

# REKRUTMEN TENAGA AHLI (TA) ANGGOTA DPR RI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS KINERJA TENAGA AHLI

Ervina Auliya<sup>1</sup>, Yuwanto<sup>2</sup>

Email: [ervinaauliya@students.undip.ac.id](mailto:ervinaauliya@students.undip.ac.id)

<sup>1)2)</sup>Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kode Pos 50139  
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 74654505  
Laman: <https://www.fisip.undip.ac.id> Email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas pola rekrutmen Tenaga Ahli (TA) anggota DPR RI serta dampaknya terhadap kualitas kinerja TA sebagai *stakeholder* dan *supporting staff* dalam mendukung fungsi-fungsi anggota DPR untuk menjalankan tugasnya. Latar belakang penelitian berangkat dari temuan rekrutmen TA anggota yang dilakukan secara tertutup berdasarkan hak prerogatif anggota, relasi, kedekatan personal, rekomendasi partai dan berdasarkan pada organisasi ekstra. Mekanisme perekrutan tersebut berpotensi memperkuat asumsi negatif publik terhadap kinerja DPR RI dan menurunkan kualitas dukungan yang diberikan oleh TA Anggota. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Lokus penelitian dilakukan di DPR RI dengan narasumber yang dipilih secara *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi rekrutmen TA hanya berfungsi sebagai kerangka administratif seperti verifikasi data dan berkas yang dilakukan oleh Sekretariat Jenderal, sementara keputusan kelayakan kandidat didominasi oleh hak prerogatif anggota. Pola rekrutmen ini membuka ruang rekrutmen informal berdasarkan jaringan personal, kontribusi politik, balas jasa, serta afiliasi organisasi/partai yang berpotensi mengindikasikan praktik *patronase/spoils system*. Pola rekrutmen seperti ini menimbulkan ketidaksesuaian antara kebutuhan profesional dengan kompetensi yang dimiliki kandidat TA.

**Kata kunci:** Rekrutmen TA Anggota, Hak Prerogatif, Balas Jasa Politik, Patronase/*Spoils System*

## ABSTRACT

*This study examines the recruitment patterns of Expert Staff (TA) members of the Indonesian House of Representatives (DPR RI) and its impact on the quality of TA performance as stakeholders and supporting staff in supporting DPR members in carrying out their duties. The background of the study stems from findings that TA member recruitment is conducted in a closed manner based on member prerogatives, relationships, personal closeness, party recommendations, and extra-organizational ties. This recruitment mechanism has the potential to reinforce negative public assumptions about the DPR RI's performance and reduce the quality of support provided by TA members. This study used a descriptive qualitative method with data collection techniques of interviews, observation, and documentation. The research location was within the DPR RI, with informants selected through purposive sampling. The results indicate that TA recruitment regulations serve only as an administrative framework, such as data and file verification conducted by the Secretariat General, while candidate eligibility decisions are dominated by members' prerogatives. This recruitment pattern opens up space for informal recruitment based on personal networks, political contributions, rewards, and organizational/party affiliations, potentially indicating patronage/spoils system practices. This type of recruitment pattern creates a mismatch between professional needs and the competencies possessed by TA candidates.*

**Keywords:** TA Member Recruitment, Prerogatives, Political Rewards, Patronage/*Spoils System*

## I. PENDAHULUAN

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 karena keduanya memegang peranan penting dalam pembentukan kebijakan negara dan pelaksanaan pemerintahan. Keseimbangan antara kekuasaan legislatif yang dipegang oleh DPR dan kekuasaan eksekutif oleh Presiden dan Wakil Presiden mencerminkan prinsip checks and balances dalam sistem pemerintahan yang demokratis. Kerja sama antara DPR dan Presiden menjadi kunci dalam menjaga stabilitas politik serta kelancaran proses pemerintahan di Indonesia.

DPR memiliki tugas dan wewenang untuk mewakili rakyat dalam pembentukan undang-undang, pengawasan, serta penyusunan anggaran. Fungsi DPR sebagaimana diatur dalam UUD 1945 Pasal 20A Ayat 1 meliputi fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan. Fungsi legislasi berkaitan dengan penyusunan dan pembahasan RUU yang kemudian disahkan menjadi undang-undang. Fungsi anggaran berkaitan dengan penyusunan dan pengesahan APBN untuk memastikan penggunaan keuangan negara sesuai dengan kepentingan rakyat. Sedangkan fungsi pengawasan bertujuan mengawasi jalannya pemerintahan serta pelaksanaan undang-undang. Selain fungsi tersebut, DPR juga memiliki hak interpelasi, hak angket, dan hak menyatakan pendapat

sebagaimana diatur dalam UU MD3. Hak-hak tersebut memberikan kewenangan kepada DPR untuk meminta keterangan kepada pemerintah, melakukan penyelidikan, serta menyatakan pendapat terkait kebijakan pemerintah. Dengan berbagai fungsi dan hak tersebut, DPR diharapkan dapat menjadi representasi rakyat dan memperjuangkan kepentingan masyarakat. Namun dalam beberapa tahun terakhir, kualitas kinerja DPR dan tingkat kepercayaan publik terhadap lembaga ini mengalami penurunan.

Hal tersebut dibuktikan melalui survei Litbang Kompas pada 23 Juni 2023 yang menunjukkan mayoritas masyarakat merasa tidak puas dengan kinerja anggota DPR RI. Sekitar 76,2% responden menyatakan tidak puas terhadap kinerja anggota DPR, sementara proporsi kepuasan hanya 18,8%. Survei lain yang diterbitkan Kompas pada 30 September 2024 juga menunjukkan citra DPR yang mengalami pasang surut selama periode 2019–2024. Penurunan citra DPR sering terjadi ketika muncul undang-undang yang kontroversial seperti revisi UU KPK dan UU Cipta Kerja.

Selain itu, produktivitas DPR dalam menghasilkan undang-undang juga dinilai masih rendah. Pada masa pandemi tahun 2020 misalnya, hanya sekitar 13 RUU yang berhasil disahkan dari 37 RUU yang ditargetkan dalam Prolegnas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja legislasi DPR masih jauh dari harapan publik. Permasalahan kualitas legislasi juga terlihat dalam polemik pengesahan UU Cipta Kerja yang dinyatakan

cacat formil dan inkonstitusional secara bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi. Dalam menjalankan tugasnya, anggota DPR didukung oleh Tenaga Ahli (TA) yang bertugas membantu penyusunan bahan rapat, kajian kebijakan, serta analisis terkait fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Keberadaan TA sangat penting karena mereka memberikan dukungan materi dan analisis yang membantu anggota DPR dalam mengambil keputusan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014, tenaga ahli adalah tenaga yang memiliki keahlian tertentu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas DPR.

Namun, praktik perekrutan tenaga ahli dinilai belum sepenuhnya transparan dan profesional. Perekrutan TA sering kali tidak dilakukan secara terbuka dan lebih banyak berasal dari jaringan personal, aktivis partai, atau rekomendasi anggota DPR. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip profesionalitas dalam proses rekrutmen belum sepenuhnya diterapkan. Penulis juga menemukan fakta selama melakukan magang bahwa anggota DPR memiliki hak prerogatif penuh dalam menentukan tenaga ahli tanpa memperhatikan kompetensi kandidat. Tenaga ahli seharusnya merupakan individu yang memiliki kompetensi dan keahlian tertentu untuk mendukung pelaksanaan tugas anggota DPR. TA memiliki tanggung jawab untuk mendampingi rapat komisi, menyusun telaah dan analisis kebijakan, serta menyiapkan materi kunjungan kerja anggota DPR. Dengan demikian, kualitas tenaga ahli sangat mempengaruhi kualitas kinerja anggota DPR dalam menjalankan

fungsi legislasi, pengawasan, dan anggaran.

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.

Dari latar belakang tersebut, penelitian ini disusun dengan 2 fokus rumusan masalah yaitu bagaimana rekrutmen TA DPR RI dilakukan serta bagaimana dampaknya terhadap kualitas kinerja TA sebagai supporting staff dan stakeholder. Sejalan dengan itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pola rekrutmen TA Anggota DPR RI serta memahami dampak pola perekrutan tersebut terhadap kualitas kerja TA. Dalam penelitian ini, penulis menempatkan TA bukan hanya sebagai pelaksana tugas, melainkan pihak yang berkontribusi dalam proses kerja anggota. Dari hasil wawancara, TA bereperan memberikan masukan, hasil analisis, telaah kajian, notulensi, hingga memberikan materi yang menjadi pertimbangan kebijakan yang akan

mempengaruhi keputusan anggotanya. Dengan demikian, kualitas rekrutmen menjadi aspek penting untuk menentukan kualitas TA.

## II. METODE 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 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.

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

Subjek dalam penelitian ini adalah beberapa tenaga ahli (TA) anggota yaitu: Ketua TA Partai Nasdem periode 2024-2029, 1 Staff Fraksi Nasdem yang pada periode sebelumnya menjabat menjadi TA anggota, 1 TA Anggota aktif Partai Golkar periode 2024-2029, 1 Narasumber yang pernah menjabat sebagai TA Anggota Partai PDIP selama 2 periode, 1 TA Anggota PDIP aktif yang sudah menjabat selama 4 periode pada tahun 2024-2029, serta 1 TA Anggota aktif Partai PDIP periode 2024-2029.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian dari Miles dan Huberman yang berisi reduksi data, penyajian

data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi agar hasil penelitian lebih terstruktur dan dapat tersusun dengan baik.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Rekrutmen TA Anggota DPR RI**

Proses rekrutmen Tenaga Ahli (TA) Anggota DPR RI pada praktiknya menunjukkan bahwa mekanisme yang berjalan belum sepenuhnya berbasis sistem yang terbuka, transparan, dan berorientasi pada kompetensi. Meskipun secara regulatif telah terdapat aturan yang mengatur pengelolaan TA, namun dalam implementasinya regulasi tersebut hanya berfungsi sebagai kerangka administratif, seperti verifikasi berkas dan data oleh Sekretariat Jenderal DPR RI. Sementara itu, keputusan akhir terkait kelayakan kandidat TA tetap berada di tangan anggota DPR RI sebagai pemegang hak prerogatif.

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa proses rekrutmen TA lebih banyak dilakukan secara tertutup dan tidak melalui mekanisme seleksi terbuka sebagaimana rekrutmen pada umumnya. Hal ini membuka ruang bagi masuknya kandidat berdasarkan kedekatan personal, relasi, serta afiliasi tertentu yang tidak selalu mempertimbangkan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan kerja. Peraturan DPR No 1 Tahun 2019 menjelaskan masing-masing Anggota dan Partai memiliki cara, mekanisme, dan unsur penilaiannya tersendiri untuk menentukan kebutuhannya, peraturan tersebut menganut pada pengangkatan TA anggota DPR yang

merupakan hak prerogatif Anggota DPR RI itu sendiri sesuai dengan kebutuhannya<sup>1</sup>. Sejumlah partai juga menafsirkan sendiri-sendiri bagaimana sistem itu dilakukan, sesuai dengan peraturan DPR No 1 Tahun 2019 Pasal 4 menyebutkan bahwa formasi TA anggota berjumlah paling sedikit 5 orang untuk setiap anggota DPR. Maka dari itu, slot yang diberikan oleh anggota sesuai peraturan untuk tenaga ahli berjumlah 5 orang. Namun, apabila anggota merasa masih membutuhkan bantuan TA lebih dari jumlah yang ditentukan oleh peraturan, hal ini bermakna bahwa penggajian/honorarium TA tambahan itu ditanggung oleh anggota DPR RI masing-masing.

#### **Hak Prerogatif Anggota**

Rekrutmen TA sepenuhnya menjadi kewenangan anggota DPR RI sebagai bentuk hak prerogatif yang dimiliki. Dalam hal ini, anggota memiliki kebebasan penuh untuk menentukan siapa yang akan direkrut sebagai TA tanpa adanya kewajiban untuk mengikuti standar seleksi yang ketat dan berbasis kompetensi. Kondisi ini menyebabkan proses rekrutmen menjadi sangat subjektif dan bergantung pada preferensi masing-masing anggota.

Hak prerogatif ini pada satu sisi memberikan fleksibilitas bagi anggota dalam memilih individu yang dianggap dapat mendukung kinerjanya. Namun di sisi lain, hal ini juga menimbulkan potensi penyimpangan dari prinsip profesionalitas karena tidak adanya mekanisme kontrol yang kuat terhadap kualitas kandidat yang

dipilih. Dalam praktiknya, rekrutmen TA Anggota DPR RI sepenuhnya menjadi hak prerogatif anggota tanpa mekanisme seleksi terbuka. Di satu sisi, kewenangan ini memberikan fleksibilitas bagi anggota untuk memilih TA yang dipercaya dan sesuai dengan kebutuhan kerja. Namun di sisi lain, ketiadaan sistem rekrutmen yang transparan berpotensi mengabaikan prinsip meritokrasi dan profesionalitas, serta menimbulkan kesan nepotisme. Kondisi ini dapat berdampak pada kualitas kinerja TA dalam mendukung tugas anggota DPR RI sekaligus memperburuk citra lembaga.

#### **Berdasarkan Jaringan Personal (Keluarga, Keekerabatan, Kedekatan Personal)**

Pola rekrutmen TA juga banyak dipengaruhi oleh hubungan personal, seperti keluarga, kerabat, maupun individu yang memiliki kedekatan emosional dengan anggota DPR. Kedekatan personal ini sering kali menjadi faktor utama dalam proses seleksi, bahkan lebih dominan dibandingkan latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keahlian yang dimiliki oleh kandidat. Rekrutmen TA Anggota DPR RI masih banyak dilakukan melalui jaringan personal, seperti kedekatan, kekerabatan, dan hubungan berbasis kepercayaan, yang dalam praktiknya dibenarkan melalui hak prerogatif anggota. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pola ini masih menjadi salah satu mekanisme utama dalam proses rekrutmen TA. Meskipun Peraturan DPR RI Nomor 1 Tahun 2019 telah mengatur persyaratan administratif, persyaratan umum dan khusus, serta pakta

integritas, namun tidak terdapat ketentuan yang secara eksplisit mengatur atau membatasi penggunaan jaringan personal dalam pemilihan TA. Kondisi ini membuka peluang terjadinya kesewenang-wenangan dalam menentukan kandidat, sehingga berpotensi mengabaikan aspek kompetensi dan profesionalitas. Akibatnya, hal tersebut dapat berdampak pada kualitas kinerja TA dalam mendukung tugas anggota DPR RI.

Temuan ini menunjukkan bahwa praktik rekrutmen TA cenderung mengarah pada pola informal yang mengutamakan kepercayaan dan loyalitas pribadi. Meskipun hal ini dianggap dapat mempermudah koordinasi kerja antara anggota dan TA, namun berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara kebutuhan profesional dengan kapasitas yang dimiliki oleh TA.

#### **Berdasarkan Jaringan Organisasi**

Selain jaringan personal, proses rekrutmen TA juga dilakukan melalui jaringan organisasi, seperti partai politik, organisasi ekstra, maupun tim sukses yang terlibat dalam proses politik anggota DPR. Individu yang memiliki keterlibatan dalam aktivitas politik atau organisasi tertentu cenderung memiliki peluang lebih besar untuk direkrut sebagai TA.

Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa rekrutmen TA tidak hanya didasarkan pada kebutuhan profesional, tetapi juga sebagai bentuk akomodasi terhadap pihak-pihak yang memiliki kontribusi dalam proses politik anggota DPR. Dengan demikian, rekrutmen TA menjadi bagian dari dinamika politik

yang tidak terlepas dari kepentingan organisasi dan jaringan kekuasaan.

### **Analisis Teori dan Temuan di Lapangan**

Secara teoritis, proses rekrutmen seharusnya dilakukan berdasarkan prinsip meritokrasi yang menekankan pada kompetensi, kualifikasi, dan profesionalitas. Namun, hasil temuan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal dengan praktik yang terjadi.

Rekrutmen TA dalam praktiknya lebih mencerminkan pola patronase, di mana hubungan personal, loyalitas, dan kontribusi politik menjadi faktor utama dalam penentuan kandidat. Kondisi ini menunjukkan bahwa prinsip merit system belum sepenuhnya diterapkan dalam proses rekrutmen TA anggota DPR RI.

### **Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen**

Beberapa faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi proses rekrutmen TA meliputi:

- a. Hak prerogatif anggota DPR
- b. Kedekatan personal dan relasi
- c. Afiliasi organisasi dan partai politik
- d. Balas jasa politik atau kontribusi dalam proses pemilihan

Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen TA lebih banyak dipengaruhi oleh pertimbangan non-profesional dibandingkan dengan standar kompetensi yang seharusnya menjadi dasar utama dalam seleksi tenaga ahli.

---

### **Dampak Pola Rekrutmen terhadap Kualitas Kinerja TA**

Pola rekrutmen yang tidak berbasis pada prinsip meritokrasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas kinerja TA dalam menjalankan perannya sebagai supporting staff dan stakeholder bagi anggota DPR RI.

### **Dampak Rekrutmen terhadap Kualitas Kinerja TA**

Rekrutmen yang tidak mempertimbangkan kesesuaian kompetensi menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara kemampuan TA dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini berdampak pada kualitas output yang dihasilkan, seperti analisis kebijakan, telaah kajian, serta materi yang digunakan dalam kegiatan legislasi, pengawasan, dan anggaran.

TA yang tidak memiliki kompetensi yang memadai cenderung tidak mampu memberikan kontribusi optimal dalam mendukung kinerja anggota DPR, sehingga berdampak pada efektivitas kerja secara keseluruhan.

### **Realita Kinerja TA sebagai Stakeholder dan Supporting Staff**

Dalam praktiknya, kinerja TA menunjukkan variasi yang cukup beragam. Sebagian TA mampu menjalankan tugas dengan baik dan memberikan kontribusi yang signifikan, namun tidak sedikit TA yang hanya berperan secara administratif dan belum mampu menjalankan fungsi substantif secara optimal.

Peran TA yang seharusnya meliputi penyusunan analisis, kajian

kebijakan, serta pemberian masukan strategis sering kali tidak berjalan maksimal karena keterbatasan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan. Mekanisme rekrutmen TA Anggota DPR RI belum sepenuhnya berbasis meritokrasi, melainkan cenderung mengarah pada spoils system. Akses menjadi TA tidak hanya ditentukan oleh kompetensi, tetapi juga oleh kedekatan dan kontribusi politik, diperkuat oleh proses seleksi yang tertutup dan berada dalam hak prerogatif anggota, sehingga membuka peluang praktik balas jasa politik.

#### **Adanya Indikasi Spoils System yang Menghilangkan Prinsip Merit System**

Temuan penelitian juga menunjukkan adanya indikasi praktik spoils system, yaitu pemberian posisi sebagai bentuk balas jasa politik. Praktik ini mengarah pada pengabaian prinsip merit system yang menekankan pada kompetensi dan profesionalitas dalam proses rekrutmen.

Adanya spoils system menyebabkan posisi TA tidak selalu diisi oleh individu yang paling kompeten, melainkan oleh individu yang memiliki kedekatan atau kontribusi politik tertentu. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas kinerja TA serta memperkuat persepsi negatif terhadap sistem kerja di lingkungan DPR RI. Secara ideal, rekrutmen TA seharusnya menerapkan prinsip meritokrasi yang menekankan pada kompetensi, prestasi, dan profesionalitas. Meskipun secara

normatif telah terdapat persyaratan administratif dalam Peraturan DPR RI Nomor 1 Tahun 2019, praktik di lapangan menunjukkan bahwa rekrutmen TA masih didominasi oleh hak prerogatif anggota. Temuan penelitian mengungkap adanya kecenderungan membawa individu dari daerah pemilihan (dapil) atau tim sukses sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi politik selama pemilu.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pola rekrutmen TA lebih condong pada spoils system atau patronase, di mana posisi diberikan sebagai balas jasa kepada pendukung, jaringan organisasi, atau individu yang memiliki kedekatan dengan anggota. Rekrutmen berbasis tim sukses, relasi personal, dan rekomendasi organisasi memperkuat indikasi bahwa akses menjadi TA tidak sepenuhnya ditentukan oleh kompetensi, melainkan juga oleh kedekatan dan kontribusi politik. Selain itu, proses seleksi yang dilakukan secara tertutup oleh masing-masing anggota semakin membuka ruang terjadinya praktik balas jasa politik dalam pengangkatan TA.

#### **IV. PENUTUP**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen Tenaga Ahli (TA) anggota DPR RI pada praktiknya lebih banyak didasarkan pada hak prerogatif anggota DPR. Anggota DPR memiliki kewenangan dalam menentukan, memilih, serta memberhentikan tenaga ahli yang akan mendampingi mereka dalam menjalankan tugas sebagai wakil rakyat. Dalam proses tersebut,

Sekretariat Jenderal DPR RI hanya berperan dalam melakukan pengecekan administratif terhadap calon tenaga ahli yang diajukan oleh anggota DPR.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen tenaga ahli anggota DPR RI tidak sepenuhnya dilakukan melalui mekanisme seleksi terbuka berbasis kompetensi. Perekrutan tenaga ahli sering kali dilakukan melalui jaringan personal, kedekatan dengan anggota DPR, maupun melalui jaringan organisasi dan afiliasi politik tertentu. Pola rekrutmen seperti ini menunjukkan bahwa faktor relasi dan kepercayaan personal masih menjadi pertimbangan dalam menentukan kandidat tenaga ahli.

Di sisi lain, tenaga ahli memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas anggota DPR. Tenaga ahli tidak hanya berperan sebagai staf pendukung administratif, tetapi juga sebagai supporting staff yang membantu anggota DPR dalam menyiapkan bahan rapat, menyusun analisis kebijakan, membuat telaah kajian, menyiapkan materi pembahasan, serta membuat notulensi rapat. Dengan demikian, kualitas tenaga ahli yang direkrut memiliki pengaruh terhadap kualitas dukungan yang diberikan kepada anggota DPR dalam menjalankan fungsi legislasi, pengawasan, dan anggaran.

Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas proses rekrutmen tenaga ahli sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja tenaga ahli sebagai supporting staff bagi anggota DPR. Rekrutmen yang tidak sepenuhnya didasarkan pada

pertimbangan kompetensi berpotensi mempengaruhi kualitas tenaga ahli yang direkrut serta kualitas dukungan kerja yang diberikan kepada anggota DPR.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran terkait proses rekrutmen tenaga ahli anggota DPR RI. Pertama, diperlukan adanya kriteria kompetensi yang lebih jelas sebagai dasar dalam proses perekrutan tenaga ahli anggota DPR. Kriteria tersebut dapat menjadi pedoman dalam menentukan kandidat tenaga ahli yang memiliki kemampuan dan kapasitas yang sesuai dengan kebutuhan kerja anggota DPR.

Kedua, diperlukan pedoman atau mekanisme yang lebih jelas terkait proses rekrutmen tenaga ahli anggota DPR RI. Pedoman tersebut diharapkan dapat memberikan arah yang lebih sistematis dalam proses perekrutan sehingga tidak hanya bergantung pada pertimbangan subjektif anggota DPR.

Ketiga, proses rekrutmen tenaga ahli sebaiknya dilakukan dengan prinsip transparansi, misalnya melalui pengumuman kebutuhan tenaga ahli sehingga memberikan kesempatan yang lebih luas bagi kandidat yang memiliki kompetensi untuk mengikuti proses seleksi.

Keempat, diperlukan adanya mekanisme penilaian atau assessment terhadap kandidat tenaga ahli untuk memastikan bahwa kandidat yang direkrut memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan kerja

anggota DPR. Selain itu, peran Sekretariat Jenderal DPR RI juga dapat diperkuat sebagai quality control dalam memastikan kesesuaian kompetensi tenaga ahli dengan tugas yang akan dijalankan.

Terakhir, diperlukan adanya evaluasi kinerja terhadap tenaga ahli secara berkala. Evaluasi tersebut penting untuk memastikan bahwa tenaga ahli yang direkrut mampu menjalankan tugasnya dengan baik serta memberikan dukungan yang optimal kepada anggota DPR dalam menjalankan fungsi-fungsi kelembagaan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada tenaga ahli anggota DPR RI pada lingkup tertentu sehingga belum dapat menggambarkan secara keseluruhan pola rekrutmen tenaga ahli pada seluruh anggota DPR RI.

Kedua, keterbatasan akses terhadap beberapa informan juga menjadi salah satu kendala dalam proses pengumpulan data. Tidak semua tenaga ahli maupun pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen dapat diwawancarai secara langsung sehingga informasi yang diperoleh masih terbatas pada narasumber yang bersedia memberikan keterangan.

Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap pengalaman dan perspektif narasumber. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dimaksudkan untuk melakukan generalisasi secara

luas, tetapi lebih untuk memberikan gambaran mengenai pola rekrutmen tenaga ahli anggota DPR RI serta dampaknya terhadap kualitas kinerja tenaga ahli.

Dengan adanya keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak informan serta mengkaji pola rekrutmen tenaga ahli pada lingkup yang lebih luas sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai proses rekrutmen tenaga ahli di lingkungan DPR RI.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badan Pusat Statistik. (2024). *Perolehan suara dan kursi Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menurut partai politik hasil Pemilu tahun 2009, 2014, 2019 dan 2024* (Tabel statistik). Diakses 10 Desember 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/MTE2OSMx/perolehan-suara-dan-kursi-dewan-perwakilan-rakyat--dpr--menurut-partai-politik-hasil-pemilu-tahun-2009--2014--2019-dan-2024.html>.
- Britannica. (2026). Spoils System. Diakses 19 Februari 2026. <https://www.britannica.com/topic/spoils-system>.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.

- E-Media DPR RI. (2025, Februari 19). *Orientasi untuk TA: Berperan strategis dukung kinerja Anggota*. Diakses 6 November 2025 <https://emedia.dpr.go.id/2025/02/19/orientasi-untuk-ta-berperan-strategis-dukung-kinerja-anggota/>.
- Gary Dessler, *Human Resource Management*, 13th ed. (Boston: Pearson, 2013), 148.
- Gusma, Y. J., & Prihana, E. (2025). Peran dan Tantangan DPR-RI dalam Mewujudkan Demokrasi di Indonesia. *Imperium: Jurnal Kajian Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 1(2), 53–63. Universitas Langlangbuana. Diakses pada 23 Oktober 2025, dari <http://jurnal-pasca.unla.ac.id/index.php/imperium/index>.
- Katharina, R. (2014, November). *Problematika tenaga ahli di DPR RI* (Info Singkat, Vol. VI, No. 22/II/P3DI/November/2014). Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi (P3DI), Sekretariat Jenderal DPR RI. <https://www.dpr.go.id>.
- Kurniawati, N, Hermansyah, & Priyo, S. (2023). Peran Tenaga Ahli Anggota DPR RI dalam Mendukung Tugas dan Fungsi Konstitusional Dewan Perwakilan Rakyat (Studi Tenaga Ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia). Nestor Tanjungpura Journal of Law. Vol. 1(2).
- Muchlisin. (2019). Kedudukan serta fungsi DPR dalam sistem ketatanegaraan Negara Republik Indonesia. *Mimbar Yustitia*, 3(2), 124–130. Diakses 10 Desember 2025, dari [https://www.researchgate.net/publication/351172912\\_KEDUDUKAN\\_SERTA\\_FUNGSI\\_DPR\\_DALAM\\_SISTEM\\_KETATANEGARAAN\\_NEGARA\\_REPUBLIK\\_INDONESIA](https://www.researchgate.net/publication/351172912_KEDUDUKAN_SERTA_FUNGSI_DPR_DALAM_SISTEM_KETATANEGARAAN_NEGARA_REPUBLIK_INDONESIA).
- Pultatia, P., Muhamad, H., M., & Agus, S., S. (2024). Kinerja Tenaga Ahli terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Fraksi Gerindra Komisi XI DPR RI. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*. Vol. 6(3), hal. 306-312.
- Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI. (2021). *Survei Kepuasan Anggota DPR RI 2021*. Diakses pada Kamis, 31 Oktober 2024. <https://berkas.dpr.go.id/setjen/dokumen/reformasi-birokrasi-Knowledge-Management-Hasil-Survei-Kepuasan-Anggota-DPR-RI-Tahun-2021-1648533029.pdf>.
- R. Edward Freeman, *Strategic Management: A Stakeholder Approach* (Boston: Pitman, 1984), hlm. 46.

- 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.
- Toriq, A. (2016). Digaji Lebih Tinggi dari Aspri, ini Tugas Tenaga Ahli Anggota DPR. *Detik.com*. Diakses pada Kamis, 31 Oktober 2024. <https://news.detik.com/berita/d-3132813/digaji-lebih-tinggi-dari-aspri-ini-tugas-tenaga-ahli-anggota-dpr>.
- Utama, Z., M. (2020). Kinerja Tenaga Ahli DPR RI: Kepuasan, Motivasi, dan Komitmen. UNJ Press: Jakarta Timur, halaman 23.
- Yetry Jelly, G., & Prihana, E. (2025). Peran dan tantangan DPR-RI dalam mewujudkan demokrasi di Indonesia. *Imperium: Jurnal Kajian Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 1(2), 53–63. Diakses 9 Desember 2025, dari <https://jurnal-pasca.unla.ac.id/imperium/article/view/162>
- Peraturan
- Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2015 tentang Kode Etik Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia
- Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Tenaga Ahli dan Staf Administrasi Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia
- Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945)*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.