

KINERJA STAF AHLI DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA DI PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

Muhammad Javier Putra Taufandri¹, Nida Handayani²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia, Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cirendeu,
Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15419

ARTICLE INFO

Article history:

Received: July 2025

Revised: July 2025

Accepted: July 2025

Available online

Korespondensi: Email:

¹javierofan89@gmail.com



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Abstract

The performance of public sector employees is crucial to achieving organizational goals, as the public sector is responsible for providing quality public services to the public. However, the performance of public sector employees is often under scrutiny due to their ineffectiveness and perceived suboptimal service delivery. The purpose of this study was to determine and analyze the performance of expert staff members of the Regional Representative Council (DPD RI), particularly in the DKI Jakarta Province. This study used a theory with 6 indicators, namely, work results, knowledge, initiative, mental agility, attitude, and discipline. The results showed that the work produced by expert staff members of the DPD RI could be completed optimally and on time as determined by members and the Secretariat General of the DPD RI. In terms of knowledge indicators, the expert staff possessed adequate work skills, as there are minimum educational standards for becoming expert staff members of the DPD RI. In terms of initiative

indicators, expert staff members possessed a high level of initiative in their daily work. In terms of mental agility indicators, expert staff members were at a sufficient stage to work as expert staff members of the DPD RI, as they were able to cope with any pressure. In terms of attitude indicators, the majority of expert staff members were already at a positive stage, with the majority of expert staff members able to work comfortably on a daily basis. The indicators of discipline regarding attendance and working hours are still not appropriate, because there is no attendance and work hour determination that regulates the daily work of DPD RI expert staff.

Keywords: Employee Performance, Regional Representative Council

Abstrak

Kinerja pegawai sektor publik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena sektor publik bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Namun, kinerja pegawai sektor publik sering kali menjadi sorotan karena kurang efektif dinilai tidak optimal dalam memberikan pelayanan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis kinerja staf ahli anggota DPD RI, khususnya di Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan teori dengan 6 indikator yaitu, hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin. Hasil penelitian menunjukkan pada hasil kerja yang dihasilkan oleh staf ahli DPD RI dapat terselesaikan semua dengan optimal serta tepat waktu sebagaimana yang telah ditentukan oleh anggota dan Setjen DPD RI. Pada indikator pengetahuan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh staf ahli sudah memadai, karena terdapat standar minimal pendidikan untuk menjadi staf ahli DPD RI. Pada indikator inisiatif, staf ahli DPD RI memiliki sikap inisiatif yang tinggi untuk berkerja setiap harinya. Pada indikator kecekatan mental, staf ahli sudah di tahap yang cukup untuk bekerja menjadi staf ahli DPD RI,

karena mampu menghadapi di setiap tekanan. Pada indikator sikap sudah berada di tahap yang cukup positif, mayoritas dari staf ahli dapat bekerja dengan nyaman sehari-harinya. Pada indikator kedisiplinan absensi dan jam kerja masih belum sesuai, karena tidak terdapat absensi dan penetapan jam kerja yang mengatur keseharian staf ahli DPD RI dalam bekerja.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Dewan Perwakilan Daerah

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai sektor publik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena sektor publik bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Namun, kinerja pegawai sektor publik sering kali menjadi sorotan karena dinilai tidak optimal dan kurang efektif dalam memberikan pelayanan. Serta kinerja pegawai sektor publik seringkali terkendala oleh berbagai faktor, seperti aturan dan regulasi yang kompleks, sistem birokrasi yang kaku, serta rendahnya motivasi dan inisiatif pegawai. Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

Kinerja pegawai sektor publik tidak hanya diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, namun juga dilihat dari aspek kepatuhan terhadap peraturan dan etika dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan dalam memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik antara lain tujuan yang jelas dan terukur, motivasi kerja, sistem pengukuran kinerja, insentif desentralisasi dan partisipasi dalam penyusunan anggaran. Tujuan yang jelas dan terukur sangat diperlukan untuk mencegah penyebaran energi organisasional. Perincian tujuan-tujuan jangka panjang dan jangka pendek organisasi bisa membantu menurunkan ambiguitas pegawai terhadap tujuan organisasi, sehingga para pegawai akan terfokus pada penyelesaian tugas-tugas mereka. Tujuan yang jelas dan terukur dalam hal ini terkait dengan penetapan visi dan misi organisasi dalam unit kerja dan apakah penetapan tujuan tersebut telah memberikan gambaran jelas kepada responden mengenai hasil yang harus dicapai (Indudewi, 2009).

Ukuran kinerja dirancang untuk mengukur tingkat tujuan yang telah dicapai, kepuasan komunitas, kinerja pelayanan, dan untuk perbandingan antar instansi. Ukuran kinerja dapat membantu penyusunan program dan stafnya untuk bekerja lebih efektif. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah insentif. Pemberian insentif dapat mendorong individu untuk berkinerja lebih baik, walaupun dalam konteks pemerintahan, fungsi insentif seharusnya tidak berperan besar mengingat tugas utama pemerintah adalah melayani kebutuhan masyarakat. Permendagri 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah pada pasal 39 mengatur mengenai tambahan penghasilan bagi pegawai berdasarkan prestasi kerja. Tambahan penghasilan ini tentunya berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah desentralisasi. Desentralisasi dapat diartikan adanya pelimpahan sebagian wewenang dari pejabat pemerintah daerah terhadap pejabat dibawahnya untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab terkait dengan alokasi sumber daya dan pelayanan jasa terhadap masyarakat. (Halachmi, 2002).

Desentralisasi bertujuan agar instansi pemerintah dapat melayani kebutuhan masyarakat maupun stakeholders lainnya dengan cepat dan mendapatkan umpan balik guna peningkatan kinerja instansi yang bersangkutan. Desentralisasi dapat mendorong terjaringnya aspirasi masyarakat dengan adanya umpan balik antar SKPD dengan masyarakat. Penyusunan anggaran merupakan proses penetapan peran tiap manajer dalam melaksanakan tiap program atau kegiatan yang telah direncanakan. Membantu kelancaran proses kegiatan manajer pada masalah-masalah operasional atas keuangan untuk perencanaan dan pelaksanaan kegiatan manajer tersebut merupakan arti pentingnya penyusunan anggaran bagi suatu organisasi.

Selain itu, penyusunan anggaran membantu para manajer untuk mengkoordinasikan segala kegiatan dan membantu pencapaian sasaran organisasi secara keseluruhan. Kegiatan atau aktivitas suatu organisasi membutuhkan adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran guna mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Anggaran sektor publik merupakan instrumen akuntabilitas atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dari uang publik (Mardiasmo, 2009).

Penganggaran sektor publik berkaitan dengan proses penentuan jumlah alokasi dana untuk tiap tiap program dan aktivitas dalam satuan moneter. Dengan demikian, pegawai akan merasa terdorong untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan masyarakat dapat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh sektor publik.

Analisis kinerja pegawai sektor publik harus dilakukan secara komprehensif dan sistematis dengan memperhatikan faktor-faktor di atas. Dalam melakukan analisis kinerja, perlu mempertimbangkan adanya perbedaan tugas dan tanggung jawab antar unit kerja dan juga adanya perbedaan kultur dan kondisi kerja antar organisasi sektor publik.

Legislatif, eksekutif, dan yudikatif adalah tiga kekuasaan atau cabang pemerintahan yang terdapat di banyak negara demokrasi. Ketiga cabang ini memiliki peran dan fungsi yang berbeda-beda, tetapi secara keseluruhan bekerja bersama untuk menciptakan sistem pemerintahan yang seimbang, adil, dan efektif. Legislatif Cabang pemerintahan ini memiliki fungsi utama sebagai pembuat undang-undang. Di Indonesia, cabang legislatif terdiri dari Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Dewan Perwakilan Daerah (DPD). Anggota DPR dipilih langsung oleh rakyat melalui pemilu, sedangkan anggota DPD diangkat oleh pemerintah dari berbagai lapisan masyarakat. DPR memiliki hak untuk mengajukan, membahas, dan menyetujui rancangan undang-undang, serta mengawasi kinerja pemerintah. DPD memiliki fungsi utama sebagai wakil-wakil daerah dan juga memiliki hak untuk memberikan pendapat kepada DPR dalam pembahasan undang-undang.

Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD RI), sebelum tahun 2004 disebut dengan Fraksi Utusan Daerah, merupakan lembaga tinggi negara dalam sistem Ketatanegaraan Indonesia yang anggotanya merupakan perwakilan dari setiap provinsi yang dipilih melalui Pemilihan Umum serta merupakan Majelis Tinggi dalam lembaga Legislatif. Masing-masing provinsi mewakilkan anggota DPD RI sebanyak 4 (empat) orang sesuai dengan Daerah Pemilihannya (Dapil). Anggota DPD RI biasanya disebut dengan SENATOR.

Dikutip dari website resmi DPD RI bahwa jumlah keanggotaan DPD RI sama tiap-tiap Provinsi, yakni 4 (empat) orang. Hal ini dikarenakan DPD sebagai representasi daerah dari seluruh Indonesia (regional representation) memiliki posisi yang sama, sebagaimana tercermin dalam jumlah anggota DPD RI yang sama banyaknya dari setiap Provinsi. Saat ini jumlah Anggota DPD RI sebanyak 136 orang. Jumlah seluruh Anggota DPD RI berdasarkan ketentuan perundang-undangan tidak lebih dari $\frac{1}{3}$ (sepertiga) jumlah Anggota DPR RI. Dan masa keanggotaan DPD RI adalah selama 5 (lima) tahun.

Selama masa reses, yaitu semua anggota DPD RI melakukan aktivitasnya di dapilnya masing-masing selama lebih kurang 2-3 minggu. Mereka melakukan kunjungan, silaturahmi kepada masyarakat di dapilnya. Kegiatan ini untuk menyerap aspirasi, masukan ataupun kritikan dari masyarakat yang berkenaan dengan keadaan daerahnya masing-masing. Disinilah para staf anggota DPD RI memegang peranan penting dalam membantu anggota DPD RI menyelesaikan tugas-tugasnya.

Staf ahli daerah akan mengatur jadwal kegiatan anggota DPD RI selama masa reses untuk melakukan kunjungan di beberapa daerah di provinsi dapilnya. Selama mendampingi anggota DPD RI saat melakukan kunjungan, para staf mencatat dan mendokumentasikan semua kegiatan, kemudian akan membuat laporan berdasarkan interaksi anggota DPD RI dengan masyarakat setempat, baik berupa aspirasi, saran maupun kritikan terhadap masalah yang sedang berlangsung di daerah. Sebelum masa reses berakhir, staf ahli daerah mengirimkan

dokumentasi dan laporan kepada staf ahli yang berada di ibukota negara untuk diproses lebih lanjut dan kemudian diserahkan ke Sekretariat DPD RI sebagai laporan hasil kunjungan selama masa reses di provinsi daerahnya masing-masing. Pada sidang paripurna, anggota DPD RI akan membacakan laporan hasil kunjungan dari masing-masing provinsi.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi sangat penting untuk staf ahli anggota Dewan. Hal ini dikarenakan tugas dari anggota Dewan selalu berhubungan dengan Undang-Undang yang berkaitan dengan daerah. Staf ahli anggota Dewan harus menguasai atau memahami Undang-Undang tersebut, karena lingkup tugas dari anggota DPD RI berbeda-beda dari masing-masing Komite.

Untuk itu, maka staf ahli harus mumpuni dan berkualitas dalam melakukan pekerjaannya, mengerti dan paham akan Undang-undang yang terkait dengan segala permasalahan di provinsi daerah pemilihan. Kinerja staf yang berkualitas akan sangat membantu memudahkan anggota Dewan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Laporan-laporan yang dibuat oleh staf ahli selalu berhubungan dengan Undang-undang dikarenakan DPD RI tugasnya sebagai pengawas Undang-Undang di daerah. Untuk itu diperlukan keahlian bagi staf ahli menguasai atau paling tidak memahami semua Undang-undang yang berkaitan dengan tugas anggota DPD RI.

Dalam peraturan DPD nomor 6 tahun 2014 yang mengatur perihal staf ahli menyatakan setiap tugas dan fungsi dari staf ahli dikembalikan kepada anggota masing-masing sehingga tidak ada aturan tetap yang mengatur staf ahli sehari-hari. Maka dari itu sebagian besar staf ahli tidak memiliki batasan dalam jam kerja setiap harinya. Sehingga dampaknya banyak yang tidak bertanggung jawab dalam bekerja sehari-harinya.

KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Sunyoto (2015:1) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:11) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material / non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dirawat, dijaga dan diberdayakan sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen harus lebih aktif dalam mengelola sumber daya manusia, agar tercipta kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Dimensi Kinerja Organisasi

Menurut Torang (2014: 74) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil Kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan Tugas pokok Dan fungsi yang berpedoman Pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang karyawan bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana

kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Menurut Frederick H.Wu dalam Jogiyanto (2005) SIM adalah sebagai berikut: “Kumpulan dari manusia dan sumber daya modal didalam suatu organisasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengelola data untuk menghasilkan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian”.

Kinerja Pegawai

Kinerja Karyawan menurut Edy (2016), yaitu :

- 1) Hasil kerja ialah tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan oleh para karyawan.
- 2) Pengetahuan terhadap pekerjaan menjadi sebuah pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang mana akan mempengaruhi kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif yang mana kemampuan karyawan dalam menentukan sesuatu dan mengerjakan sesuatu selama masa pengerjaan tugasnya.
- 4) Kecekatan Mental ialah Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan carakerja serta kerja yang ada
- 5) Sikap ialah semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.
- 6) Disiplin terkait dengan waktu dan absensi yang mana terlihat dari waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan penelitian deskriptif, dalam artian proses pada pengumpulan data -data bersumber dari objek penelitian melalui wawancara maupun hasil catatan di lapangan dan dokumentasi. Penelitian ini pun menggunakan cara atau metode deskriptif untuk menunjang suatu proses kejadian maupun fenomenologi yang terjadi dalam skala besar ataupun menyeluruh. Maka dari itu peneliti dituntut untuk lebih memahami situasi dan konteks dari apa yang diteliti. Dengan memakai jenis penelitian deksriptif maka peneliti dapat menggambarkan suatu hal yang berkaitan dengan temuan penelitian serta peneliti juga dapat menganalisis kinerja melalui pengumpulan data wawancara serta dokumentasi. Dengan demikian pemaparan data ini akan merujuk suatu hasil temuan di lapangan secara objektif dan deskriptif secara mendetail.

Teknik dan Penarikan Informan

Dalam pengambilan teknik dan informan penelitian, maka peneliti mengambil beberapa informan dari Anggota DPD RI Dapil DKI Jakarta, Staf Ahli, dan Staf Administrasi agar selaras diantara 3 variable ini. Maka dengan demikian terdapat tiga informan dari subjek penelitian yang menjadi kunci terhadap peneliti. Dalam menentukan informan sendiri peneliti menggunakan teknik “Sampling purposive” dimana saya selaku peneliti memiliki hak terhadap penentuan informan yang dibutuhkan dalam menunjang penelitian dengan beragam pertimbangan yang ada, metode ini digunakan untuk mendatangi atau mewawancara informan dengan beberapa pertanyaan agar bisa menggali data sebagai penunjang penelitian dari peneliti terhadap sang informan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa (1) wawancara mendalam (2) Observasi dan (3) Dokumentasi. Wawancara adalah suatu teknik pengambilan data menggunakan seni berbicara dan mendengar.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan sesuatu yang penting di dalam penelitian kualitatif karena dalam analisis data yang akan menentukan hasil penelitian dapat memberikan arti makna dalam suatu proses memecahkan masalah atau bentuk penggalan hasil dari objek penelitian.

Uji Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data merupakan suatu hal yang harus dilakukan agar data yang diperoleh dan dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Pengecekan keabsahan data ini menggunakan teknik triangulasi yaitu merupakan teknik pemeriksaan hasil data dengan berbagai sumber dan manfaat yang lain dari luas hasil data tersebut. Dengan demikian pengecekan keabsahan data yang akan digunakan peneliti adalah teknik triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

DPD atau Dewan Perwakilan Daerah merupakan salah satu lembaga legislatif tingkat nasional yang ada di Indonesia. DPD dibentuk untuk mewakili kepentingan daerah. DPD juga dibentuk sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada tahun 1945. DPD memiliki tujuan untuk menyalurkan aspirasi dan kepentingan daerah di tingkat yang lebih tinggi. Anggota DPD dipilih oleh daerah mereka dalam pemilihan umum. DPD setiap provinsi berjumlah empat orang. DPD memiliki hubungan kerja sama dengan DPR (Maksum Rangkuti, 2023)

Visi DPD RI ialah DPD RI menjadi parlemen yang kuat dan aspiratif untuk memperjuangkan kepentingan daerah dalam wadah NKRI. Sedangkan. Misi DPD RI ialah:

- A. Memperkuat kewenangan DPD RI sesuai dengan UUD NRI 1945 dan UU.
 - B. Memperkuat DPD RI sebagai parlemen Indonesia untuk memperjuangkan kepentingan daerah ditingkat nasional.
 - C. Mengoptimalkan hubungan kelembagaan DPD RI dengan Lembaga Negara, Pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya.
 - D. Meningkatkan hubungan kelembagaan DPD RI dengan parlemen dalam negeri dan luar negeri.
- Menurut (Edy, 2016) terdapat enam indikator yang dapat mewakili kinerja karyawan, yaitu (1) hasil kerja, (2) pengetahuan terhadap pekerjaan, (3) inisiatif, (4) kecekanan mental, (5) sikap, (6) serta disiplin.

Hasil Kerja

Berdasarkan hasil wawancara , menilai hasil kerja terkait kinerja staf ahli ini mampu mengerjakan tugas dan kewajiban yang diberikan anggota dengan optimal serta sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dikarenakan hal tersebut sudah menjadi kewajiban dari staf ahli untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan hasil dokumentasi menyatakan bahwa salah satu dari beberapa tugas yang dikerjakan oleh staf ahli. Publik asmasda merupakan website pusat dari aspirasi masyarakat daerah, yang dimana staf ahli akan membuat laporan dari aspirasi masyarakat yang diperoleh anggota semasa kunjungan kerja ke provinsi masing-masing. Lalu akan di publikasikan ke website tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kinerja dari staf ahli selama ini akan dapat terlihat dari website ini.

Berdasarkan hasil observasi, hasil kerja yang selama ini dilakukan oleh staf ahli sudah tepat dari apa yang sudah di arahkan anggota kepada staf ahli. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja yang diperlihatkan oleh staf ahli sudah bagus, karena hal ini merupakan faktor yang dapat menjelaskan kinerja staf ahli dengan jelas. Di sisi lain pada faktor ini juga akan menggambarkan bagaimana kinerja dari anggota itu sendiri, karena semua laporan atau hasil kerja yang di publikasikan ke publik akan mengatas namakan dapil tersebut ataudapat dikatakan itu merupakan hasi kinerja dari anggota.

Pengetahuan Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara di atas pengetahuan sangat menunjang staf ahli dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini membuktikan bahwa pengetahuan atau pendidikan sangat penting dimiliki oleh staf ahli, karena sangat berkesinambungan antara pengetahuan dengan pekerjaan. Kebijakan yang dibuat oleh Setjen DPD RI pun sangat mendukung kecocokan antara jabatan dengan individu yang mengampuntanggung jawab tersebut.

Berdasarkan dokumentasi menjelaskan bahwa standar untuk menjadi staf ahli sudah ada dan sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan oleh staf ahli. Sehingga pengetahuan staf ahli yang sesuai dengan pekerjaan sudah tersaring oleh peraturan tersebut, maka dapat dipastikan bahwa pengetahuan staf ahli mampu atau sebanding dengan pekerjaan dari staf ahli itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi pengetahuan yang dimiliki oleh staf ahli sudah sesuai, walaupun pada awalnya belum mumpuni namun staf ahli mampu mengejar ketertinggalan. Pengetahuan sangat menunjang staf ahli dan dapat mempermudah pekerjaan yang dikerjakan. Karena antara pekerjaan dengan pengetahuan berjalan dengan selaras, maka dari itu pekerjaan akan terasa lebih ringan. Staf ahli akan dengan senang hati untuk belajar lagi, menambah ilmu mereka demi mendapatkan kecocokan antara pengetahuan mereka dengan pekerjaannya. Staf ahli merasa bahwa hubungan antara pengetahuan dengan pekerjaan akan sangat membantu staf ahli dalam bekerja, karena di setiap pekerjaan akan ada satu fokus atau keahlian yang dibutuhkan sesuai dengan bidang masing-masing pekerjaan. Maka dari itu perlu di fokuskan kembali keahlian dari staf ahli ini untuk menunjang pekerjaannya.

Inisiatif

Berdasarkan wawancara menyatakan bahwa dalam bekerja pasti ada pemasalahan yang dihadapi oleh staf ahli, sehingga sikap inisiatif sangat diperlukan oleh masing-masing staf ahli. Sikap ini harus di bersamai dengan pertimbangan yang mendalam, karena jika inisiatif yang gegabah tanpa memikirkan konsekuensinya akan berdampak negatif pada staf ahli itu sendiri. Maka dari itu perlu di pikirkan matang-matang sebelum mengambil keputusan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi segala keputusan yang diambil harus diambil secara cepat dan tepat. Hal tersebut sudah dimiliki oleh beberapa staf ahli, sebagian kecilnya sudah memiliki inisiatif namun masih harus dibiasakan lagi. Staf ahli harus bisa mengandalkan dirinya sendiri, karena tidak akan mungkin dapat bergantung dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan maupun persoalan yang dihadapinya. Staf ahli harus mampu menyesuaikan diri untuk tidak bergantung dengan siapapun, jika staf ahli harus terus menerus bergantung kepada seseorang maka kedepannya staf ahli akan tidak dapat bekerja dengan optimal karena mereka tidak dapat mengambil keputusan sendiri. Dengan adanya sikap ini akan memudahkan staf ahli dalam bekerja sehari-hari.

Kecekatan Mental

Berdasarkan wawancara diatas kecekatan mental adalah hal yang harus dan sudah pasti dimiliki oleh staf ahli, hal tersebut akan menjadi tolak ukur seseorang apakah dirinya mampu bekerja dengan kondisi apapun.

Berdasarkan observasi jika dilihat sampai saat ini semua staf ahli sudah memiliki kecekatan mental yang kuat, karena itu sudah menjadi resiko pekerjaan. Tekanan dalam pekerjaan merupakan hal yang pasti ada di setiap pekerjaan, namun tekanan di setiap pekerjaan akan berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya. Mental merupakan hal bawaan dari masing-masing individu yang dapat ditempa atau dilatih seiring dengan berjalannya waktu. Jika mental yang dimiliki pada awalnya kurang baik itu bukan berarti menandakan mereka lemah, hanya saja perlu di asah terus menerus jika ingin memiliki mental yang kuat dalam bekerja di bawah tekanan apapun dan dari siapapun.

Sikap

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa semangat kerja dan komunikasi merupakan pondasi awal untuk menjalankan pekerjaan sehari-hari. Terutama komunikasi merupakan hal yang sangat krusial untuk bekerja, karena komunikasi adalah jalur perantara informasi akan tersampaikan. Dengan adanya komunikasi dalam bekerja akan meringankan beban staf ahli karena jika terdapat kesulitan akan dapat didiskusikan bersama-sama, sehingga ada jalan keluar dari permasalahan tersebut.

Berdasarkan hasil dokumentasi tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan tempat bekerja dari staf ahli, dapat dilihat pada gambar diatas terdapat dua tempat bekerja untuk staf ahli yang saling berdekatan. Hal ini membuat staf ahli dapat bekerja sama satu sama lain, sehingga itu menandakan bahwa komunikasi mereka akan terjalin dengan baik.

Berdasarkan observasi komunikasi yang dimiliki oleh staf ahli sudah sangat baik, karena butuh komunikasi antara staf ahli pusat dengan daerah yang terbatas pada jarak. Hal tersebut membuktikan bahwa komunikasi yang dimiliki oleh staf ahli sudah berada di tingkat yang mumpuni untuk bekerja sama satu sama lain. Komunikasi yang ada saat ini sudah menunjukkan pada tingkat kenyamanan yang sangat baik dalam bekerja. Walaupun pada beberapa kondisi mereka saling memperebutkan pekerjaan sebagai staf ahli dulunya, namun pada saat sudah bekerja staf ahli akan berlaku profesional dan akan melakukan dengan penuh semangat. Sehingga jarang timbul perpecaha sesama staf ahli dalam bekerja sehari-hari, bahkan tidak jarang staf ahli bekerja sama satu sama lain, atau membantu staf ahli yang lain jika kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disiplin Waktu dan Absensi

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa jam kerja yang fleksibel menunjukkan hasil yang cukup positif diantara staf ahli yang bekerja. Hal tersebut menandakan bahwa profesionalitas yang dimiliki staf ahli sudah sangat baik, karena jika terdapat tugas yang tidak terselesaikan cukup beresiko tinggi dengan melihat tidak adanya pembatasan jam kerja tersebut. Begitupun dengan absensi setiap harinya, itu merupakan tanggung jawab masing-masing individu sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan hasil dokumentasi yang saya teliti terdapat aplikasi untuk absensi Setjen DPD RI. Hal tersebut sebaiknya juga tersedia untuk staf ahli maupun staf administrasi anggota, karena akan lebih disiplin dalam bekerja dan untuk anggota akan lebih mudah mengawasinya.

Berdasarkan hasil observasi absensi dan jam kerja bagi staf ahli juga tidak kalah penting, mereka sadar bahwa dengan tidak adanya absensi atau jam kerja yang di atur bukan berarti mereka dapat lalai dalam bekerja setiap harinya. Karena mereka pun memiliki *jobdesk* yang harus mereka selesaikan juga. Walaupun dengan adanya absensi setiap harinya untuk staf ahli akan sangat membantu anggota dalam melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan staf ahli. Maka dari itu hal tersebut merupakan tantangan bagi anggota untuk bisa memastikan staf ahli tetap disiplin dalam bekerja, karena akan sangat mudah bagi staf ahli untuk mereka lalai dalam bekerja dengan tidak adanya bukti dari absensi mereka setiap harinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan di olah pada pembahasan bab sebelumnya, adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Sesuai dengan rumusan masalah pada bab I tentang kinerja staf ahli DPD RI Studi Kasus Dapil DKI Jakarta dapat di analisa dengan menggunakan teori Edy(2016) mengenai kinerja staf ahli dalam bertugas membantu anggota. Berikut merupakan kesimpulan dari penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan pada hasil kerja yang dihasilkan oleh staf ahli DPD RI dapat terselesaikan semua dengan optimal serta tepat dengan *dateline* yang telah ditentukan oleh anggota ataupun pihak yang berkaitan dengan staf ahli. Selama ini tidak terdapat pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh staf ahli DPD RI, jika terdapat pekerjaan yang tidak sesuai akan di tindak sebagaimana mestinya oleh anggota.

Pengetahuan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh staf ahli sudah memadai, karena terdapat standar minimal pendidikan untuk menjadi staf ahli DPD RI. Pengetahuan yang dimiliki pun mayoritas sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan menjadi staf ahli DPD RI.

Staf ahli DPD RI memiliki sikap inisiatif yang tinggi untuk bekerja setiap hari. Tanpa harus mengandalkan anggota untuk menyelesaikan persoalan yang seharusnya dapat diselesaikan staf ahli sendiri. Hal tersebut menandakan bahwa tingkat inisiatif yang tinggi sudah dimiliki oleh staf ahli DPD RI.

Kecekatan mental yang dimiliki oleh staf ahli sudah di tahap yang cukup untuk bekerja menjadi staf ahli DPD RI, karena di setiap tekanan yang dihadapi oleh staf ahli dalam bekerja. Staf ahli mampu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Hal tersebut menandakan bahwa mental yang dimiliki oleh staf ahli sudah cukup untuk menahan tekanan dalam bekerja yang diberikan oleh anggota maupun dari luar lingkungan pekerjaan.

Sikap yang ditunjukkan oleh staf ahli sudah berada di tahap yang cukup positif, mayoritas dari staf ahli dapat bekerja dengan nyaman sehari-harinya. Selain itu komunikasi yang terbangun antara staf ahli dengan anggota, staf ahli dengan staf ahli lainnya, dan staf ahli dengan staf administrasi sudah terjalin dengan baik. Dengan didukungnya sikap yang komunikatif tersebut staf ahli sudah pasti mampu menciptakan lingkungan kerja yang memiliki sikap yang positif.

Absensi dan jam kerja masih belum sesuai dengan standar kedisiplinan pada instansi lain, contoh terdekat ialah Setjen DPD RI. Karena tidak terdapat absensi dan jam kerja yang mengatur keseharian staf ahli DPD RI dalam bekerja. Hal tersebut membuktikan bahwa pada indikator ini belum terpenuhi. Perlu diperhatikan lagi dengan tidak adanya absensi maka anggota pun akan kesulitan dalam melakukan pengawasan terhadap staf ahli. Karena tidak ada bukti atau data yang valid untuk anggota melakukan pengawasan staf ahli ketika sedang melakukan perjalanan dinas.

Berdasarkan kesimpulan tersebut dan hasil analisis pada bab-bab sebelumnya maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Sebaiknya untuk staf ahli diadakan absensi seperti karyawan di Setjen DPD RI. Akan sangat memudahkan bagi staf ahli melakukan *monitoring* terhadap kedisiplinan staf ahli DPD RI. Serta tidak membuat staf ahli lalai dalam bekerja atau menyepelekan jadwal bekerja setiap hari karena tidak adanya absensi.
2. Menentukan jam kerja yang mengatur staf ahli dalam bekerja sehari-hari, dengan adanya jam kerja ini akan lebih teratur dalam bekerja. Sehingga staf ahli dapat lebih disiplin terhadap pekerjaannya.

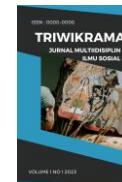
DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- ALBET, HENGKI (2018) *ANALISIS PERUBAHAN SIKAP KONSUMEN DARI MODA TRANSPORTASI KONVENSIONAL KE MODA TRANSPORTASI ONLINE (Study Pada Pengguna Gojek Di Bandar Lampung)*. Skripsi thesis, IIB DARMAJAYA.
- ANDRIYATMOKO. 2016. "ANALISIS KINERJA ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA MAGELANG DALAM PEMBENTUKAN PERATURAN DAERAH." *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Return On Asset (ROA), Return On Equity (ROE), Capital Adequacy Ratio (CAR), Loan To Deposit Ratio (LDR) atau Financing To Deposit Ratio (FDR) dan Biaya Operasional/Pendapatan Operasional (BOPO) terhadap Non Perfo (154115377)*: 1-95.
- DITA KLARA AMANDA LUBIS. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan." Skripsi Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Fatimah, Siti, dan Anirwan. 2011. "Kinerja Legislatif: Studi Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Soppeng Periode 2014-2019 Siti." *Journal of* 1(1): 26-34.
- Haris Adinanta Ginting. 2019. "ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN LAU CIMBA KABANJAHE."
- Hasrul, Muh., dan Syafa'at Anugrah Pradana. 2019. "Kedudukan dan Tugas Staf Ahli dalam Struktur Pemerintah Daerah." *Amanna Gappa* 27(1): 23-28.
- Irda Sari et al. 2019. "Analisis Kinerja DPRD Provinsi Jambi Sebagai Pembuat Kebijakan Priode 2014 - 2019." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 7(1): 7-8.
- Khalis Falah Hardanto, Khalis (2023) *Pengaruh Efektivitas Presensi Online Terhadap Kinerja Pegawai Di Rektorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat*. Skripsi (S1) thesis, Fisip Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Mulyono, Grace. 2011. "Teori Kinerja Karyawan." *Dimensi Interior* 8(1): 5-16.
- Nengsih, Neng Suryanti, Junriana, Didyk Choirel, dan Nur Azizah. 2022. "Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten bintang Dalam Fungsi Legislasi Tahun 2018." *JISI POL (Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Raja Haji)* 3(2): 696-716.
- Rangkuti, Maksum. 2023. "DPD (Dewan Perwakilan Rakyat): Kedudukan, Tugas, dan Hal Yang Tidak Boleh Dilakukan." 26 *agustus*.
- Ria Puspita. 2018. "Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang." *Management and Business Review*, 2(1) 2018, 62-70.
- Teguh , Widodo (2012) *PENINGKATAN KEMANDIRIAN BELAJAR PKn MELALUI MODEL PROBLEM SOLVING MENGGUNAKAN METODE DISKUSI PADA SISWA KELAS V SD NEGERI REJOWINANGUN III KOTAGEDE YOGYAKARTA*. S1 thesis, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.
- Tina Listiani (2011). "MANAJEMEN KINERJA, KINERJA ORGANISASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK." *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol VIII No. 3
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.

Buku Teks

- Kotler, P., & Lee, N. R. (2009). *Up and Out of Poverty: The Social Marketing Solution*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara



Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elinda Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, Surya Putra. (2012). *Kinerja Karyawan*. BANDUNG: Cetakan ke-1 WIDINA BHAKTI PERSADA, Mei 2021.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9, Kencana Februari 2017.

Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Hamzah B, Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan Pertama PT Bumi Aksara September.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke 3. Bandung: Alfabeta.

Yandra Rivaldo. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cetakan Ke-1. EUREKA MEDIA AKSARA, MARET.

Sumber dari internet dengan nama penulis

Parlementaria.com DPD RI Membuka Penerimaan Tenaga Staf Ahli <https://www.parlementaria.com/2016/12/14/dpd-ri-membuka-penerimaan-tenaga-staf-ahli>.

RI, Humas DPD. 2022. "Fungsi, Tugas, dan Wewenang DPD RI." 16 maret. <https://www.dpd.go.id/profile/fungsi-tugas-wewenang>.