

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

4.1.1 Rekrutmen

Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara dapat disimpulkan proses rekrutmen TA anggota DPR RI belum sepenuhnya dilaksanakan secara terbuka, transparan, dan berbasis meritokrasi. Secara regulasi pengelolaan TA telah memiliki payung hukum melalui Peraturan DPR RI, namun dalam praktiknya peraturan tersebut lebih berfungsi sebagai kerangka administratif, seperti verifikasi berkas dan status kepegawaian oleh Sekretariat Jenderal DPR RI. Penentuan kelayakan kandidat calon TA pada realitanya didominasi oleh hak prerogatif anggota DPR, sehingga membuka ruang rekrutmen informal yang bersifat tertutup. Rekrutmen ini banyak dipengaruhi oleh jaringan personal, kedekatan politik, rekomendasi partai, afiliasi organisasi, serta balas jasa politik, dibandingkan dengan pertimbangan kompetensi, profesional dan kebutuhan keahlian sesuai TUSI nya. Akibatnya, terjadi kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan, di mana proses seleksi TA tidak melalui mekanisme uji kompetensi yang terstandar. Perekrutan TA disesuaikan dengan kebutuhan kerja anggota masing-masing, temuan ini menunjukkan bahwa pola rekrutmen TA anggota DPR RI masih cenderung mengarah pada praktik *patronase* atau *spoils system*, yang berpotensi mengabaikan prinsip profesionalitas dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia pendukung lembaga legislatif. Rekrutmen yang tidak berbasis kompetensi dan

memakai sebagai “balas jasa politik” akan menentukan kinerja kualitas TA dalam memberikan dukungan bagi anggotanya.

4.1.2 Dampak

Pola rekrutmen TA anggota DPR RI yang didominasi oleh hak prerogatif dan jaringan personal akan berdampak langsung terhadap kualitas kinerja TA sebagai *supporting staff* dan *stakeholder* internal anggota DPR. Rekrutmen yang tidak berbasis kompetensi menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan kerja dengan kemampuan TA, khususnya dalam mendukung fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TA yang direkrut tanpa seleksi profesional cenderung kurang optimal dalam melakukan TUSI dan memberikan dukungan bagi anggota DPR. Keadaan ini berdampak pada menurunnya kualitas dukungan yang seharusnya menjadi pondasi bahan rapat untuk anggotanya. Selain itu, praktik rekrutmen yang bersifat patronase juga mempengaruhi etika kerja, independensi, dan profesionalitas seorang TA. Dalam wawancara menjelaskan bahwa TA merupakan perwajahan dari anggotanya, apabila proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan kebutuhan dengan pertimbangan kompetensi dan tidak menggunakan balas jasa politik maka hasil kinerja juga akan optimal dan anggota juga merasakan hasil kinerja pegawai yang maksimal. Dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas rekrutmen TA sangat menentukan kualitas kinerja TA sebagai *supporting staff*.

4.2 Saran

Berdasarkan temuan wawancara, rekrutmen TA anggota DPR RI saat ini cenderung tertutup, seleksi dikembalikan kepada anggota dan didasarkan pada “kebutuhan anggota” karena praktik penerapan hak prerogatif anggota dalam menentukan TA. Selain itu, keputusan akhir penerimaan berada pada anggota sehingga proses rekrutmen dan pencarian kandidat berlangsung secara informal melalui jaringan personal, organisasi, dan afiliasi partai. Pola rekrutmen yang berlangsung saat ini akan berpengaruh terhadap kualitas kandidat TA yang pada akhirnya membentuk output dukungan TA terhadap anggota. Karena TA juga berperan sebagai *stakeholder* internal dan *supporting staff* bagi anggotanya yang membantu dalam penyusunan analisis, telaah kajian, notulensi rapat, dan memberikan bahan bahasan terkait isu-isu yang menjadi topik pembahasan pada rapat anggota dewan. Maka dari itu, penguatan cara rekrutmen yang benar untuk menyaring kandidat-kandidat yang berkompeten diperlukan agar meningkatkan kualitas kinerja TA terpilih.

Berdasarkan kesimpulan yang ada penulis mengajukan beberapa saran terkait rekrutmen TA Anggota DPR RI:

1. Memberikan kriteria kompetensi yang menjadi dasar dan harus dipenuhi dalam proses perekrutan.
2. Membuat pedoman khusus mekanisme rekrutmen TA anggota DPR RI.
3. Membuka pengumuman kebutuhan TA untuk anggota agar tercipta prinsip transparansi.
4. Memberikan uji/*assessment* untuk menentukan kualitas kandidat.

5. Menambah peranan Sekretariat Jenderal sebagai *quality control* pada pemeriksaan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan kerja sehingga seleksi tidak hanya bersifat administratif.
6. Menerapkan evaluasi kinerja bagi TA.
7. Untuk mereduksi indikasi patronase/*spoils system*, disarankan agar rekrutmen tetap memberi ruang kepercayaan bagi anggota, namun dibatasi dengan standar kompetensi yang jelas dan konsisten. Temuan terkait faktor dibawa dari dapil, tim sukses, serta jejaring organisasi ekstra perlu diimbangi dengan mekanisme penyaringan berbasis kemampuan, agar kedekatan personal dan jaringan-jaringan anggota tidak menjadi faktor dominan yang berpotensi menurunkan mutu dukungan substansial TA yang pada akhirnya akan memengaruhi kualitas kinerja anggota yang didampingi.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang berfokus pada pemahaman terhadap pola rekrutmen dan dampaknya terhadap kinerja TA.
2. Seluruh narasumber tidak dapat menjelaskan alur terkait proses rekrutmen yang diikuti ketika mendaftar sebagai kandidat TA.
3. Keterbatasan cakupan informan. Penulis hanya dapat mengambil sampel dengan total 6 narasumber dan menggunakan observasi dari pengalaman penulis.
4. Teknik pemilihan informan menggunakan purposive sampling, sehingga informan dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan fokus

penelitian. Teknik ini efektif untuk menggali informasi mendalam. Namun, hasilnya sangat bergantung pada perspektif subjektif para informan dan belum tentu mencerminkan kondisi seluruh TA secara menyeluruh.

5. Kesulitan dalam mencari informan yang bersedia memberikan informasi terkait rekrutmen TA karena bersifat pribadi dan sensitif.
6. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yang berarti temuan penelitian sangat dipengaruhi oleh keterbukaan informan. Beberapa aspek yang bersifat sensitif, khususnya terkait relasi politik dan mekanisme informal rekrutmen, tidak sepenuhnya terungkap secara eksplisit.