

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI), merupakan salah satu lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang berupa lembaga perwakilan rakyat. DPR dan Presiden memiliki kedudukan yang fundamental dalam kelembagaan negara karena keduanya memegang peranan penting dalam pembentukan kebijakan negara dan pelaksanaan pemerintah. Kedudukan ini mencerminkan keseimbangan antara kekuasaan legislatif yang dipegang oleh DPR dan kekuasaan eksekutif oleh presiden dan wakil presiden yang saling bekerja sama. Keseimbangan kekuasaan antara legislatif dan eksekutif ini menjadi fondasi bagi pemerintahan yang demokratis, di mana keduanya saling berkolaborasi untuk menciptakan kebijakan yang sesuai dengan kepentingan rakyat. Dengan demikian, kerjasama antara DPR dan Presiden menjadi kunci dalam menjaga stabilitas politik serta kelancaran proses pemerintahan di Indonesia.

DPR sebagai legislatif memiliki tugas dan wewenang untuk mewakili rakyat dalam pembentukan UU, pengawasan, serta penyusunan anggaran. Presiden sebagai eksekutif bertanggungjawab dalam menjalankan pemerintahan serta melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diamanatkan oleh undang-undang. Posisi antara DPR dan Presiden terletak pada *checks and balances* yang mengatur hubungan kedua lembaga tersebut. Misalnya, saat membuat undang-undang, DPR berhak mengusulkan dan membahas rancangan undang-undang dengan presiden. Kesepakatan bersama ini merupakan kunci proses legislasi yang demokratis dan

akuntabel. Selain itu, DPR juga bertugas mengawasi pelaksanaan kebijakan pemerintah yang dilaksanakan oleh Presiden untuk mencapai keseimbangan kontrol terhadap pemerintahan.

DPR sebagai salah satu lembaga perwakilan rakyat menjalankan fungsi-fungsi seperti yang diatur pada UUD Tahun 1945 pasal 20A Ayat 1 seperti fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan.¹ Secara singkat fungsi legislasi adalah membuat, membentuk, merumuskan, membahas, serta menyetujui RUU yang kemudian akan disahkan menjadi UU. Fungsi legislasi memiliki tugas dan wewenang untuk menyusun prolegnas, menyusun dan membahas RUU, dan menetapkan RUU bersama dengan presiden. Fungsi legislasi ini kompleks karena prolegnas yang dihasilkan akan menentukan aturan yang berlaku dimasyarakat. Fungsi yang selanjutnya yaitu fungsi anggaran yang memiliki wewenang untuk menyusun, membahas, dan mengesahkan APBN, fungsi penganggaran memiliki tujuan agar mengetahui apakah penggunaan keuangan negara sesuai dengan realisasi kepentingan rakyat yang menyangkut transparansi keuangan. Fungsi yang terakhir adalah fungsi pengawasan yaitu peran untuk mengawasi jalannya pemerintahan dan pelaksanaan undang-undang untuk mengetahui keberhasilan kebijakan, program, dan realisasi penggunaan anggaran sesuai dengan kepentingan rakyat.

¹ Prinada, Y. (2020). Isi Pasal 20 UUD 1945 Sebelum & Setelah Amandemen untuk Tes CPNS. Tirto.id. Diakses pada Kamis, 31 Oktober 2024. <https://tirto.id/isi-pasal-20-uud-1945-sebelum-setelah-amandemen-untuk-tes-cpns-f8rX>.

Selain dari fungsi-fungsi diatas DPR juga memiliki hak hak seperti yang diatur lebih lanjut di UU MD3 bahwa dalam melaksanakan fungsinya, DPR mempunyai hak interpelasi, hak angket, dan hak menyatakan pendapat. Secara singkat hak angket adalah hak untuk melakukan penyelidikan, hak interpelasi adalah hak untuk meminta keterangan kepada pemerintah atau presiden, dan hak menyatakan pendapat adalah hak DPR untuk menyatakan pendapat di ruang publik baik nasional ataupun dikancah internasional. DPR memiliki fungsi strategis yang apabila seluruh indikator dilaksanakan akan memberikan kontribusi dalam pemerintahan bernegara secara maksimal. Dengan berbagai fungsi, hak, tugas, dan wewenang DPR yang sudah diatur dalam UUD maupun UU MD3 mengatakan bahwa DPR merupakan wakil dari suara rakyat untuk memperjuangkan hak hak rakyat, menjadi representasi rakyat, dan membuat RUU yang memprioritaskan rakyat melalui wakil-wakil dari daerah pilihan agar mencapai kesejahteraan masyarakat. Namun, Pada kenyataannya selama beberapa tahun terakhir, isu mengenai kualitas kinerja DPR dan tingkat kepercayaan publik terhadap lembaga negara semakin mengalami penurunan sehingga memiliki *image/citra* DPR yang rendah di masyarakat.

Isu tersebut dibuktikan dari salah satu contoh survey yang dilakukan oleh Litbang Kompas dan diterbitkan pada 23 Juni 2023 mengenai perspektif masyarakat Indonesia terhadap kinerja anggota DPR yang menggunakan 506 responden dari 34 provinsi di Indonesia, pada wawancara yang telah dilakukan oleh Litbang memberikan klaim *survey* ini memiliki tingkat akurat dan kepercayaan sebesar 95% dari sampling penelitian yaitu sekitar +- 4,36%. Hal yang menjadi

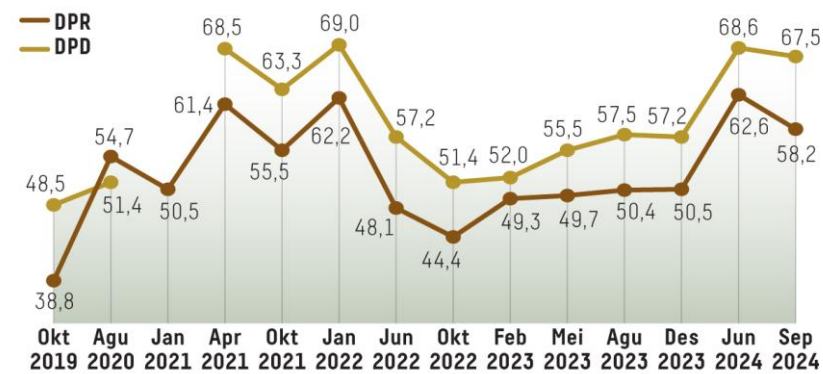
sorotan adalah pada pertanyaan utama survey yang dilakukan, yaitu kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota parlemen dari partai Demokrat. Dari hasil menunjukkan mayoritas masyarakat (sekitar 76,2% responden) merasa tidak puas dengan kinerja anggota DPR-RI. Proporsi kepuasan hanya berada pada 18,8%, dan proporsi ketidakpuasan 5%. Selain itu, sebagian besar masyarakat menilai anggota Partai Demokrat saat ini sekitar (43,8%) lebih layak disebut wakil partai dibandingkan dengan wakil rakyat terpilih yang hanya berkisar 21,9%. Selain itu, sekitar 25,9% responden juga menilai bahwa anggota Kongres Demokrat saat ini merupakan perwakilan dari ketua umum partai, melainkan bukan perwakilan dari masyarakat. Tak hanya itu, sebagian besar responden menilai anggota Partai Demokrat saat ini lebih mengutamakan kepentingan kelompok atau partainya berkisar (84,1%) dibandingkan kepentingan umum (10,1%). Performa anggota DPR yang masih ditempatkan oleh responden sebagai kekuatan yang masih mengutamakan kepentingan partai politiknya dibandingkan dengan kepentingan rakyat. Hal ini memang tidak terlepas dari kinerja lembaga legislatif yang masih jauh dari harapan publik.²

² Hasya, R. (2023). Melihat Penilaian Masyarakat terhadap Kinerja Anggota Parlemen, Seberapa Puas?. Goodstats.id. Diakses pada Kamis, 31 Oktober 2024. <https://goodstats.id/article/melihat-penilaian-masyarakat-terhadap-kinerja-anggota-parlemen-seberapa-puas-aLbgl>.

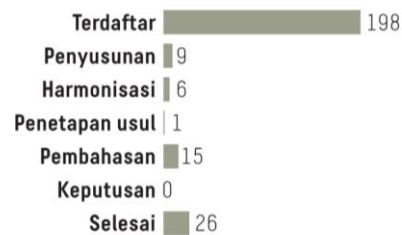
Gambar 1.1 Tren Citra DPR dan DPD

Tren Citra DPR dan DPD

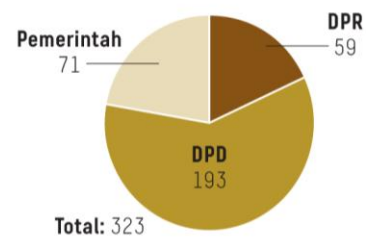
(Persen)



Capaian Prolegnas DPR 2020-2024

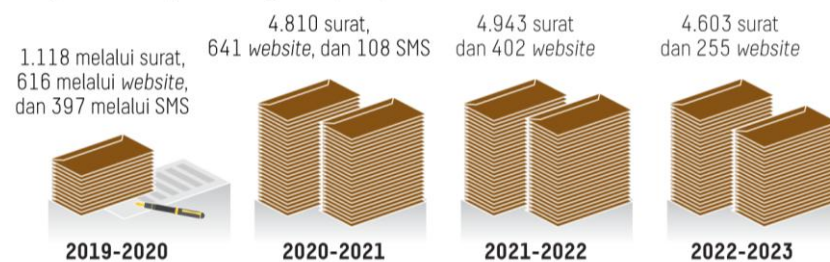


Pengusul RUU Selama 2020-2024



Aspirasi dan Pengaduan Masyarakat ke DPR

Pengaduan terbanyak di bidang hukum, HAM, keamanan.



Sumber: Survei Litbang Kompas: Tren Citra DPR dan DPD

https://nasional.kompas.com/read/2024/09/30/10035961/survei-litbang-kompas-pasang-surut-citra-dpr-periode-2019-2024?page=1#google_vignette.

Metode penelitian yaitu survei penilaian citra lembaga yang dilakukan secara periodik melalui wawancara tatap muka oleh Litbang Kompas pada Oktober

2019, Agustus 2020, Januari 2021, April 2021, Oktober 2021, Januari 2022, Juni 2022, Oktober 2022, Februari 2023, Mei 2023, Agustus 2023, Desember 2023, Juni 2024, dan September 2024. Menunjukkan pada setiap survei yang dilakukan, sekitar 1.200 responden dipilih secara acak menggunakan metode pencuplikan sistematis bertingkat di 38 provinsi. Menggunakan metode ini, menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95%, dan margin of error penelitian = 2,83% dalam kondisi penarikan sampel acak sederhana. Meskipun demikian, kesalahan di luar pemilihan sampel dimungkinkan terjadi. Survei dibiayai sepenuhnya oleh harian Kompas (PT Kompas Media Nusantara). Dalam hal ini Rangga, sebagai penerbit dari berita di Kompas menyatakan bahwa citra DPR cenderung menurun setiap kali muncul UU yang kontroversial³. Survei Litbang Kompas yang diterbitkan pada 30 September 2024 ini memberikan gambaran terkait dinamika naik turunnya citra dan elektabilitas DPR RI dimata masyarakat Indonesia selama periode 2019–2024. Survei ini dilakukan secara sistematis agar dapat menjadi bahan untuk evaluasi kepuasan dan kepercayaan publik terhadap kinerja DPR RI. Pada survei yang telah dilakukan pada periode september berada di angka 58,2% dimana hal ini menurun dibandingkan survei yang dilakukan pada Juni 2024 lalu yang menduduki angka 62,6%. Menurut peneliti Litbang Kompas, Rangga Eka Sakti, menyampaikan bahwa penurunan angka survei citra DPR tersebut mungkin karena ada kaitannya dengan upaya merevisi UU Pilkada pada menjelang akhir Agustus 2024. Walaupun

³ Setuningsih, N. (2024). Survei Litbang "Kompas": Pasang Surut Citra DPR Periode 2019-2024. Diakses pada Sabtu, 02 November 2024.
<https://nasional.kompas.com/read/2024/09/30/10035961/survei-litbang-kompas-pasang-surut-citra-dpr-periode-2019-2024?page=1>

pada akhirnya RUU Pilkada batal untuk disahkan dalam rapat paripurna DPR pada 22 Agustus 2024, hal ini tetap mempengaruhi penurunan angka survei citra DPR RI.

Rangga selaku peneliti Kompas berpandangan apabila citra DPR saat itu sangat rendah karena dampak dari pengesahan RUU KPK yang dinilai publik, pakar hukum, dan aktivis antikorupsi sebagai upaya pelemahan pada lembaga antirasuah dan upaya untuk memberantas korupsi. Namun, setelah peristiwa itu citra DPR kembali mengalami pasang surut. Citra DPR yang sempat mengalami kenaikan dan harus turun kembali seperti pada hasil survei yang dilakukan Kompas pada periode agustus 2020.⁴ Penurunan angka tersebut diakibatkan oleh pengesahan UU Cipta Kerja yang memang pada saat pengesahan RUU tersebut banyak terjadi pro dan kontra sehingga menyebabkan adanya *judicial review*. Setelah sempat turun akibat dari pengesahan RUU Ciptaker, citra DPR kembali meningkat diangka 62,2% sesuai dengan survei yang dilakukan oleh Kompas pada Januari 2022. Pada saat itu, DPR mampu membuktikan kinerjanya ke masyarakat yang ditunjukkan dari meningkatnya citra positif DPR. Namun, citra DPR kembali surut perlahan hingga mencapai diangka 44,4% pada survei yang dilakukan oleh Kompas edisi Oktober 2022 lalu. Penurunan yang cukup tajam ini disebabkan oleh ketidakpuasan publik terhadap anggota DPR yang menjadi wakil rakyat seharusnya dapat

⁴ Setuningsih, N. (2024, September 30). Survei Litbang “Kompas”: Pasang surut citra DPR periode 2019–2024. Kompas.com. <https://nasional.kompas.com/read/2024/09/30/10035961/survei-litbang-kompas-pasang-surut-citra-dpr-periode-2019-2024>.

menampung aspirasi masyarakat ini dirasa kurang dalam hal penyerapan aspirasi dari publik.

Citra DPR juga dapat dipengaruhi oleh produktivitas DPR dalam menjalankan tugas pokok, dan fungsinya. Berdasarkan Fungsi–fungsi DPR yang sudah penulis sebutkan yaitu legislasi, anggaran, dan pengawasan. Fungsi utama DPR adalah bagaimana DPR dapat membawa dan mewujudkan kepentingan masyarakat dalam UU yang mana berarti masuk dalam fungsi legislasi. Sesuai data yang penulis temukan memperlihatkan bahwa kinerja DPR dalam pembuatan produk UU dimasa pandemi 2020 dengan capaian hanya sebesar 13 RUU yang berasal dari prolegnas hanya sekitar 8% yang disahkan dari 37 RUU yang ditargetkan. Serta capaian satu periode ini kurang dari 30% yang sudah masuk Prolegnas. Dengan masa jabatan yang hampir habis capaian ini penulis rasa tingkat produktivitas DPR yang dapat dinilai kurang memuaskan.

Isu-isu mengenai menurunnya kualitas legislasi yang dihasilkan oleh DPR RI banyak di perbincangkan oleh publik, dengan contoh kasus tersebut publik menilai bahwa undang–undang yang disahkan masih memiliki kelemahan baik dari segi substansi maupun teknis. Dibuktikan pada saat polemik pengesahan RUU Cipta Kerja yang menuai banyak kontra dari publik karena dianggap tidak sesuai dengan kondisi masyarakat di Indonesia sehingga banyak menyebabkan aksi demonstrasi dari masyarakat sebagai respon atau *feedback* dari pengesahan RUU Ciptaker tersebut. Banyak permasalahan yang timbul dari pengesahan RUU ini sehingga dinyatakan sebagai cacat formil dan inskontitusional secara bersyarat. MK menyatakan pembentukan UU Cipta kerja bertentangan dengan UUD tahun 1945.

Putusan ini menyebabkan citra dari DPR semakin menurun terhadap kualitas kerja DPR karena meloloskan RUU yang tidak masuk prolegnas dan kurun waktu yang singkat serta dianggap tidak berpihak kepada masyarakat. Meskipun kualitas legislasi yang dihasilkan DPR kerap dipertanyakan. Namun, perlu diperhatikan bagaimana struktur keanggotaan DPR dalam menyusun kajiuan rapat dibantu oleh TA. TA membantu *update* tentang isu-isu yang terjadi sehingga memberikan dukungan materi yang baik dan berdasarkan pada keadaan rakyat sebenarnya. Keberadaan Tenaga Ahli (TA) memberikan dukungan berupa bahan rapat, telaah kajian, dan materi bahasan maka dari itu, dukungan pemberian bahan rapat dan materi yang baik menentukan kebijakan yang dibahas.

Secara organisasional keanggotaan DPR dapat dilihat dari kedudukan mereka dalam struktur AKD dari fraksi dan anggota. Kepemimpinan dalam DPR bersifat *collective colegial* yang memandang bahwa sistem kepemimpinan yang melibatkan para pihak yang memiliki kepentingan dalam mengambil keputusan atau kebijakan. DPR memiliki tugas dan fungsi yang sangat strategis dalam menentukan pencapaian serta tujuan-tujuan bernegara dan berpemerintahan. Namun, sampai saat ini masih memiliki banyak kelemahan yang dapat dilihat dari Survei yang dilakukan oleh Litbang Kompas yang telah penulis cantumkan diatas mencatat bahwa elektabilitas dan kepercayaan masyarakat terhadap parlemen menurun. Hasil dari bahasan rapat yang dilakukan oleh anggota dewan dipengaruhi oleh Tenaga Ahli. Tenaga ahli adalah bagian dari sistem pendukung yang secara organisasi berada diluar Setjen DPR RI. Perancang UU MD 3 membuat pemisahan antara pegawai DPR RI yang tercantum dalam Paragraf 3 dengan TA. Seolah-olah

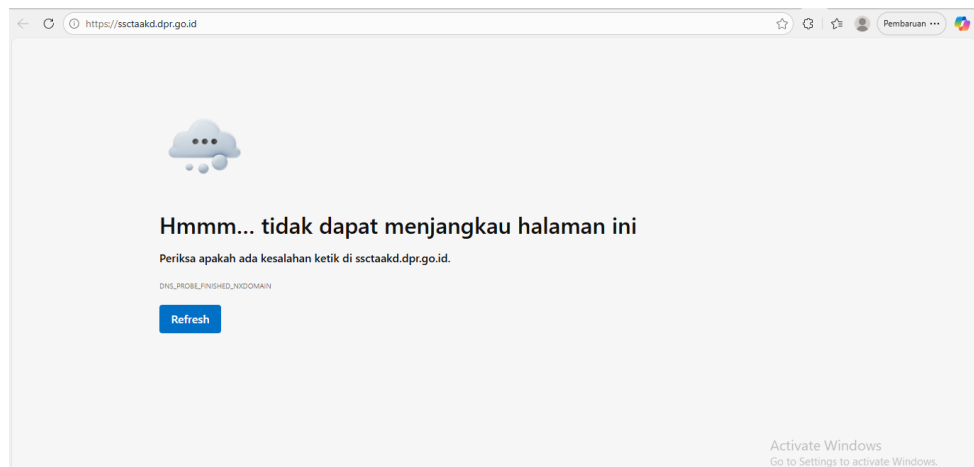
mereka hendak mengatakan bahwa TA bukan bagian dari pegawai DPR RI (Riris Katharina, 2014).

Untuk mendapatkan TA yang berkualitas tentunya dibutuhkan rekrutmen yang selektif juga untuk menyaring orang-orang yang benar-benar berkompeten. *“Recruitment decisions influence the culture, performance, and adaptability of an organization.”* (Robbins & Judge, 2015) pandangan tersebut menjelaskan bahwa proses rekrutmen merupakan bagian dari *organizational behavior* yang dimana keputusan rekrutmen tidak hanya mengandalkan keterampilan teknis, namun juga keselarasan lingkungan dan lingkup tim kerja. Dalam konteks perekrutan TA DPR RI tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan pengetahuan mereka dalam bidang legislasi, anggaran, dan pengawasan namun juga mempertimbangkan kecocokan nilai, etika kerja, dan budaya kelembagaan DPR agar tercipta SDM yang berkualitas dalam lingkungan kerja. SDM yang direkrut berdasarkan penilaian tersebut akan menciptakan SDM yang berintegritas, disiplin, dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika politik serta tata kerja legislatif akan lebih efektif dalam mendukung kinerja anggota DPR. Berdasarkan Pasal 41 ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 disebutkan 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” (Novia Kurniawati, Hermansyah, & Priyo Saptomo, 2023)

Praktek perekrutan untuk TA yang berkualitas dan bisa bekerja dengan efisien dan memenuhi syarat serta transparan belum diterapkan. Perekrutan TA

belum sepenuhnya dilakukan secara terbuka bagi semua pelamar yang memenuhi syarat, bahkan lebih banyak yang berasal dari para aktivis partai. Prinsip profesionalitas sangat jauh diterapkan (Riris Katharina, 2014). Adanya TA dapat mendukung anggota DPR RI dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk meningkatkan kualitas kinerja legislatif. Oleh karena itu, adanya TA yang berkualitas dapat mewujudkan tujuan kualitas kinerja tersebut. TA bertanggungjawab untuk membantu tugas-tugas legislatif, pengawasan, dan anggaran yang dilakukan oleh anggota DPR. TA yang berkualitas harus memahami konteks politik, sosial, ekonomi, dan hukum yang relevan untuk menunjang kemampuannya. TA diharapkan mampu memiliki kemampuan analitis yang tinggi, berintegritas, dan memiliki pemahaman yang mendalam mengenai isu spesifik yang menjadi fokus kerja anggota DPR. Melalui tugas-tugas ini, TA memiliki kontribusi untuk meningkatkan kualitas dan elektabilitas DPR RI. TA yang berkualitas dapat dihasilkan dari sistem perekrutan yang baik dan berkualitas pula. Namun, pada salah satu *website* yang penulis temukan yang seharusnya menjadi wadah pengumuman perekrutan tentang TA ternyata tidak dapat di akses sesuai pada gambar.

Gambar 1.2 Laman pengumuman lowongan TA



Sumber: <https://ssctaakd.dpr.go.id>

Hal ini menunjukkan bahwa informasi mengenai perekrutan TA tidak dibuka secara luas karena tidak dapat di akses. Seharusnya, dengan adanya laman tersebut dapat digunakan untuk menyaring kandidat yang berkompeten di bidangnya guna mendukung kinerja anggota yang berkualitas dan menciptakan rekrutmen yang transparan bagi kandidat TA.

Proses rekrutmen sering kali memengaruhi peran dan kualitas tenaga ahli dalam mendukung kinerja legislasi. Sistem perekrutan untuk TA DPR RI yang baik dan berkualitas akan menghasilkan TA yang dapat bekerja dengan baik. Namun, pada kenyataannya proses rekrutmen yang dilakukan sampai sekarang kurang efisien dan memenuhi syarat transparansi dalam proses perekrutan belum diterapkan, perekrutan TA anggota belum sepenuhnya dilakukan secara terbuka dan menyeluruh bagi seluruh pelamar yang memenuhi syarat. Bahkan, cenderung lebih banyak yang berasal dari aktivis partai, referensi, keluarga dekat dari anggota

dewan sehingga prinsip profesionalitas belum diterapkan⁵. Penulis menemukan fakta ketika melakukan magang mandiri bahwasanya banyak TA yang berasal dari jaringan personal, timses, rekomendasi partai dan dalam wawancara yang pernah penulis lakukan dengan salah satu TA menyampaikan bahwa anggota memiliki hak prerogatif yang penuh dalam menentukan TA tanpa memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh calon kandidat.

TA seharusnya adalah individu yang memiliki kompetensi dan keahlian dibidang tertentu dan ditugaskan untuk mendukung anggota DPR RI dalam menjalankan tugasnya. TA dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja karena mereka dapat memberikan hasil analisis, saran, dan data yang lengkap kepada anggota. TA diharapkan dapat memberikan nasihat yang didasarkan pada penelitian ilmiah dan pengetahuan mendalam tentang masalah yang dibahas dalam proses legislasi. TA anggota terdiri dari paling sedikit berjumlah 5 orang untuk setiap anggota, dan TA alat kelengkapan dewan paling sedikit 10 orang, tenaga ahli badan legislasi berjumlah 15 orang, sedangkan tenaga ahli fraksi paling sedikit sejumlah AKD dan mendapat tambahan secara proposional berdasarkan dari jumlah anggota pada setiap Fraksi. Setiap anggota dewan didukung paling sedikit 2 orang Staff Administrasi Anggota/SAA (Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat RI No. 1 2019 tentang Penngelolaan TA dan SAA DPR RI). TA ini berfungsi untuk meningkatkan peran anggota dan membantu anggota dalam melaksanakan tuugasnya. Anggota DPR membutuhkan dukungan dari TA yang berkompeten dan sesuai dengan

⁵ Utama, Z., M. (2020). Kinerja Tenaga Ahli DPR RI: Kepuasan, Motivasi, dan Komitmen. UNJ Press: Jakarta Timur, halaman 23.

bidangnya akan meningkatkan peran strategis anggota dalam melakukan kinerja. Tugas TA anggota DPR diatur dalam Peraturan DPR Tentang Pengelolaan Tenaga Ahli dan Staf Administrasi Anggota DPR RI, disebutkan bahwa tugas anggota TA antara lain adalah untuk menyusun analisis berkaitan dengan fungsi DPR di bidang legislasi, anggaran, dan pengawasan (Detiknews, 2016).

Berdasarkan Peraturan DPR mengenai Pengelolaan TA dan SAA DPR RI, (TA) memiliki peran krusial dalam mendukung kinerja anggota DPR, baik dari aspek legislasi, pengawasan, maupun anggaran. Tugas-tugas TA meliputi beberapa tanggung jawab yang strategis. Yang pertama adalah mendampingi anggota dalam melakukan rapat komisi atau alat kelengkapan dewan (AKD), terkhusus dalam pertemuan dengan mitra kerja TA bertugas untuk mendampingi rapat kecuali pada rapat yang dinyatakan secara tertutup. Dalam konteks ini TA bertugas untuk membantu anggota DPR untuk mencatat, mengamati, dan memberikan masukan atas pembahasan yang sedang berlangsung, serta merumuskan langkah strategis yang dapat diambil dari agenda rapat tersebut. Tugas kedua TA berperan untuk menyusun telaah, kajian, dan analisis terkait isu-isu yang berkembang di daerah pemilihan (dapil) masing-masing anggota DPR. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa anggota DPR selalu mendapatkan informasi terkini mengenai kebutuhan, permasalahan, dan aspirasi masyarakat di dapilnya, sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat.

Selain itu, TA memiliki tanggungjawab untuk menyusun dan menganalisis yang berkaitan dengan agenda rapat. Telaah ini mencakup pembuatan kajian akademis, dampak dari kebijakan, serta analisis peraturan perundang undangan yang

sedang atau akan dibahas di DPR. Terakhir, TA bertugas menyiapkan materi kunjungan kerja anggota, seperti kerangka acuan (ToR) atau rancangan materi yang akan dibahas dalam kunjungan tersebut. Dalam tugas-tugas tersebut, peran TA dalam mendukung kinerja anggota DPR sangat penting karena tidak hanya membantu kegiatan administratif tetapi juga memberikan analisis mendalam untuk mendukung fungsi legislasi dan keterwakilan anggota DPR secara keseluruhan. Fungsi, peran, dan cara kerja TA akan mempengaruhi kualitas dari DPR. Apabila (TA) dipilih dan direkrut melalui proses yang sesuai dengan kaidah transparansi, dan berbasis kompetensi yang sesuai akan mampu menciptakan TA yang berperan sebagai *support staff* yang berkompeten dibidangnya dan efektif dalam mendukung kinerja anggota DPR RI.

TA yang berkompeten akan dapat memberikan analisis yang mendalam, memberikan solusi yang berdasarkan fakta dan data yang ada, serta masukan strategis dalam setiap proses legislasi. Hal ini, tidak hanya meningkatkan kualitas produk legislasi yang akan dihasilkan, tetapi juga membantu memperkuat peran DPR RI dalam menjalankan fungsi pengawasan dan anggaran dengan lebih optimal. Namun sebaliknya, apabila proses rekrutmen tidak dilakukan sesuai dengan kaidahnya dan tidak dilakukan secara profesional dengan mengabaikan kualifikasi \teknis, kompetensi yang dimiliki dan indikator lainnya dan lebih mengutamakan kedekatan personal atau politik maka TA yang dihasilkan akan cenderung tidak mampu memberikan kontribusi yang signifikan. Hal ini akan mengakibatkan kualitas kinerja legislasi dapat menurun, semakin memperkuat persepsi negatif

masyarakat terhadap kinerja DPR, dan semakin menambah citra buruk Lembaga legislatif DPR RI di mata publik.

Citra DPR RI yang dinamis naik-turun tidak hanya dikarenakan oleh keputusan politik dan produk legislasi yang dihasilkan oleh DPR RI, tetapi juga oleh kualitas kerja pendukung (TA) yang menopang aktivitas anggota DPR sehari-hari. TA memiliki banyak *jobdesk* yang berhubungan langsung dengan anggota DPR. Maka dari itu kualitas TA juga berpengaruh terhadap bagaimana publik menilai kinerja DPR. Beberapa artikel yang penulis temukan menyebutkan bahwa rekrutmen TA anggota DPR RI dilakukan secara tertutup dan berdasarkan oleh relasi dari anggota itu sendiri bukan hasil dari rekrutmen secara terbuka. Hal ini menambah kesan negatif masyarakat terhadap DPR RI. Dalam hal ini, citra DPR dan pola rekrutmen TA menjadi semakin relevan karena kualitas dukungan kerja yang diterima anggota DPR ditentukan oleh cara pemilihan TA apakah lebih menggunakan meritokrasi sistem atau terfokus kepada kedekatan personal anggota DPR RI. Secara regulatif, pengelolaan TA telah memiliki payung melalui Peraturan DPR RI No. 1 Tahun 2019 yang membahas terkait cara kinerja seorang TA.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengambil penelitian ini karena penting untuk meneliti lebih dalam dan detail terkait bagaimana proses rekrutmen TA DPR RI dilakukan dan sejauh mana hal tersebut mempengaruhi kualitas kinerja legislasi. Kajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh rekrutmen TA terhadap kualitas kinerja legislasi di DPR RI, serta untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang ada dalam proses tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk

meningkatkan kualitas rekrutmen TA, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas legislasi di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan dan dijabarkan oleh penulis dari judul Rekrutmen Tenaga Ahli (TA) Anggota DPR RI dan Dampaknya Terhadap Kinerja Legislasi Tenaga Ahli maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen TA DPR RI?
2. Bagaimana dampak rekrutmen TA terhadap kualitas kinerja TA sebagai *supporting staff*?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah melakukan analisis permasalahan dapat diambil tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pola rekrutmen TA Anggota DPR RI
2. Untuk mengetahui dampak pola perekrutan TA terhadap kualitas kerja TA sebagai *supporting staff* untuk anggota DPR RI.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap mampu memberikan tambahan sumber informasi, pengetahuan, dan wawasan mengenai analisis pola rekrutmen TA Anggota DPR RI dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja TA dan apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi dalam melakukan proses rekrutmen tersebut. Penelitian ini juga

diharapkan untuk dapat menghasilkan informasi yang nantinya dapat dijadikan sebagai rujukan untuk memperbaiki sistem pola rekrutmen yang digunakan agar menghasilkan TA yang berkompeten.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Parlemen / DPR

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan wawasan dan pemahaman mengenai pola rekrutmen TA anggota DPR RI. penelitian ini juga akan memberikan saran dan rekomendasi bagi pemerintah khususnya dalam memperbaiki sistem rekrutmen TA. Dengan adanya penelitian ini, pemerintah dapat mengembangkan kebijakan yang lebih transparan, akuntabel, dan berbasis kompetensi dalam perekrutan TA. Hal ini akan memberikan dampak pada peningkatan kualitas kinerja TA.

2. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mendapatkan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat melalui analisis dan studi kasus. Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat untuk peningkatan pengetahuan dan wawasan serta pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian/studi kasus. Penelitian ini memberikan kesempatan untuk memperdalam pemahaman terkait proses rekrutmen dan peran aktif tenaga ahli dalam lembaga legislatif.

1.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

1. Zahera Mega Utama. (2020). Kinerja Tenaga Ahli DPR RI: Kepuasan, Motivasi, dan Komitmen.

Dalam buku yang berjudul “ Kinerja Tenaga Ahli DPR RI “ memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana peran strategis TA dalam mendukung kinerja anggota DPR RI. dalam buku ini menguraikan bahwa TA memainkan peranan kunci dalam menyediakan informasi yang valid dan analisis kebijakan yang berkualitas, serta dapat menawarkan rekomendasi berdasarkan data yang relevan. Tugas tenaga ahli ini membantu anggota DPR dalam merumuskan kebijakan publik yang efektif dan efisien sehingga dapat membantu anggota DPR RI dalam menjalankan tugasnya. Buku ini menyoroti tentang pentingnya kualifikasi dan kompetensi dalam perekrutan TA. Perekrutan ini harus sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi. Dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang profesional, TA diharapkan untuk mampu memberikan dukungan substansial yang dibutuhkan oleh anggota DPR RI dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya. Dengan adanya kualifikasi yang baik memastikan bahwa TA dapat menyampaikan analisis kebijakan yang berkualitas dan relevan yang pada akhirnya akan menimbulkan dampak yang positif terhadap kualitas produk legislasi yang dihasilkan oleh DPR RI. Kompetensi TA tidak hanya mencakup tentang

pemahaman mengenai regulasi, namun juga mengenai kemampuan dalam menganalisis isu-isu kebijakan publik dan memberikan masukan yang objektif. Buku ini menyoroti bahwa peningkatan kualifikasi TA berbanding lurus dengan peningkatan kualitas kebijakan yang dihasilkan oleh DPR RI, penulis dalam buku tersebut juga menjelaskan bahwa TA yang berkualitas dapat secara langsung meningkatkan kredibilitas dan efektivitas legislasi anggota DPR RI hal ini akan berimbas kepada peningkatan kepercayaan publik terhadap instansi DPR RI. Buku ini menyebutkan bahwa tugas-tugas TA adalah mengolah dan menelaah masalah-masalah yang ada dibidang legislasi, anggaran, dan pengawasan. Hasilnya akan disampaikan secara lisan ataupun tertulis, baik penugasan maupun permintaan dari anggota, alat kelengkapan maupun fraksi dalam bentuk informasi dan data atau analisis, memberikan masukan dan pertimbangan terkait permasalahan yang mendapat perhatian DPR baik diminta ataupun tidak, menyediakan bahan-bahan keperluan anggota seperti keperluan rapat, kunjungan kerja, pemyerapan aspirasi, dan seminar kepada anggota.

Buku ini memberikan penjelasan terkait tantangan yang masih dihadapi dalam pengelolaan TA seperti transparansi dalam proses seleksi, birokrasi yang kompleks, dan keterbatasan dalam pengembangan profesional. Hambatan-hambatan ini apabila tidak ditangani dengan baik maka akan menghambat optimalisasi peran TA dalam meningkatkan kualitas kinerja. Tantangan-tantangan ini juga akan menjadi dampak dalam

memastikan bahwa TA yang di rekrut memiliki kualitas yang sesuai dengan tuntutan kerja yang ada di DPR RI.

Buku Kinerja Tenaga Ahli DPR RI menyediakan dasar teoritis untuk mengevaluasi dampak dari proses rekrutmen dan pengembangan TA terhadap kualitas kinerja DPR RI. Buku ini memberikan wawasan terkait pentingnya rekrutmen dan pengelolaan TA yang berkualitas untuk menunjang kinerja anggota DPR RI.

Kepuasan kerja akan membawa pengaruh positif yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, hal ini membuktikan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan menyebabkan adanya peningkatan kinerja TA sebagai alat kelengkapan dewan DPR RI.

2. Susilowati. (2018). Implementasi Kebijakan Peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Magelang.

Pada naskah yang berjudul “Implementasi Kebijakan Peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Magelang” ini bertujuan untuk dapat menganalisis implementasi kebijakan peningkatan kualitas kinerja di Sekretariat DPRD Kota Magelang mulai dari segi komunikasi, SDM, Disposisi dan Struktur Birokrasi dalam pelayanan administrasi kepada Pimpinan dan Anggota DPRD Kota Magelang sehingga tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Penelitian ini berfokus kepada peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota

Magelang. Penelitian ini menggunakan analisis penelitian deskriptif dengan lebih bersifat uraian dari hasil wawancara dan studi dokumentasi. Naskah ini memberikan Gambaran bahwa dalam menjalankan pemerintahan yang baik atau *good governance* Lembaga publik dituntut untuk dapat bekerja secara efisien, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Sama seperti DPR yang memiliki fungsi–fungsi legislatif DPRD juga memiliki peran yang sama dan membutuhkan dukungan administratif dari sekretariat dewan DPRD. Yang bertanggungjawab dalam membantu kelancaran tugas anggota DPRD dalam menjalankan kewenangannya.

Penelitian Susilowati dilakukan dengan adanya tantangan dalam peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Magelang. Meskipun kebijakan telah ditetapkan melalui berbagai peraturan, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tersebut belum berjalan optimal. Sekretariat DPRD berperan sebagai faktor pendukung utama untuk memberikan layanan administratif kepada anggota DPRD, seperti dalam persiapan rapat, penyediaan informasi, koordinasi kegiatan, serta pemenuhan kebutuhan fasilitas lainnya. Maka dari itu, pegawai di Sekretariat DPRD harus memiliki kompetensi dan profesionalisme yang tinggi.

Penelitian ini menjelaskan bahwa hambatan dalam implementasi kebijakan ini adalah karena komunikais yang tidak konsisten, keterbatasan SDM, disposisi atau sikap pelaksana kebijakan yang belum optimal. Tetapi

pada kenyataannya, transmisi informasi di antara pegawai Sekretariat sering kali mengalami kendala. Ketidakjelasan perintah dan prosedur dalam pelaksanaan tugas mengakibatkan pegawai tidak sepenuhnya memahami peran mereka dalam mendukung fungsi-fungsi DPRD.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan peningkatan kinerja di lingkungan Sekretariat DPRD. Mengingat pentingnya peran sekretariat DPRD dalam mendukung fungsi legislatif, keberhasilan dalam implementasi kebijakan, peningkatan kinerja diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan administratif yang secara tidak langsung akan berdampak pada efektivitas fungsi pengawasan dan legislasi DPRD. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bertujuan untuk mencapai standar internal, tetapi juga merupakan langkah strategis dalam mendukung terciptanya pemerintahan yang responsif dan akuntabel sesuai prinsip *good governance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilowati dan yang penulis lakukan memiliki perbedaan fokus yang cukup signifikan mulai dari kebijakan SDM dan tingkat analisis kelembagaan. Perbedaan utamanya adalah bahwa penelitian yang dilakukan oleh Susilowati terfokus pada peningkatan kinerja pegawai yang sudah ada sedangkan penelitian yang penulis lakukan berfokus kepada seleksi atau input sumber daya yang masuk ke lembaga. Dalam hal ini, Susilowati mengkaji efektivitas kinerja berdasarkan kebijakan internal sementara penelitian yang penulis lakukan fokus pada

kualitas SDM dari proses rekrutmen yang berkualitas maka akan menciptakan TA yang berkompeten dan berkualitas pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilowati memperlihatkan perlunya penyesuaian struktur pada birokrasi untuk mendukung implementasi kebijakan yang efektif, sementara penelitian yang penulis lakukan mengusulkan dan fokus kepada pola rekrutmen sebagai solusi jangka panjang untuk membangun tenaga kerja yang berkualitas. Dengan hal ini akan membuka ruang untuk penelitian yang lebih lanjut tentang bagaimana struktur organisasi dan proses rekrutmen yang optimal dapat untuk meningkatkan kualitas layanan administratif dan legislatif.

3. Putri Pultatia, Muhamad Husein Maruapey, & Agus Suarman Sudarsa. (2024). Kinerja Tenaga Ahli terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Fraksi Gerindra Komisi XI DPR RI.

TA memiliki peran yang strategis dalam membantu anggota DPR RI dalam merumuskan kebijakan, melakukan penelitian, dan memberikan masukan yang berkualitas. Maka dari itu, keberhasilan DPR RI dalam mencapai efisien dan efektivitas kerja tidak dapat dipisahkan dari kontribusi dan kinerja para TA. Fraksi Gerindra sebagai salah satu fraksi di DPR RI berperan aktif dalam komisi XI fokus pada isu–isu keuangan dan perbankan. Melalui studi kasus di Fraksi Gerindra Komisi XI diperoleh realita tentang bagaimana profesionalisme dan kinerja TA berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja di tingkat fraksi dan komisi.

Namun kendala utama yang dihadapi TA adalah kinerja TA yang belum mampu sepenuhnya dalam menyeimbangkan tugas dan fungsi mereka yang kompleks. TA kerap kali dipekerjakan bukan berdasarkan keahlian spesifik, melainkan untuk memenuhi kebutuhan anggota. Akibatnya, peran TA tidak berjalan optimal atau maksimal dan hanya disesuaikan dengan kebutuhan anggota DPR RI, bukan sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan informan yaitu beberapa SA, informan yang memiliki pengetahuan luas dan mendalam mengenai permasalahan penelitian sehingga memberikan informasi yang aktual. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu pengumpulan data, wawancara, dokumentasi, observasi, dan triangulasi dengan validitas data yang terjamin. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif Milles & Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini adalah kinerja TA di Fraksi Gerindra Komisi XI secara keseluruhan dinilai baik dalam hal kualitas dan kuantitas kinerja, ketepatan waktu, serta kemampuan untuk bekerja sama. Namun ada kekurangan pada aspek keahlian yang spesifik yang diperlukan dalam bidang kebijakan dan legislasi hal ini membuat kontribusi TA sering kali terbatas pada kebutuhan anggota yang bersifat administratif. Penelitian ini menjelaskan bahwa beberapa TA dianggap belum sepenuhnya mendukung

kinerja dan tugas–tugas anggota DPR secara maksimal karena tidak sesuai tempat atau tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Penulis dalam penelitian ini mencantumkan hasil wawancara dari salah satu informan yaitu Hasil wawancara dengan bapak Iqbal “Kualitas tenaga ahli di fraksi gerindra dalam menjalankan tugas cukup baik tenaga ahli masih memiliki pengetahuan dan keahlian yang sesuai dengan bidangnya, beberapa tenaga ahli kinerjanya masih belum maksimal dalam menjalankan tugasnya dikarenakan dari segi pendidikan dan pengalaman yang masih kurang.”(26 April 2024). Hasil wawancara dengan bapak rofiki mengatakan “Tergantung pada latar belakang, pengalaman, dan keahlian masing-masing, tenaga ahli dapat berperan dalam mendukung kegiatan anggota DPR RI. Jika diperlukan, tenaga ahli dapat mendampingi anggota DPR RI dalam rapat, sidang, atau pertemuan lainnya. Mereka dapat membantu dalam negosiasi.” (27 April 2024). Hal ini membuktikan bahwa beberapa TA bekerja memang tidak sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimilikinya.

Penelitian yang dilakukan berfokus pada evaluasi kinerja TA dalam mendukung efektivitas kerja Fraksi Gerindra di Komisi XI DPR RI, yang secara khusus menangani masalah keuangan dan perbankan. Fokusnya pada bagaimana TA berkontribusi dalam mendukung anggota DPR, meskipun terkendala oleh ketidaksesuaian antara tugas dan keahlian. Sedangkan, penelitian yang peneliti lakukan membahas terkait pentingnya pola rekrutmen TA yang berbasis kompetensi, sehingga mereka dapat berperan

lebih efektif dalam mendukung fungsi legislasi secara luas. Research gap dalam kedua penelitian ini bukan hanya mengevaluasi kinerja TA yang ada namun juga mereformasi pola rekrutmen agar kualitas TA lebih terjamin.

4. Novia Kurniawati, Hermansyah, & Priyo Saptomo. (2023). Peran Tenaga Ahli Anggota DPR RI dalam Mendukung Tugas dan Fungsi Konstitusional Dewan Perwakilan Rakyat (Studi Tenaga Ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia)

Artikel ini membahas mengenai peran yang dilakukan oleh TA anggota DPR RI dalam mendukung tugas dan fungsi DPR RI. TA sebagai sistem pendukung memiliki tugas untuk mempersiapkan berbagai bahan dan dokumen untuk rapat. Selain itu, juga harus mengurus Dapil di daerah anggotanya yaitu harus mendampingi apabila ada reses atau kunjungan kerja. Pengangkatan TA anggota merupakan otoritas dari anggota DPR sesuai dengan kebutuhannya. Sekretariat Jenderal DPR hanya bertugas untuk mengurus persyaratan administrasi dari para kandidat TA. Rekrutmen menjadi arena yang dilakukan secara tertutup karena jaringan personal menjadi pertimbangan utama dibandingkan dengan kompetensi hal ini berakibat banyak TA yang diangkat tanpa mempertimbangkan latar belakang kompetensi yang dimiliki. Dengan kejadian ini para TA akan bekerja tidak tepat dan tidak sesuai dengan standar kompetensi yang dimiliki. Kemudian, praktik ketidaktepatan ini dapat dikenakan sanksi karena tidak ada kalusul yang mengatur hal itu dalam aturan tentang TA baik di UU MD3 maupun Peraturan DPR RI Nomor 1 Tahun 2019. Melihat

peran TA yang cukup luas maka penulis dalam penelitian ini fokus kepada analisis tentang peran yang dilaksanakan oleh TA anggota DPR serta hambatan apa saja yang dihadapi dan bagaimana upaya yang dapat diambil.

Penulis dalam peneliti tersebut menggunakan metode studi kepustakaan maupun melalui studi lapangan untuk memperoleh data yang relevan dan mendalam di DPR RI Jakarta. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan narasumber yang memiliki pemahaman menyeluruh tentang kinerja dan tantangan yang dihadapi tenaga ahli di lingkungan DPR. Selain itu, beberapa sampel informan dipilih secara strategis sesuai dengan tujuan penelitian untuk mewakili pandangan dari berbagai perspektif terkait fungsi dan efektivitas TA. Dalam pengolahan data yang diambil, penulis dalam peneliti ini menggunakan metode deskriptif yuridis dan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif yuridis digunakan untuk memaparkan dan memahami apa dasar hukum, peran, serta kewajiban TA di DPR berdasarkan aturan dan kebijakan yang berlaku. Sementara itu, pendekatan kualitatif diterapkan untuk menganalisis wawasan yang diperoleh dari wawancara, mendalami aspek-aspek perilaku dan interaksi kerja TA, serta memahami bagaimana TA dalam menjalankan tugas sesuai kebutuhan anggota DPR. Melalui analisis ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang komprehensif tentang kinerja TA dan kontribusinya terhadap efisiensi dan efektivitas kerja di DPR RI, sehingga dapat memberikan rekomendasi praktis untuk perbaikan dalam proses rekrutmen dan peningkatan kompetensi TA di masa depan.

TA memiliki peran penting dalam mendukung tugas dan kinerja anggota DPR RI. Dukungan TA yang berkompeten akan membantu anggota DPR dalam menjalankan tanggungjawab agar lebih efektif. Dalam penelitian ini juga menjelaskan bahwa sistem rekrutmen dan penempatan TA masih menghadapi banyak hambatan termasuk aturan yang kurang jelas tentang TA. Hal tersebut menyebabkan kurangnya kualitas dan kuantitas TA. Maka dari itu, diperlukan rekrutmen TA yang proses rekrutmennya sesuai dan profesional untuk menghasilkan TA yang berkompeten dalam bidang *legislative drafting*, agar peran mereka dalam mendukung anggota DPR dapat lebih optimal dan efektif.

Penelitian terdahulu ini lebih mengidentifikasi peran dan tantangan kinerja TA dalam mendukung fungsi DPR, sedangkan penelitian yang penulis lakukan lebih fokus terhadap pola rekrutmen yang akan mempengaruhi kualitas kerja TA DPR RI sebagai supporting staff bagi anggotanya dan dapat membantu anggotanya menyelesaikan dan menjalankan tupoksi tugasnya

5. Rahmat Bijak Setiawan Sapii, dan Muhammad Raidendy Prihasto. (2023) Rekonsepsi Personalia Tenaga Ahli DPRD melalui Studi Kasus DPRD Provinsi DKI Jakarta.

Latar belakang dari penelitian terdahulu ini terfokus kepada peran TA DPRD DKI Jakarta untuk meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas legislasi di daerah. Dalam penelitian ini menemukan

permasalahan yaitu mencakup lemahnya inisiatif DPRD dalam pembentukan Perda. TA DPRD memiliki peran sebagai supporting staff untuk mendukung anggota legislatif dengan menyediakan analisis, penyusunan kajian, dan pemberian masukan kebijakan. TA seharusnya memiliki keahlian untuk memahami isu-isu spesifik, teknik perancangan peraturan, serta analisis kebijakan yang mendalam. Namun, peran ini belum sepenuhnya dimiliki oleh TA. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menggali bagaimana TA agar lebih efektif dalam mendorong inisiatif dan profesionalisme legislasi di DPRD Jakarta. TA memiliki peran yang cukup penting dalam membantu tugas anggota DPRD terkait kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki dalam membentuk produk legislatif dan melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan daerah.

TA bukan berarti menggantikan atau dapat mewakili namun merupakan memberikan dukungan dan membantu tugas anggota dalam menjalankan tugas dan wewenang anggota DPRD. TA memiliki peranan penting dalam pembentukan dan perumusan produk legislatif daerah untuk menyiapkan segala hal yang diperlukan anggota DPRD dengan membantu penyusunan perda, pendokumentasian, dan melakukan sosialisasi kepada masyarakat. Dalam penelitian ini penulis menyampaikan bahwa anggota DPRD cukup bergantung pada TA. Penulis dalam penelitian ini bermaksud untuk menunjukkan bahwa TA memiliki peran yang cukup penting dalam mendorong kinerja DPRD, penelitian ini bertujuan untuk melihat urgensi

porsi jumlah dan anggaran TA pada DPRD untuk mendorong kualitas dan kuantitas produk legislatif DKI Jakarta sebagai objek studi kasus.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang menggunakan studi kepustakaan yaitu menelaah literatur yang ada dan aturan hukum yang terkait sesuai dengan pembahasan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan undang-undang, perbandingan makro, kasus, dan konsep. Penelitian ini menggunakan sumber hukum primer yaitu UU MD3, UU Pemerintah Daerah No 23 Tahun 2014, dan peraturan terkait DPRD beserta TA. Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yang menampilkan data dan juga mengevaluasi serta menginterpretasikan informasi hukum untuk mendapatkan data yang nyata dan memahami isu secara lebih lanjut.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan TA membawa peran penting untuk mendukung kinerja DPRD, terkhusus dalam proses pembentukan legislasi. Penelitian ini mengusulkan beberapa aspek agar dapat meningkatkan efektivitas TA, termasuk dalam penyesuaian jumlah TA sesuai dengan kebutuhan legislatif dan menempatkan kualifikasi yang khusus. Rekomendasi yang lain mencakup adanya pengaturan honorarium yang adil sesuai dengan kompetensi TA. Sistem rekrutmen juga harus diusulkan dengan sistem meritokrasi agar kualitas dan efektivitas TA lebih terjamin dalam mendukung kinerja anggota DPRD secara maksimal. Urgensi dari keberadaan TA sebagai supporting staff DPRD DKI Jakarta penting karena ditemukan data anggota DPRD DKI Jakarta pada 2 periode

yaitu tepatnya pada tahun 2014–2019 dan 2019-2024 mayoritas anggota DPRD DKI Jakarta yang diambil tidak memiliki latar belakang kompetensi yang sesuai untuk menjalankan fungsi legislasinya. Maka dari itu, keahlian dan kompetensi pada suatu bidang TA sebagai unit pendukung dalam rangka mengoptimalkan kerja anggota, serta pelaksanaan fungsi dan tugas DPRD DKI Jakarta menjadi bagian integral yang penting bagi DPRD dalam menjalankan tugasnya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengoptimalan peran TA diperlukan revisi pada Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 3 Tahun 2017. Peraturann ini diusulkan agar jumlah TA dapat diatur lebih rinci dalam Peraturan Gubernur yang memungkinkan sekretariat DPRD menyesuaikan kebutuhan TA yang berkualitas dan berkompeten. Penerapan sistem meritokrasi dalam rekrutmen TA melalui Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2018.

Terdapat reserach gap yang penulis temukan antara kedua penelitian ini. Penelitian yang penulis lakukan lebih terfokus kepada analisis pola rekrutmen akan mempengaruhi TA yang berkompeten dan berkualitas dalam menjalankan tugas untuk membantu kinerja anggota legislatif. Sementara penelitian terdahulu lebih terfokus kepada penyesuaian jumlah dan sistem TA di DPRD DKI Jakarta sebagai solusi untuk mengatasi keterbatasan anggaran dan meningkatkan dukungan legislasi. Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan banyak membahas mengenai pentingnya peran TA dalam membantu kinerja anggota DPRD. Penelitian yang sudah dilakukan ini menyoroti tentang perlunya perubahan regulasi yang lebih baik serta

peningkatan kualitas TA. Namun, belum ada studi yang mendalam mengenai implementasi sistem meritokrasi dalam proses rekrutmen dan evaluasi TA di DPRD.

1.5.2 Kajian Teori

1.5.2.1 Teori Rekrutmen

1. Rekrutmen menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam buku Human Resource Management berpendapat:

*recruitment is the process of generating a pool of qualified applicants to perform an organization's work.*⁶

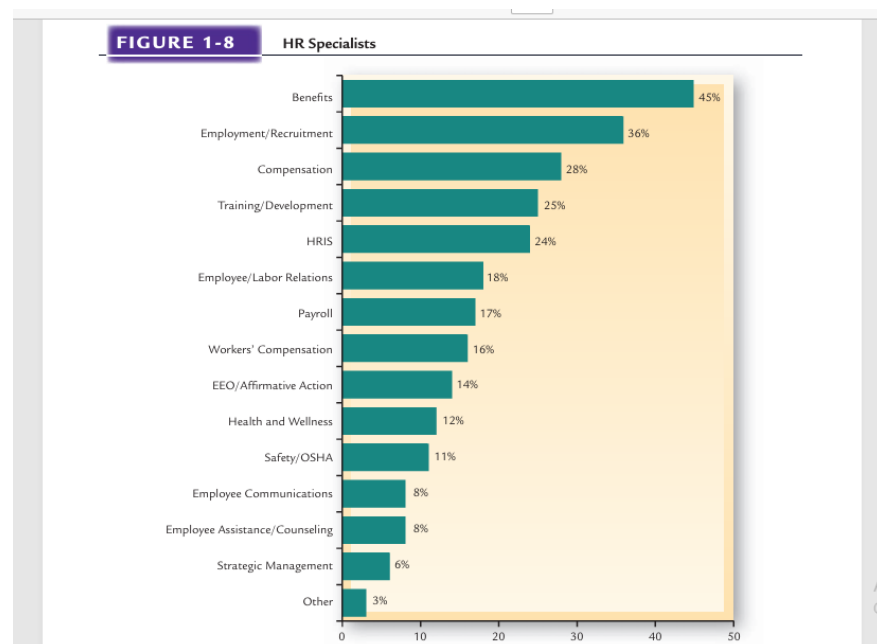
Rekrutmen adalah proses untuk menghasilkan sekelompok pelamar yang berkualitas guna melaksanakan sebuah organisasi. Rekrutmen juga diartikan sebagai proses untuk memilih sekelompok kandidat yang memiliki kualitas tinggi untuk memenuhi tugas perusahaan. Untuk memulai proses rekrutmen perusahaan harus mampu menekankan kebutuhan SDM termasuk kompetensi dan kualifikasi. Kebutuhan SDM harus disesuaikan dengan kompetensi kandidat sehingga perusahaan dapat merekrut individu terbaik untuk mencapai target perusahaan. Perusahaan harus melakukan proses awal ini untuk dapat membuat rencana kerja, kualifikasi, tanggungjawab, dan proses kerja. Dalam bukunya menyebutkan bahwa saat sebuah perusahaan berkembang

⁶ Azmy, A. (2018). *Recruitment strategy to hire the best people for organization. Journal of Management and Leadership*, 1(2).

cukup besar untuk membutuhkan seseorang yang membantu pekerjaannya. Seperti contoh seorang HR akan bertanggungjawab untuk melakukan aktivitas SDM, merekrut orang-orang yang berkompeten dan bertanggungjawab, serta individu yang direkrut harus memiliki pengetahuan mendalam dalam keahlian di area SDM yang diperlukan.

Gambar 1.3 Proses Rekrutmen

Berikut adalah diagram dari Mathis and Jackson terkait runtutan seorang HR untuk menentukan proses rekrutmen:



Sumber : Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management* (12th ed., p. 26). Mason, OH: Thomson South-Western.

Pada gambar diatas Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh HR selaku seseorang yang berpengaruh untuk melakukan proses rekrutmen menyebutkan secara implisit proses

rekrutmen beruntutan dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan analisis jabatan, lalu penyusunan kriteria serta menjelaskan deskripsi pekerjaan, kemudian pencarian dan penyaringan kandidat, tahap seleksi melalui tes, wawancara, pengecekan referensi, lalu menentukan keputusan penerimaan hingga *onboarding* dan evaluasi awal akan menghasilkan manfaat bagi perusahaan karena setiap tahap akan memastikan kandidat yang dipilih benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi.

2. Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson.

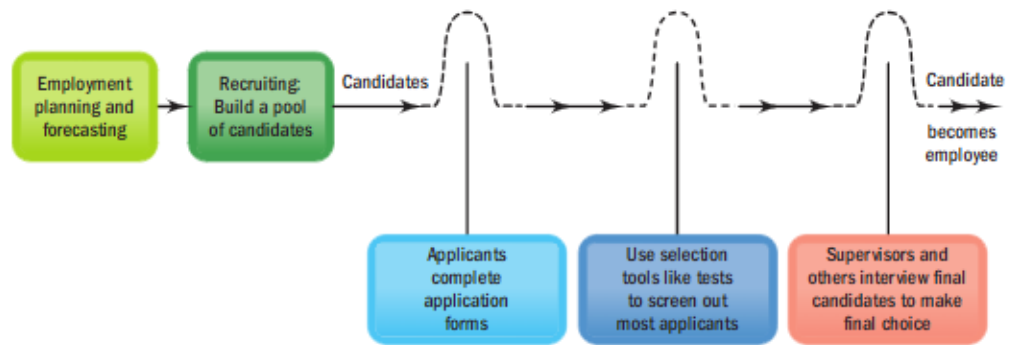
Memberikan definisi rekrutmen sebagai :

*Employee recruiting means finding and/or attracting applicants for the employer's open positions.*⁷

Dalam bukunya Dessler menyebutkan fitur konteks strategis yang menggambarkan proses rekrutmen.

⁷ Gary Dessler, *Human Resource Management*, 13th ed. (Boston: Pearson, 2013), 148.

Gambar 1.4 Fitur Konteks Strategis Proses Rekrutmen



The recruitment and selection process is a series of hurdles aimed at selecting the best candidate for the job.

Bagan tersebut menunjukkan urutan rekrutmen yang menyaring kandidat sampai dapat orang terbaik dimulai dari *employment planning and forecasting* (perusahaan merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan memprediksi posisi yang dibutuhkan), lalu masuk ke *recruiting* dengan membangun *pool* atau kandidat, kandidat yang terpilih harus mengisi formulir lamaran dan menyerahkan data atau berkas. Tahap selanjutnya adalah melakukan *screening*/seleksi awal sesuai dengan alat seleksi tes untuk menyaring kandidat yang memenuhi persyaratan. Tahap terakhir kandidat terbaik akan masuk dalam wawancara akhir untuk menentukan *final choice* dan kandidat yang lolos dalam tes wawancara ini yang menjadi kandidat terpilih sebagai pegawai

3. Teori Rekrutmen menurut Hasibuan (2012) merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerja yang ada⁸.

Indikator indikator rekrutmen :

1. Landasan dasar rekrutmen
2. Penentu sumber penarikan :
 - a. Sumber internal
 - b. Sumber eksternal
3. Metode penarikan :
 - a. Metode tertutup
 - b. Metode terbuka

1.5.2.2 Teori Wilson Bangun Kinerja (*performance*)

Adalah “Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*) ”.

Menurut Bangun (2012:223) indikator kinerja pegawai diantara lain adalah sebagai berikut⁹:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan biasanya merujuk kepada jumlah tugas, *jobdesk*, atau *ouput* yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

⁸ Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

⁹ Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan melihat pada seberapa baik kualitas tugas yang diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu ini berkaitan dengan seberapa cepat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

4. Kehadiran

Kehadiran, baik secara fisik maupun komitmen untuk bekerja, mencerminkan keterlibatan dalam tugas sehari-hari.

5. Kemampuan kerja sama

Kemampuan kerjasama mengacu kepada kemampuan untuk dapat bekerja secara sinergis dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.

Bangun (2012) menyatakan dalam rangka agar mendapatkan pegawai yang memiliki kualitas tinggi yang mampu mendukung organisasi untuk mendukung organisasi agar mencapai tujuannya, hal tersebut memperhatikan proses dari adanya pengadaan SDM dan hal penting lainnya seperti:

1. Penjabaran pekerjaan (*job description*)
2. Perencanaan
3. Penerimaan karyawan
4. Proses seleksi
5. Dan penempatan area pekerjaan

1.5.2.3 Teori Stakeholder

Freeman (1984, p. vi)

Pemangku kepentingan dalam suatu organisasi adalah (menurut definisi) setiap kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi “*A stakeholder in an organization is (by definition) any group or individual who can affect or is affected by the achievement of the organization's objectives.*”¹⁰

Freeman menjelaskan dalam bab 1 mengapa kelompok atau orang-orang yang dapat memengaruhi perusahaan seharusnya dijadikan sebagai *stakeholder*. R Edward Freeman tidak menjelaskan secara langsung terkait indikator-indikator stakeholder secara rinci, namun menyebutkan terkait konsep “*stake*” dimana konsep ini mengacu kepada kepentingan atau klaim yang dimiliki oleh *stakeholder* terhadap suatu organisasi maupun perusahaan. Freeman menjelaskan bahwa stakeholder memiliki *stake* berupa klaim, perhatian, kepentingan, atau hubungan langsung/tidak langsung dengan organisasi maupun perusahaan. Dalam hal ini *stakeholder* berarti setiap kelompok yang memiliki kepentingan (*stake*) yang dapat dipengaruhi/mempengaruhi oleh tujuan, keputusan, serta aktivitas perusahaan.

¹⁰ R. Edward Freeman, *Strategic Management: A Stakeholder Approach* (Boston: Pitman, 1984), hlm. 46.

Grimble et al. (1995, pp. 3-4)

Grimble et al. (1995). Mendefinisikan analisis *stakeholder* sebagai pendekatan untuk memahami sistem melalui identifikasi aktor kunci dan menilai kepentingan masing-masing "*Stakeholder analysis can be defined as an approach for understanding a system by identifying the key actors or stakeholders in the system, and assessing their respective interest in that system.*"¹¹

1.5.2.4 Prinsip Meritokrasi

Wungu and Brotoharsojo (2003) dalam jurnal Tri Raharjanto (2019), yang menyatakan bahwa sistem merit adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada prestasi atau segenap perilaku kerja pegawai yang baik.¹²

1.6 Operasionalisasi Konsep

1.6.1 Konsep-Konsep Utama

1. Rekrutmen

Merupakan proses penarikan individu/perorangan sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah yang memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi ataupun ke instansinya. Pada intinya rekrutmen adalah suatu proses dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk

¹¹ Rengasamy, S. (n.d.). *Stakeholder analysis* (p. 9).

¹² Raharjanto, Tri. (2019). Systematic Literature Reviews: Sistem Merit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik (JP dan KP)*. Vol. 1 (2), hal. 103–116.

mencari, menarik, dan mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan.

2. Pola Rekrutmen TA

Setiap perekrutan pegawai selalu memiliki pola tersendiri dalam proses mencari SDM sesuai dengan kebutuhan instansi dan Perusahaan.

3. Kualitas Kinerja (hasil kinerja) Mencerminkan Kualitas dari Pelaksanaan Fungsi Fungsi Utama DPR

Kualitas kinerja tenaga ahli (TA) DPR RI mencerminkan efektivitas pelaksanaan fungsi utama DPR, yaitu legislasi, pengawasan, dan anggaran.

4. TA sebagai supporting staff pada teori stakeholder :

TA juga dapat berperan sebagai stakeholder internal bereperan untuk menjadi penghubung antara fungsi komunikasi untuk representasi DPR dan konstituennya.

Dari konsep-konsep diatas dapat dioperasionalisasikan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Pola Rekrutmen TA

- 1) Berdasarkan hak prerogatif anggota DPR RI
- 2) Berdasarkan jaringan personal
- 3) Berdasarkan jaringan organisasi (Partai, Timses, dibawa dari dapil)
- 4) Transparansi dalam proses rekrutmen

b. Kompetensi dan Kinerja TA

1) Kompetensi TA hasil rekrutmen

2) Kinerja TA (legal drafting mendukung keberhasilan dan mendukung fungsi legislatif, penyiapan dokumen, komunikasi antar anggota dengan konstituennya)

1.7 Argumen Penelitian

Pola rekrutmen yang didasarkan pada pertimbangan pertimbangan politik dan nonprofessional dapat mempengaruhi kualitas kinerja. pola rekrutmen TA DPR RI yang didominasi oleh hak prerogatif, hubungan personal, dan afiliasi politik memengaruhi kualitas TA yang direkrut. Ketidaksesuaian antara kebutuhan profesional dengan pola rekrutmen berpotensi menurunkan efektivitas fungsi utama DPR, yaitu legislasi, pengawasan, dan anggaran. Kompetensi TA yang rendah berdampak pada kualitas produk legislasi dan citra DPR di mata publik. Oleh karena itu, diperlukan reformasi rekrutmen yang lebih transparan dan berbasis meritokrasi untuk memastikan TA yang berkompeten. Dengan pola rekrutmen yang lebih baik, kinerja DPR RI diharapkan meningkat, sekaligus memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga legislatif.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memahami dan menganalisis secara

mendalam pola rekrutmen (TA) DPR RI serta dampaknya terhadap kinerja legislatif. Menurut (Creswell J. W., 2016) penelitian kualitatif adalah penelitian yang memberikan definisi sebagai suatu pendekatan ataupun penelusuran untuk melihat, mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral dengan analisis menggunakan wawancara kepada peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan luas yang kemudian data dari informasi yang telah penulis dapatkan tersebut akan dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasi lebih dalam melalui penelitian ini. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dirancang untuk menggali pemahaman mendalam tentang proses rekrutmen TA DPR RI, pengalaman yang terlibat di dalamnya, serta perspektif dari para informan yang memiliki peran penting. Pendekatan ini memanfaatkan teknik seperti wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi untuk mendapatkan data yang kaya dan naratif. Data yang dikumpulkan bersifat eksploratif, artinya tidak hanya terbatas pada fakta formal tetapi juga mencakup dinamika sosial, politik, dan administratif yang memengaruhi proses rekrutmen tersebut. Sebagai penelitian deskriptif, fokus utama dalam penelitian ini adalah menyajikan data sebagaimana adanya, menggambarkan realitas dengan jujur tanpa manipulasi atau distorsi. Peneliti bertujuan untuk memberikan penjelasan sistematis tentang sistem rekrutmen yang muncul, hubungan-hubungan yang terjalin di antara aktor-aktor kunci, dan dampak dari pola rekrutmen tersebut terhadap kualitas kinerja DPR RI. Dengan cara ini, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang

bagaimana proses rekrutmen TA berlangsung dan implikasinya bagi fungsi legislatif, pengawasan, dan anggaran karena TA anggota akan bekerja langsung dengan anggota DPR.

1.8.2 Situs Penelitian

Lokasi penelitian berasal dari Gedung DPR/MPR RI di Jalan Gatot Subroto No.1, Senayan, Kecamatan Tanah Abang, Jakarta Pusat. Tepatnya pada Komisi II.

1.8.3 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah beberapa tenaga ahli (TA) anggota yaitu:

1. Ketua TA Partai Nasdem periode 2024-2029,
2. 1 Staff Fraksi Nasdem yang pada periode sebelumnya menjabat menjadi TA anggota,
3. 1 TA Anggota aktif Partai Golkar periode 2024-2029,
4. 1 Narasumber yang pernah menjabat sebagai TA Anggota Partai PDIP selama 2 periode,
5. 1 TA Anggota PDIP aktif yang sudah menjabat selama 4 periode pada tahun 2024-2029,
6. 1 TA Anggota aktif Partai PDIP periode 2024-2029.

Dan pemilihan subyek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria tertentu.

1.8.4 Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang penulis digunakan adalah data kualitatif yang bersifat tekstual. Data tersebut akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan responden yang relevan yaitu TA anggota yang masih aktif. Selain itu, data juga akan diperoleh dari artikel media, media sosial, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan rekrutmen tenaga ahli di DPR RI. Semua data tersebut penulis analisis untuk mengidentifikasi tema-tema dan proses rekrutmen yang menggambarkan perspektif dan pengalaman terkait dengan rekrutmen tenaga ahli serta dampaknya terhadap kualitas kinerja legislatif.

1.8.5 Sumber Data

Data Primer:

1. Wawancara mendalam dengan daftar narasumber yang masih aktif maupun yang sudah tidak menjabat sebagai TA aktif dengan pertimbangan transparansi informasi yang diberikan oleh narasumber karena sudah tidak terikat pada instansi terkait.

Data Sekunder:

1. Dokumen resmi DPR RI seperti Peraturan DPR No. 1 Tahun 2019.
2. Literatur yang relevan mengenai rekrutmen dan kinerja tenaga ahli.

Analisis Data: Gabungan data primer dan sekunder memberikan gambaran yang lengkap dan mendalam tentang isu yang diteliti

1.8.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kombinasi wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai rekrutmen dan kinerja tenaga ahli DPR RI. Wawancara mendalam dilakukan dengan tenaga ahli, informan yang relevan, dan pejabat administratif untuk menggali pandangan subjektif mengenai proses rekrutmen, kendala, serta peran tenaga ahli dalam mendukung tugas legislasi. Observasi langsung digunakan untuk mengamati interaksi dan pola kerja tenaga ahli di lingkungan DPR, memberikan gambaran nyata tentang dinamika koordinasi dan tantangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dokumentasi melengkapi data dengan mengumpulkan regulasi, kebijakan rekrutmen, dan laporan kinerja resmi untuk memahami kerangka hukum dan administratif yang berlaku. Kombinasi metode ini memastikan data yang diperoleh tidak hanya mendalam tetapi juga mencerminkan realitas empiris yang akurat.

1.8.7 Analisis dan Interpretasi Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data adalah upaya peneliti untuk memahami data, baik dalam bentuk teks maupun gambar, secara keseluruhan. Data kualitatif merupakan kumpulan data yang diperoleh dari wawancara, analisis dokumen, dan dokumentasi. Mengumpulkan dan menafsirkan hasil informasi dari narasumber dengan benar untuk menentukan temuan utama penelitian. Tujuan analisis data dalam penelitian kualitatif ini adalah untuk

memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis data model interaktif Miles dan Huberman, sebuah metode yang sistematis untuk mengelola, memahami, dan menarik kesimpulan dari data kualitatif. Metode ini sangat cocok untuk penelitian deskriptif kualitatif seperti yang dilakukan, karena membantu peneliti untuk menggali informasi yang mendalam dan terstruktur dari data yang sudah diberikan oleh narasumber. Model ini terdiri dari tiga tahapan utama yaitu (Hardani, 2020): reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi Data

Pada tahap pertama, reduksi data dilakukan untuk memilah dan menyaring informasi yang relevan dari data yang telah dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses ini melibatkan identifikasi tema-tema utama yang berhubungan langsung dengan fokus penelitian, seperti pola rekrutmen tenaga ahli, peran mereka dalam mendukung tugas anggota DPR, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Setelah melakukan penelitian penulis memilah informasi yang tidak relevan atau redundan untuk dihilangkan, sehingga hanya data yang signifikan yang akan dianalisis lebih lanjut. Reduksi data bertujuan untuk menyederhanakan data mentah menjadi lebih terorganisir, sehingga memudahkan analisis di tahap berikutnya.

2. Penyajian Data

Tahap berikutnya adalah penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif. Data yang telah direduksi disusun sedemikian rupa sehingga mudah dipahami dan

dianalisis. Penyajian data ini dilakukan dalam bentuk teks naratif, tabel, dan gambar-gambar relevan yang menggambarkan hubungan antar-tema atau pola yang ditemukan dalam penelitian dan realita di lapangan. Misalnya, data tentang kendala dalam proses rekrutmen dapat disajikan dalam bentuk deskripsi yang menjelaskan bagaimana hubungan antara hak prerogatif anggota DPR dan rendahnya transparansi memengaruhi kualitas tenaga ahli. Dengan penyajian yang jelas, peneliti lebih mudah untuk mengidentifikasi pola-pola penting dan menyusun argumen yang logis berdasarkan data tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Setelah data disajikan, tahap terakhir yang penulis lakukan adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Peneliti menganalisis pola-pola yang muncul dari data, mengidentifikasi hubungan antar-tema, serta menentukan implikasi temuan terhadap fokus penelitian yang sudah dilakukan. Kesimpulan yang ditarik bersifat sementara hingga dilakukan proses verifikasi untuk memastikan validitas dan keakuratan hasil. Verifikasi dilakukan dengan cara membandingkan temuan dari berbagai sumber data (triangulasi), sehingga memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan mencerminkan realitas.

1.8.8 Kualitas Data

Kualitas data dalam penelitian ini akan dianalisis berdasarkan paradigma interpretif (konstruktivis), kualitas data dilihat dari kredibilitas dan otentisitasnya, dengan fokus pada pemahaman yang mendalam tentang

pengalaman dan pandangan orang-orang yang terlibat dalam rekrutmen tenaga ahli di DPR RI. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh mencerminkan realitas yang sesungguhnya. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dimana data terkait pola dan proses rekrutmen diperoleh dari beberapa informan dengan kriteria pemilihan informan tertentu yang memiliki posisi dan perspektif yang berbeda seperti menggunakan TA Anggota aktif, Ketua TA anggota, maupun TA yang sudah tidak aktif untuk mendapatkan informasi terkait proses rekrutmen secara transparan. Informasi dari masing-masing narasumber kemudian dibandingkan dan dianalisis untuk melihat kesesuaian maupun perbedaan pandangan. Penelitian ini juga menggunakan triangulasi metode dengan membandingkan data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi serta data tambahan berupa peraturan DPR RI No 1 Tahun 2019 sebagai dasar dari identifikasi proses rekrutmen dan administratif persyaratan umum dan umum untuk calon kadidat TA. Penelitian ini menggunakan gap dari peraturan DPR tersebut dengan realita proses rekrutmen di lapangan.