

**ANALISIS *RIGHTSIZING* ORGANISASI TERHADAP EKSISTENSI
KANTOR DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA
DI IBU KOTA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si.)**

**Pada
Program Studi Magister Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**

Oleh:

**ARIEF MAULANA
(NIM. 07012082125034)**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

Judul Tesis : Analisis *Rightsizing* Organisasi terhadap Eksistensi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan

Nama Mahasiswa : Arief Maulana

NIM : 07012082125034

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Bidang Kajian Utama : Kebijakan Publik

Menyetujui,



Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si.
Pembimbing Pertama



Dr. Nurmah Semil, M.Si.
Pembimbing Kedua

Mengetahui,

Koordinator Program Studi
Magister Administrasi Publik



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si.
NIP. 19780512 200212 1 003

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Prof. Dr. Alfitri, M.Si.
NIP. 19660122 199003 1 004

HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Judul Tesis : Analisis *Rightsizing* Organisasi terhadap Eksistensi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan

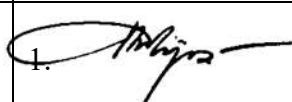



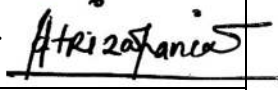

Nama : Arief Maulana

NIM : 07012082125034

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Bidang Kajian Utama : Kebijakan Publik

Tanggal Ujian : 5 Januari 2023

NO.	NAMA DOSEN	TIM PENGUJI	TANDA TANGAN
1.	Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Nurmah Semil, M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Slamet Widodo, M.S., M.M.	Anggota	3. 
4.	Dr. Drs. Michael Mamentu, M.A.	Anggota	4. 
5.	Dr. Katriza Imania, M.Si.	Anggota	5. 
6.	Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si.	Anggota	6. 

Palembang, 5 Januari 2023
Menyetujui,
Koordinator Program Studi
Magister Administrasi Publik



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si.
NIP. 19780512 200212 1 003

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arief Maulana
NIM : 07012082125034
Tempat/Tanggal Lahir : Pidie, 09 Juli 1990
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Bidang Kajian Utama : Kebijakan Publik
Judul Tesis : Analisis *Rightsizing* Organisasi terhadap Eksistensi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 5 Januari 2023

Yang Menyatakan,


Arief Maulana

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arief Maulana
NIM : 07012082125034
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya Ilmiah : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Sriwijaya dan/atau Program Studi Magister Administrasi Publik. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty - Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Analisis *Rightsizing* Organisasi terhadap Eksistensi Kantor DPD RI
di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Sriwijaya dan/atau Program Studi Magister Administrasi Publik berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Palembang, 5 Januari 2023

Yang Menyatakan,


Arief Maulana

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL RIGHTSIZING ANALYSIS OF THE EXISTENCE OF THE DPD RI OFFICE IN THE PROVINCIAL CAPITAL OF SOUTH SUMATERA

Scientific Paper in the Form of Thesis, January 2023

*Arief Maulana; Supervised by Ardiyan Saptawan & Nurmah Semil
xxi + 141, 14 Tables, 23 Pictures, 4 Appendices*

This study aims to examine the effectiveness of the organizational units of the DPD RI Office in the Capital City of South Sumatra Province based on the rightsizing of the organization, and to explain the management of community and regional aspirations by the Office. The research method used in this study is descriptive qualitative, which describes and provides an overview of the effectiveness of organizational rightsizing and the implementation of the function of managing the community and regional aspirations. Data collection techniques were undertaken through interviews, observation, and documentation. The data analysis technique used is the interactive model of Miles, Huberman & Saldana. The outcomes demonstrated that the organizational unit arrangement (rightsizing) of the DPD RI Office in the capital city of South Sumatra was ineffective. This conclusion can be drawn from the fact that two of the three aspects of the rightsizing organization of the Office were not fulfilled. According to strategic policy, it has reflected a picture of the conditions and conditions to be realized in 2020-2024. Based on the division of organizational units, the Office has not relied on the principles of rightsizing the organization. According to the aspect of integrating people (apparatus HR management), the needs of employees (HR) in the Office need to follow the organization's needs. Based on these results, this study concludes that the implication of not fulfilling 2 of the 3 aspects of the rightsizing of the office organization ultimately implements the Office's functions in managing constituent aspirations is not optimal. Therefore, the DPD RI Secretariat General needs to establish the DPD RI Office in Provincial Capital to become a separate work unit, revise the regulation on organizational structure and work procedures, create a new management of aspiration SOP, conduct talent mapping as a guide for filling positions, and fill functional staff as soon as possible to optimize the management of the community and regional aspirations.

*Keywords : DPD RI Office, HR Management, Organizational Structure, Rightsizing,
Strategic Policy*

Bibliography : 96 (1989-2022)

ABSTRAK

ANALISIS *RIGHTSIZING* ORGANISASI TERHADAP EKSISTENSI KANTOR DPD RI DI IBU KOTA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Karya Tulis Ilmiah Berupa Tesis, Januari 2023

Arief Maulana; Dibimbing oleh Ardiyan Saptawan & Nurmah Semil

xxi + 141, 14 Tabel, 23 Gambar, 4 Lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk keefektifan unit organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan *rightsizing* organisasi, dan menjelaskan pengelolaan aspirasi masyarakat dan daerah oleh Kantor tersebut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu mendeskripsikan efektifitas *rightsizing* organisasi dan pelaksanaan fungsi pengelolaan aspirasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif Miles, Huberman & Saldana. Hasil penelitian menunjukkan Penataan unit organisasi (*rightsizing*) Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan tidak efektif. Kesimpulan tersebut dapat dilihat dari belum terpenuhinya 2 dari 3 aspek *rightsizing* organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera. Dari aspek kebijakan strategis telah mencerminkan gambaran keadaan dan kondisi yang ingin diwujudkan pada tahun 2020-2024. Dari aspek pembagian satuan (unit dan tupoksi) organisasi, kantor tersebut belum bersandar pada prinsip-prinsip *rightsizing* organisasi. Dari aspek memadukan orang-orang (penataan SDM aparatur), kebutuhan pegawai (SDM) di kantor tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dari hasil tersebut, penelitian ini menyimpulkan bahwa implikasi dari tidak terpenuhinya 2 dari 3 aspek *rightsizing* organisasi kantor tersebut, pada akhirnya membuat pelaksanaan fungsi kantor tersebut dalam pengelolaan Asmasda menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, Setjen DPD RI perlu menetapkan Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi untuk menjadi satker, melakukan revisi terhadap Persesjen tentang SOTK, membuat SOP Asmasda baru, melakukan *talent mapping* sebagai pedoman pengisian jabatan, dan pengisian tenaga fungsional sesegera mungkin untuk mengoptimalkan pengelolaan aspirasi masyarakat dan daerah.

Kata Kunci : Kantor DPD RI, Kebijakan Strategis, Penataan SDM, *Rightsizing*, Struktur Organisasi

Kepustakaan : 96 (1989-2022)

SUMMARY

ORGANIZATIONAL RIGHTSIZING ANALYSIS OF THE EXISTENCE OF THE DPD RI OFFICE IN THE PROVINCIAL CAPITAL OF SOUTH SUMATERA

Scientific Paper in the Form of Thesis, January 2023

Arief Maulana; Supervised by Ardiyan Saptawan & Nurmah Semil

xxi + 141, 14 Tables, 23 Pictures, 4 Appendices

The existence of the DPD RI as a representative institution in Indonesia must be discussed in the history of the Indonesian parliament. DPD RI's position as the second chamber is a soft bicameral characteristic. In theory, a soft bicameral parliamentary structure has implications for the DPD RI's limited authority. Its position in the parliamentary system is also a complement to the DPR RI.

Members of the DPD RI are elected individually rather than through political party channels. The process and mechanism for selecting members of the DPD RI differ from those used to determine members of the DPR RI. Members of the DPR RI are nominated and elected by political parties. As a logical consequence, DPD RI members need an established organizational structure and are dispersed across all regions of Indonesia. Members of the DPD RI are faced with the problem of how to absorb and channel people's aspirations if they are not supported by organizations that can regularly work in the regions without the support of established organizations such as political parties. This condition ultimately led to the need for DPD RI representative offices in various areas.

The DPD RI Office in the Provincial Capital is part of the work unit of the RI Secretariat General of DPD RI, which is managed as a centralized support system for parliamentary work services. As a pilot project, the existence of the DPD RI Office in South Sumatra Province can ideally clarify patterns of interaction between DPD RI Members, the community, and the regions so that the implementation of DPD RI constitutional tasks through absorbing the aspirations of the people and regions can run optimally.

However, the actual condition creates a gap with the primary objective of the existence of the DPD RI Office in the Capital City of South Sumatra Province to become an ideal supporting system for DPD RI. The Members carry out their roles as regional representatives. This phenomenon is the significant gap in this research; namely, the office's existence needs to align with the ideal goals of the basic rules, resulting in a mismatch between ideals and reality.

This study aims to explain the effectiveness of the organizational unit of the DPD RI Office in the provincial capital of South Sumatra based on the organizational rightsizing and the office's implementation of community and regional aspirations thus far. This study employs a qualitative descriptive method based on the organizational rightsizing theory, according to Miftah Thoha.

Organizational rightsizing is a theory used to examine which aspects make a public organization's governance—in this case, the DPD RI Office in the Capital City of South Sumatra Province—become optimal. This theory is employed as a hypothetical justification for initiatives to rightsize the DPD RI Office in the provincial capital of South Sumatra.

The study results show that the governance of the organizational unit (rightsizing) of the DPD RI Office in the Capital City of South Sumatra Province is ineffective. Based on the strategic policy aspect, the DPD RI Office in the Capital City of South Sumatra Province has a strategic policy that reflects an overview of the circumstances and conditions that are to be realized in 2020-2024, and at the same time demonstrates the continuity of efforts to provide support to the DPD RI institutions. Based on the division of organizational units, the arrangement of office organizational units has yet to entirely rely on the principles of rightsizing the organization. According to the aspect of organizing human resources/apparatus, the need for employees (HR) at the DPD RI Office in the Capital City of South Sumatra Province has not met the requirements of the organization, so adjustments and filling of vacant positions are necessary so that the tasks and functions of the organization become optimal.

Furthermore, the DPD RI Office's implementation of the Aspirations management function in the Capital City of South Sumatra Province needed to be improved by the office's organizational capabilities. Even though the Asmasda management system has been digitized, the guidelines for preparing Asmasda processing reports at the regional level still need official SOPs. The business processes that apply internally to the DPD RI General Secretariat related to the management of Asmasda are still centralized at the head office. In contrast, the representative office in South Sumatra has yet to be established. From this explanation, the author concludes that the implication of not fulfilling 2 of the 3 aspects of the rightsizing organization of the DPD RI Office in the Capital City of South Sumatra Province has finally implemented the function of the office as a supporting system for the representation of DPD RI Members in the regions as well as in Asmasda management to be not optimal.

This research suggests the Secretariat General of DPD RI needs to set up the DPD RI Provincial Office to become a separate work unit, revise the regulation on organizational structure and work procedures, create new Asmasda SOPs, conduct talent mapping as a guideline for filling positions and fill in functional personnel as soon as possible to optimize the management of community and regional aspirations.

Keywords : DPD RI Office, HR Management, Organizational Structure, Rightsizing, Strategic Policy

Bibliography : 96 (1989-2022)

RINGKASAN

ANALISIS *RIGHTSIZING* ORGANISASI TERHADAP EKSISTENSI KANTOR DPD RI DI IBU KOTA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Karya Tulis Ilmiah Berupa Tesis, Januari 2023

Arief Maulana; Dibimbing oleh Ardiyan Saptawan & Nurmah Semil

xxi + 141, 14 Tabel, 23 Gambar, 4 Lampiran

Pembahasan mengenai eksistensi DPD RI sebagai lembaga perwakilan di Indonesia, tidak dapat dilepaskan dari perjalanan sejarah parlemen Indonesia. Kedudukan DPD RI sebagai kamar kedua memiliki sifat bikameral yang lunak (*soft bicameral*). Secara teoretis, dengan struktur parlemen *soft bicameral*, maka berimplikasi pada terbatasnya kewenangan yang dimiliki oleh DPD RI dan posisinya dalam struktur parlemen juga dipandang hanya sebagai pelengkap DPR RI.

Anggota DPD RI dipilih secara perseorangan tanpa melalui jalur partai politik. Proses dan mekanisme pemilihan Anggota DPD RI berbeda dengan mekanisme pemilihan Anggota DPR RI. Anggota DPR RI berasal dari dan dicalonkan oleh partai politik. Konsekuensi logisnya, Anggota DPD RI tidak memiliki struktur organisasi yang mapan dan tersebar di seluruh daerah di Indonesia. Tanpa adanya dukungan organisasi mapan seperti partai politik, Anggota DPD RI dihadapkan pada persoalan bagaimana cara menyerap dan menyalurkan aspirasi masyarakat apabila tidak didukung dengan organisasi yang dapat bekerja secara rutin di daerah. Kondisi inilah yang pada akhirnya memunculkan gagasan tentang perlunya keberadaan kantor perwakilan DPD RI di berbagai daerah.

Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi merupakan bagian dari unit kerja kantor Setjen DPD RI yang dikelola sebagai satu kesatuan sistem pendukung pelayanan kerja parlemen secara terpusat. Sebagai *pilot project*, eksistensi Kantor DPD RI di Provinsi Sumatera Selatan idealnya dapat memperjelas pola interaksi antara Anggota DPD RI dengan masyarakat dan daerah, sehingga pelaksanaan tugas-tugas konstitusional DPD RI melalui penyerapan aspirasi masyarakat dan daerah dapat berjalan dengan optimal.

Namun demikian, kondisi aktual menimbulkan adanya gap dengan tujuan utama keberadaan Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan, yakni menjadi *supporting system* ideal bagi Anggota DPD RI dalam menjalankan perannya sebagai wakil daerah. Fenomena inilah yang menjadi gap utama dalam penelitian ini, yakni keberadaan kantor tersebut belumlah sejalan dengan tujuan ideal dari aturan dasarnya, sehingga mengakibatkan terjadinya ketidakselarasan antara cita-cita dan realita.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan keefektifan unit organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan *rightsizing* organisasi, serta menjelaskan pelaksanaan pengelolaan aspirasi masyarakat dan daerah oleh kantor tersebut selama ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan model *rightsizing* organisasi menurut Miftah Thoha.

Rightsizing organisasi merupakan teori yang digunakan untuk memeriksa aspek-aspek mana sajakah yang membuat sebuah tata kelola organisasi publik – dalam hal ini Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan– menjadi optimal. Teori ini digunakan sebagai argumen hipotesis yang bisa menuntun terhadap upaya melakukan *rightsizing* organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata kelola unit organisasi (*rightsizing*) Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan tidak efektif. Berdasarkan aspek kebijakan strategis, Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan telah memiliki kebijakan strategis yang mencerminkan gambaran keadaan dan kondisi yang ingin diwujudkan pada tahun 2020-2024, dan sekaligus merefleksikan kesinambungan upaya pemberian dukungan kepada lembaga DPD RI. Dari aspek pembagian satuan organisasi, penataan unit organisasi kantor tersebut belum sepenuhnya bersandar pada prinsip-prinsip *rightsizing* organisasi. Berdasarkan aspek penataan SDM/aparatur, kebutuhan pegawai (SDM) di Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga perlu adanya penyesuaian dan pengisian posisi yang kosong agar tugas dan fungsi organisasi menjadi optimal.

Selanjutnya, pelaksanaan fungsi pengelolaan Asmasda oleh Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan terbentur oleh kapabilitas organisasi dari kantor tersebut. Walaupun sistem pengelolaan Asmasda sudah terdigitalisasi, namun pedoman penyusunan laporan pengolahan Asmasda di level kedaerahan masih belum memiliki SOP baku. Proses bisnis yang berlaku di internal Setjen DPD RI terkait pengelolaan Asmasda masih tersentralisasi di kantor pusat, sedangkan di kantor perwakilan di Sumatera Selatan belum ditetapkan. Dari penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa implikasi antara belum terpenuhinya 2 dari 3 aspek *rightsizing* organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan, akhirnya membuat pelaksanaan fungsi kantor tersebut sebagai *supporting system* representasi Anggota DPD RI di daerah sekaligus dalam pengelolaan Asmasda menjadi tidak optimal.

Penelitian ini merekomendasikan Sekretariat Jenderal DPD RI perlu menetapkan Kantor DPD RI di Ibukota Provinsi menjadi satker tersendiri, melakukan revisi terhadap Persesjen tentang SOTK, membuat SOP Asmasda baru, melakukan *talent mapping* sebagai pedoman pengisian jabatan, dan pengisian tenaga fungsional sesegera mungkin untuk mengoptimalkan pengelolaan aspirasi masyarakat dan daerah.

Kata Kunci : Kantor DPD RI, Kebijakan Strategis, Penataan SDM, *Rightsizing*,
Struktur Organisasi

Kepustakaan : 96 (1989-2022)

KATA PENGANTAR

Dengan segala syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa melalui rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Analisis *Rightsizing* Organisasi terhadap Eksistensi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan”. Adapun tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi ketentuan akademik guna memperoleh gelar Magister Sains (M.Si.) pada Program Studi Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Melalui kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si. dan Ibu Dr. Nurmah Semil, M.Si. selaku dosen pembimbing, atas ketulusan hati, kesabaran serta keikhlasannya dalam meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran dan nasehat kepada penulis dalam rangka menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang bersedia memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian proposal penelitian. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis tujukan kepada Yth:

1. Kedua orang tua, istri dan anak tercinta yang telah memberikan doa dan motivasi untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah membina kami dalam menempuh studi magister selama ini.
3. Bapak Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si. selaku Koordinator Program Studi Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu, membina dan mengarahkan kami dalam menempuh studi magister selama ini.
4. Bapak Prof. Dr. Slamet Widodo, M.S., M.M., Bapak Dr. Drs. Michael Mamentu, M.A., Bapak Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si., dan Ibu Dr. Katriza Imania, M.Si. selaku dosen penguji yang telah berkenan memberi saran dan masukannya untuk perbaikan tesis ini.

5. Kepala Pusbindiklatren Bappenas yang telah memberikan kesempatan dan beasiswa kepada penulis sehingga dapat mengikuti pendidikan pada Program Studi Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Sekretaris Jenderal DPD RI, Kepala Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian Setjen DPD RI, serta Kepala Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian ini.
7. Para staf dan pegawai Program Studi Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Para informan/narasumber penelitian baik di internal DPD RI maupun eksternal DPD RI.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Angkatan 2021 (Bappenas Reguler & Bappenas Afirmasi) yang terus memberi dukungan dan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
10. *Last but not least, thank me for believing in me, for doing all this hard work, for having no day off, for never quitting, and for just being me at all times.*

Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi pembaca dan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Palembang, 5 Januari 2023

Penulis

Arief Maulana

RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh pada tanggal 9 Juli 1990. Penulis adalah anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Basri Yusuf dan Ibu Rosdiana Sulaiman. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SDN Laweueng di Pidie tahun 2001, kemudian menyelesaikan pendidikan tingkat menengah pertama di SMP Islam Banda Aceh pada tahun 2004. Penulis sempat menempuh pendidikan menengah atas di MAN I Banda Aceh pada tahun 2004, namun karena tragedi bencana Tsunami Aceh 26 Desember 2004, penulis akhirnya melanjutkan studinya di SMA Negeri 1 Muara Tiga Kabupaten Pidie hingga tamat tahun 2007. Gelar Sarjana Ilmu Politik (S.IP.) diperoleh dari Jurusan Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Syiah Kuala Banda Aceh pada tahun 2012.

Pada tahun 2015, penulis diterima sebagai PNS pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia dengan formasi jabatan fungsional peneliti. Tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan pascasarjana (S2) pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Palembang melalui program beasiswa Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas).

Penulis merupakan orang yang sangat mencintai ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu sosial kenegaraan. Jika saat strata 1 (sarjana) penulis memilih ilmu politik sebagai bidang studinya, lalu ilmu administrasi publik saat strata 2 (magister), maka rencana besar ke depannya penulis ingin menempuh strata 3 (doktoral) di bidang ilmu pemerintahan. Ilmu pemerintahan adalah bidang studi yang sangat ingin penulis tempuh, guna melengkapi satu kepingan tersisa dalam membangun “rumah pengetahuan” pengelolaan sebuah negara bangsa.

HALAMAN PERSEMBAHAN

"Matinya hati adalah kebodohan dan kehidupan hati adalah ilmu pengetahuan".

☞ Abu Hamid al-Ghazali (1058-1111) ☞

"Bila tak dapat kunyatakan keindahanMu dalam kata, Kusimpan kasihMu dalam dada".

☞ Mawlana Jalaluddin Rumi (1207-1273) ☞

**Bagai tesis, begitulah hidup ini
Banyak bab, ujian dan revisi yang harus dilewati
Tapi akan selalu berakhir indah
Bagi jiwa-jiwa yang pantang menyerah
☞ (Arief Maulana) ☞**

Kupersembahkan Tesis Ini Untuk:

- 1. Kedua Orang Tua Tersayang.*
- 2. Istri dan Anakku Tercinta.*
- 3. Kedua Dosen Pembimbing,
Bapak Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si.
dan Ibu Dr. Narmah Semil, M.Si.*
- 4. Para Sahabat Seperjuangan.*
- 5. Almamater Kebanggaan.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN TESIS.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
<i>SUMMARY</i>	vii
RINGKASAN	ix
KATA PENGANTAR	xi
RIWAYAT HIDUP	xiii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
DAFTAR SINGKATAN DAN AKRONIM	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. <i>Research Gap</i>	10
1.3. Rumusan Masalah	11
1.4. Tujuan Penelitian	11
1.5. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Landasan Teoretis	13
2.1.1 Organisasi Publik.....	13
2.1.2 Struktur Organisasi	21
2.1.3 <i>Rightsizing</i> Organisasi Publik.....	25
2.2. Penelitian/Kajian Terdahulu	35
2.3. Kerangka Pemikiran.....	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
3.1. Desain Penelitian.....	44
3.2. Definisi Konsep.....	44
3.3. Fokus Penelitian.....	46
3.4. Unit Analisis	47
3.5. Sumber Data.....	47
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.7. Informan Penelitian.....	50
3.8. Teknik Analisis Data.....	51
3.9. Keabsahan Data.....	54
3.10.Lokasi dan Waktu Penelitian	55
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	56
4.1. Gambaran Umum Sekretariat Jenderal DPD RI	56
4.2. Dasar Hukum Pembentukan Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi.....	60
4.3. Sejarah Pendirian Kantor DPD RI Provinsi Sumatera Selatan	62
4.4. Struktur Organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan	64
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
5.1. <i>Rightsizing</i> Organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan.....	65
5.1.1. Kebijakan Strategis untuk Mendukung Kinerja Anggota DPD RI.....	65
5.1.2. Pembagian Satuan Organisasi untuk Mendukung Kinerja Anggota DPD RI	75
5.1.3. Penataan SDM untuk Mendukung Kinerja Anggota DPD RI.....	84
5.2. Pengelolaan Aspirasi Masyarakat dan Daerah oleh Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan.....	95
5.2.1. Proses Penyerapan Aspirasi Masyarakat dan Daerah.....	95
5.2.2. Mekanisme Pengelolaan Aspirasi Masyarakat dan Daerah.....	99
5.2.3. Peningkatan Fungsi Pengelolaan Asmasda pada Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan	104
5.3. Pembahasan.....	108

5.3.1. <i>Rightsizing</i> Organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan	108
5.3.2. Pelaksanaan Fungsi Pengelolaan Aspirasi Masyarakat dan Daerah....	120
BAB VI PENUTUP	130
6.1. Kesimpulan	130
6.2. Saran-Saran	131
6.2.1. Saran Teoretis	131
6.2.2. Saran Praktis	132
DAFTAR PUSTAKA	134
LAMPIRAN.....	142

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Mekanisme Penyerapan dan Pengelolaan Asmasda DPD RI	6
Gambar 2.1. Lima Bagian Dasar Struktur Organisasi	22
Gambar 2.2. <i>Star Model</i> Penataan Organisasi Jay R. Galbraith	27
Gambar 2.3. Tiga Aspek <i>Rightsizing</i> Organisasi Publik	28
Gambar 2.4. Desain Pendekatan Teori <i>Rightsizing</i>	30
Gambar 2.5. Faktor yang Mempengaruhi <i>Rightsizing</i>	32
Gambar 2.6. Skema Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 3.1. Skema Analisis Data Model Miles, Huberman & Saldana.....	53
Gambar 3.2. Skema Tahapan Analisis Data Penelitian	53
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Setjen DPD RI	60
Gambar 4.2. Gedung Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan	63
Gambar 4.3. Struktur Organisasi Kantor DPD RI Sumatera Selatan	64
Gambar 5.1. Rekomendasi Posisi Staf Ahli dalam Struktur Kantor DPD RI Provinsi Sumatera Selatan	82
Gambar 5.2. Pola Rekrutmen SDM Kantor DPD RI Sumatera Selatan.....	90
Gambar 5.3. Halaman Muka SIMPEG Setjen DPD RI	93
Gambar 5.4. Tampilan Aplikasi SiHadirr Setjen DPD RI.....	94
Gambar 5.5. Alur Asmasda DPD RI.....	97
Gambar 5.6. Beberapa Kegiatan Penyerapan Asmasda oleh Anggota DPD RI di Sumatera Selatan	98
Gambar 5.7. <i>Dashboard</i> Sistem Pengolahan Asmasda DPD RI <i>Online</i>	99
Gambar 5.8. Mekanisme Pengelolaan Asmasda DPD RI.....	101
Gambar 5.9. Analisis Strategi Pengembangan Kantor DPD RI Provinsi Sumatera Selatan	111
Gambar 5.10. Rekomendasi Alternatif Struktur Kantor DPD RI Sumatera Selatan	114
Gambar 5.11. Rekomendasi Alternatif Pengembangan SDM Kantor DPD RI di Provinsi Sumatera Selatan.....	117
Gambar 5.12. Rekomendasi Alternatif Mekanisme Penyerapan & Pengelolaan Asmasda	123

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Daftar Sebaran SDM Setjen DPD RI.....	7
Tabel 1.2. Daftar SDM di Lingkungan Kantor DPD RI Sumatera Selatan	8
Tabel 2.1. Elemen Dasar Organisasi dan Konfigurasi Struktural.....	23
Tabel 2.2. Perbedaan antara <i>Rightsizing</i> dan <i>Downsizing</i>	34
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel, Aspek dan Indikator Penelitian	46
Tabel 3.2. Daftar Informan/Narasumber.....	51
Tabel 5.1. Rincian Tugas Kantor DPD RI Provinsi Sumatera Selatan.....	78
Tabel 5.2. Data SDM Kantor DPD RI Provinsi Sumatera Selatan.....	85
Tabel 5.3. Komposisi SDM Kantor DPD RI Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	85
Tabel 5.4. Pagu Alokasi Anggaran untuk Kantor DPD RI Sumatera Selatan	103
Tabel 5.5. Ringkasan Hasil Temuan Penelitian.....	106
Tabel 5.6. Analisis CATWOE untuk Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi	127
Tabel 5.7. Kriteria 3E Kantor DPD RI DI Ibu Kota Provinsi.....	128
Tabel 5.8. Kegiatan Model Konseptual Optimalisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi.....	128

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Pedoman Observasi dan Dokumentasi.....	143
Lampiran II. Transkrip Wawancara Penelitian.....	144
Lampiran III. Dokumentasi Penelitian Lapangan.....	159
Lampiran IV. Persesjen DPD RI Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi	161

DAFTAR SINGKATAN DAN AKRONIM

Singkatan:

ASN	: Aparatur Sipil Negara
BUMD	: Badan Usaha Milik Daerah
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
DPD RI	: Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia
DPR RI	: Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
LAK	: Laporan Akuntabilitas Kinerja
MPR RI	: Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia
NKRI	: Negara Kesatuan Republik Indonesia
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PP	: Peraturan Pemerintah
PPNPN	: Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
RB	: Reformasi Birokrasi
RUU	: Rancangan Undang-Undang
SAKIP	: Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
SDM	: Sumber Daya Manusia
SOTK	: Struktur Organisasi dan Tata Kerja
UUD	: Undang-Undang Dasar

Akronim:

Asmasda	: Aspirasi Masyarakat dan Daerah
Perda	: Peraturan Daerah
Perpres	: Peraturan Presiden
Persesjen	: Peraturan Sekretaris Jenderal
Renstra	: Rencana Strategis
Sesjen	: Sekretaris Jenderal
Setjen	: Sekretariat Jenderal
Tatib	: Tata Tertib
Tupoksi	: Tugas Pokok dan Fungsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD RI) merupakan lembaga legislatif yang dibentuk setelah amendemen UUD 1945. Dasar pembentukan DPD RI ialah perubahan ketiga UUD 1945, yaitu dalam Pasal 22C, 22D dan 22E UUD 1945. Dalam amendemen UUD 1945 keempat, posisi DPD RI dimasukkan sebagai bagian dari Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR RI). Pasal 2 ayat (1) mengemukakan bahwa MPR RI terdiri atas Anggota DPR RI dan Anggota DPD RI yang dipilih melalui pemilihan umum dan diatur lebih lanjut dengan undang-undang.

Pembentukan DPD RI dilakukan dalam rangka memenuhi rasa keadilan masyarakat di daerah, memperluas serta meningkatkan semangat dan kapasitas partisipasi daerah dalam kehidupan nasional, serta untuk memperkuat Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) (Andriyan, 2018:86; Nisa, 2017:135). Pembentukan tersebut merupakan upaya untuk mengakomodasi aspirasi daerah dan memberi peran yang lebih besar kepada daerah dalam pengambilan kebijakan nasional terutama yang berkaitan dengan isu kedaerahan.

Menurut Sri Soemantri Martosoewignjo dan Mochamad Isnaeni Ramdhan, gagasan pembentukan DPD RI dalam sistem politik Indonesia tidak terlepas dari tuntutan reformasi dan demokratisasi. Pembentukan DPD RI merupakan perwujudan dari keinginan untuk memperkuat keterwakilan daerah dalam pembuatan kebijakan di tingkat pusat. Kehadiran DPD RI diharapkan mampu menciptakan mekanisme saling mengontrol dan menyeimbangkan (*checks and balances*) antarcabang kekuasaan negara (Sorik, 2021:746).

Pembahasan mengenai eksistensi DPD RI sebagai lembaga perwakilan di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari perjalanan sejarah parlemen Indonesia. Eksistensi DPD RI dilatarbelakangi oleh dua alasan utama, yaitu pertama dan yang paling utama adalah untuk membawa kebutuhan dan kepentingan daerah dalam pengambilan kebijakan di tingkat nasional; kedua, mendorong kekuatan

politik penyeimbang dalam parlemen agar kekuasaan legislatif tidak terkonsentrasi pada satu lembaga saja (Wasti, 2018:443; Widodo, 2014:127).

Anggota DPD RI dipilih langsung oleh rakyat melalui mekanisme pemilihan umum dan menjadi lembaga tinggi negara yang merepresentasikan setiap daerah (provinsi) di Indonesia (Tutik, 2012:40). Berdasarkan konsep-konsep tersebut, DPD RI diharapkan memiliki kedudukan dan kewenangan yang sejajar dengan DPR RI. DPD RI juga berfungsi untuk menjaga kualitas hubungan pemerintah pusat dan daerah dalam kerangka penyelenggaraan pemerintahan yang terdesentralisasi (Idrus, 2017:36).

Namun pada akhirnya, kedudukan DPD RI sebagai kamar kedua memiliki sifat bikameral yang lunak (*soft bicameral*). Secara teoretis, dengan struktur parlemen *soft bicameral*, maka berimplikasi pada terbatasnya kewenangan yang dimiliki oleh DPD RI dan posisi DPD RI dalam struktur parlemen juga dipandang hanya sebagai pelengkap DPR RI (Toding, 2017:304). Hal ini dapat dilihat dari pasal 22D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa fungsi legislasi DPD RI hanya dapat mengajukan Rancangan Undang-Undang (RUU) kepada DPR RI dan ikut dalam pembahasan RUU tertentu.

Berdasarkan ketentuan tersebut, posisi DPD RI “seakan-akan” berada di bawah DPR RI yang memegang kendali dan kekuasaan dalam membentuk undang-undang. Hal ini sesuai dengan Pasal 20 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa DPR memegang kekuasaan membentuk UU (Andriyan, 2018:93; Patra, 2018:89).

Terlepas dari kekurangan tersebut, menurut Tinambunan & Abrianto (2021:69): eksistensi DPD RI juga dimaksudkan untuk menjamin dan menampung perwakilan daerah-daerah yang memadai untuk memperjuangkan aspirasi dan kepentingan daerah dalam lembaga legislatif di tingkat pusat. Secara politis, keberadaan DPD RI akan memperkuat posisi daerah dalam kerangka NKRI; semakin meneguhkan rasa persatuan kebangsaan seluruh daerah; meningkatkan agregasi dan akomodasi aspirasi dan kepentingan daerah-daerah dalam perumusan kebijakan nasional serta mendorong percepatan demokrasi, pembangunan dan kemajuan daerah secara berkeadilan dan berkesinambungan.

Mekanisme akomodasi aspirasi dan kepentingan daerah disalurkan melalui wakil-wakil daerah atau yang dapat kita sebut sebagai senator (Anggota DPD RI).

Anggota DPD RI dipilih secara perseorangan tanpa melalui jalur partai politik. Proses dan mekanisme pemilihan Anggota DPD RI berbeda dengan mekanisme pemilihan Anggota DPR RI. Anggota DPR RI berasal dari dan dicalonkan oleh partai politik.

Sebagai konsekuensi logis, Anggota DPD RI tidak memiliki struktur organisasi yang mapan dan tersebar di seluruh daerah di Indonesia. Situasi ini memunculkan tantangan bagi Anggota DPD RI, bukan hanya pada saat mencalonkan diri, tetapi juga ketika mereka telah terpilih menjadi Anggota DPD RI (Rich, 2011:267). Tanpa adanya dukungan organisasi mapan seperti partai politik, Anggota DPD RI dihadapkan pada persoalan bagaimana cara menyerap dan menyalurkan aspirasi masyarakat apabila tidak didukung dengan organisasi yang dapat bekerja secara rutin di daerah.

Kondisi inilah yang pada akhirnya memunculkan gagasan tentang perlunya keberadaan kantor perwakilan DPD RI di berbagai daerah. Dalam sebuah Webinar Nasional bertajuk "*Peran Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi sebagai Rumah Aspirasi Masyarakat dan Daerah*" tanggal 29 Maret 2022, Sekjen DPD RI, Dr. Rahman Hadi, M, Si. menyatakan bahwa:

Kehadiran kantor perwakilan DPD RI di setiap ibu kota provinsi akan memperjelas pola interaksi antara Anggota DPD RI dan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) di daerah, khususnya pemerintah daerah dan konstituennya. Pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenang DPD RI melalui penyerapan aspirasi masyarakat dan daerah justru akan membantu menghilangkan gap dan mengharmoniskan hubungan antara pusat dan daerah (DPD RI, 2022).

Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi dapat dikatakan menjadi salah satu faktor kunci dalam proses penyerapan aspirasi oleh Anggota DPD RI. Hal ini pula yang menjadi salah satu usaha yang cukup serius untuk memperhatikan isu-isu kedaerahan (Windrawan, 2017:214). Mekanisme penyampaian aspirasi oleh masyarakat harus ditata dan dikelola dengan baik oleh kantor DPD RI di daerah. Upaya menata dan mengelola aspirasi masyarakat semata-mata digunakan untuk memperoleh laporan yang komprehensif, sehingga pada tahapan penyaluran aspirasi dapat ditindaklanjuti oleh pihak yang memiliki kewenangan.

Dari sudut pandang dasar hukum tujuan pembentukannya, Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi dibentuk dan diatur berdasarkan beberapa landasan hukum, yaitu:

- 1) UU Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

UU Nomor 17 Tahun 2014 Pasal 252 Ayat (4), mengamanatkan bahwa "*Anggota DPD dalam menjalankan tugasnya berdomisili di daerah pemilihannya dan mempunyai kantor di Ibu Kota Provinsi Daerah Pemilihannya*". Dengan amanat tersebut, Sekretariat Jenderal DPD RI telah memiliki 18 Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi yang definitif (PURT DPD RI, 2021). Amanat UU tersebut selaras dengan tugas dan fungsi Anggota DPD RI dalam melaksanakan tugas konstitusionalnya menurut program atau agenda yang telah dijadwalkan untuk kegiatan di daerah. Terkait dengan kegiatan dimaksud, maka Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi berperan sebagai fasilitator yang memberikan dukungan kepada Anggota DPD RI.

- 2) Peraturan DPD RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang Tata Tertib

Dalam peraturan turunannya, Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi sebagai pemberi dukungan kepada Anggota DPD RI dalam melaksanakan tugas konstitusionalnya di daerah merupakan bagian tak terpisahkan dari Sekretariat Jenderal DPD RI. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan DPD RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang Tata Tertib Pasal 8 ayat 3 yang berbunyi: *Anggota dalam menjalankan tugasnya berdomisili di daerah pemilihannya dan mempunyai kantor di Ibu Kota provinsi atau di daerah pemilihannya*. Lalu, dalam Pasal 315 ayat 3 berbunyi: *Sekretariat Jenderal DPD RI berkedudukan di ibu kota negara dan mempunyai kantor di ibu kota daerah provinsi*, dan ayat 4 yang berbunyi: *Kantor di Ibu Kota Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bagian dari unit kerja kantor Sekretariat Jenderal yang dikelola sebagai satu kesatuan sistem pendukung pelayanan kerja parlemen secara terpusat*. Hal ini menguatkan keberadaan dan tujuan Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi.

3) Peraturan Sekretariat Jenderal DPD RI Nomor 6 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal DPD RI

Sekretariat Jenderal DPD RI sebagai suatu sistem pendukung, yang memberikan dukungan administratif, teknis, dan keahlian kepada DPD RI. Maka, sebagai sistem pendukung, pengelolaan Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi tentulah memiliki fungsi pemberian dukungan administratif dan dukungan keahlian kepada Anggota DPD RI. Hal tersebut sesuai dengan Persesjen DPD RI Nomor 6 Tahun 2017 Pasal 190 ayat 1 yang berbunyi:

Untuk pelaksanaan dukungan administratif dan keahlian kepada Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia di daerah pemilihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf e, dibentuk Sekretariat Kantor Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia di Ibu Kota Provinsi.

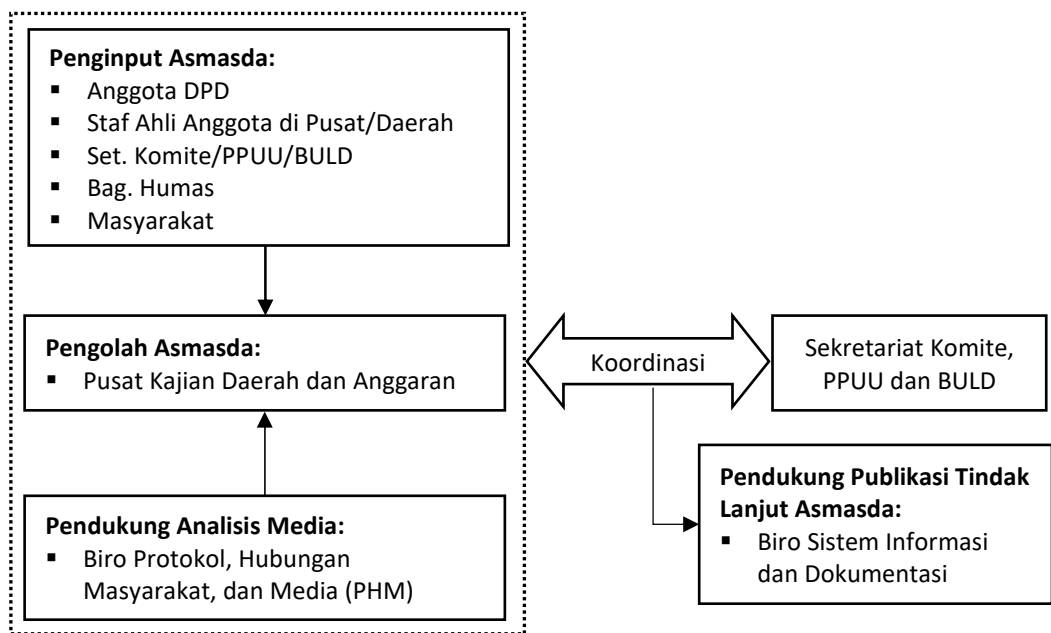
Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi merupakan bagian dari unit kerja kantor Setjen DPD RI yang dikelola sebagai satu kesatuan sistem pendukung pelayanan kerja parlemen secara terpusat. Dari 18 Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi yang telah berstatus definitif, Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan merupakan yang pertama sekali dibangun dan diresmikan (Okezone.com, 2014; Republika.co.id, 2014). Oleh karena itu, kantor tersebut merupakan objek yang cukup tepat untuk dijadikan objek penelitian ini. Sebagai *pilot project*, eksistensi Kantor DPD RI di Provinsi Sumatera Selatan idealnya dapat memperjelas pola interaksi antara Anggota DPD RI dengan masyarakat dan daerah, sehingga pelaksanaan tugas-tugas konstitusional DPD RI melalui penyerapan aspirasi masyarakat dan daerah dapat berjalan dengan optimal.

Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan mempunyai peranan penting bagi Anggota DPD RI dalam menjalankan tugasnya, yaitu sebagai sarana dalam melakukan penyerapan aspirasi masyarakat untuk kepentingan legislasi dan pengawasan, uji sah RUU atau pandangan/pendapat untuk kepentingan legislasi, dan tempat untuk melakukan berbagai pertemuan dengan pemerintah daerah, DPRD, dan unsur masyarakat lainnya. Inilah *das sollen* keberadaan kantor tersebut sebagai kaidah dan norma serta kenyataan normatif sebagaimana yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan laporan internal dari Bagian Organisasi dan Tata Laksana Setjen DPD RI (2021) menyebutkan bahwa pembagian kerja belum sesuai *jobdesk*

dikarenakan belum terisinya sebagian jabatan di kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi. Hal ini menjadi hambatan dalam menjalankan tugas dan fungsi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi. Lebih lanjut, dari hasil dokumentasi awal peneliti (Februari s.d. Maret 2022) dengan melihat kondisi nyata yang terjadi di Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan, beberapa fenomena yang muncul dan menjadi problematika eksistensi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan, antara lain:

- 1) Pelaksanaan tugas kepegawaian Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan hanya sebatas tugas teknis dan administratif, belum terlibat penuh dalam penyerapan dan pengelolaan aspirasi masyarakat dan daerah (Asmasda). Hal ini dapat dilihat dalam proses bisnis yang berlaku di internal Setjen DPD RI berikut ini:



Gambar 1.1. Mekanisme Penyerapan dan Pengelolaan Asmasda DPD RI
Sumber: Pedoman Pengelolaan Amasda (Puskadaran DPD RI, 2021:10)

Dari proses bisnis di atas, menunjukkan bahwa Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi belum terlibat langsung dalam proses penyerapan/pengolahan Asmasda yang diserap oleh Anggota DPD RI;

- 2) Berdasarkan buku Laporan Pelaksanaan Tugas Setjen DPD RI Tahun 2021, menyebutkan bahwa belum adanya suatu mekanisme dalam mengelola Aspirasi Masyarakat dan Daerah yang dijaring oleh Anggota

DPD RI untuk ditindaklanjuti oleh Kantor DPD RI di Provinsi Sumatera Selatan. Sebagaimana yang terlihat dalam Gambar 1.1 di atas, mekanisme tersebut hanyalah mekanisme sentral yang dijalankan kantor Kesetjenan DPD RI di tingkat pusat (belum ada mekanisme di level kedaerahan).

- 3) Berdasarkan data sebaran SDM aparatur terkini, hingga April 2022 jumlah pegawai negeri sipil Setjen DPD RI sebanyak 562 orang. SDM tersebut tersebar di berbagai biro/pusat dan kantor perwakilan di daerah, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1. Daftar Sebaran SDM Setjen DPD RI

No.	Unit	Jumlah
1.	Sekretaris Jenderal	1
2.	Deputi Bidang Administrasi	1
3.	Deputi Bidang Persidangan	1
4.	Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian	91
5.	Biro Perencanaan dan Keuangan	64
6.	Biro Sistem Informasi dan Dokumentasi	39
7.	Biro Umum	48
8.	Biro Protokol, Hubungan Masyarakat dan Media	43
9.	Biro Persidangan I	48
10.	Biro Persidangan II	55
11.	Biro Sekretariat Pimpinan	38
12.	Pusat Perancangan dan Kajian Kebijakan Hukum	20
13.	Pusat Kajian Daerah dan Anggaran	17
14.	Inspektorat	9
15.	Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi (34 Provinsi)	45
16.	Pegawai DPK dan CLTN	4
Total		524

Sumber: Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian DPD RI (2022)

Dari data di atas, dapat kita lihat bahwa jumlah SDM yang ditempatkan pada Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi hanya 45 orang. Jika dibagi rata dengan jumlah kantor di daerah sebanyak 34 kantor, maka SDM yang ditugaskan di daerah hanya 1,3 orang per provinsi. Artinya, dengan belum adanya perekrutan pegawai baru tahun 2022, kekurangan SDM jelas sangat terasa jika dibandingkan kebutuhan minimal 4 orang per provinsi (1 Kepala Kantor dan 3 Kasubbag).

- 4) Posisi Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan masih dijabat sementara oleh Kepala Kantor, karena masih belum memiliki pejabat

definitifnya dalam 7 bulan terakhir. Selain itu, posisi kelompok jabatan fungsional yang seharusnya menjadi aktor utama dalam memberikan dukungan keahlian kepada Anggota DPD RI, juga belum terisi hingga saat ini. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat dari data berikut:

Tabel 1.2. Daftar SDM di Lingkungan Kantor DPD RI Sumatera Selatan

Kepala Kantor	Rudiyana Syafutra., S.Kom., M.M.
Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	-
Kasubbag Protokol, Komunikasi Publik, Data & Informasi	Sila Nirmala S.IP., M.Ikom.
Kasubbag Kepegawaian, Tata usaha dan Rumah Tangga	Hendra Emerald, S.Si., M.M.
Kelompok Jabatan Fungsional	-

Sumber: Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian DPD RI (2022)

- 5) Keterbatasan SDM/tenaga fungsional dan pola penempatan kepegawaian yang belum tepat fungsi dan ukuran, menyebabkan kegiatan operasional di Kantor DPD RI di Sumatera Selatan menjadi kurang optimal. Berdasarkan buku Roadmap Reformasi Birokrasi Setjen DPD RI 2020-2024, hingga saat ini tantangan besar yang masih dihadapi Kantor-Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi adalah rendahnya jumlah tenaga fungsional yang dimiliki. Sekretariat Jenderal DPD RI memiliki 22 jabatan fungsional dari 252 rumpun jabatan fungsional. Adapun jumlah pejabat fungsional saat ini berjumlah 87 orang, diantaranya 84 orang sudah dilantik dan 3 orang belum dilantik. Dari jumlah tersebut, belum satupun ditempatkan di Kantor DPD RI Provinsi Sumatera Selatan (Tim Reformasi Birokrasi Setjen DPD RI, 2021:47).
- 6) Dalam dokumen Rencana Strategis Sekretariat Jenderal DPD RI 2020-2024 disebutkan bahwa penataan struktur organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi perlu segera dilakukan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugas dan wewenang DPD RI (Setjen DPD RI, 2020:37). Namun demikian, masalah mendasar yang masih menjadi kendala dalam penataan struktur organisasi adalah penetapan eselonisasi untuk jabatan di Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi tidak terdapat dalam Perpres Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sekretariat Jenderal DPD RI. Dengan dasar di atas,

kebijakan tentang pengisian jabatan di Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi masih belum memiliki landasan hukum yang kuat sebagaimana kantor-kantor perwakilan kementerian/ lembaga negara lainnya.

- 7) Dari hasil penelitian Puguh Windrawan, menyimpulkan bahwa secara umum peran Kantor Perwakilan DPD RI di daerah belum memiliki tata kerja atau mekanisme yang jelas. Peran kantor daerah tersebut belum terasa kehadirannya bagi masyarakat. Karena Anggota DPD RI lebih sering berada di Jakarta, maka kantor perwakilan tersebut belum memberikan dampak yang signifikan terhadap penyerapan aspirasi masyarakat (Windrawan, 2017:221).

Kondisi-kondisi aktual tersebut menimbulkan adanya gap dengan tujuan utama keberadaan Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan, yakni menjadi *supporting system* ideal bagi Anggota DPD RI dalam menjalankan perannya sebagai wakil daerah. Fenomena inilah yang menjadi gap utama dalam penelitian ini, yakni keberadaan kantor tersebut belumlah sejalan dengan tujuan ideal dari aturan dasarnya, sehingga mengakibatkan terjadinya ketidakselarasan antara realita dan cita-cita.

Organisasi publik yang efisien merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Namun demikian, birokrasi organisasi publik di Indonesia identik dengan banyaknya pegawai yang tidak *the right man on the right place* dan kinerja yang tidak sesuai dengan visi misi organisasi (Adnan, 2014:196; Romli, 2008:2). Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan juga mengalami problematika tersebut. Untuk menganalisis problematika dimaksud, *rightsizing* merupakan teori yang tepat yang dapat digunakan untuk menganalisisnya. *rightsizing* merupakan teori yang tepat untuk menganalisis hal tersebut. *Rightsizing* dapat digunakan untuk memeriksa aspek-aspek mana sajakah yang membuat sebuah organisasi publik –dalam hal ini Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan– menjadi optimal.

Dengan melihat kondisi nyata saat ini, teori *rightsizing* cocok digunakan sebagai argumen hipotesis yang bisa menuntun kita kepada upaya *rightsizing* organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan. Menurut Thoha

(2014:104), terdapat tiga aspek (dimensi) yang dapat digunakan untuk melakukan *rightsizing* terhadap sebuah organisasi publik, yaitu: adanya kebijakan strategis, adanya pembagian satuan organisasi, dan memadukan orang-orang (SDM) dalam organisasi. Jika ketiga atau salah satu aspek tersebut tidak digunakan, maka *rightsizing* tidak terlaksana. Sebaliknya, jika ketiga aspek tersebut dilaksanakan, maka upaya *rightsizing* telah dilaksanakan (Thoha, 2014:105).

Jadi, melalui *rightsizing* organisasi, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena merupakan bagian dari kerangka besar riset terhadap kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi guna memperkuat keterwakilan daerah di level pusat. Hal ini dimaksudkan agar eksistensi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi dapat terlihat ‘nyata’ kehadirannya bagi rakyat Indonesia (khususnya masyarakat Sumatera Selatan), serta dapat menjadi *evidence-based policy* dalam rangka optimalisasi peran DPD RI dalam pembangunan daerah.

1.2. *Research Gap*

Sejauh penelusuran yang penulis lakukan, belum ditemukan penelitian yang berjudul “Eksistensi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi” atau “Rightsizing Organisasi Kantor DPD RI di Daerah/Provinsi” ataupun topik yang sama/senada dengannya. Semua penelitian sebelumnya mulai dari Anderson (2011); Gabriel et al. (2020); Khairi (2020); Mishra (2021); Pasya et al. (2021); Rakhmawanto (2016); Suropto & Faozan (2013) hingga Antasari et al. (2021) dan Rahman et al. (2021) membahas tentang organisasi dengan memfokuskan pada restrukturisasi organisasi di lingkungan instansi pemerintahan di ranah eksekutif. Sementara itu, penelitian ini berfokus untuk mengkaji penataan organisasi dan SDM di sebuah lembaga legislatif (dalam hal ini Setjen DPD RI).

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa penelitian ini relevan dilakukan karena: 1) belum ada satupun yang pernah menulis tentang *rightsizing* organisasi di lingkungan Setjen DPD RI; 2) studi dengan tema serupa yang menggunakan pendekatan *rightsizing* masih sangat sedikit dan belum cukup memuaskan, karena kebanyakan studi hanya membahas salah satu aspek tiga dari *rightsizing* organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) yang cukup menarik untuk dilaksanakan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan, penelitian ini ingin menjawab dua pertanyaan utama berikut ini:

- 1) Bagaimanakah keefektifan unit organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan *rightsizing* organisasi?
- 2) Bagaimanakah pengelolaan aspirasi masyarakat dan daerah oleh Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan keefektifan unit organisasi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan *rightsizing* organisasi?
2. Menjelaskan pengelolaan aspirasi masyarakat dan daerah oleh Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan.

1.5. Manfaat Penelitian

Secara garis besar, manfaat dari penelitian ini meliputi manfaat teoretis dan manfaat praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Memperkaya khazanah kepustakaan dan kontribusi literasi di bidang ilmu administrasi publik, yang berhubungan dengan riset di bidang pengembangan organisasi publik, khususnya penataan organisasi lembaga legislatif di Indonesia.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi literatur-literatur yang telah ada mengenai DPD RI dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia. Dengan menganalisis peran dan fungsi Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi, penelitian ini diharapkan mampu mengisi celah kekosongan yang ada dalam kajian terkait DPD RI di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi bahan rekomendasi bagi DPD RI dalam melakukan pembenahan dan optimalisasi fungsi Kantor DPD RI di 34 Ibu Kota Provinsi di seluruh Indonesia. Mengingat saat ini belum semua provinsi memiliki kantor perwakilan definitif sebagaimana diamanatkan undang-undang, maka rekomendasi dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan relevansi dan urgensinya dalam kerangka besar penguatan DPD RI.
- b. Menjadi bahan rekomendasi bagi Sekretariat Jenderal DPD RI untuk melakukan evaluasi terhadap struktur organisasi yang berada di bawahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M. F. (2014). Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah Dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Publik. *Humanus: Jurnal Ilmiah Ilmu Humaniora*, 12(2), 196–203. <https://doi.org/10.24036/jh.v12i2.4038>
- Agustin, N., & Maulana, A. (2020). Akuntabilitas Publik Anggota DPD RI dalam Menindaklanjuti Aspirasi Daerah (Studi Kasus Layanan Kesehatan Gratis Masyarakat Banten). *Jurnal Public Policy*, 6(2), 96–102. <https://doi.org/10.35308/jpp.v6i2.2400>
- Allmendinger, P., Tewdwr-Jones, M., & Morphet, J. (2003). Public Scrutiny, Standards and the Planning System: Assessing Professional Values within a Modernized Local Government. *Public Administration*, 81(4), 761–780. <https://doi.org/10.1111/j.0033-3298.2003.00370.x>
- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Anderson, J. (2011). Rightsizing Government: The Literature and the Detroit Experience. *State and Local Government Review*, 43(3), 224–232. <https://doi.org/10.1177/0160323x11429713>
- Andriyan, D. N. (2018). Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Dalam Perspektif Teori Bicameralisme. *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi*, 1(1), 79–94. <https://doi.org/10.24090/volksgeist.v1i1.1742>
- Ansell, C., & Gash, A. (2007). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543–571. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Antasari, Gunawan, & Utha, A. (2021). Penataan Kelembagaan Dalam Menunjang Kinerja Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara. *Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 12(1), 1–8. <https://doi.org/10.33772/publica.v12i1.14784>
- Antunes, C. H., Dias, L., Dantas, G., Mathias, J., & Zamboni, L. (2016). An Application of Soft Systems Methodology in the Evaluation of Policies and Incentive Actions to Promote Technological Innovations in the Electricity Sector. *Energy Procedia*, 106, 258–278. <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2016.12.121>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2009). Handbook of Human Resource Management Practice. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. London: Kogan Page Limited. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Batubara, Z., & Risna, R. (2020). Pengaruh Akuntabilitas, Partisipasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bengkalis. *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)*, 4(1), 95–109. <https://doi.org/10.46367/jas.v4i1.221>

- Biswan, A. T., & Sinabutar, G. P. R. (2018). Pengambilan Keputusan Manajerial Sektor Publik: Menyewa, Membeli, atau Membangun Sendiri. *Substansi*, 2(1), 19–38. <https://doi.org/10.35837/subs.v2i1.265>
- Budhiasa, S. (2012). *Makro Ekonomi Aplikasi Untuk Indonesia*. Denpasar: Udayana Press.
- Cameron, K. S., Freeman, S. J., & Mishra, A. K. (1993). Downsizing and Redesigning Organizations. In *Organizational Change and Redesign* (pp. 19–63). New York: Oxford University Press. <https://webuser.bus.umich.edu/cameronk/PDFs/Downsizing/Downsizing Organizations.pdf>
- Corkery, J. (1989). Challenges of the Next Twenty Years: Future Directions for Training. *Australian Journal of Public Administration*, 48(2), 185–195. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8500.1989.tb02213.x>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (Fourth Edition)* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2003). *The New Public Service: Serving, not Steering*. New York: M.E. Shape.
- DPD RI. (2022). *Webinar Peran Kantor DPD RI di Provinsi Sebagai Rumah Aspirasi Masyarakat dan Daerah*. 29 Maret 2022. <https://www.youtube.com/watch?v=b9Xf5iNzzGg>
- Farrell, M., & Mavondo, F. T. (2004). The Effect of Downsizing Strategy and Reorientation Strategy on A Learning Orientation. *Personnel Review*, 33(4), 383–402. <https://doi.org/10.1108/00483480410539470>
- Gabriel, O., Eytayo, A., & Ayodele, N. C. (2020). Rightsizing as a Strategic Management Tool in Nigeria’s Public Sector. *KIU Journal of Humanities*, 5(1), 7–14. <https://www.ijhumas.com/ojs/index.php/kiuhums/article/view/773>
- Galbraith, S. (2017). The Palgrave Handbook of Organizational Change Thinkers. In *The Palgrave Handbook of Organizational Change Thinkers* (pp. 507–526). https://doi.org/10.1007/978-3-319-52878-6_39
- Gandolfi, F. (2009). Executing Downsizing: The Experience of Executioners. *Contemporary Management Research*, 5(2), 185–200. <https://doi.org/10.7903/cmr.1197>
- Gouillart, F. J., & Kelly, J. N. (1995). *Transforming The Organization*. New York: McGraw-Hill Publishing.
- Hartono, S. (2018). Kinerja Sektor Publik dan Pengukurannya. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)*, 3(2), 68–82. [10.32528/jiai.v3i2.1934](https://doi.org/10.32528/jiai.v3i2.1934)
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasyim, C. ‘Ain, & Wijayanti, L. (2019). Implementasi Visi dan Misi Organisasi Induk ke dalam Moto Perpustakaan Kementerian “Artha.” *Lentera Pustaka*:

- Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*, 5(1), 65–83.
<https://doi.org/10.14710/lenpust.v5i1.24763>
- Herman, & Hafizin. (2022). Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 99–110.
<https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2024>
- Hidayat, T. (2015). Penerapan Sistem Soft Bikameral dalam Parlemen di Indonesia. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Riau*, 2(2), 1–14. <https://www.neliti.com/id/publications/34386/penerapan-sistem-soft-bikameral-dalam-parlemen-di-indonesia>
- Idrus, I. A. (2017). Bikameralisme Setengah Hati. *Jurnal Polinter*, 3(1), 29–43.
<https://doi.org/10.52447/polinter.v3i1.797>
- Iqbal, M., & Sandria, A. (2020). Penataan Struktur Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Moderat*, 6(2), 294–309.
<https://doi.org/10.25157/moderat.v6i2.3368>
- Khairi, H. (2020). Measuring the Efficiency of Local Government Agencies Structure: Finding Right Sizing Patterns. *Sosiohumaniora*, 22(3), 289.
<https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v22i3.29555>
- Kharisma, B. (2014). Good Governance Sebagai Suatu Konsep Dan Mengapa Penting Dalam Sektor Publik Dan Swasta (Suatu Pendekatan Ekonomi Kelembagaan). *Buletin Studi Ekonomi*, 19(1), 9–30.
- Kopecka, N. (2015). The Balanced Scorecard Implementation, Integrated Approach and the Quality of Its Measurement. *Procedia Economics and Finance*, 25(15), 59–69. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00713-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00713-3)
- Kuntjojo. (2009). *Metode Penelitian*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.
- Laidler, D. (2007). Milton Friedman – A Brief Obituary. *The European Journal of the History of Economic Thought*, 14(2), 373–381.
<https://doi.org/10.1080/09672560701328107>
- Lapuente, V., & Van de Walle, S. (2020). The Effects of New Public Management on the Quality of Public Services. *Governance*, 33(3), 1–15.
<https://doi.org/10.1111/gove.12502>
- Lunenburg, F. C. (2012). Organizational Structure: Mintzberg's Framework. *International Journal for Scholarly, Academic, Intellectual Diversity*, 14(1), 1–8. <https://platform.europeanmoocs.eu/users/8/Lunenburg-Fred-C.-Organizational-Structure-Mintzberg-Framework-IJSAID-V14-N1-2012.pdf>
- Mahsun, M., Sulistyowati, F., & Purwanugraha, H. A. (2011). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Mahsyar, A. (2011). Masalah Pelayanan Publik di Indonesia Dalam Perspektif Administrasi Publik. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 81–90.
<https://doi.org/10.26618/ojip.v1i2.22>
- Metcalfé, L. (2000). Linking Levels of Government: European Integration and Globalization. *International Review of Administrative Sciences*, 66(1), 119–142. <https://doi.org/10.1177/0020852300661010>

- Meutia, I. F. (2017). *Reformasi Administrasi Publik* (Vol. 1, Issue 1). Bandar Lampung: CV. Anugrah Utama Raharja.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook [Edition 3] (Terjemahan)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mintzberg, H. (1993). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Mishra, J. (2021). Rightsizing in Organization: With Special Reference to Current Covid-19 and Post Covid-19 Scenario. *International Journal of Law Management & Humanities*, 4(3), 2689–2722. <https://doi.org/10.10000/IJLMH.11780>
- Moleong, L. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morrall, A. (1998). A Human Resource Rightsizing Model for the Twenty-First Century. *Human Resource Development Quarterly*, 9(1), 81–88. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090108>
- Muhammad, C. I., Santoso, M. B., & Zainudin, M. (2017). Penetapan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pada Organisasi Pelayanan Sosial Rumah Cemara Kota Bandung. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 424–432. <https://doi.org/10.24198/jppm.v4i3.18622>
- Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nisa, K. (2017). Dewan Perwakilan Daerah RI Sistem Perwakilan Rakyat Bikameral yang Mandul. *Wahana Akademika*, 4(1), 133–143. <https://doi.org/10.21580/wa.v4i1.1484>
- Nurlia. (2019). Pengukuran Kualitas Pelayanan (Perbandingan Antara Ekspektasi/Harapan Dengan Hasil Kerja). *Meraja Journal*, 2(2), 53–58. <https://doi.org/10.33080/mrj.v2i2.38>
- Okezone.com. (2014). *Kantor DPD RI Pertama Dibangun di Sumatera Selatan*. 11 November 2014. <https://nasional.okezone.com/read/2014/11/11/337/1064008/kantor-dpd-ri-pertama-dibangun-di-sumatera-selatan>
- Pasya, I. K., Utomo, W. H., & Sirait, B. M. (2021). Optimalisasi Penataan dan Penguatan Organisasi Guna Meningkatkan Kinerja Dalam Rangka Mewujudkan Reformasi Birokrasi di Lingkungan TNI AL. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Unsrat*, 8(1), 312–318. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.34284>
- Patra, R. (2018). Arrangement of Relationship Between State Institutions through the Fifth Amendment of the 1945 Constitution in Indonesia. *Hasanuddin Law Review*, 4(1), 88–102. <https://doi.org/10.20956/halrev.v4i1.1244>
- Piereson, J. (2012). John Maynard Keynes and the Modern Revolution in Political Economy. *Society*, 49(3), 263–273. <https://doi.org/10.1007/s12115-012-9540-1>

- Posner, B. G., & Rothstein, L. R. (1994). Reinventing the Business of Government: An Interview with Change Catalyst David Osborne. *Harvard Business Review*, 132(43). <https://hbr.org/1994/05/reinventing-the-business-of-government-an-interview-with-change-catalyst-david-osborne>
- Pratama, P. Y., & Kalalinggi, R. (2019). Application Of New Public Management (NPM) In Indonesia In The Field Of Transportation (Case In Bandar Lampung). *Journal of Governance and Public Policy*, 6(2), 126–147. <https://doi.org/10.18196/jgpp.62113>
- Puskadaran DPD RI. (2021). *Buku Pedoman Pengelolaan Asmasda DPD RI*. Jakarta: Setjen DPD RI.
- Putra, S. A. (2015). Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Kelautan dan Perikanan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)*, 4(1), 11–19. <https://doi.org/10.33366/jisip.v4i1.81>
- Rahman, A. A., Amir, M., & Tawai, A. (2021). Reformasi Birokrasi Melalui Penataan Kelembagaan Pada Sekretariat Daerah Kota Kendari. *Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 12(1), 51–59. <https://doi.org/10.33772/publica.v12i1.14784>
- Rainey, H. G. (2014). *Understanding and Managing Public Organizations (5th Edition)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rakhmawanto, A. (2016). Kebijakan Moratorium PNS: Analisis Bezetting Pegawai, Rightsizing Kelembagaan, dan Budgeting Penyelenggaraan Pemerintahan. *Jurnal Borneo Administrator*, 12(1), 29–47. <https://doi.org/10.24258/jba.v12i1.210>
- Republika.co.id. (2014). *DPD RI Bangun Gedung DPD yang Pertama di Sumatera Selatan*. 26 Juni 2014. <https://www.republika.co.id/berita/n7s9qc/dpd-ri-bangun-gedung-dpd-yang-pertama-di-sumatera-selatan>
- Rich, R. (2011). Designing the DPD: Indonesia's Regional Representative Council. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 47(2), 263–273. <https://doi.org/10.1080/00074918.2011.585953>
- Riyanto, A., Eriyatno, E., Pasaribu, B., & Maulana, A. (2014). Perancangan Model Integrasi Manajemen Kebijakan Outsourcing dalam Perspektif Hubungan Industrial. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 13(1), 101–116. <https://doi.org/10.12695/jmt.2014.13.1.7>
- Robbins, S. P. (1995). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi* (J. Udaya (ed.)). Jakarta: Arcan.
- Romli, L. (2008). Masalah Reformasi Birokrasi. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 2(2), 1–8. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/149/129>
- Salman, A., & Efriza. (2022). Peran Anggota DPD RI Provinsi Dki Jakarta Periode 2014-2019 Dalam Menyerap Aspirasi Warga DKI Jakarta. *Jurnal Adhikari*, 1(3), 118–130. <https://doi.org/10.53968/ja.v1i3.38>

- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwono, J. (2010). Memadu Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 9(2), 119–132. <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB/article/view/556>
- Sedarmayanti. (2009). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiana, T. D., & Maulany, R. (2021). Pengembangan Manajemen Data dan Informasi Menggunakan SSM di Universitas Advent Indonesia. *Jurnal TeKa*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.36342/teika.v11i1.2473>
- Setjen DPD RI. (2020). *Rencana Strategis Sekretariat Jenderal DPD RI 2020-2024*. Jakarta: Setjen DPD RI.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sobirin, A., & Himam, F. (2009). Rightsizing untuk Keberlangsungan Hidup Organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 13(2), 93–112. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol13.iss2.art1>
- Sofwan, E. (2019). Konsep Ketatanegaraan Dalam Penataan Struktur Organisasi Perangkat Daerah Ditinjau Dari Prinsip Efisien Dan Efektif. *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 10(2), 240. <https://doi.org/10.32493/jdmhkdmmhk.v10i2.5472>
- Sorik, S. (2021). Rekonstruksi Relasi Antar Lembaga Legislasi di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(3), 743–755. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol51.no3.3132>
- Soselisa, H. C., & Puturu, D. (2021). Penerapan Prinsip New Public Service dalam Pelayanan STNK pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 2(2), 315–330. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v2.i2.p315-330>
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suripto, & Faozan, H. (2013). Rightsizing Satuan Polisi Pamong Praja; Studi Kasus Kota Lubuklinggau 2012. *Jurnal Wacana Kinerja LAN*, 16(2), 312–326. <https://doi.org/10.31845/jwk.v16i2.247>
- Taufik, A. R., Djamhuri, A., & Saraswati, E. (2018). Performance Measurement Using Balanced Scorecard (BSC) (Study at Hospitals in Pasuruan). *Journal of Accounting and Business Education*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.26675/jabe.v3i1.11553>
- Thoha, M. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2008). *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2014). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia (Edisi Kedua)*. Jakarta: Kencana.

- Tim Reformasi Birokrasi Setjen DPD RI. (2021). *Roadmap Reformasi Birokrasi Setjen DPD RI 2020-2024*. Jakarta: Setjen DPD RI.
- Tinambunan, H. S. R., & Abrianto, B. O. (2021). DPD Persoalan Dilematis Lembaga Perwakilan Daerah dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia. *Udayana Master Law Journal*, 10(1), 64. <https://doi.org/10.24843/jmhu.2021.v10.i01.p06>
- Toding, A. (2017). DPD dalam Struktur Parlemen Indonesia: Wacana Pemusnahan Versus Penguatan. *Jurnal Konstitusi*, 14(2), 295–314. <https://doi.org/10.31078/jk1423>
- Travica, B. (1998). Information aspects of new organizational designs: exploring the non-traditional organization. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(13), 1224–1244. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(1998110\)49:13<1224::AID-ASI8>3.0.CO;2-V](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(1998110)49:13<1224::AID-ASI8>3.0.CO;2-V)
- Tutik, T. T. (2012). Harmonisasi Fungsi DPD dan DPR pada Lembaga Perwakilan Rakyat Dalam Sistem Bikameral Guna Pelaksanaan Checks and Balances. *Yustisia: Jurnal Hukum Jurnal Hukum*, 1(3), 38–47. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v1i3.10082>
- Uliantoro, W. G. (2008). Personnel Institution Restructuring amid Decentralization Implementation toward Professional Civil Servants. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA) Media Pengembangan Praktek Dan Ilmu Administrasi*, 5(2), 198–205. <https://doi.org/10.31113/jia.v5i2.376>
- Vasquez, G. M., & Taylor, M. (2001). Research Perspectives on "the Public. In R. L. Heath (Ed.), *Handbook of Public Relations* (p. 139). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Warlizasusi, J. (2018). Analisis Perencanaan Strategis, Rencana Strategis dan Manajemen Strategis STAIN Curup 2015-2019. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155–180. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v2i2.664>
- Wasti, R. M. (2018). Fungsi Representasi Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Sebagai Lembaga Perwakilan Daerah. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 47(4), 439–458. <https://doi.org/10.21143/.vol47.no4.1587>
- Widodo, W. (2014). Peran dan Fungsi DPD RI Dalam Rangka Menuju Sistem Bikameral yang Efektif Melalui Amandemen. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 1(2), 121–131. <https://doi.org/10.26532/jph.v1i2.1462>
- Wilkinson, A. (2005). Downsizing, Rightsizing or Dumbsizing? Quality, Human Resources and the Management of Sustainability. *Total Quality Management and Business Excellence*, 16(8–9), 1079–1088. <https://doi.org/10.1080/14783360500163326>
- Windrawan, P. (2017). Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia: Studi Tentang Susunan dan Tata Kerja Kantor Daerah DPD. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta*, 204–224.

https://ejournal.up45.ac.id/index.php/Publikasi_Prosiding_UP45_2017/article/view/465

Yusuf, I., Firdaus, & Dharwaly, D. (2021). The Organizational Arrangement and Strengthening of the Marine Corps: Implementation of Resource Management to Realise Bureaucratic Reform in the Indonesian Navy. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 208–214. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.145>

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Peraturan Presiden RI Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia

Peraturan Dewan Perwakilan Daerah RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang Tata Tertib

Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI Nomor 6 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal DPD RI sebagaimana diubah dengan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2018

Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI Nomor 08 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.

Peraturan Sekretaris Jenderal DPD RI Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor DPD RI di Ibu Kota Provinsi