitative descriptive approach using a case study method. Data were collected through interviews, observations, and documentation from various relevant sources and were analyzed systematically through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that the supporting factors for HR development strategies include institutional support, structured training policies, and the enthusiasm and commitment of supervisors to improve their competence. Meanwhile, the inhibiting factors involve limited budgets, unequal access to training, and a lack of innovation in HR development methods. Overall, this study emphasizes that strengthening Bawaslu's human resources is essential to achieving an election supervision process that upholds integrity and fairness, thereby contributing to the reinforcement of democracy at both local and national levels.

PENDAHULUAN

Pemilihan Umum (Pemilu) tahun 2024 merupakan Pemilu kedua yang dilakukan secara serentak setelah Pemilu tahun 2019 yang lalu. Agenda Pemilu ini merupakan ajang 5 (lima) tahunan yang biasa dikenal dengan istilah pesta demokrasi yang selalu dilaksanakan oleh bangsa ini dengan tujuan untuk memilih Presiden dan Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten/Kota serta memilih Dewan Perwakilan Daerah (DPD). Hal ini seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tepatnya di Pasal 1 ayat (2) yang berbunyi, “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar”.

Secara teknis pelaksanaan tahapan Pemilu dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) sedangkan untuk pelaksanaan pengawasannya oleh Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu). Dalam setiap tahapan dan sub tahapan Pemilu yang berjalan, peran Bawaslu sebagai pengawas sangat penting dan diperlukan dalam menjaga kredibilitas dan keadilan proses pemilihan umum. Oleh karena itu pengembangan dan penguatan kapasitas sumber daya manusia, terutama di internal Bawaslu menjadi skala prioritas karena dengan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang baik maka pelaksanaan pengawasan juga akan mencapai hasil yang maksimal. Dengan maksimalnya pelaksanaan kerja-kerja pengawasan maka data yang diperoleh juga akan detail dan akurat.

Penyelenggaraan Pemilu Tahun 2024 di Kabupaten Madiun dilaksanakan secara serentak pada tanggal 14 Februari 2024 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari pelaksanaan sistem pemilu secara nasional, yang diikuti oleh 3 (tiga) Pasangan Calon Presiden dan Wakil Presiden, 13 (tiga belas) Calon Dewan Perwakilan Daerah (DPD), 18 (delapan belas) partai politik untuk Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi serta 16 (enam belas) partai politik untuk pemilu calon Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) tingkat Kabupaten. Sebagai penyelenggara pemilu, Bawaslu memiliki tugas utama yang sangat strategis untuk menjaga agar pemilu berlangsung sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi yaitu jujur dan adil.

Data menunjukkan bahwa Bawaslu ada kendala dalam sistem rekrutmen dimana terdapat kekurangan sumber daya manusia *ad-hoc* yang berpengalaman, khususnya di tingkat kelurahan/desa dan tempat pemungutan suara (TPS). Sebagian besar peminat potensial tertarik, tetapi mereka tidak memiliki pengalaman sebelumnya dan oleh karena itu mereka sangat memerlukan penguatan kapasitas, baik dalam bentuk pelatihan-pelatihan maupun bentuk kegiatan lainnya dalam waktu yang sangat singkat karena di tengah-tengah tahapan Pemilu. Ini menggambarkan bahwa ada kebutuhan mendesak akan strategi yang efektif untuk meningkatkan dan menguatkan sumber daya manusia serta membangun struktur-struktur tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk

menganalisa apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan strategi yang digunakan oleh Bawaslu Kabupaten Madiun dalam mengembangkan dan memperkuat kapasitas SDM-nya dalam menghadapi Pemilu Serentak 2024.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif. Pendekatan deskriptif dimaknai sebagai suatu strategi untuk memahami dan memecahkan permasalahan penelitian melalui penggambaran kondisi objek atau subjek secara faktual dan sistematis. Pendekatan ini tidak hanya sebatas mengumpulkan dan menyusun data, melainkan juga mencakup analisis serta penafsiran terhadap makna data tersebut (Nawawi, 2001).

Sementara itu, menurut Afrizal (2014), metode kualitatif merupakan pendekatan dalam ilmu-ilmu sosial yang memusatkan perhatian pada pengumpulan dan analisis data non-numerik, seperti narasi lisan, tulisan, maupun tindakan sosial. Peneliti dalam pendekatan ini tidak berfokus pada angka, melainkan pada pemaknaan mendalam terhadap perilaku, motivasi, perasaan, dan emosi subjek. Metode ini dipilih karena dianggap paling tepat dalam menggali makna situasi sosial dari perspektif subjek yang diamati.

Untuk strategi penelitiannya menggunakan studi kasus. Studi kasus (*case study*) adalah strategi dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk memahami secara mendalam suatu fenomena, peristiwa, atau situasi tertentu dalam konteks kehidupan nyata. Peneliti menggali informasi dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, dokumen, atau arsip, untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan detail. Fokus utama studi kasus bukan pada jumlah kasus, tetapi pada kedalaman analisis terhadap satu atau beberapa kasus yang dianggap penting atau unik. Lokasi penelitian yang dipilih adalah Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Kabupaten Madiun Provinsi Jawa Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam setiap proses apapun tentu akan ada faktor yang bersifat sebagai pendukung maupun faktor penghambat dalam pelaksanaannya terutama pelaksanaan strategi pengembangan dan penguatan kapasitas SDM di internal Bawaslu ini. Faktor pendukung tentu akan menjadi hal yang bisa mempercepat proses sedangkan faktor penghambat akan memperlambat proses.

Faktor pendukung dan penghambat, dalam arti yang luas bisa berasal dari internal maupun eksternal lembaga atau organisasi. Sangat penting sekali untuk memetakan hal tersebut sehingga tidak salah dalam mengambil keputusan dan langkah mitigasi persoalan

yang terjadi. Faktor internal bisa berasal dari individu atau organisasi itu sendiri sedangkan faktor eksternal berasal dari luar organisasi atau lingkungan sekitar.

Selama proses pelaksanaan strategi pengembangan dan penguatan SDM di Bawaslu, faktor eksternal secara mendasar berpengaruh secara umum, mengingat perkembangan lingkungan dan sosial di sekitar tidak bisa sepenuhnya dikontrol oleh sebuah lembaga. Yang bisa dilakukan yaitu pelaksanaan strategi pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan faktor-faktor eksternal yang sangat dinamis. Untuk lebih jelasnya berikut tabel faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan strategi pengembangan dan penguatan kapasitas.

Tabel 1. Faktor Pendukung dalam Pelaksanaan Strategi Pengembangan dan Penguatan Kapasitas SDM

No	Faktor Pendukung	Keterangan
1.	Ketersediaan Anggaran	Ketersediaan anggaran yang dimaksud disini merujuk kepada tersedianya anggaran yang cukup untuk melaksanakan kegiatan pengembangan dan penguatan kapasitas SDM karena anggaran menjadi faktor krusial dalam pelaksanaan program bisa sukses atau tidak
2.	Dukungan dari Masyarakat	Dukungan ini mengacu kepada segala bentuk perhatian dan partisipasi masyarakat baik secara individu maupun kelompok sehingga pelaksanaan kegiatan bisa terlaksana dan sukses. Seperti contoh: Pengawasan Partisipatif yang melibatkan masyarakat dalam pengawasan tahapan Pemilu
3.	Individu atau Personalia dari SDM	Individu/personalia ini yakni semua jajaran pengawas baik di level pimpinan maupun staf. Masing-masing individu mempunyai peran yang penting dalam pelaksanaan pengembangan dan penguatan kapasitas SDM
4.	Kerjasama yang Baik	Adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan staf, staf dan staf serta

	semua jajaran Bawaslu akan menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan kegiatan atau program. Contoh kerjasama yang baik: komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas dan saling percaya serta tanggung jawab
5. Informasi yang Akurat	Dengan adanya informasi yang benar, sesuai dengan fakta di lapangan, tidak ada manipulasi data maka akan menambah akurasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan
6. Terpenuhinya Fasilitas Memadai	Tersedianya sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan sehingga pelaksanaan pengembangan dan penguatan kapasitas SDM bisa mencapai target yang diinginkan
7. Alat Bantu dan Perlengkapan	Alat Bantu dan Perlengkapan disini berupa alat atau benda yang akan digunakan dalam setiap pelaksanaan kegiatan maupun kerja-kerja pengawasan, seperti contoh: <i>handphone</i> , kamera digital, alat simulasi putungsura dll

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Dari tabel di atas bisa kita lihat poin apa saja yang menjadi faktor pendukung. Tabel tersebut merupakan hasil olah data peneliti dan ada beberapa faktor yang menjadi pendukung pengembangan dan penguatan kapasitas SDM antara lain; ketersediaan anggaran, dukungan dari masyarakat, individu atau personalia dari SDM, kerjasama yang baik, informasi yang akurat, terpenuhinya fasilitas memadai serta alat bantu dan perlengkapan.

Tabel 2. Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Strategi Pengembangan dan Penguatan Kapasitas SDM

No	Faktor Penghambat	Keterangan
1.	Waktu yang Terbatas	Kondisi ini merujuk adanya batasan waktu yang dimiliki dalam pelaksanaan strategi

	pengembangan dan penguatan kapasitas SDM sehingga tidak semua target materi tersampaikan secara utuh dan maksimal
2. Jadwal yang Bertabrakan dengan Tahapan	Jadwal disini berkenaan dengan pengawasan tahapan Pemilu yang berlangsung tetapi disatu sisi harus melaksanakan kegiatan pelatihan
3. Anggaran yang Terbatas	Terbatasnya anggaran akan menjadi kendala sendiri dalam pelaksanaan strategi pengembangan dan penguatan kapasitas karena dengan minimnya anggaran tetapi harus mencapai target yang maksimal
4. Kendala Teknis	Kendala teknis mengacu kepada hambatan dalam bidang teknis, hal ini bisa berupa kendala dari <i>software</i> atau <i>hardware</i> dalam pemenuhan alat kerja pengawasan atau bahkan kendala teknis yang berupa keahlian dalam mengoperasikan aplikasi tersebut
5. Menumpuknya Tugas dan Laporan selama Tahapan	Banyak tugas dan laporan bisa menjadi beban tersendiri selama tahapan, oleh karena itu perlu perencanaan yang matang dan efektif untuk menyelesaikan tugas dan laporan tersebut.
6. Ketidakesuain antara Kualifikasi Pendidikan dengan Divisi yang Diampu oleh Staf	Masih terdapat staf yang memiliki kualifikasi Pendidikan (ijazah) yang tidak sesuai dengan divisi yang diampu dan ini menjadi kendala sendiri
7. Kurang Personil (Staf) yang Mengampu Divisi	Masing-masing staf yang melekat pada Divisi masih kurang dari segi jumlah. Sehingga menjadi faktor penghambat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Tabel di atas memperlihatkan ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pengembangan dan penguatan kapasitas yang antara lain; waktu yang

terbatas, jadwal yang bertabrakan dengan tahapan, anggaran yang terbatas, kendala teknis, menumpuknya tugas dan laporan selama tahapan, ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan divisi yang diampu oleh staf serta masih kurangnya personil (staf) yang mengampu divisi. Akan tetapi, melihat faktor-faktor tersebut di atas bukanlah menjadi sebuah kendala besar khususnya faktor yang bersifat sebagai penghambat, mengingat Bawaslu sudah menjadi Lembaga yang kredibel dalam melakukan penguatan kapasitas SDM-nya.

Berikut Adalah Analisa SWOT untuk faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan Strategi Pengembangan dan Penguatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Bawaslu Kabupaten Madiun pada Pemilu Serentak Tahun 2024:

1. Strengths (Kekuatan)

- a. Dukungan anggaran yang tersedia untuk kegiatan pelatihan, bimtek, dan menghadirkan narasumber.
- b. SDM Bawaslu memiliki integritas tinggi dalam mengikuti pelatihan.
- c. Tersedianya fasilitas memadai untuk menunjang kegiatan pengembangan SDM.
- d. Adanya dukungan masyarakat melalui pengawasan partisipatif.
- e. *Call center* dan forum aduan masyarakat aktif untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas.
- f. Kerja sama lintas tingkatan organisasi dari kabupaten hingga kecamatan.

2. Weaknesses (Kelemahan)

- a. Keterbatasan waktu untuk pelatihan dan bimtek yang sering berbenturan dengan agenda pengawasan lapangan.
- b. Beberapa SDM masih baru dan membutuhkan waktu adaptasi.
- c. Latar belakang pendidikan yang tidak seragam (misalnya bukan dari hukum) sehingga membutuhkan pembelajaran tambahan.
- d. Jumlah personel terbatas, menyebabkan beban kerja bertumpuk.
- e. Ketergantungan pada regulasi teknis (PKPU) yang terkadang terlambat keluar.

3. Opportunities (Peluang)

- a. Dukungan masyarakat luas melalui pengawasan partisipatif, melibatkan tokoh masyarakat, pemuda, perempuan, dan ormas.
- b. Pemanfaatan teknologi informasi (*call center*, WhatsApp, media sosial) dalam pelayanan aduan masyarakat.
- c. Semakin tingginya tuntutan publik terhadap transparansi dan integritas pemilu.
- d. Dukungan kelembagaan dari jaringan Bawaslu di tingkat provinsi dan pusat.

4. Threats (Ancaman)

- a. Keterbatasan anggaran pada periode tertentu yang dapat menghambat pelaksanaan pelatihan.

- b. Beban kerja tinggi selama tahapan pemilu dapat mengurangi efektivitas pengembangan SDM.
- c. Risiko penurunan kualitas pengawasan jika SDM tidak mendapat pelatihan optimal.
- d. Perubahan atau keterlambatan regulasi yang dapat menghambat pelaksanaan pelatihan teknis.

Tabel 3. Analisa SWOT

Faktor	Strengths (Kekuatan)	Weaknesses (Kelemahan)
Opportunities	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan anggaran dan fasilitas untuk memperluas pelatihan berbasis teknologi (online learning, e-modul). 2. Memperkuat pengawasan partisipatif dengan melibatkan masyarakat, ormas, pemuda, dan perempuan. 3. Mengembangkan sinergi antar tingkatan Bawaslu (kabupaten–kecamatan) dalam program capacity building. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan teknologi informasi (e-learning, aplikasi, grup komunikasi) untuk mengatasi keterbatasan waktu pelatihan. 2. Menyusun program pelatihan berjenjang sesuai latar belakang akademik SDM. 3. Membangun kolaborasi dengan perguruan tinggi/LSM untuk mengatasi keterbatasan personel.
Threats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengalokasikan anggaran secara fleksibel agar pelatihan tetap berjalan meskipun dana terbatas. 2. Mengintegrasikan forum aduan masyarakat (call center, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan manajemen waktu dan pembagian kerja yang lebih efisien guna mengurangi beban berlebih. 2. Mendorong penambahan anggaran dan SDM baru melalui

media sosial) untuk meringankan beban kerja SDM.	usulan resmi ke pemerintah.
3. Memperkuat kerja sama internal antar unit untuk mengantisipasi keterlambatan regulasi teknis.	3. Meningkatkan kapasitas SDM baru secara intensif melalui mentoring internal agar kualitas pengawasan tetap terjaga.

Jadi, analisis SWOT menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM Bawaslu Kabupaten Madiun memiliki kekuatan signifikan dalam hal anggaran, fasilitas, integritas SDM, serta dukungan masyarakat. Namun, tantangan tetap ada berupa keterbatasan waktu, SDM baru, beban kerja tinggi, serta ketergantungan pada regulasi. Dengan memanfaatkan peluang partisipasi masyarakat dan teknologi informasi, serta mengantisipasi ancaman berupa keterbatasan anggaran dan regulasi yang terlambat, Bawaslu dapat memperkuat efektivitas pengembangan SDM untuk mendukung pengawasan pemilu yang lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa pokok temuan terkait strategi pengembangan dan penguatan kapasitas SDM Bawaslu Kabupaten Madiun. Temuan-temuan tersebut kemudian dirumuskan dalam bentuk kesimpulan dan saran sebagai berikut. Kesimpulan yang dapat peneliti simpulkan yaitu faktor pendukung strategi pengembangan SDM meliputi dukungan anggaran yang relatif memadai, ketersediaan fasilitas, integritas dan semangat belajar staf, serta partisipasi masyarakat dalam pengawasan pemilu. Sementara itu, faktor penghambat antara lain keterbatasan waktu akibat padatnya tahapan pemilu, jumlah personel yang terbatas, keragaman latar belakang pendidikan SDM, serta ketergantungan pada regulasi teknis (PKPU) yang sering terlambat diterbitkan.

Dan berdasarkan hasil penelitian, SDM Bawaslu memandang program pengembangan kapasitas sebagai pengalaman berharga yang meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan manajemen kerja, serta keterampilan teknis, khususnya dalam pelaporan hasil pengawasan dan pengelolaan data. Mereka menilai bahwa pengembangan SDM juga memberikan kesempatan untuk memperluas jejaring sosial dan kerja sama lintas kalangan. Namun, terdapat harapan agar strategi ke depan lebih menekankan pada pelatihan berbasis praktik lapangan, diskusi sistematis, dan inovasi modern yang responsif terhadap perkembangan zaman.

REFERENSI

- Alwasiah, H. (2017). Pokoknya kualitatif: Dasar-dasar merumuskan data melalui penelitian kualitatif. Bandung: PT Dunia Pustaka.
- Andriani, R. R. (2024). Penguatan sumber daya manusia pengawas pemilu pada penyelenggaraan Pemilu tahun 2024. *Jurnal Bawaslu DKI*, 9(1), 45–60. Retrieved from <https://www.jurnal.bawaslu.go.id/index.php/JBDKI/article/view/448>
- Arianto, B. (2024). *Triangulasi metoda penelitian kualitatif (Cetakan pertama)*. Balikpapan: Borneo Novelty Publishing.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.)*. London: Kogan Page.
- Daniel, A. S. R. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Semarang: Universitas Stekom.
- Hardani, et al. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif (Cetakan pertama)*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Haris, S., et al. (2016). *Pemilu nasional serentak 2019 (Cetakan pertama)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Himatual, H. (2020). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Husnullai, M., et al. (2024). Teknik pemilihan keabsahan data dalam riset ilmiah. *Jurnal Gema Mahardika*, 15(2). Retrieved from <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm> (Accessed May 3, 2025).
- Jamali, H., et al. (2022). *Metodologi penelitian: Bidang ilmu akuntansi dan manajemen*. Tim Mitra Cendekia Media.
- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nikous, S., Sinaga, A., & Ramadhan, A. (2023). *Manajemen SDM di era digital (Cetakan pertama)*. Solok: Mafy.
- Pangestu, M. S., Sukma, B. M., Ayu, A. P., Oktaria, E. T., & Raharto, T. B. (2023). Penerapan manajemen sumber daya manusia untuk optimalisasi kinerja melalui strategi pengelolaan aparatur Bawaslu Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123–135. Retrieved from <https://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/4182>
- Poltak, S. L. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja (Cetakan pertama)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Raihan. (2017). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Republik Indonesia. (2017). *Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Merdeka News. (2024, August 19). *Bawaslu Kabupaten Madiun sosialisasi pengawasan partisipatif soal kerawanan Pilkada 2024*. RMOL Jatim. Retrieved April

- 3, 2025, from <https://www.rmoljatim.id/2024/08/19/bawaslu-kabupaten-madiun-sosialisasi-pengawasan-partisipatif-soal-kerawanan-pilkada-2024>
- Rosita, S., et al. (2024). Buku ajar manajemen sumber daya manusia (Cetakan pertama). Jambi: WIDA Publishing.
- Strauss, A. (2003). Penelitian kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sujarweni, V. W. (2018). Metodologi penelitian (Cetakan pertama). Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Syarifuddin, A., et al. (2023). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan pertama). Sengkang: CV Mange.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). Dasar-dasar manajemen: Mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien. Medan: Perdana Publishing.