

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Terdapat tiga jenis kekuasaan dalam sistem pemerintahan di Indonesia, yakni kekuasaan eksekutif, legislatif dan yudikatif. Kekuasaan eksekutif adalah untuk menjalankan atau melaksanakan undang-undang. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa kekuasaan legislatif dijalankan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia atau DPR RI. Dalam pasal 19 ayat 1 UUD 1945 disebutkan bahwa “Anggota Dewan Perwakilan Rakyat dipilih melalui pemilihan umum”.

DPR RI memiliki fungsi yang sangat penting dalam sistem pemerintahan di Indonesia. Hal ini terlihat dalam UUD 1945 Pasal 20A ayat 1 yang menyatakan bahwa “Dewan Perwakilan Rakyat memiliki fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan”. Ada 5 (lima) fungsi tugas pokok DPR RI yaitu bersama-sama dengan presiden membentuk undang-undang, bersama-sama dengan presiden menetapkan APBN, melakukan pengawasan atas pelaksanaan UU, APBN dan kebijaksanaan pemerintah, membahas hasil pemeriksaan atas pertanggungjawaban keuangan negara yang diberitahukan oleh BPK RI, dan melaksanakan hal-hal yang ditugaskan oleh MPR RI.

Khusus untuk fungsi anggaran, diatur dalam Pasal 23 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berangkat dari hal di atas, dapat diketahui bahwa DPR RI tentunya memiliki fungsi yang sangat penting dalam sistem ketatanegaraan Indonesia. Tuntutan masyarakat terhadap kinerja

anggota dewan juga semakin meningkat. Namun demikian, pada periode pasca reformasi masyarakat menilai bahwa DPR RI belum dapat melaksanakan fungsinya secara optimal seperti yang diharapkan. Hal ini tergambar dari berbagai hasil survei atau jajak pendapat yang dilakukan, baik oleh media massa maupun lembaga swadaya masyarakat (LSM). Secara umum dikatakan bahwa kinerja DPR RI buruk dan menyebabkan citra DPR RI menjadi kurang baik dan terkadang memiliki stigma negatif, tidak seperti halnya dan tidak sesuai dengan harapan masyarakat.

Masyarakat memiliki stigma bahwa anggota DPR RI hanya sebagai sarang pemborosan keuangan negara saja dan cenderung dianggap sebagai lembaga yang korup dan banyak menghamburkan uang negara dengan kegiatan yang terkadang dianggap tidak ada manfaat bagi kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Hal ini mendorong masyarakat untuk menuntut anggota DPR RI agar selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dan mempunyai ide-ide perbaikan ke depannya.

Alih-alih mewakili rakyat menuntut perbaikan kinerja pemerintah, kinerja wakil rakyat sendiri dipertanyakan. Hal tersebut dikarenakan maraknya gerakan reformasi administrasi publik untuk menciptakan *good governance*, ditambah dengan adanya amandemen Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) yang memberikan format baru terhadap peranan dan kewenangan DPR RI kuat *vis a vis* eksekutif.

Pemerintah beserta DPR RI dituntut untuk selalu transparan dan akuntabel dalam membuat kebijakan publik, terutama masalah pengawasan dan

penganggaran keuangan Negara. Terkait DPR RI, tuntutan masyarakat muncul karena DPR RI belum optimal dalam melaksanakan fungsinya. Anggota DPR RI sering kali lebih mementingkan fungsi pengawasan dan anggaran daripada fungsi legislasi, sehingga pembahasan mengenai Rancangan Undang-Undang (RUU) sangat mengalami keterlambatan dan tidak efisien dari segi waktu dan biaya yang dikeluarkan.

Dalam menjalankan fungsi pengawasan pun DPR RI hanya memberikan kritik yang memperlihatkan sifat reaktif. Belum optimalnya pelaksanaan fungsi dan tugas DPR RI karena sistem yang mengatur mekanisme kerja anggota DPR RI tidak mendukung dan kurang efektif dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya sebagai anggota parlemen. Oleh sebab itu, DPR RI dalam beberapa periode terakhir dihadapkan pada penilaian publik yang terkesan menyudutkan dan kurang mendapatkan penilaian baik bagi masyarakat kita.

Berbagai permasalahan yang terjadi pada DPR RI menjadi sorotan masyarakat. Oleh karena itu, untuk memperbaiki dan meningkatkan citra DPR RI, maka perlu dilakukan upaya-upaya strategis bagi peningkatan kinerja kelembagaan. Kinerja dalam arti pencapaian hasil dapat dinilai menurut pelaku, yaitu hasil yang diraih oleh individu (kinerja individu Anggota Dewan), kelompok (kinerja kelompok Alat Kelengkapan Dewan), institusi (kinerja organisasi Dewan) dan kinerja program atau kebijakan.

Kinerja pada anggota DPR RI dapat dimaknai juga sebagai unjuk kerja dan hasil nyata dari anggota yang dapat diamati dari sisi kedisiplinan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja, kerja sama dalam mencapai produktivitas kerja yang

optimal. Dengan kinerja yang optimal, anggota DPR RI akan mendapatkan legitimasi yang semakin kuat dari masyarakat dan konstituen. Dengan parlemen yang kuat secara fungsional, maka diharapkan dapat dibangun sistem *check and balance* yang berkualitas antara parlemen dan pemerintah.

Sejauh ini memang telah dilakukan perubahan dan penyempurnaan Peraturan Tata Tertib DPR RI guna meningkatkan kinerja anggota DPR RI. Akan tetapi, ternyata penyempurnaan Peraturan Tata Tertib DPR RI tersebut belum dapat sepenuhnya memperbaiki kinerja anggota DPR RI saat ini, dikarenakan masih dirasakan belum optimal dan belum tepat sasaran yang sesuai dengan kehendak rakyat.

Selain permasalahan di atas, juga ada permasalahan pada rekrutmen calon anggota DPR RI. Oleh karena itu, kita ketahui bersama bahwa pola rekrutmen anggota DPR RI sangat memegang peranan penting dalam sistem politik satu negara karena proses tersebut menentukan anggota DPR RI yang akan menjalankan fungsi-fungsinya dalam lembaga-lembaga negara.

Dalam konteks ini, partai politik yang kadernya menjadi anggota DPR RI harus memiliki tanggung jawab dalam menemukan figur-figur pemimpin yang tepat yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang sesuai dengan aspirasi masyarakat. Karena itu, sebuah negara modern mengisyaratkan keterlibatan partai politik dalam suksesi kepemimpinan nasional. Maka, sistem perekrutan calon-calon pemimpin (pejabat politik) yang dilakukan sebuah partai politik menentukan kualitas kepemimpinan sebuah negara.

Sebagai landasan atau dasar mengenai persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat mencalonkan diri sebagai anggota DPR RI, dibentuk dan dikeluarkanlah UU No. 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Pasal 51 ayat (1) dan Pasal 51 ayat (2) UU No. 8 Tahun 2012 menjelaskan mengenai kriteria-kriteria persyaratan untuk dapat mencalonkan diri salah satunya sebagai anggota Dewan Perwakilan Rakyat, selanjutnya disebut DPR (di luar Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah).

Setiap warga Negara berhak menjadi calon anggota DPR RI atau tanpa ada kewajiban apakah yang bersangkutan harus memiliki pengalaman menjadi anggota parlemen, atau harus memiliki pengalaman kepemimpinan di lembaga negara, atau harus memiliki sertifikat pengkaderan dari partai politik yang mencalonkan. Artinya, persyaratan di atas merupakan persyaratan yang relatif longgar. Di satu sisi, merupakan pembatasan bagi yang hendak menjadi bakal calon anggota legislatif, di sisi lain juga memberikan keleluasaan bagi setiap warga negara tanpa harus memiliki latar belakang dan/atau pengalaman di bidang politik.

Dalam hal ini, partai politik memiliki andil yang cukup besar dalam merekrut calon-calon anggota legislatif yang benar-benar tepat karena proses perekrutan paling awal ditentukan oleh partai politik itu sendiri. Proses pengajuan calon-calon legislatif pun dimulai dari proses rekrutmen partai baik rekrutmen secara terbuka maupun rekrutmen secara tertutup. Rekrutmen politik dapat diartikan sebagai proses pemilihan, seleksi dan pengangkatan sekelompok orang

untuk melaksanakan sejumlah peranan dalam sistem politik pada umumnya dan pemerintah pada khususnya.

Dalam negara-negara modern, proses rekrutmen politik dilakukan oleh partai politik. Para pengamat cenderung mengidentikkan negara modern dengan negara demokrasi. Hal ini tidak terlepas dari *trend* global yang memperlihatkan sistem politik demokrasi sebagai sistem politik dan asas negara yang paling tepat di dalam negara modern. Dalam pengertian ini, keberadaan partai politik dipandang sebagai *condition sine qua non* bagi bekerjanya mekanisme demokrasi.

Kebanyakan partai politik dalam proses rekrutmen anggotanya hanya berdasarkan pada pertimbangan loyalitas kepada partai, kemudian proses rekrutmen dengan latar belakang organisasi keaktifan perorangan dan juga dengan pertimbangan dari otoritas pemimpin partai yang mempunyai hak menunjuk seseorang tanpa pertimbangan kemampuan, kompetensi dan komitmen para calon itu sendiri. Sehingga sangat dirasakan bahwa akan timbul masalah krusial rekrutmen calon anggota DPR RI yang mendapatkan sorotan publik.

Tidak disangkal apabila para calon anggota DPR RI yang masuk dalam daftar calon sementara berdasarkan popularitas, seperti dari kalangan artis, kalangan mantan atlet nasional atau dari latar belakang tokoh masyarakat yang memiliki kedekatan dengan ketua partai. Hal ini tentu akan memengaruhi kinerja, kompetensi dan komitmen dari anggota DPR RI karena menyangkut kualitas. Penilaian masyarakat secara umum, terjadi kegagalan partai politik dalam melakukan pengkaderan, sehingga fenomena pencalonan artis, mantan

pejabat mantan atlet dan *public figure* diharapkan dapat mendongkrak suara pada proses pemilu.

Sementara bagi para mantan pejabat , artis, dan mantan atlet, menjadi calon anggota legislatif merupakan sebuah kesempatan untuk mengabdikan diri pada bangsa di bidang politik dengan bekal kepopulerannya. Popularitas calon legislatif memang sering dimanfaatkan partai politik untuk mendongkrak suara partai, ditambah dengan pola rekrutmen yang terbuka luas bagi masyarakat turut membuat sebuah partai politik memiliki banyak kader yang berarti berpengaruh juga untuk membuka lebar kemenangan partai dalam Pemilu.

**Tabel 1.1.Latar Belakang Pekerjaan Anggota DPR RI  
Periode 2014-2019**

<b>Latar Belakang Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Peneliti	3	0.55 %
Pegawai BUMN/BUMD	4	0.74 %
Seniman	7	1.29 %
Pemuka Agama	7	1.29 %
Menteri/Kepala Daerah	12	2.21 %
PNS	19	3.32 %
Dosen	40	7.20 %
Profesional	50	8.86 %
Karyawan Swasta	66	11.81 %
Anggota DPR/DPD/DPRD	130	23.25 %
Pengusaha	210	37.45 %
Lain-lain	12	2.03 %
<b>Total</b>	<b>560</b>	<b>100 %</b>

Berangkat dari itu anggota DPR RI selayaknya tidak hanya mengandalkan popularitas saja akan tetapi harus memiliki kompetensi khusus, sementara anggota DPR RI tidak dipersyaratkan memiliki kompetensi tersebut. Namun, dalam rangka mendukung tugas dan fungsi DPR RI dalam menjalankan fungsi

konstitusionalnya dipandang perlu adanya dukungan kompetensi yang merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dimiliki yang berkinerja unggul bagi anggota DPR RI.

Terdapat 5 (lima) fokus konsep kompetensi yaitu: *skills (demonstration of expertise)*, *knowledge (accumulated information)*, *self-concepts (attitudes, values, self-image)*, *traits (general disposition to behave in a certain way)*, and *motives (recurrent thoughts that drive behaviors)* atau dengan kata lain, sekarang ini konsep kompetensi fokus pada 5 hal yaitu keterampilan, pengetahuan, konsep diri, perilaku dan motif.

Kompetensi yang paling dini harus dibangun pada setiap anggota DPR RI adalah keyakinan diri (*self-efficacy*) untuk memiliki kemampuan melakukan partisipasi politik. Maka politisi aktif yang ingin berhasil perlu memiliki *self-efficacy*. Karena dalam *self-efficacy*, politisi diharapkan memiliki keyakinan bahwa mereka punya daya kendali terhadap ruang lingkup publik. Keyakinan diri inilah yang nantinya dapat mengarahkan keterampilan berpolitik dari seorang politisi termasuk antara lain dalam menjalankan kepemimpinan politiknya.

Keyakinan akan kompetensi dan keefektifan dalam konsepsi mengenai *self-efficacy* berhubungan dengan bagaimana penilaian individu terhadap kemampuan mereka untuk bereaksi atau menghadapi suatu tugas atau situasi yang spesifik. Keyakinan diri akan kompetensi diri akan menghasilkan penyelesaian tugas yang baik, tetapi tidak percaya diri umumnya membawa pada kegagalan.

Kualitas sumber daya manusia pada anggota DPR RI ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan masyarakat maupun pemerintah. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja anggota DPR RI.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi anggota DPR RI mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sehingga diharapkan memiliki kompetensi, memiliki seperangkat pengetahuan dan kemampuan untuk menganalisis berbagai problem yang dihadapi dengan cara objektif dan melakukan berbagai tugas dengan mempergunakan keahliannya sehingga menghasilkan layanan yang lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya serta lebih bervariasi.

Kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu-individu pada anggota DPR RI dalam melakukan sesuatu dengan jaminan hasil sebagaimana yang diharapkan. Kompetensi anggota DPR RI bisa dilakukan pada saat rekrutmen pencalegan atau saat proses pada awal pendaftaran, tapi kenyataannya selama ini banyak mempertimbangkan faktor elektabilitas ketimbang faktor kuantitas dan kualitas. Selain itu, diharuskan ada komitmen kuat dari setiap anggota DPR RI, seperti komitmen terhadap kepentingan dan kebutuhan rakyat, mematuhi kode etik dan etika politik, misalnya disiplin dan taat

terhadap aturan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, serta hadir dalam rapat-rapat yang diselenggarakan DPR RI.

Jadi, peningkatan peran, kapasitas, kualitas dan kompetensi para anggota dewan tidak bisa berdiri sendiri, erat kaitannya dengan sejumlah masalah lain yang tidak kalah serius yaitu perbaikan sistem politik, sistem pemilu, sistem ekonomi, dan penguatan Badan Kehormatan DPR RI. Tentunya permasalahan di DPR RI sebetulnya tidak bisa dipisahkan dari krisis etika dan moral kian parah yang menghantam seluruh profesi di negara kita.

Sejauh ini pelaksanaan ketiga fungsi DPR telah berjalan cukup efektif melalui Rapat Kerja, Rapat Dengar Pendapat, Rapat Dengar Pendapat Umum, dan Kunjungan Kerja Komisi serta Kunjungan Kerja Spesifik Komisi. Setiap masalah ditemui dalam kunjungan kerja komisi maupun dalam kunjungan kerja spesifik selalu dapat ditindaklanjuti oleh komisi bersama pemerintah melalui mekanisme rapat-rapat. Bahkan apabila dipandang perlu dilakukan pendalaman, komisi dapat membentuk Panitia Kerja.

Komponen kompetensi meliputi pengetahuan, pengalaman, mutu kepemimpinan berupa etika subjektif dan etika objektif dan keterampilan serta pengetahuan diperoleh dari pendidikan, keahlian, dan pelatihan. Kompetensi dianggap sebagai tema sentral dalam reformasi pelayanan publik, sehingga dengan menelusuri perkembangan kompetensi sebagai sebuah ide menunjukkan bahwa reformasi kompetensi menggambarkan ide-ide selektif dalam manajemen dan pelayanan publik sehingga tercapai tata kelola yang baik.

**Tabel 1.2. Latar Belakang Pendidikan Anggota DPR RI  
Periode 2014-2019**

<b>PENDIDIKAN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
SLTA	47	8,47 %
Diploma	9	1,62 %
Strata I-Sarjana	241	43,06 %
Strata II-Magister	214	38,20 %
Strata III-Doktor dan Profesor	49	8,65 %
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>

Dalam upaya menegakkan profesionalitas dan moralitas tersebut, maka aparatur pemerintah harus melakukan 2 tindakan, yaitu: pertama, melakukan peningkatan kemampuan fisik, rasionalitas, dan daya pikir melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan diri yang dilakukan secara simultan. Kedua, ketangguhan moralitas-moralitas dalam memegang amanah yang diembannya.

Perlu digaris bawahi bahwa citra (*image*) masyarakat terhadap aparatur pemerintah daerah pasti positif bila kedua pihak bersifat profesional dan bermoral. Terkait dengan kinerja, kompetensi berperan positif dalam peningkatan kinerja organisasi seperti terlihat dalam penelitian (Yaşar, Ünal, & Zaim, 2016).

Dalam upaya mendorong kinerja aparatur, perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu manusia sebagai faktor utama karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, status sosial serta kebutuhan lainnya. Keberhasilan organisasi tidak hanya semata-mata disebabkan organisasi telah memiliki anggota dengan kompetensi yang baik dan tinggi saja, akan tetapi dipengaruhi oleh komitmen dari anggota itu sendiri yang mendorongnya untuk bekerja dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Dengan adanya komitmen tersebut, maka muncul kekuatan yang mendorong anggota DPR RI untuk mengerahkan segala kemampuannya. Komitmen merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja sebab orang yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Anggota DPR RI yang memiliki komitmen politik, dalam proses pelaksanaan ketatanegaraan yang didasarkan pada terciptanya suatu sistem pengawasan dan keseimbangan antarlembaga tinggi negara.

Komitmen tersebut semakin dirasa penting sebagai upaya untuk terwujudnya DPR RI yang kuat, produktif, terpercaya, dan berwibawa dalam pelaksanaan fungsi Iegislati, anggaran, dan pengawasan. Dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tata kerjanya Anggota DPR RI ini sangat ditentukan oleh sejauh mana Anggota DPR RI tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi. Kita ketahui bersama tentang Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002 menyatakan bahwa pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana individu memiliki kepercayaan, keterikatan, serta perasaan memiliki atas perusahaan sehingga individu tersebut akan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu. Komitmen organisasi juga merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasi tempatnya bekerja.

Dengan demikian, sebuah organisasi yang individunya memiliki komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Peran komitmen organisasional atas kinerja seperti terlihat pada penelitian Riaz Khan, et.al. yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja (Khan, Ziauddin, Jam, & Ramay, 2010).

Komitmen organisasi pada anggota DPR RI harusnya memiliki apa yang terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Seperti masyarakat luas ketahui bahwa, kebanyakan profesi anggota DPR RI sebelum menjadi anggota memiliki profesi yang beragam, baik dari artis, pensiunan, pengusaha, olahragawan atau dari tokoh agama, perlu menjadi bahan pertimbangan dan pertanyaan akan komitmen mereka pada kelembagaan DPR RI.

Karena ada tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Komitmen organisasi dan kompetensi berperan dalam kinerja karyawan seperti halnya dalam penelitian (Renyut, Modding, Bima, & Sukmawati, 2017).

Melihat paparan latar belakang masalah yang telah disampaikan, dari uraian tersebut maka variabel kinerja anggota DPR RI dijadikan sebagai variabel dependen sedangkan variabel independen yang digunakan dibatasi pada rekrutmen, kompetensi dan komitmen serta kinerja anggota DPR RI.

### **B. Identifikasi Masalah.**

Peneliti menilai bahwa terdapat berbagai aspek yang memberi pengaruh terhadap kinerja kepada anggota DPR RI saat ini, tentunya hal ini memberikan kontribusi dan peningkatan kinerja yang diberikan pada setiap anggota DPR RI dalam pengembangan dirinya dan peningkatan kemampuannya untuk menjalankan tugasnya, tentunya terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong kinerja anggota DPR RI, diantaranya adalah terdapat hubungan pola rekrutmen, sikap komitmen yang baik di lingkungan DPR RI, serta terdapat pengaruh kompetensi yang dapat menunjang kinerja anggota DPR RI.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, pembatasan masalah dalam penelitian ini dibatasi pada **Pengaruh rekrutmen, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja anggota DPR RI Periode 2014-2019.**

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan kenyataan di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor rekrutmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja anggota DPR RI periode 2014-2019 ?
2. Apakah faktor kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja anggota DPR RI periode 2014-2019 ?
3. Apakah faktor komitmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja anggota DPR RI periode 2014-2019 ?
4. Apakah faktor rekrutmen berpengaruh langsung positif terhadap komitmen anggota DPR RI periode 2014-2019 ?
5. Apakah faktor kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen anggota DPR RI periode 2014-2019 ?
6. Apakah faktor rekrutmen berpengaruh secara tidak langsung positif terhadap kinerja anggota DPR RI periode 2014-2019 melalui komitmen organisasi ?
7. Apakah faktor kompetensi berpengaruh secara tidak langsung positif terhadap kinerja anggota DPR RI periode 2014-2019 melalui komitmen organisasi?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Meningkatkan kinerja anggota DPR RI dengan memperbaiki pola rekrutmen anggota DPR RI di periode yang akan datang.
2. Meningkatkan kinerja anggota DPR RI dengan meningkatkan kompetensi anggota DPR RI di periode yang akan datang.
3. Memperkuat komitmen organisasi dengan meningkatkan kinerja anggota

DPR RI.

4. Memperbaiki pola rekrutmen anggota DPR RI untuk memperkuat komitmen anggota DPR RI di periode yang akan datang.
5. Memperkuat komitmen anggota DPR RI dengan meningkatkan kompetensi anggota DPR RI di periode yang akan datang.

#### **F. Signifikasi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki upaya meningkatkan pemahaman terhadap deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan oleh anggota DPR RI sebagai sebuah lembaga negara. Adapun manfaat yang diharapkan tersebut antara lain:

1. Secara teoritik, yaitu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia untuk menyusun dan membuat kebijakan tentang rekrutmen, kompetensi, komitmen dan kinerja dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktik, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi: (a) Masukan dalam membuat kebijakan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam memperbaiki kebijakan baru guna meningkatkan pelayanan dan meningkatkan kinerja para anggota DPR RI sehingga meningkatkan kualitas kinerja anggota DPR RI, dan (b) Memberikan masukan mengenai tata cara rekrutmen, kompetensi, dan komitmen para calon anggota DPR RI.
3. Untuk melakukan pembinaan pada calon anggota legislatif agar memperkuat komitmen sebagai anggota DPR RI.

### **G. Kebaruan Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh dan hubungan antara pola rekrutmen, kompetensi, serta komitmen organisasi terhadap kinerja anggota organisasi pada umumnya telah banyak dilakukan, khususnya di sektor swasta seperti perindustrian dan perdagangan yang sangat fokus pada produktivitas dan kinerja para pekerja dalam mendukung target profit perusahaan. Namun demikian, analisis mengenai korelasi antar variabel tersebut jarang di analisis dan diterapkan sebelumnya di ranah politik, khususnya para legislator di DPR RI , sebagai satu dari tiga unsur pemerintahan sebuah negara demokratis. Hal inilah yang menjadi aspek kebaruan dalam penelitian yang peneliti lakukan dimana para pekerja politik dalam hal ini adalah anggota DPR RI periode 2014-2019, menjadi objek penelitian dalam menjawab questioner yang menganalisa akan pengaruh rekrutmen, kompetensi, serta komitmen organisasi terhadap kinerja anggota para anggota DPR RI itu sendiri secara langsung.

Lebih lanjut, penelitian ini menempatkan para anggota DPR RI selaku praktisi politik sebagai objek penelitian. Para anggota dewan sejumlah 560 orang (dengan sampel sejumlah 233 orang) yang berasal dari berbagai partai politik, jenjang pendidikan yang berbeda, serta beragam latar belakang pekerjaan dianalisa asal rekrutmennya, kompetensi, serta komitmen keorganisasiannya untuk mengukur korelasinya terhadap kinerja mereka selama mengemban tugas dalam kurun waktu 2014-2019. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat kinerja dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi anggota dewan untuk periode selanjutnya.