

# ANALISIS KINERJA TENAGA AHLI ANGGOTA DPR RI DALAM Mendukung TUGAS DI FRAKSI PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN

Maskur<sup>1</sup>, Hasran<sup>2</sup>, Rahman<sup>3</sup> & Bachtiar<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universitas Pejuang Republik Indonesia Makassar

E-mail: masykurthahir22@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Pejuang Republik Indonesia Makassar

E-mail: hasranmuhlis@gmail.com

<sup>3</sup> Universitas Pejuang Republik Indonesia Makassar

E-mail: doktorrahman397@gmail.com

<sup>4</sup> Universitas Pejuang Republik Indonesia Makassar

E-mail: bachtiarpasca536@gmail.com

## Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja tenaga ahli anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dan untuk menganalisis faktor yang mendukung dan menghambat kinerja tenaga ahli Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif, pada pengumpulan data penulis menggunakan teknik observasi, wawancara mendalam, dan studi pustaka.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Hubungan antara Tenaga Ahli dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) dalam kaitannya dengan peran dan kinerja tenaga ahli dalam menjalankan fungsinya sebagai tenaga ahli pada Fraksi Partai Persatuan Pembangunan di Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) sudah berjalan sebagai mana mestinya walaupun itu masih belum maksimal dengan terlihat masih banyaknya peran yang harus dilakukan sebagai tenaga ahli akan tetapi belum dilakukan sehingga hal tersebut yang menyebabkan kinerja tenaga ahli belum semaksimal mungkin.

Beberapa faktor yang menjadi faktor pendukung dan penghambat terlaksananya peran tenaga ahli dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam meningkatkan kinerjanya antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi menjadi faktor determinan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tenaga ahli di fraksi Partai Persatuan Pembangunan.

**Keywords: Kinerja; Tenaga Ahli**

## PENDAHULUAN

Tenaga Ahli Anggota merupakan sebuah jabatan yang bertugas untuk mendukung tugas para Anggota DPR dalam menyusun analisis yang berkaitan dengan fungsi DPR di bidang legislasi, anggaran, dan pengawasan. Bantuan yang diberikan oleh tenaga ahli ini berupa pemikiran-pemikiran yang bermanfaat bagi Anggota DPR, dan bahan-bahan yang diperlukan. Oleh sebab itu, kinerja Tenaga Ahli Anggota DPR penting untuk diketahui agar tingkat pencapaian atau hasil pekerjaan yang dilakukan dapat diketahui dan ditingkatkan. Pada prinsipnya di dalam suatu negara terdapat tiga jenis kekuasaan, yakni kekuasaan eksekutif, legislatif dan yudikatif. Kekuasaan eksekutif adalah untuk menjalankan atau melaksanakan undang-undang. Kekuasaan legislatif adalah untuk membuat undang-

undang. Sedangkan, kekuasaan yudikatif adalah untuk mengontrol apakah undang-undang dijalankan secara benar atau tidak.

Lahirnya Tenaga Ahli DPR RI yang merupakan amanat Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 merupakan terobosan baru karena dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebelumnya belum ada *supporting system* khusus yang memiliki fungsi penting untuk mendukung tugas-tugas DPR RI. Dalam Undang-undang sebelumnya hanya ada Sekretariat Jenderal DPR RI selaku satu-satunya *supporting system* yang mendukung DPR RI dalam pelaksanaan tugasnya.

Dalam pasal 417 Undang-undang Nomor 17 Tahun 2014 ditetapkan bahwa Tenaga Ahli alat kelengkapan DPR, Tenaga Ahli anggota DPR, dan Tenaga Ahli fraksi adalah tenaga yang memiliki keahlian tertentu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi alat kelengkapan DPR, anggota dan fraksi. Rekrutmen Tenaga Ahli dilakukan oleh alat kelengkapan DPR, anggota, dan fraksi yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh Sekretaris Jenderal DPR. Agar diperoleh Tenaga Ahli yang memiliki kompetensi dan integritas dalam memberikan dukungan keahlian, administrasi, atauteknis baik bagi Anggota, Alat Kelengkapan Dewan, maupun Fraksi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebagaimana yang telah diatur didalam Peraturan DPR RI Nomor 1 tahun 2019 Tentang Pengelolaan Tenaga Ahli dan Staf Administrasi Anggota DPR RI.

## KAJIAN PUSTAKA

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu seni yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Proses kerja dimulai dari input, proses, *output* atau *outcome*. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Tenaga Ahlin dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Menurut Robbins dalam Sinambela (2012:5) Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) Tenaga Ahlin terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai Kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu Tenaga Ahlin perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*therightman in pleace, themanoftherightjob*).

#### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang Tenaga Ahlin dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari Tenaga Ahlin yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang Tenaga Ahlin untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang Tenaga Ahlin harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang Tenaga Ahlin harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### **Pengukuran Kinerja**

Wibowo (2011:229) menjelaskan bahwa pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Gary Dessler dalam Pasolong (2013: 182) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

### **Pengertian Kualitas Kerja**

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki Tenaga Ahli yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki Tenaga Ahli. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki Tenaga Ahli. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang Tenaga Ahli yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab. Hasibuan (2007:87) menyatakan bahwa penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja Tenaga Ahli serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja Tenaga Ahlin berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja Tenaga Ahlin, yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi Tenaga Ahlin. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan Tenaga Ahlin atas tugas-tugasnya.

Flippo (1995:28) berpendapat tentang kualitas kerja bahwa meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja Tenaga Ahli, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo (1995:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

### **Pengertian Tenaga Ahli DPR**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 17 tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pasal 41 ayat (1) telah ditegaskan didalamnya bahwa Tenaga Ahli alat kelengkapan DPR, Tenaga Ahli Anggota DPR, dan Tenaga Ahli Fraksi adalah tenaga yang memiliki keahlian tertentu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi alat kelengkapan DPR, anggota dan fraksi. Pengertian Tenaga Ahli telah dijelaskan dalam Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Tenaga Ahli dan Staf Administrasi Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, bahwa Tenaga Ahli DPR yang selanjutnya disebut Tenaga Ahli adalah bagian dari sistem pendukung DPR dengan keahlian tertentu yang direkrut secara khusus oleh Anggota, Pimpinan Alat Kelengkapan Dewan, atau pimpinan Fraksi untuk memberikan dukungan keahlian atau substansi pada Anggota, Alat Kelengkapan Dewan, atau Fraksi di DPR yang secara administrasi ditetapkan dengan keputusan Sekretaris Jenderal.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Kualitatif dengan menggunakan proses, prinsip, dan prosedur yang digunakan untuk mendekati permasalahan dan mencari jawabannya, dengan kata lain bahwa metode ini tidak mengandalkan bukti berdasarkan logika matematis, prinsip angka, atau metode statistik, akan tetapi pembicaraan yang sebenarnya, isyarat, dan tindakan sosial lainnya adalah bahan untuk analisis kualitatif.

### **Sumber Data dan Informan**

Sumber data yang diharapkan dimanfaatkan berasal dari data Primer dan data sekunder, adapun teknik pengumpulan datanya dengan cara wawancara mendalam dan terbuka, observasi langsung, dan telaan terhadap dokumen yang ada.

## **PEMBAHASAN**

Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu erakpihan, ketelitian, dan hasil kerja.

#### 2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu kecepatan dan kemampuan.

#### 3. Tanggunng jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan/atasan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu: hasil kerja dan mengammbil keputusan.

#### 4. Kerjasama

Kesediaan untuk berpartisipasi dengan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu jalinan kerjasama dan kekompakan.

#### 5. Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota pimpinan / atasan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan

menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh itu sendiri.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh manapencapaian kinerja. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan wktu, efektifitas, kemandirian, dan lingkungan kerja. Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja menjadi sarana dalam melaksanakan suatu kegiatan agar nantinya dapat tercipta kinerja yang sesuai dengan pimpinan/atasan harapan. Hasibuan (2015) menyatakan lingkungan kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh pimpinan/atasan kepadanya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan peningkatan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi pimpinan/atasan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tesis ini, maka dapat disimpulkan antara lain:

1. Kinerja Tenaga Ahli Anggota DPR RI di Fraksi Partai Persatuan Pembangunan dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja. Hasilnya adalah beberapa tenaga ahli yang masih memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai dengan bidangnya, sikap kerja yang digambarkan dengan loyalitas menjelaskan bahwa beberapa tenaga ahli masih belum memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya, kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing tenaga ahli sangat bergantung kepada masing-masing Anggota DPR, volume *output* menggambarkan bahwa tenaga ahli memiliki jumlah aktivitas yang cukup banyak, serta interaksi antara tenaga ahli dan Anggota DPR berjalan baik dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga ahli, diantaranya: a) Kemampuan Individual dapat mempengaruhi pengetahuan dan ketrampilan, serta kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan.; b) Usaha digambarkan dari motivasi kerja, etika kerja, dan rancangan tugas yang dilakukan oleh tenaga ahli; c) Dukungan organisasional berupa pelatihan yang diberikan oleh Fraksi partai berupa DIKLAT, sarana prasarana yang dimiliki, standar kinerja, dan manajemen serta rekan kerja mempengaruhi kinerja tenaga ahli.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, A., & Hasim. 2016. *Model Penerapan Aspirasi Masyarakat Oleh Dewan Perwakilan Daerah*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 14(1), 23–32.
- Akbarrudin, A. 2013. *Pelaksanaan Fungsi Legislasi DPR RI dan DPD RI Pasca Amandemen UUD 1945*. Pandecta, 53
- Bambang Radito dan Melia Famiola. 2013. *Sosial Mapping-Metode Penelitian Sosial: Teknik Memahami Suatu Masyarakat Atau Komuniti*. Bandung: Rekayasa Sains.

- Bourdieu, P. 1984. *A Social Critique of The Judgement of Taste*. United States of America.
- Bourdieu, P. 1986. *The Forms of Capital*. In J. Richardson, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241–58). New York: Greenwood press.
- Chaniago, P. S. 2018. *Dinamika Politik dan Tarik-Menarik Kepentingan Elite Politik Dalam Penguatan Fungsi DPD RI*. Jurnal Communitarian.
- Creswell, J. W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset Memilih di antara Lima Pendekatan* (Edisi Ke-3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dr. Tjipto Subadi, M. 2006. *Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Penerbit Muhammadiyah University Press Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dwiyanto, A. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Studi dan Kependudukan dan Kebijakan UGM.
- Firmanzah. 2010. *Persaingan legitimasi Kekuasaan dan Marketing Politik*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Keban, Y. T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Konsep, teori dan isu)*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Madani, M. (2011). *Dimensi Interaksi Aktor Dalam Proses Perumusan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mackenzie G. Calvin. 1986. *American Government: Politics and public Policy*. New York: Random House.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Obianuju, U. N., Ogbari, M. E., & Chima, G. U. K. 2022. *The Effect of Smart Government on Governance in Covid-19 Era*. JPPUMA Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik Universitas Medan Area, 10(1), 99–110. <https://doi.org/10.31289/jppuma.v10i1.7040>
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.