

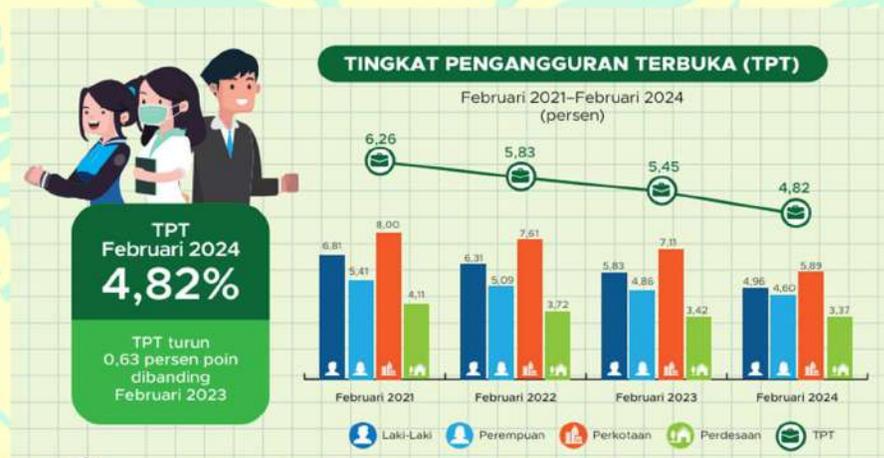
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting terutama pada jalannya sistem dan organisasi untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut data BPS, Indonesia memiliki SDM yang belum mendapatkan pekerjaan (menganggur). Angka Tingkat pengangguran terbuka nya apabila kita lihat di tabel di bawah ini memiliki angka penurunan dari tahun sebelumnya.

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia



(sumber : BPS 06 Mei 2024)

Meskipun angkanya mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu dari 5,45% menjadi 4,82% (turun 0,63% sekitar 0,79 jt orang). Namun jika melihat angka 4,82% dalam satuan lain yaitu 7,2 jt orang, jumlah SDM menganggur di Indonesia ini masih dikategorikan cukup banyak. Oleh karena itu penerapan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan haruslah optimal, karena diluar sana jutaan orang masih menunggu untuk menjadi pengganti SDM di perusahaan tersebut.

SDM menjadi asset organisasi yang sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumberdaya lainnya. SDM atau *human capital* adalah suatu kegiatan investasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas kerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

SDM merujuk pada karyawan atau tenaga kerja yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi karena mereka berkontribusi pada pelaksanaan strategi bisnis, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. SDM dipandang sebagai faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Pengelolaan SDM yang efektif melibatkan perencanaan, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan untuk mendukung tujuan strategis organisasi (Adıgüzel Z. 2019).

Manajemen SDM merupakan suatu sistem manajemen yang sengaja dirancang untuk dapat memastikan bahwa potensi atau bakat semua individu dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien. Manajemen SDM merupakan pola penyebaran sumber daya manusia yang direncanakan dan kegiatan yang dimaksudkan untuk memungkinkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. (Murphy K. R. 2019).

Dari sudut pandang makro, SDM dipandang sebagai aset penting bagi keseluruhan organisasi atau perusahaan. Fokusnya adalah pada kontribusi SDM terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan, pertumbuhan ekonomi, dan kesejahteraan sosial. Pada tingkat makro, manajemen kinerja dan evaluasi kinerja SDM dapat mempengaruhi produktivitas nasional, tingkat pengangguran, dan pertumbuhan ekonomi secara luas (Murphy K. R., 2019).

Pandangan lainnya juga menyebutkan dari sudut pandang makro, sumber daya manusia mengacu pada aspek yang lebih luas yang mempertimbangkan dampak dan implikasi manajemen tenaga kerja terhadap organisasi secara keseluruhan atau dalam skala yang lebih besar. Pada tingkat makro, MSDM memperhatikan faktor-faktor seperti kebijakan

ketenagakerjaan, regulasi pemerintah terkait tenaga kerja, tren pasar kerja, dan dampak perubahan lingkungan eksternal terhadap strategi dan keberlanjutan organisasi. MSDM pada tingkat makro juga melibatkan perencanaan strategis sumber daya manusia, pengembangan kebijakan organisasi, dan analisis dampak sosial dan ekonomi dari keputusan MSDM (Carnevalea dan Hatak, 2020).

MSDM mencakup berbagai kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan agar dapat mencapai tujuan strategis perusahaan. MSDM juga melibatkan aspek-aspek seperti pengelolaan kinerja, pengembangan karyawan, kompensasi, manajemen perubahan, dan hubungan ketenagakerjaan. MSDM juga dilihat sebagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat proaktifitas karyawan dan inovasi kelompok dalam organisasi (Lee, Pak, Kim and Li , 2019).

Efektivitas merujuk pada tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan atau hasil yang diharapkan dari suatu aktivitas, proses, atau program. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, efektivitas sering kali mengacu pada kemampuan organisasi atau individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien dan efektif. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai sejauh mana suatu tindakan atau kegiatan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini melibatkan evaluasi terhadap sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, efektivitas mengukur sejauh mana suatu upaya atau kegiatan berhasil dalam mencapai hasil yang diinginkan (Yandi A. dan Havidz H.B.H , 2022).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, efektivitas kinerja karyawan sering kali diukur berdasarkan pencapaian tujuan individu atau tim, tingkat kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, komitmen organisasi, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan memastikan efektivitas kinerja karyawan, organisasi dapat

mencapai kinerja yang optimal dan memenuhi tujuan strategis mereka (Yandi A. dan Havidz H.B.H , 2022).

Hal ini juga mirip dengan pendapat dari pengamat lain yang mengungkapkan Efektivitas merujuk pada tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan yang diinginkan dari suatu tindakan, kebijakan, atau program. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, efektivitas dapat mengacu pada sejauh mana praktik-praktik SDM yang diterapkan oleh organisasi berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan terkait dengan kesehatan, motivasi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan untuk mendukung sustainable employability (Ybema, Vuuren and Dam, 2020).

Praktik-praktik dalam konteks manajemen sumber daya manusia merujuk pada kegiatan atau tindakan konkret yang dilakukan oleh organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu terkait dengan kesehatan, motivasi, keterampilan, dan pengetahuan. Praktik-praktik ini merupakan langkah-langkah konkret yang diimplementasikan oleh organisasi untuk meningkatkan sustainable employability karyawan. Praktik-praktik SDM yang dimaksud mencakup berbagai kebijakan, program, dan inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, seperti program kesehatan, pelatihan dan pengembangan karyawan, program motivasi, serta praktik-praktik yang mendukung keberlanjutan karir dan kesejahteraan karyawan (Ybema, Vuuren and Dam, 2020).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu komunitas, organisasi maupun perusahaan bertujuan untuk memperoleh efektivitas. Efektivitas merujuk pada tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, efektivitas kerja mengacu pada sejauh mana individu atau kelompok berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas juga dapat menggambarkan sejauh mana suatu tindakan atau kegiatan memberikan

hasil yang diharapkan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, efektivitas merupakan ukuran seberapa baik suatu upaya atau aktivitas mencapai hasil yang diinginkan (Syarif, Akbar, dan Supriyati, 2020).

Pandangan peneliti lain juga menyebutkan Efektivitas merujuk pada tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, efektivitas kerja mengacu pada kemampuan individu atau organisasi untuk mencapai tujuan kerja atau hasil yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif. Efektivitas kerja dapat diukur berdasarkan sejauh mana seseorang atau suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal (Ashaba, Twebaze, dan Novatus, 2022).

Dalam konteks kesejahteraan karyawan, efektivitas kerja dapat mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, motivasi, dan kepuasan kerja. Dengan meningkatkan efektivitas kerja karyawan melalui berbagai strategi manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang memadai bagi pertumbuhan dan perkembangan individu serta organisasi secara keseluruhan (Ashaba, Twebaze, dan Novatus, 2022).

Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah ditetapkan. Efektivitas pekerjaan merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan (Ashaba, Twebaze, dan Novatus, 2022).

Menurut Mukramiyah, Efektivitas Kerja merujuk pada kemampuan organisasi atau individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

dengan cara yang efisien dan efektif. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, efektivitas kerja dapat diukur melalui kinerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kemampuan, upaya, dan kondisi eksternal yang mendukung (Mukramiyah U., Arafat Y., dan Wahidy A., 2021)

Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif (Collings, Nyberg, Wright dan McMackin 2021).

Gambar 1.2 Rata – Rata Buruh Menurut Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan



(Sumber BPS, Februari 2024)

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya.

Tabel 1.1 Rata – Rata Buruh Menurut Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan dan jenis kelamin (rupiah), Februari 2024

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
(1)	(2)	(3)	(4)
SD ke Bawah	2.160.072	1.307.849	1.915.731
SMP	2.437.389	1.616.092	2.194.956
SMA Umum	3.180.213	2.089.956	2.842.749
SMA Kejuruan	3.148.873	2.279.243	2.891.948
Diploma I/II/III	4.883.787	2.989.947	3.868.555
DIV/S1/S2/S3	5.589.830	3.862.161	4.685.241
Total	3.300.563	2.572.012	3.040.719

Apabila melihat gambar 1.2 dan tabel 1.2 diatas terdapat angka rata - rata upah tenaga kerja ahli yang memiliki tingkat kelulusan universitas (D4/S1/S2/S3) memiliki upah rata-rata antara 3,8jt – 5,5jt. Hal ini apabila di sandingkan dengan data Biro Umum DKI Jakarta mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta Tahun 2024 sebesar Rp. 5.067.381,- untuk buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun dengan tidak memperhitungkan tingkat kelulusannya. Hal ini menjadikan tantangan baru bagi SDM ahli berkelulusan tinggi (D4/S1/S2/S3) di Indonesia yang memiliki standart upah sama dengan tingkat kelulusan rendah (sd/smp/sma) berpengalaman kerja 1 tahun.

Gambar 1. 3 memperlihatkan kita mengenai tantangan baru bari perusahaan – perusahaan di berbagai bidang yang membutuhkan tenaga kerja ahli. dengan tingkat kelulusan tinggi untuk lebih optimalkan SDM dalam hal Efektivitas Kerja karyawannya tersebut. Karena di luar sana masih ada jutaan SDM yang mengantri untuk mengganti posisinya. Tantangan ini juga tidak membatasi untuk sektor pemerintahan dan Lembaga tinggi negara seperti MPR dan DPR RI.

Gambar 1.3 Indonesia Minim Tenaga Ahli



(Sumber : Olahan KATADATA.co.id dari ILO, BPS, Februari 2024)

Indonesia akan menikmati bonus demografi pada 2020-2030. Namun menurut proyeksi International Labour Organization (ILO) hal tersebut tidak diikuti dengan tenaga ahli. Untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan dari Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB), ILO mengestimasi kondisi tenaga kerja berdasarkan tiga klasifikasi, yakni pekerja berkemampuan dasar, sedang dan ahli. ILO juga memprediksi Indonesia adalah negara tertinggi di Asia Tenggara sebagai penyedia tenaga kerja, yakni sejumlah 123 juta orang. Dengan adanya keuntungan bonus demografi, Indonesia memiliki jumlah tenaga ahli sebanyak 13 juta orang atau hanya 10,7 persen. Namun, jumlah tersebut jelas masih rendah dibandingkan negara ASEAN lainnya.

Gambar 1.4 Artikel BSKDN - KEMENDAGRI



(Sumber : Badan Strategi Kebijakan Dalam Negeri – Kementerian Dalam Negeri, Pemaparan Hasil Studi Korn Ferry mengenai Global Talent Crunch)

Dalam pemaparan artikel berita gambar 1.4 diatas, terdapat kutipan sebagai berikut :

“ Studi Korn Ferry mengenai Global Talent Crunch menunjukkan bahwa Indonesia akan mengalami perlambatan pertumbuhan karena kekurangan tenaga kerja ahli pada tahun 2030, di mana sektor manufaktur akan mengalami dampak paling besar. Studi ini dilakukan di 20 negara yang memiliki pengaruh besar terhadap perekonomian, terutama pada tiga sektor industri yang menjadi penggerak utama perekonomian global, yaitu: sektor layanan finansial dan bisnis; sektor teknologi, media dan telekomunikasi (TMT); serta sektor manufaktur dan juga menganalisis sektor-sektor lainnya di setiap negara.

“Dari seluruh negara yang diteliti dalam studi ini, Indonesia, negara dengan populasi penduduk paling banyak

keempat di dunia, akan berpotensi menghadapi kekurangan tenaga kerja ahli di seluruh sektor industri dengan total hampir 18 juta orang pada tahun 2030 dengan proyeksi pendapatan yang tidak terealisasi mencapai total USD 442,6 miliar. Kekurangan tenaga kerja Level A (highly skilled) akan segera terjadi, sementara kekurangan tenaga kerja Level B (mid skilled) dan Level C (low skilled) akan terjadi pada tahun 2025,” kata Sylvano Damanik, Managing Director, Korn Ferry Hay Group Indonesia dalam siaran persnya. Di Indonesia, dampak kekurangan tenaga kerja ahli pada sektor layanan finansial dan bisnis pada tahun 2030 berpotensi berujung kepada pendapatan tahunan yang tidak terealisasi sebesar USD 9,1 miliar; USD 21,8 miliar pada sektor teknologi, media dan telekomunikasi; serta USD 43 miliar pada sektor manufaktur.

Dari artikel yang diterbitkan Kementerian dalam negeri di atas dapat diambil Kesimpulan kurangnya tenaga ahli secara umum dapat mempengaruhi perekonomian Indonesia secara *global economy*. Prediksi kekurangan 18 juta Tenaga Ahli pada tahun 2030 mendatang merupakan ancaman yang dapat berdampak besar bagi kemajuan bangsa Indonesia nantinya. Data-data ini harus dijadikan pembahasan bersama demi menghadapi ancaman di masa yang akan datang tersebut.

Tenaga Ahli di berbagai bidang sama pentingnya, khususnya apabila Tenaga Ahli yang berkaitan dengan unsur Lembaga tinggi negara. Lembaga tertinggi negara di Indonesia adalah Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), yang terdiri dari anggota DPR RI dan Dewan Perwakilan Daerah (DPD). MPR memiliki wewenang tertinggi dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, termasuk dalam hal perubahan Undang-Undang Dasar 1945, pemilihan presiden dan wakil presiden, serta pengangkatan pimpinan lembaga negara tertentu (Idris dan Sanjaya 2022).

DPR-RI merupakan singkatan dari Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Dewan Perwakilan Rakyat adalah lembaga legislatif di Indonesia yang mewakili rakyat dan bertugas dalam pembentukan undang-

undang serta pengawasan terhadap pemerintah. Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia terdiri dari anggota yang dipilih melalui pemilihan umum setiap lima tahun sekali. Meskipun DPR-RI bukan lembaga tertinggi negara, namun DPR memiliki peran yang sangat penting dalam sistem pemerintahan Indonesia sebagai lembaga legislatif yang membuat undang-undang, mengawasi pemerintah, dan mewakili suara rakyat. Dengan peran dan fungsi yang dimilikinya, DPR-RI memegang peranan yang sangat vital dalam menjaga keseimbangan kekuasaan antara eksekutif, legislatif, dan yudikatif dalam sistem pemerintahan Indonesia. (Idris dan Sanjaya 2022).

Gambar 1.5 Artikel Liputan 6



(Sumber : Delvira Hutabarat, Liputan 6.com dari Peraturan DPR Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Tenaga Ahli dan Staf Administrasi Anggota DPR RI Oktober 2019)

DPR – RI berjumlah 575 kursi yang mewakili seluruh wilayah Indonesia yakni terdiri dari 38 Provinsi, 514 kota/ kabupaten, 7.277 kecamatan serta 83.763 desa / kelurahan. (lediknas.com) . Dalam pernyataan ini kita mengetahui jumlah DPR RI dan tugasnya yang mencakup seluruh Indonesia. Dan jumlah tenaga Ahli itu sendiri berjumlah 5x lipat dari jumlah Dpr RI yang juga memiliki tugas tidak kalah penting

dari DPR RI tersebut ($575 \text{ Anggota DPR RI} \times 5 \text{ Orang} = 2.875 \text{ tenaga Ahli}$). Dari Gambar 1.6 dapat bersama kita lihat bahwa persyaratan masuk tenaga ahli anggota DPR RI tidaklah mudah. Perlu pengetahuan, wawasan dan tingkat Pendidikan tinggi khusus untuk bisa berkerja di lingkungan tersebut.

Efektivitas tenaga ahli DPR RI sangat menentukan tinggi-rendahnya kualitas output SIDANG yang berlangsung di Gedung DPR MPR RI. Tenaga ahli yang berkualitas akan menghasilkan gagasan materi berkualitas yang kemudian di bawa ke meja sidang komisi dan paripurna untuk kemudian di rundingkan dan di ambil keputusan. Oleh karena itu Efektivitas tenaga ahli sangat berpengaruh besar dalam berlangsungnya kegiatan proses sidang baik itu sidang komisi bersama dengan Kementerian Republik Indonesia maupun sidang paripurna bersama dengan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia.

Adapun jaranganya berita mengenai Tenaga Ahli Anggota DPR RI ini sangat sedikit karena tugasnya lebih banyak di balik layar. Kinerja Tenaga Ahli DPR RI terlihat maksimal adalah ketika anggota DPR RI baru selesai dilantik namun sudah aktif dalam sidang, menguasai segala jenis materi sidang, RUU Undang-undang yang telah lama di proses pengajuannya bahkan dapat sudah berani untuk berkomentar dan mengkritik kebijakan pemerintah di dalam rapat sidang komisi dan sidang.

Dari Gambar 1.6 kita dapat melihat fenomena Tenaga Ahli DPR RI masih di nilai lemah dalam hal Kontrol Kerja, sehingga masing-masing DPR RI memiliki standart yang berbeda-beda. Meskipun dikatakan oleh peneliti Moch Aly Taufiq juga banyak terdapat Tenaga Ahli DPR RI yang juga sudah cukup baik namun kurang maksimal dan efektif dalam kinerjanya sehari-hari karena kurangnya standart kompetensi yang dibutuhkan, sehingga Tenaga Ahli yang sudah baik pun akan lebih menyesuaikan Tenaga Ahli DPR RI yang belum cukup baik.

Gambar 1.6 Artikel Republika

Studi: Tenaga Ahli DPR-RI Masih Lemah dalam Kontrol Kerja

Studi doktoral UNJ menyebut tenaga ahli DPR RI masih lemah kontrol kinerja

By: Nashih Nasrullah



Studi doktoral UNJ menyebut tenaga ahli DPR RI masih lemah kontrol kinerja. Suasana rapat paripurna DPR. (Retraksi)

REPUBLIKA.CO.ID, JAKARTA—Hasil riset mahasiswa doktoral Universitas Negeri Jakarta menyebutkan tenaga ahli (TA) DPR-RI masih lemah dalam hal kontrol kerja, memotivasi diri, dan belum memiliki ide kreatif.



Padahal, menurut Taufiq, begitu akrab disapa, padahal posisi TA sebagai supporting system sangat menentukan kinerja DPR RI. TA merupakan tenaga non PNS yang ahli di bidangnya dan sesuai disiplin ilmunya agar bisa membantu tugas-tugas anggota dewan dan pelaksanaan tugas-tugas alat kelengkapan dewan, dan fraksi.

Tenaga Ahli bertugas membantu DPR RI menyusun dan mengusulkan draf Undang-Undang, memberi rekomendasi kepada pemerintah, dan juga memberi masukan kepada DPR RI terkait pengawasan anggaran.

Menurut Taufiq, temuan statistik ini diperkuat dengan fakta di lapangan, selama ini kualitas pelayanan **tenaga ahli** kurang dikontrol Sekretariat Jenderal DPR RI secara sistemik, mekanisme kontrol kinerja Tenaga ahli seutuhnya diserahkan kepada masing-masing **anggota DPR RI** sebagai **user**.

"Dengan demikian setiap anggota DPR RI tentu mempunyai standar yang berbeda-beda, ada yang ketat dan ada yang longgar," ujar dia, di Jakarta, Kamis (11/2).

Oleh sebab itu, Taufiq mengatakan penelitian ini merekomendasikan agar Setjen DPR RI membuat sistem kontrol kerja yang baik, dengan demikian kualitas pelayanan Tenaga Ahli dapat dievaluasi secara kelembagaan, bukan individu anggota DPR RI.

Taufiq menjelaskan secara statistik juga terbukti sebagian besar TA memiliki kelemahan pada *responsiveness*, persiapan pendukung kerja, mengelola emosi, dan dapat bekerjasama.

Kendati demikian, Taufiq juga menyimpulkan sebagian besar TA juga memiliki beberapa hal yang sudah baik dan perlu di pertahankan seperti *assurance*, *reliability*, persiapan kerja, tanggungjawab kerja, membina hubungan dengan orang lain, bersikap loyal, dan konsisten dalam bertindak.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif analisis *structural equation model* (SEM) dipadukan dengan *importance-performance analysis* (IPA), mengambil sampel sebanyak 325 TA DPR RI yang bertugas di gedung DPR RI Senayan.

(Sumber : Nashih N (2021) Republika, dari Hasil riset mahasiswa doktoral Moch Aly Taufiq Universitas Negeri Jakarta, pada 11 Februari 2021)

Tentunya tidak mudah mendapatkan Efektivitas yang baik sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi. Oleh karena itu perlu pemahaman dan pengetahuan yang komprehensif tentang Efektivitas bawahan maupun pimpinan dalam sebuah lembaga atau organisasi. Efektivitas juga membutuhkan pengawasan, penilaian, review atau peninjauan ulang terhadap sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Dengan demikian, dalam usaha pencapaian Efektivitas kerja suatu organisasi dibutuhkan berbagai faktor-faktor pendukung lainnya, antara lain; ketersediaan sarana-prasarana, dana, tingkat sumber daya manusia, sistem dan pola kepemimpinan, komitmen kerja anggota organisasi, komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi, budaya dan iklim organisasi, tingkat kemalasan sosial anggota organisasi, dan lain-lain.

Oleh karena itu penulis mencoba untuk meneliti Efektivitas Kerja Tenaga Ahli Anggota DPR RI yang merupakan salah satu faktor penting penunjang dari berlangsungnya kegiatan kerja di lingkungan MPR & DPR RI tersebut. Penelitian Efektifitas Kerja di lingkungan Lembaga Tertinggi negara Anggota DPR RI dan subject penelitian adalah tenaga ahli anggota DPR RI belum pernah ada sebelumnya. Sehingga di harapkan dapat menjadi masukan bersama untuk persiapan menghadapi krisis kekurangan tenaga ahli dimasa yang akan datang.

1.2 Ruang Lingkup atau Batasan Penelitian

Karena lingkup pembahasan masalah dan sumber daya penulis yang terbatas mengenai judul Efektivitas Kerja Tenaga Ahli DPR RI Periode 2019 – 2024 di Gedung Nusantara 1 Komplek DPR MPR Jakarta, maka dari itu penulis perlu menentukan batasan masalah dalam penulisan ini, yaitu:

1. Pembatasan masalah hanya mengenai Efektivitas Kerja Tenaga Ahli DPR RI Periode 2019 – 2024 yang diamati di Gedung Nusantara 1 Komplek DPR MPR Jakarta.
2. Kawasan atau area yang dijadikan tempat analisa dalam penulisan hanya terbatas di wilayah Gedung Nusantara 1 Komplek DPR MPR Jakarta.
3. Penulisan ini dilakukan selama masa penelitian yakni dari tahun 2019 hingga 2024 yang terjadi di Jakarta Khususnya di Komplek DPR MPR RI

Penelitian ini berfokus pada bagaimana efektivitas kerja tenaga ahli DPR RI dilihat dari berbagai sudut pandang, baik dari dalam (Internal) ruang lingkup DPR RI dan dari luar (eksternal) yang di buktikan dengan survey dan wawancara dari pejabat pemerintah di luar Gedung DPR RI. Penelitian ini mengacu pada 4 aspek pokok yang harus diperhatikan dalam implementasi kebijakan dalam model implementasi kebijakan George C. Edward III yaitu komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), sikap sumber daya (*disposition or attitude*) dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*) (Sokseleuy 2020). Kendala yang terjadi dalam hal

komunikasi, sumber daya, sikap sumber daya dan struktur birokrasi akan diuraikan dalam penelitian ini.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka formulasi pertanyaan atas penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Efektivitas Kerja Tenaga Ahli DPR RI dapat tercapai bila ditinjau dari Faktor Lingkungan Internalnya?
2. Bagaimana Efektivitas Kerja Tenaga Ahli DPR RI dapat tercapai bila ditinjau dari Faktor Lingkungan Eksternalnya?
3. Apa saja *key success factor* yang menunjang efektivitas kerja Tenaga Ahli DPR RI?
4. Bagaimana Efektivitas perencanaan pola bekerja Tenaga Ahli DPR RI dapat sesuai dengan standart kelayakan yang dibutuhkan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Menganalisis kondisi internal (kelemahan dan kekuatan) Tenaga Ahli DPR RI agar dapat mendukung Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan Gedung Nusantara 1 Komplek DPR MPR RI Jakarta. menggunakan *Internal Factor Analysis Summary* (matriks IFAS)
- b. Menganalisis kondisi eksternal (ancaman dan peluang) dan Tenaga Ahli DPR RI agar dapat mendukung Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan Gedung Nusantara 1 Komplek DPR MPR RI Jakarta. menggunakan *External Factor Analysis Summary* (Matriks EFAS)
- c. Menganalisis sumber daya dan kapabilitas yang diperlukan untuk menjadi sumber daya keunggulan bersaing yang berkelanjutan untuk Tenaga Ahli DPR RI kelak dengan menggunakan *key success factor*.
- d. Menyusun program peningkatan kompetensi guna melihat Efektivitas Kerja Tenaga Ahli DPR RI berdasarkan (JD-R) Theory yang berfokus pada keterkaitan antara pribadi (*individuals*) dengan pemimpin (*leaders*) dan organisasinya (*organization*)

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun secara praktis:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat membantu penemuan baru dalam teori efektifitas kerja dengan studi kasus yang berbeda, waktu serta tempat penelitian yang terbaru dan diharapkan dapat memberikan gambaran besar mengenai cara penelitian studi kasus kualitatif yang baik.

b. Manfaat Praktis

Temuan dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan gambaran besar kepada Sekretariat Jenderal DPR RI untuk meningkatkan standart efektifitas kerja tenaga ahli anggota DPR RI di periode berikutnya.

1.6 Kebaruan Penelitian (State of The Art)

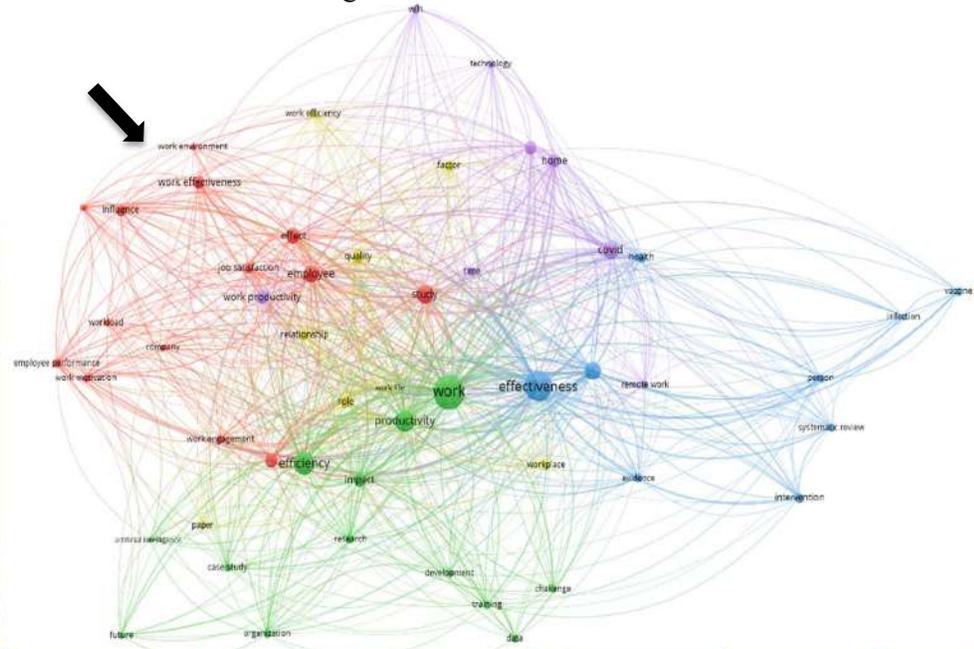
Novelty dalam penelitian ini adalah penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif pada pada Tenaga Ahli DPR RI di Gedung Nusantara 1 Komplek DPR MPR RI, Senayan, Jakarta. Menurut Yin, Campbell dan Thomas (2018) membagi penelitian studi kasus menjadi tiga tipe, yaitu (1) studi kasus eksploratori; (2) studi kasus eksplanatori (kausal); (3) studi kasus deskriptif.

Pada penelitian ini menggunakan tipe ketiga, yaitu studi kasus deskriptif yang bertujuan menjelaskan dan menggambarkan proses pencarian berbagai fakta dan sifat dalam hubungan antara fenomena yang sedang diteliti pada periode tertentu secara sistematis, aktual dan akurat yaitu periode 2019 – 2024. Studi kasus deskriptif berfokus pada Tenaga Ahli DPR RI di Gedung Nusantara 1 Komplek DPR MPR RI di Senayan, Jakarta.

Topik penelitian ini berkaitan dengan Efektivitas Kerja Tenaga Ahli DPR RI yang di ukur dari faktor internal dan eksternal guna menunjang perkembangan sumber daya manusia yang ada di lingkungan Komplek DPR MPR sangat strategis. Model peningkatan kompetensi Tenaga Ahli DPR RI

bertujuan untuk mendiskripsikan peran Tenaga Ahli dalam mendukung kinerja pimpinannya yakni Anggota DPR RI.

Gambar 1.7 Hasil dari aplikasi VOSVIEWER (Network Visualization) mengenai Work Effectiveness 2024



(Sumber : Analisa Vosviewer oleh Penulis)

Dalam bagan gambar 1.7, kita dapat mengetahui bahwa Efektivitas Kerja (*Work Effectiveness*) merupakan topik yang masih blm banyak diteliti, dibandingkan dengan Kerja (*Work*) maupun Efektivitas (*Effectiveness*) itu sendiri. Selain itu juga dapat kita lihat cenderung lebih dominan Efektivitas kerja itu terkoneksi dengan Efisiensi, Kerja dan Produktivitas. Sehingga keterkaitan Efektivitas Kerja dengan Tenaga Ahli DPR RI masih sangat jarang dan patut untuk di lakukan penelitiannya.

