

Rancang Bangun Standar Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Rizqi Suci Lestari

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor
Kampus MB IPB Padjajaran Bogor
e-mail: rizqi.lestari@hotmail.com

Rizal Syarief

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor
Kampus MB IPB Padjajaran Bogor

M. Joko Affandi

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor
Kampus MB IPB Padjajaran Bogor

ABSTRACT

As an attempt to support the performance and improvement of the image of the House of Representatives in carrying out their duties, it is important to establish performance standards for each member of Parliament as dominant individual running their functions. Designing performance standards for members of Parliament is a process undertaken to draw up a performance standard for the House of Representatives members. Such a process begins with job analysis of Parliament members. The results of this analysis are then used to draw up a job description and work dimensions of Parliament members, to formulate performance standards for the House of Representatives members. Application of performance standards based on these results, if applied uniformly to all members of the House of Representatives, can be used as benchmarks in assessing the performance of these Parliament members, so that it can be used as a guide in evaluating their performance according to "The Regulations of House of Representative of Indonesian Republic No.1 Year 2014 on Codes of Conduct".

Keyword: job analysis, members of the House of Representatives, performance evaluation, performance, performance standards

ABSTRAK

Sebagai upaya mendukung kinerja dan peningkatan citra Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) dalam mengemban tugasnya, sangat penting untuk menetapkan standar kinerja bagi anggota DPR RI sebagai individu yang dominan menggerakkan fungsi DPR RI. Rancang bangun standar kinerja anggota DPR RI merupakan proses yang dilakukan untuk menyusun suatu standar kinerja anggota DPR RI. Proses penyusunan standar kinerja diawali dengan melakukan analisis pekerjaan anggota DPR RI. Hasil analisis digunakan untuk menyusun deskripsi pekerjaan dan dimensi kerja anggota DPR RI. Deskripsi pekerjaan dan dimensi kerja tersebut digunakan untuk merumuskan standar kinerja anggota DPR RI. Penerapan standar kinerja berdasarkan hasil penelitian ini, apabila diterapkan secara seragam terhadap seluruh anggota DPR RI, dapat dijadikan tolak ukur dalam melakukan penilaian kinerja anggota DPR RI, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam melakukan evaluasi kinerja anggota DPR RI sesuai peraturan DPR RI No.1 Tahun 2014 tentang Tata Tertib.

Kata kunci: analisis pekerjaan, anggota DPR RI, evaluasi kinerja, kinerja, standar kinerja

I. Pendahuluan

Di Indonesia, masyarakat memiliki *stigma* bahwa organisasi sektor publik (pemerintahan) hanya sebagai sarang pemborosan keuangan negara saja (Mahmudi 2005). Hal ini mendorong masyarakat, melalui parlemen, menuntut organisasi sektor publik untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. 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'45) yang memberikan format baru terhadap peranan dan kewenangan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) kuat *vis a vis* eksekutif (Romli 2012). Pemerintah, termasuk DPR RI, dituntut untuk selalu transparan dan akuntabel.

Terkait DPR RI, tuntutan masyarakat muncul karena DPR RI belum optimal dalam melaksanakan fungsinya. Anggota Dewan seringkali lebih mementingkan fungsi pengawasan dan anggaran daripada fungsi legislasi, sehingga pembahasan Rancangan Undang-Undang (RUU) sangat lambat dan tidak efisien (Trimaya 2013). Selain itu, menurut Nainggolan (2011), dalam menjalankan fungsi pengawasan pun DPR RI hanya memberikan kritik yang memperlihatkan sifat reaktif. Belum optimalnya pelaksanaan fungsi DPR RI karena sistem yang mengatur mekanisme kerja parlemen tidak mendukung efektivitas pelaksanaan fungsi parlemen (Laksono 2009). Oleh sebab itu, DPR RI dalam beberapa periode terakhir semenjak amandemen UUD'45, dihadapkan pada penilaian publik yang menyudutkan.

Isra (2002) mengatakan bahwa hasil dua kali jajak pendapat yang dilakukan Kompas selama Tahun 2002, menyatakan citra DPR yang buruk. Survei pertama yang dilakukan 13-14 Februari, dari 886 responden, 69.7% menilai citra anggota DPR RI adalah buruk. Kemudian pada survei kedua terhadap 830 responden pada 30-31 Mei 2002 sebesar 77% menilai citra anggota DPR RI juga buruk. Pada periode berikutnya, penilaian terhadap DPR RI dapat merujuk pada survei Kompas 27 Agustus 2007. Hasil survei menunjukkan 65.6% responden tidak puas dengan fungsi legislasi, 76.3% tidak puas dengan fungsi pengawasan, 66.7% merasakan bahwa DPR RI tidak peka terhadap persoalan rakyat (Saefuloh 2011).

Tidak berbeda dengan hasil-hasil survei sebelumnya, Forum Masyarakat Peduli Parlemen Indonesia (Formappi) melakukan penilaian terhadap kinerja anggota DPR RI periode 2009-2014 pada Tahun 2012. Penilaian dilakukan berdasarkan persentase kehadiran, keaktifan rapat komisi, laporan harta kekayaan, kunjungan ke daerah pemilihan dan laporan kegiatan. Hasil penilaian menunjukkan 0.8% anggota DPR memiliki nilai sangat baik, 5.6% nilai baik, 9.8% nilai cukup, 22.5% nilai buruk dan 61.3 persen nilai sangat buruk. Tahun 2013, kepuasan masyarakat terhadap pelaksanaan fungsi DPR menunjukkan bahwa masyarakat lebih banyak merasa tidak puas terhadap kinerja DPR (Tabel 1). Survei yang dilaksanakan pada tanggal 17 Agustus hingga 20 September di 34 provinsi ini menggunakan metode *random sampling*. Jumlah responden 1 070 terdiri dari 51% laki-laki dan 49% perempuan dari umur 25 sampai 40 tahun.

Tabel 1. Hasil survei kepuasan masyarakat terhadap kinerja DPR (dalam %)

	Pembentukan UU	Pembahasan APBN	Pengawasan	Rata-rata
Sangat puas	0.6	1.9	1.9	1.47
Puas	37	34.8	23.6	32
Tidak puas	43	39.8	50.9	44.5
Sangat tidak puas	5.6	6.8	8.7	7
Tidak menjawab	13.7	16.8	14.9	15
Jumlah	100	100	100	100

Sumber: Romli (2013)

Stereotype negatif terhadap DPR RI dalam jangka panjang akan sangat membahayakan bagi perkembangan demokrasi di Indonesia. *Stereotype* tersebut juga sangat tidak mendukung perkembangan pendidikan politik publik dan jika dibiarkan terus berlanjut, maka akan berdampak pada menurunnya partisipasi publik dalam kehidupan politik. Menyadari hal tersebut, pemerintah dan DPR RI mulai mengambil langkah untuk melakukan perubahan. Menurut Saefuloh (2011), perubahan terbaik adalah perubahan yang dilakukan secara tersistematis dengan tujuan akhir meningkatkan kinerja dan mempertahankannya. Hal tersebut dapat dilakukan melalui manajemen kinerja.

Manajemen kinerja sektor publik erat kaitannya dengan konsep *new public management* (NPM). Lebih dari satu abad terakhir, politisi bersama dengan ekonom dan perwakilan sektor swasta telah menyerukan konsep NPM, yakni konsep pemerintahan "seperti bisnis" (Courty *et al.* 2005). Konsep NPM juga mempengaruhi gerakan-gerakan reformasi administrasi publik yang dampaknya dapat kita rasakan sekarang ini. Konsep NPM disebut sebagai konsep "seperti bisnis" karena berisi komponen-komponen yang menerapkan prinsip kerja bisnis ke dalam pemerintahan. Komponen-komponen tersebut adalah manajemen profesional di sektor publik, adanya standar kinerja dan ukuran (indikator) kinerja, penekanan yang lebih besar terhadap pengendalian *output* dan *outcome*, pemecahan unit-unit kerja di sektor publik, menciptakan persaingan di sektor publik, pengadopsian gaya manajemen di sektor bisnis ke dalam sektor publik, penekanan pada disiplin dan penghematan dalam menggunakan sumber daya.

Kinerja organisasi, bagaimanapun, tergantung pada kinerja individu (Safdar *et al.* 2010). Oleh sebab itu, sebagai upaya mendukung kinerja dan peningkatan citra DPR dalam mengemban tiga fungsi pokoknya, sangat penting untuk menetapkan standar kinerja bagi anggota DPR RI sebagai individu yang dominan menggerakkan fungsi DPR RI. Adanya standar kinerja anggota DPR RI yang realistis, dapat diukur dan dipahami dengan jelas akan bermanfaat bagi DPR RI. Standar kinerja bisa dijadikan dasar penilaian kinerja dan mengurangi persepsi negatif serta ambiguitas di dalamnya (Kniggendorf 1998). Mondy (2008) menyatakan bahwa manfaat nyata penggunaan standar sebagai kriteria penilaian adalah objektivitas. Selain itu, standar kinerja juga memberikan arah kuantitas dan kualitas kinerja yang harus dicapai karyawan (Wirawan 2009).

Rancang bangun standar kinerja anggota DPR RI dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menyusun suatu standar kinerja anggota DPR RI. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), rancang dapat diartikan sebagai proses, cara, rencana, program maupun desain. Sedangkan bangun merupakan cara menyusun.

Sehingga, rancang bangun standar kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menyusun suatu standar kinerja.

Proses penyusunan standar kinerja dilakukan melalui beberapa tahap. Tahapan tersebut dimulai dengan analisis pekerjaan. Wirawan (2009) menyatakan pengembangan standar kinerja yang dimulai dengan analisis pekerjaan. Hasil analisis digunakan untuk menyusun dimensi dan indikator-indikator kinerja pekerjaan yang didefinisikan secara operasional agar dapat diukur. Selain itu, Wirawan (2009) juga menyatakan bahwa analisis pekerjaan dilakukan untuk mendapatkan deskripsi pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2011), standar kinerja dapat mengalir secara langsung dari sebuah deskripsi pekerjaan dan menunjukkan apa yang dicapai pekerjaan tersebut dan bagaimana kinerja diukur dalam bidang-bidang utama dari deskripsi pekerjaan.

Safdar *et al.* (2010), dalam bidang manajemen sumber daya manusia, menekankan pentingnya analisis pekerjaan dan tidak bisa dipungkiri karena semua keputusan di seluruh proses kerja ada padanya. Organisasi yang melakukan analisis pekerjaan secara teratur, sekali setiap tahun atau setiap dua tahun, menunjukkan hasil yang lebih baik pada ukuran kinerja pekerjaan. Manajemen yang baik memberi tahu bagaimana kinerja karyawan diukur dan standar memberi tahu bagaimana mereka akan dinilai (*Sales Agency Management #19: Setting Performance Standard 1999*). Oleh karena itu, untuk menetapkan suatu standar kinerja perlu diketahui dahulu mengenai uraian pekerjaan (*Job description*) serta unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja (dimensi kerja). Kedua hal tersebut didapatkan melalui proses analisis pekerjaan.

II. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor DPR RI Jakarta Pusat, yakni bulan Juli 2014 hingga Januari 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik triangulasi data melalui studi dokumentasi, wawancara serta observasi.

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap UU dan peraturan DPR RI serta kepustakaan lainnya. UU dan peraturan yang berlaku dijadikan dokumen acuan intidalam melakukan analisis karena merupakan *critical evidence* untuk menghasilkan standar kinerja yang dapat diterapkan di DPR RI. Kepustakaan lainnya yang relevan dengan penelitian ini termasuk buku, jurnal dan laporan internal DPR RI. Data dan informasi tersebut kemudian digunakan untuk melakukan analisis pekerjaan anggota DPR RI.

Data primer diperoleh dari wawancara dan observasi untuk memperkaya hasil analisis data sekunder. Data observasi diperoleh berdasarkan pengamatan langsung terhadap kegiatan-kegiatan anggota DPR RI yang ada kaitannya dengan tugas, wewenang, hak dan kewajiban anggota DPR RI. Wawancara dilakukan dengan beberapa pertanyaan terbuka terhadap setiap contoh sebagai *guideline*. Wawancara berkisar pada pertanyaan tentang deskripsi pekerjaan. Dimensi kerja dan evaluasi

kinerja anggota DPR RI untuk memperkaya hasil analisis data sekunder dalam merumuskan standar kinerja.

Contoh wawancara dalam penelitian ini disebut informan kunci. Informan kunci yang diwawancarai terdiri dari 10 orang anggota DPR RI periode 2014-2019 yang mewakili setiap fraksi yang ada di DPR RI dan menjabat sebagai anggota DPR RI lebih dari satu periode, kecuali untuk anggota DPR RI dari Fraksi Partai Nasdem yang tergolong fraksi baru di DPR pada periode 2014-2019. Informan kunci dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu *purposive sampling*, dengan pertimbangan bahwa contoh adalah yang menguasai atau memahami sesuatu yang diteliti, bukan sekedar diketahui tetapi juga dihayati. Contoh juga tergolong masih berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah diteliti. Contoh mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi dan pada mulanya tergolong “cukup asing” dengan peneliti sehingga lebih menggairahkan untuk dijadikan semacam guru atau narasumber. Jadi, yang menjadi kepedulian bagi peneliti kualitatif adalah “tuntasnya” perolehan informasi dengan keragaman variasi yang ada, bukan banyaknya sampel sumber data.

Analisis data dalam rangka merancang standar kinerja anggota DPR RI dilakukan dengan analisis pekerjaan anggota DPR RI. Analisis dilakukan sejak menyusun proposal, melaksanakan pengumpulan data di lapangan, sampai peneliti mendapatkan seluruh data. Proses analisis meliputi pengumpulan, evaluasi dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan anggota DPR RI. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan penyempurnaan data dengan memisahkan data yang berguna dan tidak, menyaring data yang relevan dan tidak, *me-review* informasi yang terkumpul hingga mendapatkan kesimpulan.

III. Hasil dan Pembahasan

III.1. Deskripsi Pekerjaan Anggota DPR RI

Ketika seseorang terpilih menjadi anggota DPR, maka dia mengemban tugas, kewajiban dan tanggung jawab sebagai wakil rakyat daerah pemilihannya (Dapil) secara khusus dan rakyat Indonesia secara umum di DPR, sebagai anggota MPR dan sekaligus anggota Fraksi/Partai. Hal ini tercantum dalam UU No. 17 Tahun 2014, BAB II, Bagian kesatu, Pasal 2 “MPR terdiri atas anggota DPR dan anggota Dewan Perwakilan Daerah (DPD) yang dipilih melalui pemilihan umum”. Bagian kelima, Paragraf satu, Pasal 12 ayat (3) “Setiap anggota MPR yang berasal dari anggota DPR harus menjadi anggota salah satu fraksi”. Bagian ketujuh, Pasal 82 ayat (2) “Setiap anggota DPR harus menjadi anggota fraksi”. Oleh karena itu, deskripsi pekerjaan anggota DPR RI mencakup tugas, kewajiban dan tanggung jawab sebagai anggota DPR, MPR dan Fraksi yang tercantum dalam UU dan Peraturan DPR RI (Tabel 2). Menurut Grant (1988), deskripsi pekerjaan juga harus berisi persentase waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas khusus dan pentingnya tugas masing-masing. Akan tetapi pekerjaan anggota DPR RI tidak berorientasi waktu dan *unpredictable*, sehingga sulit untuk menentukan persentase waktu yang digunakan untuk masing-masing tugas.

Selain itu, diungkapkan oleh beberapa informan kunci lainnya bahwa alokasi waktu yang diberikan anggota terhadap tugasnya adalah sesuai dengan tingkat urgensi

dari tugas tersebut. Di dalam UU dan peraturan DPR pun tidak tercantum tugas yang satu lebih penting atau lebih diprioritaskan dibanding tugas yang lainnya, semuanya sama selagi menyangkut kepentingan rakyat banyak, bangsa dan negara. Anggota wajib untuk mendahulukan kepentingan negara di atas pribadi, kelompok maupun golongan (UU No. 17 Tahun 2014, Pasal 11 dan 81, Peraturan DPR RI No. 1 Tahun 2014, Pasal 1, 10, 12).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan kunci, dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya, anggota DPR RI menyandang tiga fungsi pokok DPR RI, yakni fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan. Menurut UU dan peraturan yang berlaku, ketiga fungsi pokok tersebut dijalankan dalam kerangka representasi rakyat. Melaksanakan representasi rakyat dilakukan melalui kunjungan kerja, pembukaan ruang partisipasi publik, transparansi pelaksanaan fungsi dan pertanggungjawaban kerja DPR RI kepada rakyat.

Tabel 2. Tugas, kewajiban dan tanggung jawab anggota berdasarkan atribut

Atribut	Tugas, Kewajiban dan Tanggung Jawab
A. Anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila; 2) Melaksanakan UUD'45 dan menaati peraturan perundang-undangan; 3) Memasyarakatkan Pancasila, UUD'45, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan Bhinneka Tunggal Ika; 4) Mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional dan menjaga keutuhan NKRI; 5) Mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, kelompok dan golongan; 6) Melaksanakan peranan sebagai wakil rakyat; 7) Melaksanakan tugas MPR lainnya yang ditugaskan secara khusus.
B. Anggota DPR	<ol style="list-style-type: none"> 1) Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila; 2) Melaksanakan UUD'45 dan menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; 3) Mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional dan keutuhan NKRI; 4) Mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, kelompok dan golongan; 5) Memperjuangkan peningkatan negara di atas kepentingan pribadi, kelompok dan golongan; 6) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat; menaati prinsip demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintah negara; 7) Menaati Tatib dan kode etik; 8) Menjaga etika dan norma dalam hubungan kerja dengan lembaga lain; 9) Menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala; 10) Menampung dan menindaklanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat serta Pemberian pertanggungjawaban secara moral dan politis disampaikan kepada pemilih di Dapilnya pada setiap masa reses dan masa sidang melalui perjuangan politik yang menyangkut aspirasi pemilihnya. 11) Melaksanakan tugas alat kelengkapan DPR RI, baik secara umum maupun yang ditugaskan secara spesifik
C. Anggota Fraksi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Melaporkan secara tertulis hasil pertemuan dengan konstituen pada setiap masa reses kepada Partai melalui Fraksi; 2) Tugas lainnya sesuai keputusan Fraksi.

Kunjungan kerja merupakan kewajiban anggota yang dilakukan secara berkala untuk menyerap dan menghimpun aspirasi konstituennya pada setiap masa reses. Hasilnya dilaporkan secara tertulis kepada partai politik (Parpol) melalui fraksi di DPR RI. Dalam peraturan DPR RI dikatakan bahwa kunjungan kerja selain untuk menyerap aspirasi, juga dilakukan untuk transparansi pelaksanaan fungsi dan pertanggungjawaban kerja DPR RI kepada masyarakat di Dapil. Hasil kunjungan kerja tersebut dapat dijadikan bahan dan disampaikan dalam Rapat Kerja (Raker), Rapat Dengar Pendapat (RDP), Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU) dan Rapat Paripurna DPR RI.

Kunjungan kerja dapat berupa kunjungan kerja ke Dapil pada masa reses dan kunjungan kerja di luar masa reses serta di luar sidang DPR RI. Kunjungan kerja pada masa reses dilakukan ke Dapil, termasuk Dapil luar negeri. Total kunjungan kerja pada masa reses yang dapat dilakukan anggota adalah empat atau lima kali dalam satu Tahun Sidang ditambah satu kali dalam satu tahun. Kunjungan kerja di luar masa reses dan di luar sidang DPR RI dilakukan ke Dapil, termasuk Dapil luar negeri, paling sedikit satu kali setiap dua bulan atau enam kali dalam satu tahun dengan waktu paling lama tiga hari.

Hasil kunjungan kerja dilaporkan secara tertulis kepada fraksi masing-masing dan dapat disampaikan sebagai usulan dan perjuangan program pembangunan Dapil dalam rapat paripurna DPR RI. Anggota juga wajib menyampaikan laporan kegiatan dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran sesuai dengan ketentuan mengenai pertanggungjawaban pengelolaan anggaran. Laporan dapat ditindaklanjuti dengan penyampaian usulan program kegiatan kepada rapat paripurna dan komisi terkait. Usulan program dapat digabungkan dengan usulan anggota dari Dapil yang sama.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa secara administratif pekerjaan anggota DPR RI dapat dilihat melalui kunjungan kerja dan kegiatan rapat di DPR RI. Baik sebagai anggota MPR, anggota fraksi dan anggota di alat kelengkapan DPR RI, anggota melakukan kunjungan kerja dan rapat-rapat yang membahas berbagai persoalan termasuk hasil dari representasi rakyat melalui kunjungan kerja.

Anggota MPR melakukan kunjungan kerja ke masyarakat berupa sosialisasi empat pilar kenegaraan. Jenis rapat yang diselenggarakan oleh MPR RI menurut Peraturan MPR RI No. 1 Tahun 2014 Tentang Tata Tertib MPR RI, Bagian kedua, Pasal 68, terdiri atas sidang paripurna MPR RI; rapat gabungan; rapat pimpinan MPR RI; rapat konsultasi dan koordinasi pimpinan dengan Presiden dan/atau pimpinan lembaga negara lainnya; rapat panitia *ad hoc*; rapat badan-badan MPR RI.

Anggota sebagai alat kelengkapan DPR RI melakukan kunjungan kerja yang dilakukan baik di masa sidang maupun masa reses, ke daerah maupun ke luar negeri yang diselenggarakan oleh masing-masing alat kelengkapan DPR RI apabila dibutuhkan. Hasil kunjungan kerja dilaporkan dan dibahas dalam rapat alat kelengkapan DPR RI yang bersangkutan maupun gabungan dan paripurna. Rapat-rapat yang diselenggarakan oleh alat kelengkapan DPR RI menurut hasil observasi dialokasikan setiap hari Senin s/d Kamis dalam masa sidang DPR RI.

Anggota fraksi melakukan kunjungan kerja perorangan yang dilakukan setiap masa reses dan di luar masa reses dan sidang DPR RI. Rapat yang diselenggarakan oleh fraksi dinamakan pleno fraksi. Menurut hasil observasi, rapat pleno dijadwalkan setiap hari Jumat pada masa sidang DPR RI. Akan tetapi bisa dilakukan kapanpun apabila

dibutuhkan dan biasanya diadakan sebelum pengambilan keputusan pada rapat paripurna.

III.2. Dimensi Kerja Anggota DPR RI

Tidak bisa dipungkiri bahwa anggota DPR RI adalah jabatan politik. Oleh karena itu, setiap anggota DPR RI hendaknya memiliki kemampuan politik agar sukses dalam pekerjaannya. Blicke *et al.* (2008) menemukan korelasi positif antara keterampilan politik dengan prestasi kerja. Ferris *et al.* (2005) mengungkapkan empat dimensi utama keterampilan politik, yaitu kecerdasan sosial, pengaruh interpersonal, kemampuan membangun jaringan (*networking ability*) dan *apparent sincerity* yang tercermin melalui kepribadian.

Seseorang dikatakan memiliki kecerdasan sosial apabila dia cerdik, tegas, memiliki kesadaran diri tinggi serta kepekaan terhadap orang lain. Pengaruh interpersonal antara lain adalah seseorang dengan kemampuan meyakinkan orang lain, fleksibel atau mampu beradaptasi dengan tepat. Kemampuan membangun jaringan adalah orang yang mudah mengembangkan dan membangun kuat persahabatan. Kepribadian dilihat dari motif, integritas, kejujuran dan ketulusan.

Menurut informan kunci, faktor yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan mereka di DPR RI adalah kedekatan dengan masyarakat, kemampuan menjadi tauladan, amanah, *respect*, percaya diri, memiliki kematangan emosi, kemampuan memotivasi, cerdas, *supporting system*, kemampuan mengartikulasi aspirasi masyarakat, fleksibel, memiliki wawasan luas, kemampuan melobi, bernegosiasi, mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada baik lokal maupun nasional dan mengerti substansi/persoalan di bidangnya.

Faktor-faktor tersebut kemudian digolongkan ke dalam empat dimensi utama keterampilan politik menurut Ferris *et al.* (2005) (Tabel 3). Selain itu, berdasarkan keputusan DPR RI No. 16/DPR RI/I/2004-2005 bahwa seorang anggota wajib memiliki integritas, adil, amanah dan profesional. Keempat hal tersebut masuk ke dalam dimensi kepribadian, maka ikut dicantumkan ke dalam indikator dimensi kerja anggota DPR RI.

Tabel 3. Dimensi dan indikator kerja anggota DPR RI

Dimensi	Indikator
A. Kecerdasan sosial	1) Cerdas 2) Sensitif 3) Tanggap 4) <i>Problem solving</i>
B. Pengaruh interpersonal	1) Kemampuan memotivasi 2) Kemampuan menjadi tauladan 3) Percaya diri 4) Fleksibel
C. Kemampuan membangun jaringan	1) Bersahabat 2) Komunikatif
D. Kepribadian	1) Amanah 2) Kematangan emosi 3) Integritas 4) Adil 5) Profesional

III.3. Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan komponen kritis dari proses evaluasi kinerja (Halbesleben dan Buckley 2009). Menurut Wirawan (2009), evaluasi kinerja tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik tanpa standar kinerja, walaupun dilaksanakan maka hasilnya tidak mempunyai nilai. Berdasarkan temuan di lapangan, enam dari 10 informan kunci menyatakan bahwa evaluasi kinerja anggota DPR RI sangat penting dan penting dilakukan, empat informan kunci lainnya tidak menyatakan penting dan tidak pula menyatakan tidak penting. Faktanya anggota DPR RI telah menghapuskan Pasal mengenai evaluasi kinerja anggota DPR RI dari UU.

Pada UU MD3 sebelumnya yakni UU No. 27 Tahun 2009, Pasal 80 ayat (2) yang berbunyi “Dalam mengoptimalkan pelaksanaan fungsi, tugas dan wewenang DPR RI, serta hak dan kewajiban anggota DPR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), fraksi melakukan evaluasi terhadap kinerja anggota fraksinya dan melaporkan kepada publik” sudah tidak terdapat lagi dalam UU MD3 saat ini, yakni UU No. 42 Tahun 2014. Akan tetapi, evaluasi kinerja anggota DPR RI tetap menjadi peraturan DPR RI mengenai Tata Tertib.

Evaluasi kinerja anggota DPR RI dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja anggota DPR RI dan dibutuhkan standar kinerja. Evaluasi kinerja, sebagai penilaian yang dilakukan secara sistematis berguna untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi (Mangkunegara 2012). Sistem penilaian kinerja membutuhkan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai (Mangkuprawira 2011).

Mahmudi (2005) mengatakan bahwa standar kinerja berperan memberikan nilai terbaik (*best value*) serta praktik terbaiknya (*best practice*). Wirawan (2009) menyatakan standar memiliki batas minimal dan maksimal. Standar minimal adalah standar yang menentukan kualitas minimal yang harus ada atau terjadi dan standar maksimal adalah nilai maksimal sesuatu. Oleh karena itu, dalam menentukan standar kinerja minimal dan maksimal seorang anggota DPR RI, perlu ditentukan nilai kinerja minimal dan maksimalnya terlebih dahulu.

Kinerja anggota DPR RI salah satunya tercermin melalui beragam kegiatan dalam deskripsi pekerjaan anggota DPR RI. Kegiatan tersebut dibuat standar kinerjanya kemudian diberikan skor untuk mendapatkan nilai. Standar kinerja kegiatan anggota DPR RI dibedakan menjadi standar kinerja kegiatan rapat anggota dan standar kinerja kunjungan kerja anggota. Skor untuk setiap standar kinerja adalah satu (1) apabila anggota melakukan kegiatan sesuai standar yang ditetapkan dan nol (0) apabila tidak melakukan.

Standar kinerja untuk kegiatan rapat adalah menghadiri kegiatan rapat dan aktif dalam rapat tersebut (Tabel 4). Menghadiri kegiatan rapat ditandai dengan pengisian daftar hadir oleh anggota, seperti yang tercantum dalam peraturan DPR RI No.1 Tahun 2014 pasal 249 ayat (1) bahwa untuk kepentingan administrasi setiap anggota menandatangani daftar hadir sebelum menghadiri rapat. Aktif dalam kegiatan rapat termasuk didalamnya anggota yang bersangkutan mengajukan pertanyaan dan menyampaikan usul serta pendapat, seperti yang tercantum dalam UU dan peraturan DPR RI mengenai hak anggota DPR RI.

Standar kinerja untuk kegiatan kunjungan kerja anggota adalah memasukkan laporan tepat waktu, mengusulkan dan memperjuangkan program pembangunan Dapil atau mengajukan RUU serta memberi masukan terkait hasil kunjungan kerja (Tabel 5). Hal ini sesuai dengan UU No 17 Tahun 2014 Pasal 81 huruf i serta peraturan DPR RI No.1 Tahun 2014 pasal 59 ayat (3) huruf f, pasal 76 ayat (1) huruf d, pasal 77 ayat (3), Pasal 211 dan 212.

Tabel 4. Standar kinerja kegiatan rapat anggota

Jenis rapat	Jumlah kegiatan dalam satu tahun	Standar kinerja	
		Menghadiri	Aktif
1. Rapat Pleno Fraksi			
2. Sidang Paripurna MPR			
3. Rapat Gabungan MPR			
4. Rapat Pimpinan MPR			
5. Rapat Konsultasi dan Koordinasi Pimpinan dengan Presiden dan atau Pimpinan Lembaga Negara Lainnya			
6. Rapat Panitia Ad Hoc			
7. Rapat Badan-Badan MPR			
8. Rapat Paripurna Luar Biasa			
9. Rapat Paripurna DPR RI			
10. Rapat Gabungan DPR			
11. Rapat Pimpinan DPR RI			
12. Rapat Bamus			
13. Rapat Komisi			
14. Rapat Baleg			
15. Rapat Banggar			
16. Rapat BURT			
17. Rapat BKSAP			
18. Rapat MKD			
19. Rapat Pansus			
20. Rapat Tim			
21. Rapat Panja			

Keterangan:

Skor (1) untuk setiap standar kinerja kegiatan yang dilakukan dan (0) untuk yang tidak dilakukan

Rumus nilai: $(\text{total skor} / \text{total kegiatan} \times 2) \times 100$

Tabel 5. Standar kinerja kegiatan kunjungan kerja Anggota

Jenis kunjungan	Jumlah kegiatan dalam satu tahun	Standar kinerja		
		Memasukkan laporan tepat waktu	Mengusulkan program pembangunan Dapil / Mengajukan RUU	Memberikan masukan terkait hasil kunjungan kerja
1. Sosialisasi empat pilar kenegaraan				
2. Kunjungan kerja perorangan pada masa reses				
3. Kunjungan kerja perorangan di luar masa reses dan sidang DPR				

Lanjutan Tabel 5

Jenis kunjungan	Jumlah kegiatan dalam satu tahun	Standar kinerja		
		Memasukkan laporan tepat waktu	Mengusulkan program pembangunan Dapil / Mengajukan RUU	Memberikan masukan terkait hasil kunjungan kerja
4. Kunjungan kerja spesifik				
5. Kunjungan kerja gabungan				
6. Kunjungan kerja alat kelengkapan dewan				

Keterangan:

Skor(1) untuk setiap standar kinerja kegiatan yang dilakukan dan (0) untuk yang tidak dilakukan

Rumus nilai: (total skor / total kegiatan x 3) x 100

Setelah diberi skor maka dapat ditentukan nilai kegiatan yang dilakukan oleh anggota DPR RI. Nilai tersebut diperoleh berdasarkan penambahan nilai kegiatan rapat dan kunjungan kerja anggota yang kemudian dirata-ratakan:

$$\text{Nilai kegiatan anggota DPR RI} = (\text{nilai kegiatan rapat anggota} + \text{nilai kunjungan kerja Anggota}) / 2 \dots\dots\dots(1)$$

Setelah didapatkan nilai dari kegiatan yang dilakukan anggota, selanjutnya yang perlu dilakukan adalah menentukan bobot kinerja anggota dari nilai tersebut. Penentuan bobot kinerja dilakukan karena kinerja anggota tidak dapat sepenuhnya dinilai dari kegiatan anggota dalam deskripsi pekerjaannya saja, meskipun hal tersebut juga merupakan hal yang krusial dalam penilaian kinerja anggota. Oleh karena itu, bobot kinerja untuk kegiatan yang tercermin dari deskripsi pekerjaan anggota DPR RI adalah 60% dari total bobot kinerja anggota DPR RI 100%.

Penentuan bobot 60% adalah karena enam dari 10 informan kunci menyatakan bahwa pekerjaan anggota DPR untuk saat ini bisa diukur dari hal-hal seperti kehadiran di dalam rapat, kehadiran di masyarakat dengan melakukan pengawasan, memperjuangkan program daerah pemilihan, kunjungan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh anggota DPR RI. Berdasarkan hasil penelitian Herman (2003), penilaian kinerja alternatif yang disarankan untuk PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin adalah 70% bobot penilaian untuk *result* dan 30% untuk penilaian yang bersifat *traits oriented*. Pembagian tersebut karena penilaian kinerja berdasarkan *result* atau hasil kerja adalah penilaian yang lebih obyektif dibandingkan penilaian berdasarkan *traits*, sehingga disarankan untuk mendapat bobot yang lebih besar. Sama halnya dengan penilaian kinerja berdasarkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan anggota DPR merupakan penunjuk kinerja yang obyektif, sehingga sebaiknya mendapatkan bobot lebih besar, dalam hal ini adalah 60%.

Meskipun demikian, penilaian berdasarkan kegiatan anggota cenderung mudah untuk dimanipulasi dan juga berkaitan dengan sikap politik seorang anggota. Berdasarkan observasi di lapangan, ada anggota DPR RI yang menandatangani kehadiran rapat, kemudian pergi tanpa masuk ke dalam ruang rapat terlebih dahulu.

Ada juga anggota DPR RI yang memasuki ruang rapat, akan tetapi hanya diam saja. Kunjungan kerja pun demikian, ada yang mengajukan perjalanan kunjungan kerja kemudian tidak dilakukan tetapi dibuat laporan kegiatannya.

Berdasarkan observasi di lapangan, terkait sikap politik anggota yang berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan DPR pun ada, seperti seorang anggota tidak hadir di dalam rapat karena agenda rapat saat itu menyangkut pengambilan keputusan tentang suatu hal yang bertentangan dengan persetujuan fraksinya. Selain itu juga ada peraturan yang dikeluarkan oleh salah satu partai yang disampaikan melalui fraksi kepada anggota, bahwa setiap anggota dari fraksi yang bersangkutan dilarang untuk ikut dan terlibat dalam hal kunjungan kerja ke luar negeri hingga waktu tertentu.

Oleh sebab itu diperlukan juga bobot kinerja lainnya, yakni sebesar 40%, berdasarkan dimensi kerja anggota DPR RI yang bersifat *traits oriented*. Hal ini perlu dilakukan karena keberhasilan seorang anggota DPR RI dalam pekerjaannya tidak bisa hanya diukur melalui kegiatan-kegiatan ke-DPR-an saja. Terdapat hal lain yang sulit untuk dikuantitatifkan, misalnya *political kills* dan kontribusi terhadap Partai.

Penilaian dimensi kerja anggota dapat dilakukan oleh atasan fraksi masing-masing, karena atasan fraksi dianggap lebih mengenal karakter dari anggotanya. Selain itu, diungkapkan juga oleh beberapa reponden bahwa fraksi dan masyarakat yang berhak melakukan penilaian kinerja anggota. Dalam peraturan DPR RI juga dikatakan bahwa evaluasi kinerja anggota diserahkan kepada masing-masing fraksi, hanya saja tidak diatur bagaimana mekanisme dan metode evaluasi kinerja tersebut. Fraksi dapat menggunakan instrumen penilaian dimensi kerja anggotanya berdasarkan indikator-indikatornya yang didefinisikan secara operasional untuk memudahkan penilaian (Tabel 6).

Tabel 6. Indikator dan definisi operasional Instrumen penilaian dimensi kerja anggota DPR RI

Indikator dimensi kerja	Definisi operasional	Ya	Tidak
1. Cerdas	1. Memiliki intelegensi secara akademik dan non akademik		
2. Sensitif	2. Mampu menemukan permasalahan yang ada di Dapil, Partai, dan AKD		
3. Tanggap	3. Menyelesaikan setiap permasalahan dengan tepat		
4. <i>Problem solving</i>	4. Mampu menyelesaikan setiap masalah yang ada di Dapil, Partai, dan AKD		
5. Kemampuan memotivasi	5. Memiliki prestasi dalam mendorong masyarakat atau golongan untuk memiliki prestasi		
6. Kemampuan menjadi tauladan	6. Mampu menggerakkan masyarakat atau golongan untuk mengikuti prestasi yang pernah diraih		
7. Percaya diri	7. Mampu memberikan masukan yang baik untuk suatu permasalahan		
8. Fleksibel	8. Mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan tugas tugas yang diberikan		
9. Bersahabat	9. Memiliki banyak jaringan		
10. Komunikatif	10. Mampu melakukan negosiasi dan mentransfer keinginan masyarakat ke dalam bentuk kebijakan		

Lanjutan Tabel 6

Indikator dimensi kerja	Definisi operasional	Ya	Tidak
11. Amanah	11. Melakukan setiap tugas di Dapil, Partai, dan AKD dengan baik		
12. Kematangan emosi	12. Tidak menimbulkan masalah di lingkungan kerja		
13. Integritas	13. Memiliki jati diri baik yang kuat		
14. Adil	14. Mampu membagi waktu untuk setiap kepentingan yang harus diselesaikan sesuai kebutuhan		
15. Profesional	15. Mendahulukan kepentingan umum dibandingkan pribadi dan golongan tertentu		

Keterangan:

Skor (1) untuk Ya dan (0) untuk tidak

Rumus nilai: (total skor / total indikator) x 100

Setelah didapatkan nilai dari masing-masing hal yang menunjukkan kinerja anggota yang dikalikan dengan bobotnya, maka kemudian dapat ditentukan nilai kinerja anggota DPR RI. Nilai tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam lima kriteria, yaitu kinerja minimal, di bawah rata-rata, rata-rata, di atas rata-rata dan maksimal. Pembagian kriteria ini mengacu pada Nasor (2001) dan Herman (2003) yang mengelompokkan nilai kinerja menjadi lima kriteria dengan rentang nilai 0-100. Secara matematis, perhitungan rentang standar kinerja anggota DPR RI dilakukan dengan persamaan:

$$\begin{aligned} \text{Rentang kriteria} &= (\text{rentang tertinggi} - \text{rentang terendah}) / \text{kriteria} \\ &= (100 - 0) / 5 = 20 \end{aligned}$$

Jadi, standar kinerja minimal anggota DPR RI adalah anggota yang mendapatkan nilai kinerja kurang dari sampai dengan 20. Kinerja di bawah rata-rata adalah anggota yang memiliki nilai kinerja 21 hingga 40. Kinerja rata-rata adalah anggota yang mempunyai nilai kinerja 41 sampai dengan 60. Kinerja di atas rata-rata adalah anggota yang memiliki nilai kinerja 61 hingga 80. Kinerja maksimal adalah anggota yang mendapatkan nilai kinerja 81 sampai dengan 100 (Tabel 7).

Tabel 7. Rentang nilai standar kinerja anggota DPR RI

Standar kinerja	Nilai kinerja
Maksimal	81 - 100
Di atas rata-rata	61 - 80
Rata-rata	41 - 60
Di bawah rata-rata	21 - 40
Minimal	≤ 20

IV. Kesimpulan

Rancang bangun standar kinerja anggota DPR RI dilakukan berdasarkan proses analisis pekerjaan menghasilkan kegiatan-kegiatan yang tercermin dalam deskripsi pekerjaan anggota DPR RI dan indikator-indikator dalam dimensi kerja anggota DPR RI. Kegiatan dan indikator dibuat standarnya dan diberi skor untuk mendapatkan nilai, sehingga kinerja anggota DPR RI dapat diukur.

Penilaian kinerja anggota DPR RI berdasarkan standar kinerja kegiatan anggota DPR RI dan dimensi kerja anggota DPR RI yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat langsung digunakan oleh DPR RI. Penilaian kinerja anggota DPR RI berdasarkan kegiatan-kegiatan anggota DPR RI dapat langsung direkapitulasi oleh Setjen DPR RI dan diserahkan ke fraksi maupun fraksi langsung yang merekapitulasi untuk kemudian digabungkan dengan penilaian berdasarkan dimensi kerja anggota DPR RI. Penilaian kinerja anggota DPR RI tersebut dapat dijadikan bahan maupun tolok ukur dalam melakukan evaluasi kinerja anggota DPR RI dan di *share* ke publik.

Sesuai peraturan yang berlaku bahwa fraksi wajib melaporkan evaluasi kinerja anggota DPR RI ke publik minimal satu kali dalam satu tahun, maka Fraksi dapat melaporkan atau mempublikasikan evaluasi kinerja berdasarkan standar-standar yang dirumuskan dalam penelitian ini melalui media yang diinginkan oleh masing-masing fraksi. Penerapan evaluasi kinerja anggota DPR RI ini apabila dilakukan secara seragam oleh semua fraksi, selain sebagai bahan dan tolok ukur dalam mengevaluasi kinerja anggota DPR RI, juga dapat menjadi referensi bagi publik dalam menilai dan menentukan pilihan terhadap wakilnya di Parlemen.

V. Daftar Pustaka

- Blicke G, Meurs JA, Zettler I, Solga J, Noethen D, Kramer J, Ferris GR. 2008. Personality, political skill and job performance. *Journal of Vocational Behavior*. 72: 377-387.
- Courty P, Heinrich C, Marschke G. 2005. Setting the standard in performance measurement systems. *International Public Management Journal*. 8(3): 321-347.
- Ferris GR, Treadway DC, Kolodinsky RW, Hochwarter WA, Kacmar CJ, Douglas C, Frink DD. 2005. Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*. 31(1): 126-152. DOI: 10.1177/0149206304271386.
- Grant PC. 1988. What use is a job description. *Personnel Journal*. 67(2): 44-53.
- Halbesleben JRB, Buckley MR. 2009. Social influences on performance evaluation: implications for the development of performance standard. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*. 14(3): 74-92.
- Herman. 2003. Kajian efektivitas penggunaan DP-3 dan pengembangan instrumen penilaian kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Musi Banyuasin [tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Isra S. 2002. Potret lembaga perwakilan rakyat. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. 4(18): 52-65.
- Kniggendorf F. 1998. Performance management: helping supervisors define standards of performance. *HR Focus*. 75(2): 1-12.
- Laksono A. 2009. DPR RI pasca perubahan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *Jurnal Majelis*. 1(1): 47-66.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta (ID): UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara AP. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung (ID): PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor (ID): Ghalia Indonesia.
- Mathis RL, Jackson JH. 2011. *Human Resource Management*. 10th ed. Ohio (US): Thomson South-Western.

- Mondy RW. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid ke-1. Bayu A, penerjemah; Wibi H, editor. Jakarta (ID): Erlangga. Terjemahan dari: Human Resource Management. Ed ke-10.
- Nainggolan PP. 2011. Peran DPR dalam menjalankan kontrol demokratis atas pembaruan sektor keamanan. *Jurnal Politica*. 2(1): 1-44.
- Nasor A. 2001. Pengembangan instrumen pengukuran kinerja pegawai di dinas pendapatan daerah Propinsi DKI Jakarta [tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Romli L. 2012. Format baru Dewan Perwakilan Rakyat pasca amandemen UUD 1945. *Jurnal Politica*. 3(2): 195-223.
- Romli L. 2013. *Catatan Akhir Masa Bakti DPR RI Periode 2009-2014*. Jakarta (ID): P3DI Setjen DPR RI.
- Saefuloh AA. 2011. *Manajemen Keparlemenan*. Jakarta (ID): P3DI Sekjen DPR RI.
- Safdar R, Waheed A, Rafiq KH. 2010. Impact of job analysis on job performance: analysis of a hypothesized model. *Journal of Diversity Management*. 5(2): 17-36.
- Sales Agency Management #19: Setting Performance Standard. 1999. *Agency Sales*. 29(12): 30-33.
- Trimaya A. 2013. Kinerja fungsi legislasi DPR RI masa bakti 2009-2014 [Performance parliament legislation function of 2009-2014]. *Indonesian Journal Of Legislation*. 10(3): 245-258.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta (ID): Salemba Empat.