

Strategi Peningkatan Kompetensi Staf Anggota Bidang Keahlian DPD RI

Dimas Indra Pradana¹, Ridwan Rajab², Mala Sondang Silitonga³

Politeknik STIA LAN Jakarta^{1,2,3}

dimas.indrapradana@gmail.com¹

Abstract

This study aims to formulate strategies for enhancing the competencies of Expert Staff Members supporting the Regional Representative Council of the Republic of Indonesia (DPD RI). Using a descriptive qualitative approach, the research analyzes discrepancies between the current competencies of staff and the ideal standards established under Secretary General Regulation No. 18 of 2022. Key findings indicate that deficiencies in recruitment processes, the lack of needs-based training, and the absence of a structured performance evaluation system hinder effective staff development. Drawing upon Spencer & Spencer's competency theory and Robbins' human resource development framework, the study proposes a comprehensive strategy encompassing competency-based recruitment, needs-driven training, professional mentoring, and measurable performance appraisal. These recommendations are expected to serve as a policy foundation for institutional capacity building within the DPD RI, particularly for non-permanent staff roles.

Keywords: competency, improvement strategy, DPD RI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan merumuskan strategi peningkatan kompetensi bagi Staf Anggota Bidang Keahlian Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD RI). Berdasarkan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini menganalisis ketidaksesuaian kompetensi aktual staf dengan standar ideal yang telah diatur dalam Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI No. 18 Tahun 2022. Temuan utama menunjukkan bahwa kelemahan dalam rekrutmen, minimnya pelatihan berbasis kebutuhan, dan ketiadaan sistem evaluasi kinerja menjadi faktor penghambat. Dengan mengacu pada teori kompetensi Spencer & Spencer dan kerangka pengembangan SDM Robbins, penelitian ini menyusun strategi peningkatan yang meliputi rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berbasis kebutuhan kerja, mentoring profesional, dan evaluasi kinerja terukur. Hasilnya diharapkan menjadi pijakan kebijakan penguatan kelembagaan DPD RI melalui peningkatan kapasitas SDM non-ASN.

Kata kunci: kompetensi, strategi peningkatan, DPD RI

PENDAHULUAN

Reformasi konstitusi pasca-amendemen UUD 1945 telah melahirkan Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD RI) sebagai lembaga legislatif yang mewakili kepentingan daerah. Dalam menjalankan fungsinya baik legislasi, pengawasan, maupun pertimbangan, anggota DPD RI mendapatkan dukungan dari Staf Anggota Bidang Keahlian. Posisi staf ini sangat strategis karena bertugas menyediakan analisis kebijakan, telaahan akademik, serta membantu anggota dalam merespons isu-isu pembangunan daerah yang kompleks dan beragam.

Namun demikian, kondisi empiris menunjukkan bahwa peran penting tersebut tidak selalu ditopang oleh kapasitas sumber daya manusia yang memadai. Banyak staf yang direkrut bukan berdasarkan kompetensi, melainkan karena faktor kedekatan personal atau pertimbangan pragmatis. Padahal, dalam Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI No. 18 Tahun 2022 telah ditegaskan standar kompetensi yang harus dimiliki, mencakup kemampuan teknis, akademik, komunikasi substantif, etika profesional, dan literasi digital.

Ketimpangan antara standar ideal dan kompetensi aktual ini memunculkan problematika tersendiri. Tidak jarang staf ahli lebih banyak terlibat dalam kegiatan administratif ketimbang memberikan kontribusi substansial terhadap tugas-tugas kelegislatifan. Selain itu, absennya pelatihan berkala, ketiadaan sistem evaluasi berbasis kinerja, dan minimnya mentoring dari senior lembaga turut memperburuk keadaan. Hal ini berimplikasi langsung terhadap kualitas rekomendasi dan kebijakan yang dihasilkan anggota DPD RI.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kualitas SDM sangat menentukan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks pelayanan publik dan birokrasi. Namun, kajian yang secara spesifik menelaah strategi peningkatan kompetensi staf ahli legislatif, terutama yang berstatus non-ASN, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, artikel ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis kesenjangan antara kompetensi ideal dan aktual Staf Anggota Bidang Keahlian DPD RI.
2. Merumuskan strategi peningkatan kompetensi yang berbasis kebutuhan kerja dan arah kebijakan kelembagaan.

Dengan memahami persoalan dari sisi individu maupun kelembagaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam merancang kebijakan peningkatan kapasitas SDM legislatif yang profesional, akuntabel, dan adaptif terhadap tantangan zaman.

Tabel 1. Perbandingan kompetensi ideal dibandingkan dengan kompetensi aktual Staf Anggota Bidang Keahlian DPD RI

Aspek Kompetensi	Standar Ideal (Persetujuan No. 18/2022)	Temuan di Lapangan
Kompetensi Teknis	Mampu menyusun telaahan, naskah akademik, dan kajian kebijakan	Banyak staf belum memahami metode penulisan kebijakan
Kompetensi Akademik	Lulusan S2 atau setara, dengan pengalaman keilmuan relevan	Banyak staf lulusan S1 tanpa latar keilmuan relevan
Komunikasi Substantif	Mampu menyampaikan argumen berbasis data dan logika kebijakan	Lemah dalam komunikasi verbal maupun tertulis substansi
Etika Profesional	Taat asas, integritas, independen	Rentan konflik kepentingan dengan tugas pribadi anggota
Literasi Digital	Mampu mengoperasikan platform legislasi dan basis data internal	Belum familiar dengan aplikasi seperti Asmasda

KAJIAN LITERATUR

Teori kompetensi Spencer & Spencer (1993) menjadi landasan utama dalam mengidentifikasi dan menilai kualitas sumber daya manusia. Lima aspek utama yang digunakan adalah *motives*, *traits*, *self-concept*, *knowledge*, dan *skills*. Kompetensi ideal mencerminkan kecocokan individu dengan tuntutan jabatan strategis.

Dari sisi kebijakan, Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI No. 18 Tahun 2022 telah menetapkan indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh Staf Anggota Bidang Keahlian, yaitu kompetensi teknis/substantif, akademik, komunikasi, etika profesional, dan digital. Amat disayangkan, penerapannya di lapangan belum optimal.

Sementara itu, Robbins & DeCenzo menekankan bahwa pengembangan SDM harus dilakukan melalui proses sistematis mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, hingga evaluasi kinerja. Ketidaksesuaian antara standar dan praktik lapangan menimbulkan kebutuhan akan strategi penguatan yang menyeluruh.

Berbagai penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan relevan. Penelitian Redy Tri Saputra et al. (2020) menunjukkan bahwa manajemen talenta dan perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati (2021) menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja. Sementara itu, Zhalfa Putri Elisa et al. (2022) menegaskan bahwa persepsi peran dan kompensasi turut menentukan kinerja pegawai. Penelitian Hidayat Mustafid (2017) memperlihatkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja ASN. Nawi Yuslem et al. (2022) dalam kajiannya di koperasi menegaskan bahwa strategi pengembangan SDM yang terarah menghasilkan pertumbuhan organisasi. Penelitian Sulaiman dan Asanudin (2020), serta Ade Rustina (2010), menekankan peran pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Kendati demikian, belum ditemukan penelitian terdahulu yang secara spesifik menyoroti strategi peningkatan kompetensi staf keahlian legislatif non-ASN, khususnya dalam konteks DPD RI. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan pendekatan yang lebih kontekstual dan kebijakan-spesifik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Wawancara mendalam terhadap tujuh informan kunci yang terdiri atas pejabat struktural dan staf keahlian aktif;
2. Observasi langsung di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI;
3. Dokumentasi terhadap peraturan dan dokumen pendukung lainnya.

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validasi dilakukan melalui triangulasi sumber dan metode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa mayoritas staf keahlian belum memenuhi kompetensi sebagaimana tertuang dalam Pasal 35 dan 36 Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI No. 18 Tahun 2022. Sebagai contoh, banyak staf belum mampu menyusun telaahan kebijakan secara memadai, kurang cakap dalam komunikasi substantif, dan belum memahami aplikasi legislasi seperti Asmasda.

Faktor-faktor yang menyebabkan hal tersebut antara lain:

1. Rekrutmen tidak profesional: sesuai Pasal 38, proses seleksi staf masih berdasarkan usulan anggota dan verifikasi administratif semata, tanpa asesmen kompetensi yang objektif.
2. Ketiadaan pelatihan berkelanjutan: tidak tersedia program pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan kerja.
3. Tidak adanya evaluasi berbasis indikator kinerja: Pasal 44 menyebut evaluasi dilakukan berdasarkan sikap, kemampuan, dan pengetahuan, tetapi tidak ada sistem penilaian terstruktur dan obyektif.
4. Kebijakan dan anggaran yang belum mendukung: pengembangan SDM staf keahlian belum menjadi agenda prioritas kelembagaan.

Dari analisis individu menurut Spencer & Spencer, ditemukan bahwa staf memiliki kelemahan pada aspek motives dan traits, seperti rendahnya inisiatif dan komitmen kerja. Pengetahuan dan keterampilan teknis pun masih di bawah ekspektasi jabatan.

Dari sisi organisasi, belum ada kebijakan pengembangan SDM non-ASN yang holistik. Mekanisme rekrutmen tidak mempertimbangkan potensi jangka panjang dan profesionalitas staf. Strategi peningkatan kompetensi yang diusulkan:

1. Rekrutmen berbasis kompetensi: mengintegrasikan uji tulis, wawancara berbasis perilaku, serta referensi profesional.
2. Pelatihan berbasis kebutuhan kerja yang dirancang berdasarkan hasil asesmen gap kompetensi dari indikator Persesjen No. 18 Tahun 2022.
3. Mentoring dan coaching: melibatkan pejabat senior dan pakar kebijakan sebagai pembimbing bagi staf baru.
4. Sistem evaluasi kinerja berbasis KPI yaitu penilaian periodik terhadap capaian kerja staf berbasis indikator kompetensi teknis, komunikasi, dan profesionalisme.

PENUTUP

Staf Anggota Bidang Keahlian DPD RI merupakan simpul penting dalam mendukung fungsi konstitusional lembaga. Namun, kompetensi aktual mereka masih jauh dari standar ideal yang telah ditetapkan dalam kebijakan kelembagaan. Kesenjangan ini harus diatasi melalui strategi peningkatan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan.

Reformasi manajemen SDM non-ASN sangat mendesak untuk dilakukan melalui perbaikan sistem rekrutmen, pelatihan berbasis kebutuhan kerja, mentoring, serta evaluasi kinerja yang terukur. Jika strategi ini diterapkan secara konsisten, maka profesionalisme dan kontribusi substantif Staf Anggota Bidang Keahlian akan meningkat, sehingga mendukung penguatan kelembagaan DPD RI secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–58.

DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2010). *Fundamentals of human resource management*. Wiley.

Elisa, Z. P., Sari, R. N., & Wulandari, D. (2022). The influence of role perception, human resource development, and compensation on employee performance. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 13(4), 1005–1013.

Mustafid, H. (2017). Peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui budaya organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 123–132.

Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI No. 18 Tahun 2022 tentang Kelompok Pakar.

Purwanto, E. A. (2007). *Pengantar manajemen strategik*. Ghalia Indonesia.

Rangkuti, F. (2013). *Strategic management: Analisis SWOT teknik membedah kasus bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.

Rustina, A. (2010). Efektivitas pelatihan bagi peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 77–84.

Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh manajemen talenta, perencanaan SDM, dan audit SDM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 215–230.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.

Sulaiman, & Asanudin. (2020). Analisis peranan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 34–41.

Yuslem, N., Sugianto, & Ichsan, R. N. (2022). The human resource development strategies in improving employee performance in cooperatives. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 85–94.

