



PROBLEMATIKA TENAGA AHLI DI DPR RI

Riris Katharina*)

Abstrak

Tuntutan DPR RI akan dukungan keahlian yang semakin baik telah menimbulkan munculnya problematika terhadap keberadaan Tenaga Ahli (TA) di parlemen. Ada empat problematika besar yang dihadapi, yaitu soal jumlah, rekrutmen, manajemen kerja, dan kapasitas. Tulisan ini membahas satu per satu problematika tersebut. Agar tujuan dari hadirnya para TA DPR RI tercapai, yaitu membantu anggota DPR bekerja efektif, tulisan ini merekomendasikan agar pengaturan mengenai TA mengikuti UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian, TA DPR RI merupakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang jumlah kebutuhannya harus didasarkan kepada analisis beban kerja; rekrutmennya didasarkan pada objektivitas; manajemen kerja menjadi jelas; dan peningkatan kapasitas dapat terus dilakukan.

Pendahuluan

Dalam perkembangan DPR RI dari masa ke masa terlihat adanya tuntutan kebutuhan dukungan keahlian dalam melaksanakan tugas konstitusionalnya. Kesadaran akan pentingnya peran dukungan keahlian sesungguhnya sudah diawali pada masa DPR RI kepemimpinan Kharis Suhud pada tahun 1990-an. Hadirnya Bidang Pengkajian dan Analisis di bawah Pusat Pengkajian dan Pelayanan Informasi (P3I) yang berisikan para peneliti lulusan perguruan tinggi dari berbagai macam jurusan merupakan bukti adanya tuntutan kebutuhan DPR RI pada masa itu. Para peneliti ini memberikan dukungan keahlian kepada para anggota DPR RI melalui hasil riset, analisis, kajian, penyusunan naskah

akademis, bahkan sampai pada perancangan undang-undang.

Dalam perjalanan panjang DPR RI berikutnya, tuntutan akan dibutuhkannya dukungan keahlian kembali hadir dengan diaturnya mengenai keberadaan Tenaga Ahli (TA) yang semula diperuntukkan untuk alat kelengkapan dan fraksi pada tahun 1999. Tuntutan itu kemudian berkembang menjadi kebutuhan para anggota DPR RI yang direalisasikan dengan menyediakan TA bagi para anggota DPR RI sejak tahun 2004. Semula berjumlah 1 (satu) orang dan kemudian bertambah menjadi 2 (dua) orang untuk 1 (satu) anggota DPR RI pada tahun 2014. Jumlah TA di DPR RI periode 2009-

*) Peneliti Madya Bidang Administrasi Negara pada Bidang Politi Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR RI. E-mail: riris.katharina@dpr.go.id.



2014 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Jumlah TA di DPR RI
Periode 2009-2014

Penempatan TA	Jumlah
Pimpinan DPR	21
Komisi (11 Komisi)	77
Badan-Badan (7 Badan)	57
Fraksi (9 Fraksi)	77
Anggota DPR	1.110
Total	1.342

Sumber: Bagian Sekretariat tenaga ahli Sekretariat Jenderal DPR, 2014.

Seiring dengan perkembangan waktu, beberapa masalah muncul terkait dengan keberadaan TA. Riset UNDP pada tahun 2008 misalnya, memperlihatkan beberapa permasalahan tersebut. Permasalahan tersebut antara lain soal alokasi staf, rekrutmen, manajemen, dan kapasitas. Dari sisi internal Sekretariat Jenderal (Setjen) DPR RI, sebagai unit sistem pendukung DPR RI, permasalahan yang muncul selain beberapa hal yang menjadi temuan UNDP juga menyangkut nomenklatur TA (padahal para peneliti juga memberikan dukungan keahlian), disiplin kerja, dan mekanisme kerja antara TA dengan sistem pendukung di Setjen DPR RI.

Problematika TA DPR RI

Beberapa problematika terkait dengan keberadaan TA DPR RI, yaitu: *pertama*, alokasi TA. Jumlah TA yang disediakan selalu dirasa kurang dari yang dibutuhkan. Jumlah ini diukur dari beban kerja yang terdapat di masing-masing alat kelengkapan, fraksi, dan anggota. Akan tetapi, belum pernah ada pengukuran yang jelas mengenai ini.

Kedua, rekrutmen. Praktek perekrutan untuk TA yang berkualitas dan bisa bekerja dengan efisien dan memenuhi syarat serta transparan belum diterapkan. Perekrutan TA belum sepenuhnya dilakukan secara terbuka bagi semua pelamar yang memenuhi syarat, bahkan lebih banyak yang berasal dari para aktivis partai. Prinsip profesionalitas sangat jauh diterapkan.

Ketiga, manajemen kerja. Hingga saat ini belum ada struktur organisasi yang jelas untuk dapat mengelompokkan TA tersebut. Rantai komando untuk memperlancar jalur komunikasi dan alur informasi antara anggota dengan TA dan para pendukung keahlian di Setjen DPR RI tidak ada sehingga selalu menimbulkan salah paham.

Keempat, kapasitas. Rekrutmen yang kurang baik berakibat pada munculnya masalah dalam hal kapasitas TA. Celakanya, karena sebutan TA sehingga dianggap sudah ahli, tidak ada perencanaan pelatihan pengembangan keahlian oleh pihak Setjen DPR RI dalam rangka peningkatan kapasitas mereka .

Posisi TA DPR

Dalam UU Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR, DPD, dan DPRD (UU MD3) ketentuan mengenai sistem pendukung diatur dalam Bab VII. Dalam Pasal 413 disebutkan bahwa organisasi sistem pendukung di DPR RI yaitu Setjen DPR RI dan Badan Keahlian DPR. Pasal 415 menegaskan bahwa pegawai Setjen DPR RI dan Badan Keahlian DPR RI terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai tidak tetap. Tidak berhenti sampai di sini, pengaturan mengenai sistem pendukung juga mengatur kelompok pakar atau tim ahli di dalam Pasal 416 dan TA di dalam Paragraf 5 Pasal 417.

Dalam Pasal 417 disebutkan bahwa TA alat kelengkapan DPR, TA anggota DPR, dan TA fraksi adalah tenaga yang memiliki keahlian tertentu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi alat kelengkapan DPR, anggota dan fraksi. Rekrutmen TA dilakukan oleh alat kelengkapan DPR, anggota, dan fraksi yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh Sekretaris Jenderal DPR.

Merujuk kepada UU MD3 kita dapat mengatakan bahwa TA merupakan bagian dari sistem pendukung yang secara organisasi berada di luar Setjen DPR RI dan Badan Keahlian DPR RI, mengingat pengaturannya berbeda paragraf. Organisasi diatur di Paragraf 1 sedangkan TA diatur dalam Paragraf 5. Bahkan, para perancang UU MD3 membuat pemisahan antara pegawai DPR RI yang tercantum dalam Paragraf 3 dengan TA. Seolah-olah mereka hendak mengatakan bahwa TA bukan bagian dari pegawai DPR RI. Pertanyaan yang kemudian muncul adalah kalau TA bukan bagian dari pegawai DPR RI, lalu bagaimana posisinya? Bagaimana mengatasi masalah yang dihadapi selama ini?

Sebagai orang yang bekerja di lembaga DPR RI, yang notabene bukan merupakan instansi swasta, maka kedudukan TA di

DPR RI tidak bisa terlepas dari pengaturan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Penjelasan Umum disebutkan bahwa yang melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu diserahkan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun yang dimaksud dengan tugas pelayanan publik, yaitu memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif. Tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan (dalam rangka) pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kita dapat mengatakan bahwa TA DPR RI juga merupakan pegawai ASN karena mereka melaksanakan tugas pembangunan tertentu. Tugas pembangunan tertentu setidaknya dapat dimaknai bahwa para TA tersebut mendukung tugas-tugas konstitusional anggota DPR RI dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. Sebagai pegawai ASN, menurut Pasal 6 UU ASN, TA masuk ke dalam kategori PPPK, yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dikatakan demikian, karena mereka diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Hal ini sejalan dengan ketentuan di dalam Pasal 415, di mana Setjen DPR juga memiliki pegawai tidak tetap.

Dengan demikian, jika TA di DPR RI merupakan PPPK, beberapa problematika yang dihadapi oleh TA selama ini sudah terjawab. *Pertama*, alokasi TA. Pasal 94 UU ASN jelas menyatakan bahwa "Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan." Itu artinya, tidak akan terjadi kekurangan TA di DPR RI, baik yang di alat kelengkapan, fraksi, ataupun yang

melekat pada anggota DPR RI. Analisis jabatan dan analisis beban kerja tentu akan memperhatikan juga beban kerja yang sudah dibagi dengan PNS yang bekerja di lingkungan DPR RI dengan sektor pekerjaan yang sama. Misalnya, yang mendukung fungsi keahlian di bawah Setjen DPR RI antara lain peneliti, perancang undang-undang, dan analis APBN.

Jumlah orang tentu akan mempengaruhi bentuk organisasi. Dengan demikian kiranya menjadi hal yang aneh seandainya jumlah TA besar namun tidak ada organisasi yang mengaturnya. Penambahan jumlah pegawai akan membuat ukuran organisasi menjadi lebih besar, yang menunjukkan adanya hubungan antara kompleksitas horisontal dengan ukuran organisasi. Oleh karena itu, perlu dipahami bahwa dalam banyak parlemen, kebutuhan akan pegawai harus memperhatikan tujuan akhir yaitu agar para anggota DPR bekerja dengan efektif dalam mewujudkan tanggung jawabnya.

Kedua, rekrutmen. Pasal 96 ayat (2) UU ASN menyatakan bahwa "Pengadaan calon PPPK dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan. Pasal 97 menyatakan bahwa "Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan." Ketentuan ini sudah jelas mengatur mengenai proses rekrutmen bagi PPPK. Apabila TA merupakan PPPK, rekrutmennya harus jelas didasarkan pada penilaian objektif, mempunyai kompetensi tertentu, kualifikasi, kebutuhan, dan yang paling penting persyaratan tambahan yang bagi anggota serta fraksi yang sangat kental nuansa politiknya akan mempunyai kriteria tambahan. Misalnya, sesuai dengan garis partai atau dapat bekerja sama dengan penggunanya. Di parlemen Jerman, Bundestag, para anggotanya merekrut TA sesuai dengan peraturan yang pelaksanaannya diawasi oleh pihak Setjen. Menurut anggota Bundestag, hal tersebut bukan menghambat mereka, namun menjaga mereka agar tidak melanggar hukum.

Ketiga, manajemen kerja. Selama ini

belum ada peraturan yang mengatur mengenai manajemen kerja TA. Itu sebabnya, hingga saat ini tidak ada hubungan kerja antara PNS yang memberikan pelayanan keahlian di DPR seperti peneliti dan perancang undang-undang dengan para TA sehingga mekanisme kerjanya tidak sinergis dan bahkan terkesan tidak saling terkait.

TA juga tidak dikenakan penilaian kinerja atau aturan disiplin sebagaimana PNS, di mana ada penilaian kinerja yang dievaluasi setiap tahun dan disiplin berupa ketentuan untuk masuk jam kerja tepat waktu. Namun demikian, di sisi lain, TA juga tidak mendapatkan penghargaan, ketentuan yang tegas mengenai pemutusan hubungan perjanjian kerja, atau perlindungan. Dalam UU ASN sudah jelas mengatur mengenai hak dan kewajibannya. Dalam UU ASN disebutkan bahwa PPPK berhak atas gaji dan tunjangan; cuti; perlindungan; dan pengembangan kompetensi.

Keempat, kompetensi. Dalam Pasal 102 UU ASN disebutkan bahwa PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi. Kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah. Pengembangan kompetensi tersebut harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya. Dengan demikian, tidak ada lagi permasalahan bahwa TA tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya seperti yang selama ini dirasakan.

Penutup

Tuntutan DPR RI untuk meningkatkan kinerjanya dengan menaikkan jumlah TA tidak akan dapat berjalan sinergi, apabila pengaturan mengenai TA tidak dipandang dari penyelesaian atas problematika yang dihadapi selama ini. Posisi TA menurut UU MD3 terlihat tidak mampu menjawab permasalahan yang ada selama ini. Dengan pengaturan TA menurut UU MD3, problematika yang dihadapi oleh TA akan terus terjadi tanpa solusi yang baik. Saat ini DPR RI baru saja menetapkan Peraturan DPR RI tentang Pengelolaan TA dan Staf Administrasi Anggota DPR RI. Namun demikian, berbagai problematika TA di DPR RI sebagaimana dikemukakan dalam tulisan ini perlu kiranya diperhatikan.

Tulisan ini merekomendasikan agar pengaturan mengenai TA untuk memperhatikan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Dengan demikian, segala problematika yang ada diharapkan akan dapat diselesaikan. TA dapat bekerja dengan tenang dan tentunya dapat memberikan dukungan maksimal kepada para anggota DPR karena terdapat kepastian hukum atas kerjanya. Di lain pihak, DPR RI juga akan mendapat kontribusi positif dari hal tersebut sehingga diharapkan para anggota DPR RI menjadi lebih mampu bekerja secara efektif, situasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja DPR RI dan menimbulkan efek hadirnya tanggung jawab anggota DPR RI akan kewajibannya ke depan.

Referensi

- A.F Leemans, *The Management of Change in Government*, Martinus Nijhoff, The Hague, 1976.
- David Beetham, "Parliament and Democracy in the Twenty-First Century: a Guide to Good Practice", Inter Parliamentary Union, Switzerland, 2006.
- Laporan Studi Banding Pansus RUU MPR, DPR, DPD, dan DPRD ke Jerman, Sekretariat Jenderal DPR RI, Jakarta, 2008.
- Patrick R Cadle, Staf Fraksi: Wilayah Kerja dan Praktek-Praktek Terbaik (Best Practices), UNDP, Jakarta, 2008.
- "Ribuan Staf Ahli DPR RI Goblok?", <http://endibiario.blogdetik.com/index.php/2013/03/19/staf-ahli/comment-page-1/>, diakses tanggal 20 November 2014.
- S.B Hari Lubis, Martani Husein, *Pengantar Teori Organisasi: Suatu Pendekatan Makro*, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI, Depok, 2009.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR, DPD, dan DPRD.