

**ANALISIS KINERJA TENAGA SISTEM PENDUKUNG  
DI SEKRETARIAT JENDERAL  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

Disusun Oleh:

NAMA : ROSWENI SUKANDAR  
NPM : 2244021058  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar  
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap)



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
TAHUN 2024**

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

Nama : Rosweni Sukandar  
NPM : 2244021058  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur  
Judul Tesis : Analisis Kinerja Tenaga Sistem Pendukung di  
Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik  
Indonesia  
Judul Tesis : *Performance Analysis of Support System Personnel at  
The Secretariat General of The House of Representative  
of The Republic Indonesia*

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Ridwan Rajab, M.Si.



Dr. Hamka, MA.

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama : Rosweni Sukandar  
NPM : 2244021058  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur  
Judul Tesis : Analisis Kinerja Tenaga Sistem Pendukung di  
Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik  
Indonesia

Telah mempertahankan tesis di hadapan Penguji Tesis Program Magister  
Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,  
Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 6 Juni 2024  
Pukul : 10.00 WIB

**TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS**

Ketua Sidang : Dr. Firman Hadi Rivai, M.P.A.

Sekretaris : Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.

Anggota : Prof. Dr. R. Luki Karunia, S.E., Ak., M.A.

Pembimbing I : Dr. Ridwan Rajab, M.Si.

Pembimbing II : Dr. Hamka, M.A.



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Rosweni Sukandar  
NPM : 2244021058  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Bersama ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya buat berjudul "Analisis Kinerja Tenaga Sistem Pendukung di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia" adalah benar keasliannya dan merupakan hasil karya saya sendiri serta bukan hasil dari penelitian yang telah diajukan guna memperoleh suatu gelar akademik pada universitas ataupun lembaga yang sederajat. Bilamana pada kemudian hari penelitian tesis ini adalah hasil penjiplakan maupun plagiat atas hasil karya orang lain, maka saya bersedia untuk bertanggung jawab serta menerima sanksi menurut peraturan serta ketentuan yang berlaku pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, Juni 2024

Pembuat Pernyataan,



Rosweni Sukandar

POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul “**Analisis Kinerja Tenaga Sistem Pendukung di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia**” sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar akademik Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap) pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menghaturkan ucapan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada **Dr. Ridwan Rajab, M.Si.** selaku pembimbing kesatu dan **Dr. Hamka, M.A.** selaku pembimbing kedua yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu dan membimbing penyusunan tesis ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, M.Si., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memimpin dan memberikan arah kebijakan yang mendukung mahasiswa untuk menjalani pendidikan di Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Seluruh Dewan Penguji mulai dari sidang proposal tesis, seminar hasil penelitian tesis dan sidang akhir tesis, yaitu: Dr. Firman Hadi Rivai, M.P.A., Dr. Bambang Giyanto, M.Pd. dan Prof. Dr. R. Luki Karunia, S.E., Ak., M.A. yang telah banyak memberikan saran, pendapat dan pemikiran dalam penyusunan tesis ini;
3. Seluruh narasumber yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan informasi guna membantu peneliti dalam penyusunan tesis;
4. Bapak/Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membekali peneliti dengan ilmu yang bermanfaat;
5. Bapak/Ibu di Bagian Administrasi Akademik Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah banyak membantu selama perkuliahan dan penyelesaian program studi ini;

6. Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia yang telah memberikan kesempatan ijin belajar sehingga peneliti dapat melaksanakan studi dan berhasil mendapatkan gelar akademik Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap) dari Politeknik STIA LAN Jakarta;
7. Rekan-rekan mahasiswa S2 Manajemen Sumber Daya Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta, Angkatan 2022 yang selalu bersama dalam suka dan duka menimba ilmu selama proses perkuliahan hingga penyusunan tesis ini;
8. Orang tua tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi yang tidak ternilai kepada peneliti;
9. Suami tercinta Novel Fajar Ristawan, beserta anak-anak tersayang Sulthan Ariawinata, Humaira Putriawinata, Sahla Putriawinata, Muhammad Hirzan Ariawinata, dan Dalfa Sa'diah Putriawinata atas cinta dan doanya sehingga peneliti dapat melaksanakan studi hingga penyusunan tesis ini; dan
10. Semua pihak yang telah banyak membantu dan memotivasi peneliti dalam menyelesaikan studi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti ucapkan terima kasih dan doa, semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan studi dan menyelesaikan penyusunan tesis ini. Aamiin.

Jakarta, Juni 2024

Peneliti

Rosweni Sukandar

## **ABSTRAK**

### **Analisis Kinerja Tenaga Sistem Pendukung di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia**

**Rosweni Sukandar, Ridwan Rajab, Hamka**

[roseweni21@gmail.com](mailto:roseweni21@gmail.com)

**Politeknik STIA LAN Jakarta**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja Tenaga Sistem Pendukung (TSP) di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia agar dapat menentukan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan kinerjanya sehingga dapat mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Metode penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kualitatif dimana data yang diambil berasal dari tiga sumber, yaitu hasil wawancara dengan informan kunci sebanyak 8 informan, pengamatan di lapangan dan melakukan telaahan dokumen yang berkaitan dengan kinerja Tenaga Sistem Pendukung (TSP) di Sekretariat Jenderal DPR RI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja Tenaga Sistem Pendukung di Sekretariat Jenderal DPR RI, diakibatkan kurangnya kompetensi TSP baik pengetahuan atau keterampilan, kurangnya motivasi TSP karena kurangnya pemahaman TSP terhadap tugas/tanggung jawab dan belum adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, serta kurangnya dukungan organisasi dalam peningkatan kompetensi atau pengembangan kapasitas TSP. Oleh karena itu, dukungan dari Sekretariat Jenderal DPR RI dalam mengembangkan TSP akan memberikan manfaat yang signifikan baik bagi organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI maupun bagi TSP itu sendiri. Bagi Sekretariat Jenderal DPR RI, pengembangan TSP akan meningkatkan produktivitas dan kinerja. Sementara itu, bagi TSP, hal ini akan meningkatkan kompetensi dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan masalah pekerjaan. Dukungan ini juga memotivasi TSP untuk terus belajar dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan baru, serta perilaku kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian, TSP akan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki peluang untuk mengembangkan diri. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi TSP dapat menjadi strategi penting bagi Sekretariat Jenderal DPR RI untuk mengoptimalkan kinerja individu dan organisasi.

Kata kunci: analisis kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

## **ABSTRACT**

### ***Performance Analysis of Support System Personnel at The Secretariat General of The House of Representative of The Republic Indonesia***

**Rosweni Sukandar, Ridwan Rajab, Hamka**

**[roseweni21@gmail.com](mailto:roseweni21@gmail.com)**

**Politeknik STIA LAN Jakarta**

*This research aims to analyze the factors that cause the non-optimal performance of Support System Personnel (SSP) at the Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia in order to determine the right strategy in optimizing its performance so that it can support the achievement of the vision, mission and goals of the Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. This research method is a research method with a qualitative approach where the data taken comes from three sources, namely the results of interviews with 8 key informants, observations and reviewing documents related to the performance of Support System Personnel (SSP) at the Secretary General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. The research results show that the performance of Support System Personnel at the Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia has not been optimal, due to a lack of SSP competence, either knowledge or skills, lack of motivation due to SSP's lack of understanding of tasks/responsibilities and lack of opportunities to develop themselves, as well as lack of organizational support in increasing competency or developing SSP capacity. therefore, support from the Secretariat General of the the House of Representatives of the Republic of Indonesia in developing the SSP will provide significant benefits both for the organization of the Secretariat General of the the House of Representatives of the Republic of Indonesia and for the SSP itself. For the Secretariat General of the the House of Representatives of the Republic of Indonesia, developing SSP will increase productivity and performance. In the meantime, for the SSP, this will increase competence in carrying out tasks and resolving work problems. This support also motivates SSPs to continue learning and developing knowledge, new skills, and work behaviors that support the implementation of tasks and responsibilities. Thus, the SSP will better understand its duties and responsibilities and have the opportunity to develop itself. Therefore, developing SSP competencies can be an important strategy for the Secretariat General of the the House of Representatives of the Republic of Indonesia to optimize individual and organizational performance.*

**Keywords:** *performance analysis, factors influencing performance*

## DAFTAR ISI

### Halaman

|                                                |      |
|------------------------------------------------|------|
| LEMBAR JUDUL                                   |      |
| LEMBAR PERSETUJUAN                             |      |
| LEMBAR PENGESAHAN                              |      |
| SURAT PERNYATAAN                               |      |
| KATA PENGANTAR.....                            | i    |
| ABSTRAK.....                                   | iii  |
| ABSTRACT.....                                  | iv   |
| DAFTAR ISI.....                                | v    |
| DAFTAR TABEL.....                              | viii |
| DAFTAR GAMBAR.....                             | ix   |
| <b>BAB I      PENDAHULUAN</b>                  |      |
| A. Latar Belakang .....                        | 1    |
| B. Identifikasi Masalah.....                   | 16   |
| C. Rumusan Permasalahan.....                   | 17   |
| D. Tujuan Penelitian.....                      | 17   |
| E. Manfaat Penelitian.....                     | 18   |
| <b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>             |      |
| A. Penelitian Terdahulu.....                   | 19   |
| B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis.....        | 25   |
| 1. Tinjauan Kebijakan.....                     | 25   |
| 2. Tinjauan Teoritis.....                      | 29   |
| a. Manajemen Sumber Daya Manusia.....          | 29   |
| 1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia... | 29   |
| 2) Aktivitas Sumber Daya Manusia.....          | 31   |
| 3) Tujuan Sumber Daya Manusia.....             | 31   |
| 4) Fungsi Sumber Daya Manusia.....             | 32   |
| b. Kinerja.....                                | 33   |
| 1) Pengertian Kinerja.....                     | 33   |

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 2) Penilaian Kinerja.....                                                 | 34 |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....                           | 36 |
| 1) Kompetensi.....                                                        | 38 |
| 2) Motivasi.....                                                          | 44 |
| 3) Dukungan Organisasi melalui Pengembangan SDM.....                      | 48 |
| d. Strategi Meningkatkan Kinerja.....                                     | 54 |
| C. Kerangka Berpikir.....                                                 | 55 |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>                                      |    |
| A. Metode Penelitian.....                                                 | 58 |
| B. Teknik Pengumpulan Data.....                                           | 59 |
| C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....                               | 62 |
| D. Instrumen Penelitian.....                                              | 64 |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>                                            |    |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....                                   | 65 |
| B. Hasil dan Analisis Penelitian.....                                     | 69 |
| 1. Kinerja Tenaga Sistem Pendukung Setjen DPR RI.....                     | 69 |
| a. Kemampuan Individu Pegawai untuk Melakukan Pekerjaan (Kompetensi)..... | 69 |
| 1) Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ).....                                  | 71 |
| 2) Keterampilan.....                                                      | 75 |
| 3) Nilai, Sikap atau Perilaku.....                                        | 78 |
| b. Usaha yang Dilakukan (Motivasi).....                                   | 82 |
| 1) Tanggung Jawab.....                                                    | 83 |
| 2) Pengakuan.....                                                         | 86 |
| 3) Keberhasilan atau Prestasi yang Dicapai.....                           | 89 |
| 4) Kesempatan untuk Tumbuh atau Mengembangkan Diri.....                   | 90 |
| c. Dukungan Organisasi.....                                               | 96 |
| 1) Pengembangan.....                                                      | 96 |

|                                                                                |     |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2) Sarana dan Prasarana.....                                                   | 99  |
| 3) Standar Kerja.....                                                          | 100 |
| 4) Manajemen.....                                                              | 101 |
| 2. Strategi Meningkatkan Kinerja Tenaga Sistem<br>Pendukung Setjen DPR RI..... | 102 |
| BAB V PENUTUP                                                                  |     |
| A. Kesimpulan .....                                                            | 110 |
| B. Saran.....                                                                  | 111 |
| DAFTAR PUSTAKA.....                                                            | 113 |
| LAMPIRAN                                                                       |     |



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## DAFTAR TABEL

|           |                                                        |    |
|-----------|--------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 | Perbandingan Jumlah ASN dengan Penduduk Indonesia..... | 3  |
| Tabel 1.2 | Kebutuhan SDM Setjen DPR RI.....                       | 5  |
| Tabel 1.3 | Rekapitulasi Jumlah TSP Setjen DPR RI .....            | 7  |
| Tabel 1.4 | SDM di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur.....          | 10 |
| Tabel 1.5 | Hasil Seleksi TSP Desember 2023.....                   | 14 |
| Tabel 2.1 | Hubungan Kompetensi dan Kinerja.....                   | 40 |
| Tabel 3.1 | Daftar Informan Kunci ( <i>Key informan</i> ).....     | 60 |
| Tabel 4.1 | Hasil Seleksi TSP Desember 2023.....                   | 82 |



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR GAMBAR

|            |                                                                      |     |
|------------|----------------------------------------------------------------------|-----|
| Gambar 1.1 | Kebutuhan SDM Setjen DPR RI.....                                     | 5   |
| Gambar 1.2 | Tingkat Pendidikan TSP di Setjen DPR RI.....                         | 10  |
| Gambar 2.1 | Model Berpikir.....                                                  | 57  |
| Gambar 3.1 | Teknik Pengolahan dan Analisis Data Model Miles<br>dan Huberman..... | 63  |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi Setjen DPR RI.....                               | 67  |
| Gambar 4.2 | Alur Proses Bisnis Permohonan Pelatihan bagi<br>TSP.....             | 107 |



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi yang terus berkembang dan penuh tantangan, dimana keunggulan kompetitif bukan hanya ditentukan oleh sumber daya material dan teknologi, tetapi juga oleh kepiawaian sumber daya manusia (SDM). SDM bukan hanya sekadar komponen penting dalam struktur organisasi, melainkan fondasi yang mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Peran dan kontribusi yang dimiliki SDM menjadi semakin penting dan strategis, SDM tidak hanya sebagai individu pegawai atau kelompok pegawai yang bekerja sama, tetapi kumpulan bakat, keterampilan, keahlian dan nilai yang membentuk keberhasilan suatu organisasi. SDM yang memiliki potensi atau kemampuan yang tinggi akan mampu menciptakan kreativitas dan inovasi serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sebagaimana dikemukakan Sutrisno (2009, P.1) bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan hasil kerja. Seluruh potensi SDM tersebut akan mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Bagaimanapun majunya teknologi dan informasi, adanya ketersediaan modal, bahan baku yang cukup, tanpa SDM akan sulit bagi organisasi untuk menggapai tujuannya. SDM sebagai sumber daya harus terus ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat menunjang keberhasilan yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Pendapat itu juga diperkuat oleh Nawawi (Sulistiyan & Rosidah, 2009, p. 11) bahwa SDM adalah potensi manusia sebagai motor penggerak organisasi dan aset yang berfungsi sebagai modal dalam organisasi. SDM merupakan modal dasar suatu organisasi untuk mencapai prestasi organisasi. Untuk memiliki kondisi organisasi yang lebih baik, maka perlu adanya pengelolaan SDM tepat untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Tidak dapat disangkal bahwa SDM yang berkualitas atau memiliki kemampuan merupakan aset, sekaligus strategi terbaik bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang unggul. SDM yang kompeten akan melaksanakan tugasnya dengan baik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang cermat dan strategis menjadi kunci utama bagi kesuksesan suatu organisasi. Organisasi yang mampu mengeksplorasi keterampilan, keahlian dan nilai-nilai yang dimiliki SDM, serta menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM-nya akan mampu meraih keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kinerja individu SDM dan organisasi.

Kinerja organisasi pemerintahan bergantung pada SDM Aparatur. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai SDM aparatur memegang peran sentral dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan, menyediakan layanan publik yang berkualitas baik barang/jasa dan pelayanan administratif, kebijakan dan implementasi program-program pemerintahan. Namun, peran penting tersebut sering terkendala oleh sejumlah permasalahan. Berbagai hal yang meliputi manajemen sumber daya manusia, tata kelola, kompetensi, dan efektivitas kinerja PNS menjadi persoalan yang harus diselesaikan dan dicarikan solusinya, guna meningkatkan kinerja PNS dan kualitas layanan publik.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM aparatur adalah adanya ketidakseimbangan antara jumlah PNS yang tersedia dengan kebutuhan yang sesungguhnya (riil). Dikutip dari Jurnal Ajib Rakhmawanto dalam “Rasionalisasi Kebutuhan dan Distribusi PNS” bahwa kebutuhan PNS ialah jumlah (kuantitas), kriteria (kualifikasi), kompetensi (kualitas) secara objektif (rasional) yang dibutuhkan pada setiap instansi pemerintah untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk mengupayakan pelayanan publik yang profesional perlu menciptakan komposisi ideal antara jumlah kebutuhan PNS dengan jumlah kebutuhan yang akan mendapatkan pelayanan publik. Jumlah PNS harus proporsional dengan jumlah pertumbuhan penduduk Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan perbandingan yang rasional antara jumlah PNS dengan jumlah

penduduk yang akan dilayani. Tentunya semakin banyak jumlah penduduk, maka semakin bertambah beban kerja dan kompleksitas pelayanan publik.

Dikutip dari Praditya, Ilyas Istanur, “Tembus 4,5 Juta Orang, Sudah Idealkah Jumlah PNS RI?” Liputan 6, tanggal 7 September 2017 dinyatakan bahwa pada tahun 2017 jumlah penduduk Indonesia mencapai 255 juta jiwa dan jumlah PNS 4,5 juta orang, maka jika dibandingkan, rasio jumlah PNS terhadap populasi penduduk di Indonesia adalah 1.8%, artinya setiap 100 orang penduduk Indonesia hanya dilayani 1--2 orang PNS. Jika dibandingkan dengan negara tetangga, maka Malaysia rasio PNS terhadap jumlah penduduk mencapai 4%, artinya setiap 100 orang penduduk Malaysia dilayani 4 orang PNS; sementara Laos 2.59%, artinya setiap 100 orang penduduk Laos dilayani 2--3 orang PNS; dan tertinggi di Brunei Darussalam mencapai 12%, artinya setiap 100 orang penduduk Brunei Darussalam dilayani 12 orang PNS.

Berikut ini merupakan perbandingan jumlah ASN Nasional dan jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2020--2022:

Tabel 1.1

Perbandingan Jumlah ASN dengan Penduduk Indonesia

| Jumlah ASN Nasional dan Penduduk Indonesia |      |                    |           |      |                    |           |         |                    |
|--------------------------------------------|------|--------------------|-----------|------|--------------------|-----------|---------|--------------------|
| 2020                                       |      |                    | 2021      |      |                    | 2022      |         |                    |
| PNS                                        | PPPK | Penduduk Indonesia | PNS       | PPPK | Penduduk Indonesia | PNS       | PPPK    | Penduduk Indonesia |
| 4.189.121                                  | -    | 270,2 juta jiwa    | 4.168.118 | -    | 272,68 juta jiwa   | 3.890.579 | 363.934 | 275,77 juta jiwa   |

Sumber: Badan Pusat Statistik 2022 dan Buku Statistik PNS Desember 2020, 2021 dan 2022

Berdasarkan tabel di atas, rasio jumlah PNS dibandingkan dengan jumlah PNS pada tahun 2020--2022 sebesar 1,5%, walaupun jumlah penduduk Indonesia mengalami peningkatan, namun jumlah PNS tidak mengalami peningkatan.

Beriringan dengan hal tersebut, di beberapa sektor mungkin kekurangan PNS, sementara sektor lainnya mungkin memiliki jumlah yang berlebihan. Kondisi kekurangan PNS ini menyebabkan beban kerja berlebihan bagi PNS yang tersedia. Hal ini juga dapat berdampak pada rendahnya kinerja dan kualitas layanan yang diberikan. Ketersediaan SDM yang terbatas dapat mengakibatkan kelambanan

dalam pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan mempengaruhi juga efektivitas kinerja organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, pemenuhan SDM yang cermat dan terukur dengan menghitung beban kerja dan kompleksitas pelayanan publik dapat menjadi kunci mengatasi tantangan pengelolaan SDM aparatur yang timpang untuk menciptakan kinerja birokrasi pemerintah yang optimal.

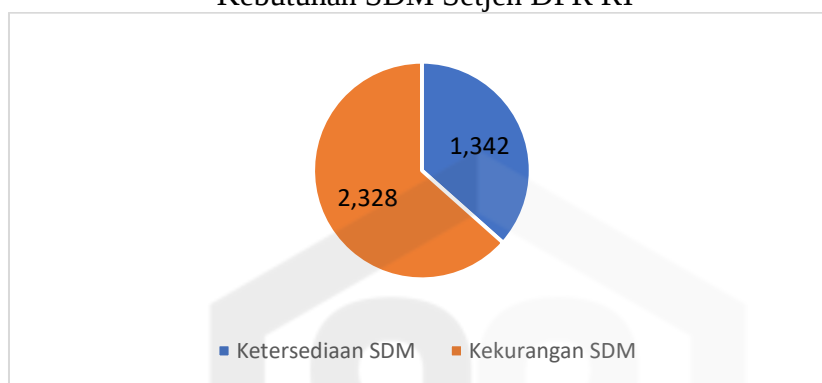
Sinambela (2016:482) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi amat bergantung pada kinerja individu pegawai yang ada di dalam organisasi. Keberhasilan individu pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mempengaruhi kinerja pimpinan. Artinya jika kinerja individu pegawai baik, maka kinerja pimpinan dan organisasi pun baik. Begitu pula dengan organisasi Setjen DPR RI, kinerjanya akan amat bergantung dari kinerja setiap pegawai yang ada di organisasi.

Berlandaskan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI) merupakan aparatur pemerintah yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan DPR RI. Setjen DPR RI mengemban tugas membantu kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI di bidang persidangan, administrasi dan keahlian. Setjen DPR RI sebagai sistem pendukung (*supporting system*) DPR RI memiliki komitmen yang tinggi untuk mengelola SDM pendukung yang kompeten dan profesional agar berkinerja, sehingga terciptanya kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi DPR RI. Tentunya, SDM pendukung yang mempunyai kompetensi dan motivasi kerja yang kuat akan sangat menunjang kinerja DPR RI.

Dalam mendukung kinerja DPR RI tersebut, tentunya Setjen DPR RI perlu di-*support* dengan SDM yang cukup baik dari segi kuantitas (jumlah) maupun kualitas (kompetensi). Sesuai analisa kebutuhan organisasi yang tertuang dalam SK Sekjen DPR RI Nomor 2426/SEKJEN/2022 tentang Penetapan Hasil Analisis Beban Kerja pada Sekjen DPR RI (SK Nomor 2426 Tahun 2022), untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi, Setjen DPR RI perlu didukung SDM

sebanyak 3.605 orang, sedangkan berdasarkan data dari Bagian Manajemen Kinerja dan Informasi ASN per bulan Oktober 2022 bahwa jumlah ketersediaan SDM dari unsur Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejumlah 1.342 orang, sehingga masih terdapat kekurangan SDM sejumlah 2.328 orang. Kebutuhan SDM Setjen DPR RI sebagaimana dijelaskan di atas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1.1.  
Kebutuhan SDM Setjen DPR RI



Sumber: Bagian Manajemen Kinerja dan Informasi ASN Tahun 2022

Berikut ini gambaran kebutuhan SDM Setjen DPR RI dalam beberapa tahun terakhir:

Tabel 1.2.  
Kebutuhan SDM Setjen DPR RI

| Tahun | Kebutuhan SDM | Ketersediaan SDM (PNS) | Kekurangan/Selisih SDM |
|-------|---------------|------------------------|------------------------|
| 2021  | 3.510         | 1.365                  | 2.145                  |
| 2022  | 3.605         | 1.342                  | 2.328                  |
| 2023  | 3.605         | 1.319                  | 2.286                  |

Sumber: Bagian Manajemen Kinerja dan Informasi ASN Tahun 2023

Sesuai tabel 1.2 di atas, jumlah kekurangan SDM setiap tahunnya selalu lebih banyak daripada jumlah ketersediaan SDM. Jumlah keluar masuk ASN di Setjen DPR RI sangat dinamis misalnya pada tahun 2022 terdapat perpindahan jumlah

PNS Setjen DPR RI yaitu mutasi masuk ke Setjen DPR RI sebanyak 6 orang, mutasi keluar dari Setjen DPR RI sebanyak 9 orang, purnabakti (pensiun) sebanyak 70 orang, dan penerimaan CPNS sejumlah 75 orang, namun 1 orang mengundurkan diri.

Sehubungan dengan itu, untuk mendukung kinerja DPR RI, dinilai kurang mencukupi jika Setjen DPR RI hanya menggantungkan pada SDM dari unsur PNS baik dari segi kuantitas (jumlah) maupun kualitas (kompetensi). Mengingat jumlah PNS tersebut setiap tahunnya berkurang baik karena mutasi, pensiun maupun meninggal dunia. Selain itu, jumlah PNS yang masuk atau direkrut ke dalam organisasi pun bergantung pada jumlah formasi yang disetujui oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Kemenpan RB RI), sehingga masih banyak kekosongan jabatan di Setjen DPR RI. Adanya tuntutan yang tinggi terhadap kinerja Setjen DPR RI dan juga dihadapkan adanya keterbatasan SDM dari unsur PNS serta adanya *gap* antara kebutuhan dan ketersediaan SDM, mendorong Setjen DPR RI untuk melakukan perekrutan atau pengadaan Tenaga Sistem Pendukung (TSP). Dengan demikian, SDM pendukung kinerja Setjen DPR RI terdiri dari PNS dan TSP.

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI (Persekjen DPR RI) Nomor 24 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Tenaga Sistem Pendukung Sekretariat Jenderal DPR RI, TSP adalah tenaga yang direkrut melalui pengadaan jasa oleh Setjen DPR RI berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna memberikan dukungan persidangan, administrasi, dan keahlian, sesuai dengan kebutuhan organisasi. Keberadaan TSP ini adalah untuk mendukung pelaksanaan tugas ASN di lingkungan biro/pusat/inspektorat. TSP berhak menerima honorer atas biaya Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan risiko pekerjaan. Meskipun status kepegawaian TSP bersifat perjanjian kerja atau kontraktual, tetapi tetap penting untuk mengelola TSP secara optimal, agar TSP dapat memberikan kontribusi kinerja yang maksimal.

Berikut ini merupakan jumlah TSP yang tersebar di 20 (duapuluh) biro/pusat/inspektorat atau unit kerja setingkat eselon II dalam 3 (tiga) tahun terakhir:

**Tabel 1.3.**  
**Rekapitulasi Jumlah TSP Setjen DPR RI**

| NO  | UNIT KERJA/PENGELOLA                                           | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----|----------------------------------------------------------------|------|------|------|
| 1.  | Biro Umum                                                      | 761  | 775  | 779  |
| 2.  | Biro Kesekretariatan Pimpinan                                  | 62   | 69   | 66   |
| 3.  | Biro Perencanaan dan Organisasi                                | 4    | 8    | 6    |
| 4.  | Biro Sumber Daya Manusia<br>Aparatur                           | 10   | 14   | 13   |
| 5.  | Biro Hukum dan Pengaduan<br>Masyarakat                         | 7    | 7    | 9    |
| 6.  | Biro Keuangan                                                  | 15   | 16   | 24   |
| 7.  | Biro Kerja Sama Antar Parlemen<br>dan Organisasi Internasional | 6    | 8    | 7    |
| 8.  | Biro Pengelolaan Bangunan dan<br>Wisma                         | 186  | 195  | 186  |
| 9.  | Biro Persidangan I                                             | 62   | 71   | 73   |
| 10. | Biro Persidangan II                                            | 12   | 16   | 16   |
| 11. | Biro Protokol dan Hubungan<br>Masyarakat                       | 64   | 76   | 77   |
| 12. | Biro Pemberitaan Parlemen                                      | 203  | 216  | 220  |
| 13. | Inspektorat II                                                 | 10   | 10   | 10   |
| 14. | Pusat Penelitian                                               | 4    | 4    | 4    |
| 15. | Pusat Kajian Anggaran                                          | 19   | 19   | 19   |
| 16. | Pusat Pendidikan dan Pelatihan                                 | 9    | 10   | 10   |
| 17. | Pusat Perancangan Undang-Undang                                | 10   | 22   | 20   |
| 18. | Pusat Pemantauan Pelaksanaan<br>Undang-Undang                  | 12   | 13   | 13   |

| NO  | UNIT KERJA/PENGELOLA                         | 2021         | 2022         | 2023         |
|-----|----------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 19. | Pusat Analisis Akuntabilitas Keuangan Negara | 15           | 19           | 20           |
| 20. | Pusat Teknologi Informasi                    | 16           | 17           | 17           |
|     | <b>Total</b>                                 | <b>1.487</b> | <b>1.585</b> | <b>1.589</b> |

Sumber: Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia Non ASN Tahun 2022 (Sebelum Perubahan Struktur Organisasi sesuai Persekjen DPR RI No. 12 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga Atas Persekjen No. 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Setjen DPR RI

Dengan banyaknya jumlah TSP yang tersebar di biro/pusat/inspektorat di lingkungan Setjen DPR RI, maka manajemen TSP yang efektif dan strategis sangat penting untuk memastikan bahwa keberadaan mereka memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi Setjen DPR RI. Penting untuk memiliki kebijakan yang jelas, pengaturan kontrak atau perjanjian kerja yang adil, dan program pengembangan TSP agar TSP merasa dihargai, didukung, dan dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja Setjen DPR RI. Pengelolaan TSP yang profesional diharapkan dapat menghasilkan TSP yang berkualitas dan berkinerja tinggi sehingga membantu tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi Setjen DPR RI.

Keberadaan TSP Setjen DPR RI memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan beban kerja yang tidak dapat diisi oleh PNS. Kontribusi TSP menjadi penting untuk dipertimbangkan dalam mendukung kinerja Setjen DPR RI. Untuk menjalankan peran pentingnya, TSP perlu memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi. Upaya untuk memberikan tugas dan tanggung jawab kepada TSP secara tepat, harus memperhatikan kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. TSP juga harus didorong atau dimotivasi untuk meningkatkan kompetensinya sehingga mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi.

Menurut Mitchell (Sinambela, 2016, p. 484), kinerja yang baik itu dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Wibowo (2013, p.4), implementasi kinerja yang baik dilaksanakan oleh SDM yang memiliki

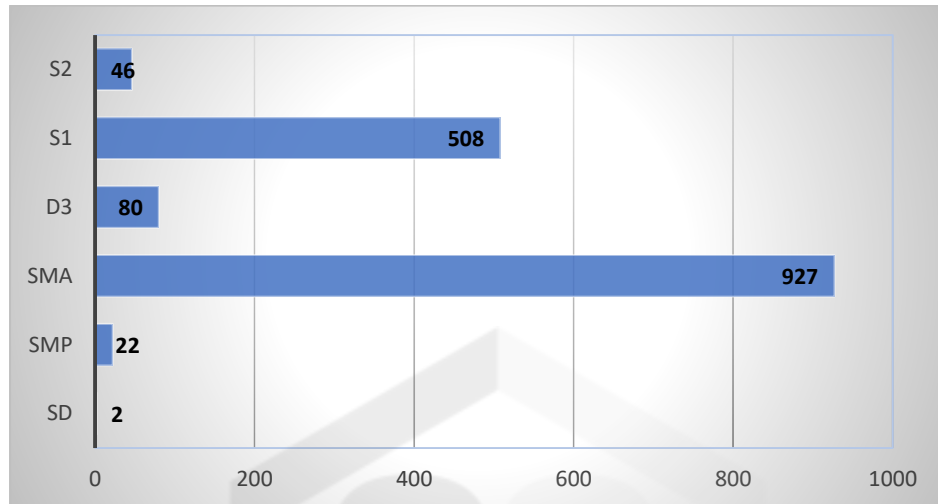
kemampuan atau kompetensi, dan kepentingan. Dengan demikian jika kompetensi dan motivasi dipadukan dengan baik, maka dapat menjadi lompatan signifikan dalam kinerja TSP di Setjen DPR RI. Kompetensi yang tinggi akan menjadikan pelaksanaan tugas dan pekerjaan TSP maksimal, sementara motivasi yang tinggi akan memastikan bahwa kompetensi diterapkan secara konsisten dengan dorongan semangat kerja yang tinggi.

Wibowo (2013, p.324) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap dan perilaku yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Wibowo juga mengemukakan bahwa kompetensi itu sebagai karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dipunyai atau dibutuhkan oleh setiap pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif serta meningkatkan standar mutu profesional pekerjaannya. Spencer and Spencer (Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2009, p. 220) berpendapat bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seorang individu dan berkaitan erat dengan efektivitas kinerja individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kompetensi pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimilikinya. Tingkat pendidikan seorang individu pegawai berkaitan erat dengan pengembangan potensi individu itu sendiri, baik itu potensi mental intelektual maupun emosional. Tingkat pendidikan sering kali berakumulasi pengetahuan yang lebih luas dan keterampilan yang lebih maju. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi akan cenderung mempunyai pemahaman dan kemampuan yang lebih dalam terhadap pelaksanaan tugas-tugas dan mempunyai keterampilan yang relevan dalam bidang tugas-tugasnya. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi juga akan memiliki kemampuan belajar dan beradaptasi lebih cepat. Hal ini berarti tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pegawai akan menentukan kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berikut ini merupakan data tingkat pendidikan TSP di Setjen DPR RI:

**Gambar 1.2.**  
**Tingkat Pendidikan TSP di Setjen DPR RI**



Sumber: Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia Non ASN Tahun 2022

Berdasarkan Gambar 1.2. di atas, jumlah TSP dengan tingkat pendidikan SMA atau sederajat lebih mendominasi yaitu sebanyak 927 orang atau 58.33% dan diikuti TSP dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 508 orang atau 31.96%. Untuk mencapai kinerja yang optimal, tentunya Setjen DPR RI perlu meningkatkan kualitas SDM-nya baik melalui peningkatan pendidikan maupun pengembangan sesuai dengan bidang tugas.

Untuk memberikan deskripsi yang lebih jelas, berikut ini merupakan gambaran keberadaan TSP yang ada di salah satu unit kerja setingkat eselon II, yaitu:

**Tabel 1.4.**  
**SDM di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur (SDMA)**

| Jabatan                                | Ketersediaan | Ketersediaan | Kebutuhan |
|----------------------------------------|--------------|--------------|-----------|
|                                        | PNS          | TSP          |           |
| Kepala Biro SDMA                       | 1            | 0            | 1         |
| Bagian Perencanaan dan Pola Karier ASN |              |              |           |

| Jabatan                                           | Ketersediaan<br>PNS | Ketersediaan<br>TSP | Kebutuhan |
|---------------------------------------------------|---------------------|---------------------|-----------|
| Pejabat Administrator (Kepala Bagian )            | 1                   | 0                   | 1         |
| Fungsional/Pelaksana:                             |                     |                     |           |
| Analisis SDMA Ahli Madya                          | 0                   | 0                   | 2         |
| Analisis SDMA Ahli Muda                           | 1                   | 0                   | 3         |
| Analisis SDMA Ahli Pertama                        | 2                   | 0                   | 3         |
| Pranata SDM Penyelia                              | 0                   | 0                   | 3         |
| Pranata SDM Mahir                                 | 1                   | 0                   | 3         |
| Pranata SDM Terampil                              | 1                   | 0                   | 5         |
| Pengolah Data dan Informasi                       | 14                  | 2                   | 10        |
| Pengadministrasi Perkantoran                      | 1                   | 0                   | 1         |
| <b>Jumlah SDM</b>                                 | <b>22</b>           | <b>2</b>            | <b>32</b> |
| <b>Bagian Manajemen Kinerja dan Informasi ASN</b> |                     |                     |           |
| Pejabat Administrator (Kepala Bagian )            | 1                   | 0                   | 1         |
| Fungsional/Pelaksana:                             |                     |                     |           |
| Analisis SDMA Ahli Madya                          | 0                   | 0                   | 4         |
| Analisis SDMA Ahli Muda                           | 2                   | 0                   | 5         |
| Analisis SDMA Ahli Pertama                        | 4                   | 0                   | 7         |
| Pranata SDM Penyelia                              | 0                   | 0                   | 3         |
| Pranata SDM Mahir                                 | 0                   | 0                   | 3         |
| Pranata SDM Terampil                              | 2                   | 0                   | 4         |
| Pengolah Data dan Informasi                       | 6                   | 4                   | 8         |
| Pengadministrasi Perkantoran                      | 1                   | 0                   | 3         |
| <b>Jumlah SDM</b>                                 | <b>16</b>           | <b>4</b>            | <b>38</b> |
| <b>Bagian Manajemen SDM Non ASN</b>               |                     |                     |           |
| Pejabat Administrator (Kepala Bagian )            | 1                   | 0                   | 1         |
| Fungsional/Pelaksana:                             |                     |                     |           |
| Analisis SDMA Ahli Madya                          | 0                   | 0                   | 2         |
| Analisis SDMA Ahli Muda                           | 1                   | 0                   | 2         |
| Analisis SDMA Ahli Pertama                        | 0                   | 0                   | 2         |
| Pranata SDM Penyelia                              | 0                   | 0                   | 3         |
| Pranata SDM Mahir                                 | 0                   | 0                   | 2         |
| Pranata SDM Terampil                              | 0                   | 0                   | 5         |

| Jabatan                                    | Ketersediaan<br>PNS | Ketersediaan<br>TSP | Kebutuhan  |
|--------------------------------------------|---------------------|---------------------|------------|
| Penelaah Teknis Kebijakan                  | 7                   | 0                   | 14         |
| Pengolah Data dan Informasi                | 3                   | 2                   | 7          |
| Pengadministrasi Perkantoran               | 0                   | 2                   | 5          |
| <b>Jumlah SDM</b>                          | <b>12</b>           | <b>4</b>            | <b>43</b>  |
| <b>Bagian Pembinaan Jabatan Fungsional</b> |                     |                     |            |
| Pejabat Administrator (Kepala Bagian )     | 1                   | 0                   | 1          |
| Fungsional/Pelaksana:                      |                     |                     |            |
| Analisis SDMA Ahli Madya                   | 0                   | 0                   | 3          |
| Analisis SDMA Ahli Muda                    | 1                   | 0                   | 4          |
| Analisis SDMA Ahli Pertama                 | 3                   | 0                   | 4          |
| Pranata SDM Penyelia                       | 1                   | 0                   | 1          |
| Pranata SDM Mahir                          | 0                   | 0                   | 2          |
| Pranata SDM Terampil                       | 0                   | 0                   | 1          |
| Penelaah Teknis Kebijakan                  | 0                   | 0                   | 2          |
| Pengolah Data dan Informasi                | 10                  | 3                   | 7          |
| Pengadministrasi Perkantoran               | 0                   | 1                   | 7          |
| <b>Jumlah SDM</b>                          | <b>15</b>           | <b>4</b>            | <b>32</b>  |
| <b>Total SDM</b>                           | <b>65</b>           | <b>14</b>           | <b>145</b> |

Sumber: Persekjen No. 15 Tahun 2023 tentang Penetapan nilai dan Kelas Jabatan di Sekretariat Jenderal DPR RI.

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 14 (empatbelas) TSP yang mengisi atau melaksanakan pekerjaan pada jabatan pelaksana yaitu sebanyak 11 TSP mengisi pekerjaan pengolah data dan informasi, dan sebanyak 3 TSP mengisi pekerjaan administrasi perkantoran. Bila dilihat dari tingkat pendidikan, TSP di Biro SDMA memiliki tingkat pendidikan yang beragam, diantaranya tingkat pendidikan S2 sejumlah 1 orang, S1 sejumlah 4 orang, DIII sejumlah 3 orang, DI sejumlah 1 orang, dan SMA/SMK sebanyak 4 orang.

Sesuai data, 1 (satu) dari 4 (empat) TSP dengan pendidikan SMA/SMK mengisi pekerjaan pengolah data dan informasi dan 3 (tiga) dari 4 (empat) TSP mengisi pekerjaan administrasi perkantoran. Jika disandingkan dengan SK Sekjen DPR RI Nomor 2498/SEKJEN/2023 tentang Penetapan Hasil Analisis

Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2023 dinyatakan bahwa persyaratan pendidikan untuk jabatan pengolah data dan informasi adalah D-3 bidang yang relevan dengan tugas jabatan, sedangkan untuk jabatan pengadministrasi perkantoran adalah SLTA/D-1/D-2/D-3 bidang Manajemen Perkantoran/Administrasi Perkantoran/Tata Perkantoran atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan. Dengan demikian, di unit kerja di bawah Biro SDMA masih ada 1 (satu) TSP dengan tingkat pendidikan SMA mengisi pekerjaan pengolah data dan informasi dimana belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan dalam jabatan.

Kaitan dengan hal tersebut di atas, bahwa dalam upaya mendukung pemerintah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja pemerintahan melalui suatu sistem atau alur kerja yang mengedepankan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan, maka seyogyanya Setjen DPR RI turut andil memperhatikan kompetensi SDM-nya dalam hal ini TSP baik dengan peningkatan pendidikannya maupun dengan mengedepankan pekerjaan keahlian/keterampilan dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang disesuaikan dengan bidang tugas.

Karena bagaimanapun tingkat pendidikan yang dimiliki TSP dapat menyumbang pengaruh terhadap kompetensi TSP, dan akhirnya dapat mempengaruhi kinerja TSP itu sendiri dan kinerja Setjen DPR RI. Berdasarkan penelitian Iman Perama (Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, 2015) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara tingkat pendidikan dan kompetensi. Artinya tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagaimana dikemukakan Hariandja (2002) bahwa tingkat pendidikan pegawai dapat meningkatkan daya saing organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

Pada Desember 2023, Setjen DPR RI mengadakan seleksi TSP terhadap 835 orang TSP di Setjen DPR RI guna mengukur kompetensi TSP dan sebagai bahan evaluasi bagi para pimpinan unit kerja di Setjen DPR RI untuk pembinaan TSP di

unit kerjanya. Hasil seleksi sebagaimana diuraikan di atas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.5.**  
**Hasil Seleksi TSP Desember 2023**

| No            | Range Nilai | Jumlah TSP |
|---------------|-------------|------------|
| 1.            | 0--10       | 1          |
| 2.            | 11--20      | 2          |
| 3.            | 21--30      | 19         |
| 4.            | 31--40      | 94         |
| 5.            | 41--50      | 244        |
| 6.            | 51--60      | 283        |
| 7.            | 61--70      | 158        |
| 8.            | 71--80      | 32         |
| 9.            | 81--90      | 2          |
| 10.           | 91--100     | 0          |
| <b>Jumlah</b> |             | <b>835</b> |

Sumber: Bagian Manajemen SDM Non Aparatur Desember 2023

Berdasarkan hasil seleksi tersebut menunjukkan bahwa terdapat 283 TSP (33.89%) dengan *range* nilai kompetensi 51—60, diikuti 244 (29.22%) TSP dengan *range* nilai 41—50, dan 94 TSP (11.26%) dengan *range* nilai 31—40, sehingga *range* nilai 0—60 secara total berjumlah 643 TSP atau 77%. Apabila *range* nilai yang direkomendasikan lulus seleksi kompetensi diantara nilai 61--100 maka hanya sekitar 192 TSP atau 23% dinyatakan lulus uji kompetensi. Dengan demikian, ada sebanyak 77% TSP yang perlu dilakukan peningkatan kompetensi lebih lanjut.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja organisasi bergantung pada kinerja individu, sehingga penting bagi organisasi untuk mengelola, mengembangkan dan memberdayakan SDM atau pegawai secara optimal untuk meraih tujuan organisasi. kompetensi pegawai memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai, karena kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki seorang pegawai akan sangat memengaruhi efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugasnya. Sebagaimana diungkapkan Mitchell (Sinambela, 2016, p. 484) bahwa ‘kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh tingkat kompetensi dan

motivasi kerja yang sesuai. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mengatasi masalah secara efektif, dan berinovasi dalam pekerjaannya. Hal ini berdampak positif pada pencapaian target kinerja dan tujuan organisasi. Ketika individu pegawai merasa kompeten, mereka cenderung lebih termotivasi, dan akan meningkatkan kepercayaan diri. Motivasi yang tinggi mendorong seseorang untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka, meningkatkan kompetensi. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang optimal, di mana individu dan tim bekerja lebih efisien, produktif, dan kreatif, membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih baik.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, terdapat gejala belum optimalnya kinerja TSP di Setjen DPR RI. Hal ini terlihat dari beberapa tanda, yaitu:

1. kurang memadainya kompetensi TSP. Hal ini ditandai dengan seringnya terjadi kekeliruan atau kesalahan berulang dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, sehingga perlu dilakukan koreksi atau perbaikan berulang kali, dan akhirnya memperpanjang waktu pelaksanaan pekerjaan, serta terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan; kesulitan memahami atau menafsirkan instruksi yang diberikan, sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini menunjukkan kurangnya pemahaman TSP terhadap pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
2. kurangnya motivasi pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan adanya ketidakminatan untuk belajar hal yang baru atau meningkatkan pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan; kurang bersemangat atau kurang antusias dalam melaksanakan tugas; kurang inisiatif atau tidak mampu mengambil inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan; dan tidak peduli terhadap hasil pekerjaan.
3. belum optimalnya dukungan organisasi dalam pengembangan TSP melalui pendidikan dan pelatihan yang mendukung pelaksanaan pekerjaannya.

Bersinggungan dengan hal tersebut, bahwa kinerja merupakan aspek yang krusial dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi. Untuk mencapai

kinerja yang optimal diperlukan pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu pegawai dalam suatu organisasi. Mathis dan Jackson (Kaswan & Akhyadi, 2015, p. 155) menyebutkan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu (1) kemampuan individu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (kompetensi); (2) usaha atau dorongan yang dilakukan oleh individu pegawai itu sendiri (motivasi); dan (3) dukungan organisasi. Dengan demikian Kompetensi, motivasi, dan dukungan organisasi memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kinerja individu dan tim dalam sebuah organisasi. Kompetensi yang tinggi memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien. Motivasi yang kuat dapat mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras, menunjukkan dedikasi, dan mencapai target yang ditetapkan. Dukungan organisasi dalam pelatihan memberikan fondasi yang diperlukan bagi pegawai agar dapat mengembangkan potensi secara maksimal. Dengan sinergi antara kompetensi, motivasi, dan dukungan yang diberikan, kinerja organisasi dapat mencapai tingkat optimal dan berkinerja lebih tinggi.

Sehubungan dengan itu, upaya untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat menjadi kunci sekaligus strategi untuk mengoptimalkan kinerja individu dan organisasi. Dengan demikian, penting untuk menganalisis kinerja TSP sebagai bagian dari upaya mendukung kinerja Setjen DPR RI. Dengan mengidentifikasi dan mengeksplorasi sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja TSP di Setjen DPR RI, diharapkan dapat menciptakan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan kinerja TSP di Setjen DPR RI.

## **B. Identifikasi Masalah**

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan, adapun kondisi-kondisi yang masih menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Adanya kondisi kekurangan PNS dan beban kerja berlebihan bagi PNS yang tersedia, dapat berdampak pada menurunnya kinerja dan kualitas dukungan pelaksanaan tugas dan fungsi Setjen DPR RI;
2. Adanya kondisi belum optimalnya kinerja TSP di Setjen DPR RI. Hal ini terlihat dari:
  - a. kurang memadainya kompetensi TSP;
  - b. kurangnya motivasi TSP dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan;
  - c. belum optimalnya dukungan organisasi dalam pengembangan TSP untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

### **C. Rumusan Permasalahan**

Sebagaimana identifikasi permasalahan yang telah digambarkan di atas, maka yang menjadi rumusan permasalahan yaitu:

1. Mengapa kinerja Tenaga Sistem Pendukung di Setjen DPR RI belum optimal;
2. Bagaimanakah strategi untuk mengoptimalkan kinerja Tenaga Sistem Pendukung di Setjen DPR RI.

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja TSP Setjen DPR RI sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja TSP guna mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan Setjen DPR RI;
2. Untuk menentukan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan kinerja TSP di Setjen DPR RI.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk:

- a. Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik dan memperluas pengetahuan tentang aspek manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia;
- b. Organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat praktis bagi organisasi, berkontribusi dalam pengembangan kebijakan untuk mengoptimalkan kinerja TSP di Setjen DPR RI.

##### **2. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memacu pengembangan penelitian, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kurang optimalnya kinerja TSP di Setjen DPR RI disebabkan oleh faktor-faktor berikut ini:
  - a. **Faktor Kompetensi:** kurangnya kompetensi baik pengetahuan atau keterampilan atau sikap kerja yang dimiliki TSP. Beberapa TSP masih belum memahami cara melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai standar, yang menyebabkan sering terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, penundaan pekerjaan, dan hasil kerja yang kurang berkualitas, serta kurang memahami nilai-nilai organisasi. Tanpa pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang memadai, TSP akan membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas, sehingga kinerjanya menjadi kurang optimal.
  - b. **Motivasi:** kurangnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai TSP dan belum adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, menjadi pemicu rendahnya motivasi TSP dalam bekerja. Tanpa rasa tanggung jawab yang kuat, TSP dapat kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan penuh dedikasi dan integritas, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, tidak adanya kesempatan untuk pengembangan, dapat menyebabkan kejenuhan dan kurangnya motivasi TSP untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai potensi penuh dalam pekerjaan. Akibatnya, kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan dapat terpengaruh dampak negatif yang menyebabkan penurunan produktivitas dan kurang optimalnya kinerja.
  - c. **Dukungan Organisasi:** Kurangnya dukungan organisasi dalam peningkatan kompetensi atau pengembangan kapasitas TSP. Tanpa adanya program peningkatan kompetensi atau pengembangan kapasitas TSP, TSP tidak akan mempunyai kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan,

dan sikap kerjanya, yang berdampak pada kurangnya kemampuan TSP untuk mengatasi perubahan tuntutan pekerjaan.

2. Dukungan dari Sekretariat Jenderal DPR RI dalam mengembangkan TSP akan memberikan manfaat yang signifikan baik bagi organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI maupun bagi TSP itu sendiri. Bagi Sekretariat Jenderal DPR RI, pengembangan TSP akan meningkatkan produktivitas dan kinerja. Sementara itu, bagi TSP, hal ini akan meningkatkan kompetensi dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan masalah pekerjaan. Dukungan ini juga memotivasi TSP untuk terus belajar dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan baru, serta sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Dengan demikian, TSP akan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki peluang untuk mengembangkan diri. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi TSP dapat menjadi strategi penting bagi Sekretariat Jenderal DPR RI untuk mengoptimalkan kinerja individu dan organisasi.

## **B. Saran**

Sesuai uraian kesimpulan, bahwa dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kompetensi TSP di Setjen DPR RI, diperlukan hal-hal berikut:
  - a. menyediakan pelatihan dan merancang program pelatihan yang berkelanjutan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap/perilaku kerja TSP di Setjen DPR RI yang disesuaikan dengan kebutuhan unit kerja atau organisasi. program pelatihan ini dapat mencakup berbagai topik mulai teknis sampai dengan *soft skill*.
  - b. menyediakan teknologi pembelajaran, artinya memanfaatkan teknologi untuk menyediakan akses yang mudah dan cepat ke sumber pembelajaran baik itu dalam bentuk kursus *online*, webinar atau *platform* berbasis aplikasi. Hal tersebut dapat membantu TSP untuk belajar secara mandiri dan terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya.

2. Untuk meningkatkan motivasi TSP, perlu mengimplementasikan program *coaching* (pembinaan) untuk membantu TSP di Setjen DPR RI mengembangkan potensi atau kapasitasnya. Dengan adanya peran atasan atau pemimpin yang berpengalaman, dapat memotivasi atau mendorong TSP agar dapat belajar dari pengalaman atasan dan mendapatkan arahan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, sehingga TSP dapat memahami tanggung jawabnya, merasa diakui, didukung dalam pelaksanaan tugas dan pengembangan kapasitas diri.
3. Dukungan organisasi terhadap pengelolaan TSP, diperlukan hal-hal berikut:
  - a. menyediakan program dan anggaran pelatihan bagi TSP yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
  - b. mengimplementasikan rotasi kerja, yaitu dengan memberikan kesempatan kepada TSP untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang berbeda atau pekerjaan yang sama di unit kerja yang berbeda. Dengan rotasi kerja diharapkan dapat memberikan variasi pekerjaan sekaligus menambah pengalaman kerja bagi TSP serta meningkatkan motivasi.
  - c. meningkatkan status kedudukan TSP dari pekerja dengan perjanjian kerja dengan mekanisme barang dan jasa menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdussamad, Z. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Praktek dan Penelitian)*. Universitas Malikussaleh.
- Agustinova, D. E. (2015). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktif*. Yogyakarta: Calpulis.
- Agustinova, D. E. (2015). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif; Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Calpulis.
- AlAntali, A. O., & Zainol, Z. (2022). Modelling Organizational Commitment, Employee Motivation, Employee Performance: A Conceptual Model. *International Journal of Businesss and Technology Management*, 292-302.
- Al-Dmour, R., Yassine, O., & Masa'deh, R. (2018). A Review of Literature on the Associations Among Employee Empowerment, Work Engagement and Employee Performance. *Canadian Center of Science and Education*, 313.
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2020). *Buku Statistik PNS Desember 2020*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2021). *Statistik ASN Desember 2021*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2022). *Statistik Aparatur Sipil Negara Desember 2022*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- Balai Pustaka. (2023, Desember 11). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Retrieved from kbbi.web.id: <https://kbbi.web.id>
- Effendi, M. I., & Kusmantini, T. (2016). *Manajemen Strategi Evolusi Pendekatan dan Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UPN Veteran Yogyakarta.
- Juliani, H. (2019). Diskresi Dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Administrative Law & Governance Journal*, 12.
- Karim, D. F., Suprpto, S. H., & Mohi, W. K. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*.
- Kaswan, & Akhyadi, A. S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta Bandung.

- Martha, E. d. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Bidang Kesehatan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ocansey, F. K. (2016). Training The Employee for Improved Performance: The Mediating Role of Performance Appraisal. *Texila International Journal of Management*.
- Parlementaria. (2023, Desember 5). Retrieved from dpr.go.id:  
<https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/47950/t/TSP%20di%20DPR,%20Bagian%20Tak%20Terpisahkan%20dari%20Setjen%20DPR>
- Perama, I. (2015). Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. *JOM FISIP Volume 2 No.1*.
- Praditya, I. I. (2017, September 7). *Tembus 4.5 Juta Orang, Sudah Idealkah Jumlah PNS RI?* Retrieved from Liputan6 :  
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3084874/tembus-45-juta-orang-sudah-idealkah-jumlah-pns-di-ri>
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahim, A. R., & Radjab, E. (2017). *Manajemen Strategi*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rakhmawanto, A. (2016). Rasionalisasi Kebutuhan dan Distribusi PNS. *Civil Apparatur Policy Brief BKN*.
- Rizaty, M. A. (2022, November 30). *DataIndonesia.id: Varia*. Retrieved from DataIndonesia.id: <https://dataindonesia.id/varia/detail/bps-jumlah-penduduk-indonesia-sebanyak-27577-juta-pada-2022>
- Sahija, D., & Leema, A. D. (2022). Employee Performance Appraisal Process and Its Impact on Employee Satisfaction. *Technoarete Transaction on Economic and Business Systems*.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Setiawati, I. E., & Andayani, F. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*.
- Silaen, N. R., & dkk. (2021). *Kinerja Manajemen*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susananto, P. H., Arief, M., Usman, B., & Tiarapusp. (2022). Employee Performance Model Based on E-HRM: Employee Green Behavior As A Performance Indicator. *Journal Of Social Science*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E., Mashur, S. D., & Giyanto, B. (2023). The security system stipulated in the Decree of the Leadership of the House of Representatives of the Republic of Indonesia . *Jurnal Administrasi Publik*, 86-97.
- Tep, O. (2015). *Exploring The Importance of Employee Incentives and Their Effectiveness in Improving Quality Performance in Cambodian Public Organization*. Wellington: Victoria University of Wellington.
- Triton, P. (2005). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Umar, H. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wiyati, & Pradana, A. G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Pengelolaan Pegawai Sektor Swasta dan Aparatur Sipil Negara*. Malang: Media Nusa Creative.

## **PERATURAN-PERATURAN**

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2019

Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal DPR RI sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2023

Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 12 Tahun 2023

Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 10 Tahun 2023 tentang Perubahan Keenam Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2022 Tentang Penetapan Nilai dan Kelas Jabatan di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik

Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil

Persekjen No. 15 Tahun 2023 tentang Penetapan nilai dan Kelas Jabatan di Sekretariat Jenderal DPR RI

Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 24 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Tenaga Sistem Pendukung Sekretariat Jenderal DPR RI

Peraturan Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor 9 Tahun 2021 tentang Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN

Laporan Kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2022