



Optimalisasi Peran Sekretariat DPRD Kota Cilegon dalam Memfasilitasi Fungsi Pengawasan

Adi Nur fajri^{1*}, Mohamad Ikrom Arasid², Suherman³

¹⁻³Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email: adinurfajri123@gmail.com

Alamat: Jl. Raya Serang - Jkt No.KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

*Penulis Korespondensi

Abstract. *The role of the Regional People's Representative Council (DPRD) Secretariat is crucial in supporting the effective supervision function of the DPRD as a pillar of good governance. However, at the Cilegon City DPRD Secretariat, this role faces significant constraints due to a policy of assigning staff to assist in work visits that is not competency-based, which risks weakening local government accountability. This research aims to analyze the facilitation role of the Cilegon City DPRD Secretariat, identify the constraints arising from the removal of expert supervision staff, and formulate optimization strategies to strengthen the institution's role. This study uses a qualitative descriptive method, with data collected through in-depth interviews with key informants within the Secretariat, observation, and document analysis. The research findings indicate that (1) the Secretariat's role has been degraded to be administrative rather than substantive; (2) the main constraint stems from a staff assignment system that ignores competence, which leads to a decline in the quality of supervision reports; and (3) there is an urgent need to reform the human resource management (HRM) system. It is concluded that the optimization of the Secretariat's role can only be achieved by reforming the staff assignment policy and implementing structured competency development programs to restore professionalism and effective support for the DPRD's supervision function. Therefore, this research recommends three strategic steps: in the short term, revising the staff assignment policy to prioritize competence; in the medium term, developing and implementing clear Competency-Based HRM Guidelines; and in the long term, organizing continuous functional training programs to enhance staff capacity in professionally and effectively supporting the DPRD's supervision function.*

Keywords: *Role Optimization, DPRD Secretariat, Supervision Function, Human Resource, Management*

Abstrak. Peran Sekretariat DPRD sangat krusial dalam mendukung fungsi pengawasan DPRD yang efektif sebagai pilar tata kelola pemerintahan yang baik. Namun, di Sekretariat DPRD Kota Cilegon, peran ini menghadapi kendala signifikan akibat kebijakan penugasan staf pendamping kunjungan kerja yang tidak berbasis kompetensi, yang berisiko melemahkan akuntabilitas pemerintahan daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran fasilitasi Sekretariat DPRD Kota Cilegon, mengidentifikasi kendala yang timbul akibat penghapusan staf ahli pengawasan, dan merumuskan strategi optimalisasi untuk memperkuat peran lembaga tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan informan kunci di lingkungan Sekretariat, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) peran fasilitasi Sekretariat telah terdegradasi dari dukungan substantif menjadi sekadar pemenuhan formalitas administratif; (2) kendala utama bersumber dari sistem manajemen SDM yang tidak berbasis keahlian, yang menyebabkan kesenjangan kompetensi dan penurunan kualitas laporan hasil pengawasan; dan (3) terdapat kebutuhan mendesak untuk melakukan reformasi sistem penugasan dan pengembangan staf. Disimpulkan bahwa optimalisasi peran Sekretariat hanya dapat dicapai melalui reformasi kebijakan penugasan staf dan implementasi program pengembangan kompetensi yang terstruktur untuk mengembalikan profesionalisme dan efektivitas dukungan terhadap fungsi pengawasan DPRD. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan tiga langkah strategis: jangka pendek, merevisi kebijakan penugasan staf dengan memprioritaskan kompetensi; jangka menengah, menyusun pedoman manajemen SDM berbasis kompetensi yang jelas; dan jangka panjang, menyelenggarakan pelatihan fungsional berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas staf dalam mendukung fungsi pengawasan DPRD secara profesional dan efektif.

Kata kunci: Optimalisasi Peran, Sekretariat DPRD, Fungsi Pengawasan, Sumber Daya Manusia, Manajemen

1. LATAR BELAKANG

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) memiliki peran krusial dalam pemerintahan daerah melalui fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Fungsi pengawasan bertujuan memastikan pelaksanaan Peraturan Daerah (Perda), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), serta kebijakan pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Mekanisme pengawasan, seperti kunjungan kerja, hak interpelasi, dan hak angket, memungkinkan DPRD untuk memantau kinerja pemerintah daerah secara langsung Mushafi (2021). Namun, efektivitas pengawasan sangat bergantung pada dukungan teknis dan administratif dari Sekretariat DPRD, yang menjadi tulang punggung operasional DPRD.

Sekretariat DPRD bertugas menyediakan layanan administrasi, keuangan, dan fasilitasi untuk mendukung tugas DPRD, termasuk fungsi pengawasan. Peran ini mencakup penyusunan laporan, pengelolaan data, dan pendampingan anggota DPRD dalam kunjungan kerja Tarigan Ginting (2020). Sebagai penghubung antara DPRD dan pemerintah daerah, Sekretariat memastikan koordinasi yang efektif dan ketersediaan informasi yang akurat. Oleh karena itu, optimalisasi peran Sekretariat DPRD menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pengawasan, yang pada gilirannya mendukung akuntabilitas dan transparansi pemerintahan daerah.

Meskipun memiliki landasan hukum yang kuat, pelaksanaan fungsi pengawasan DPRD sering kali menghadapi kendala. Penelitian oleh Adrijinil (2024), menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya manusia (SDM), kurangnya data yang komprehensif, dan lemahnya koordinasi menjadi hambatan utama dalam pengawasan APBD. Kendala ini juga relevan di Kota Cilegon, sebuah pusat industri di Provinsi Banten, di mana kompleksitas pengelolaan anggaran dan proyek strategis menuntut pengawasan yang lebih intensif. Pada 2025, dengan meningkatnya alokasi anggaran untuk pembangunan infrastruktur dan kawasan industri, kebutuhan akan pengawasan yang efektif semakin mendesak untuk mencegah penyalahgunaan anggaran.

Kota Cilegon, salah satu permasalahan spesifik yang menghambat fungsi pengawasan adalah penghapusan nama staf bagian pengawasan dari surat perintah tugas (SPT) untuk mendampingi anggota DPRD dalam kunjungan kerja. Staf pengawasan, yang seharusnya memiliki keahlian dalam menganalisis data dan mendokumentasikan temuan lapangan, sering digantikan oleh staf dari bidang lain yang kurang kompeten di bidang pengawasan. Akibatnya, kualitas pendampingan menurun, dan laporan hasil kunjungan kerja menjadi kurang akurat. Penelitian oleh Ardianto (2022), menegaskan bahwa kebijakan internal yang tidak tepat, seperti

penugasan SDM yang tidak sesuai, dapat melemahkan peran Sekretariat DPRD dalam mendukung tugas pengawasan.

Permasalahan ini mencerminkan tantangan yang lebih luas dalam manajemen SDM dan koordinasi di Sekretariat DPRD Kota Cilegon. Wardana (2022). menunjukkan bahwa kurangnya dukungan data yang efisien dan ketidakjelasan peran staf sering kali menghambat efektivitas pengawasan di daerah industri. Dalam konteks Cilegon, di mana proyek strategis seperti pelabuhan dan kawasan industri membutuhkan pengawasan ketat, kelemahan ini dapat berdampak pada akuntabilitas kebijakan publik. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi mendalam terhadap peran Sekretariat DPRD untuk mengatasi kendala tersebut dan memastikan fasilitasi pengawasan yang optimal.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji fungsi pengawasan DPRD, seperti yang dilakukan oleh Mushafi (2021) dan Adrijinil (2024), kajian yang secara khusus menganalisis peran Sekretariat DPRD dalam memfasilitasi pengawasan masih terbatas, terutama di kota industri seperti Cilegon. Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada kinerja DPRD secara umum tanpa mengeksplorasi kendala operasional Sekretariat, seperti penghapusan staf pengawasan. Penelitian ini relevan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji bagaimana Sekretariat DPRD Kota Cilegon dapat dioptimalkan untuk mendukung fungsi pengawasan, khususnya dalam konteks kunjungan kerja pada 2025.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Sekretariat DPRD Kota Cilegon dalam memfasilitasi fungsi pengawasan, mengidentifikasi kendala seperti penghapusan staf pengawasan dari SPT, dan merumuskan strategi optimalisasi. Dengan mengacu pada temuan Tarigan Ginting (2020), tentang pentingnya struktur organisasi yang mendukung, penelitian ini diharapkan dapat merekomendasikan langkah praktis, seperti peningkatan kapasitas SDM dan pengembangan sistem informasi. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi DPRD Kota Cilegon dan daerah lain untuk meningkatkan efektivitas pengawasan demi pemerintahan yang lebih akuntabel dan transparan.

2. KAJIAN TEORITIS

Optimalisasi Peran dan Fungsi Pengawasan DPRD

Optimalisasi dalam konteks kelembagaan merujuk pada suatu proses reformasi birokrasi yang sistematis, terpadu, dan komprehensif. Tujuannya adalah untuk menata ulang sistem penyelenggaraan dukungan administratif agar lebih efektif dan efisien demi merealisasikan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Optimalisasi peran Sekretariat DPRD secara spesifik berarti memaksimalkan dukungan lembaga tersebut terhadap

fungsi-fungsi dewan, terutama fungsi pengawasan. Upaya ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penataan kelembagaan, penyederhanaan prosedur kerja, hingga peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur. Dalam penelitian ini, optimalisasi menjadi konsep sentral untuk mengatasi kelemahan yang timbul akibat kebijakan internal yang tidak tepat di Sekretariat DPRD Kota Cilegon.

Fungsi pengawasan itu sendiri merupakan salah satu fungsi organik manajemen yang esensial. Dalam konteks DPRD, pengawasan didefinisikan sebagai proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan, sasaran, serta tugas-tugas organisasi telah terlaksana sesuai dengan rencana, kebijakan, dan ketentuan yang berlaku. Pengawasan ini bersifat kebijakan (*policy supervision*) yang ditujukan pada pelaksanaan Peraturan Daerah (Perda) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Proses pengawasan mencakup kegiatan membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma, standar, atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa dukungan fasilitasi yang memadai dari Sekretariat, kemampuan DPRD untuk melakukan evaluasi dan tindakan korektif terhadap jalannya pemerintahan daerah akan melemah secara signifikan.

Landasan teori pengawasan pemerintahan memperkuat pemahaman ini dengan menegaskan bahwa pengawasan adalah proses krusial untuk menjamin akuntabilitas penggunaan wewenang dan sumber daya publik. Menurut Sururama & Amalia (2020), pengawasan bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan, penyimpangan, dan penyelewengan. Tujuan ini dicapai melalui dua pendekatan: preventif, yaitu mengantisipasi masalah sebelum terjadi, dan korektif, yaitu memperbaiki kesalahan yang telah terjadi. Pengawasan yang dilakukan oleh DPRD termasuk dalam kategori pengawasan eksternal yang bersifat politik, di mana DPRD sebagai representasi rakyat memiliki mandat untuk mengawasi jalannya pemerintahan.

Teori ini menjadi sangat relevan untuk menganalisis fenomena di Sekretariat DPRD Kota Cilegon. Kebijakan penugasan staf pendamping yang tidak memiliki kompetensi di bidang pengawasan secara langsung merusak proses inti dari pengawasan itu sendiri. Staf yang tidak kompeten tidak akan mampu membantu anggota DPRD dalam melakukan perbandingan yang cermat antara implementasi kebijakan di lapangan dengan norma atau rencana yang ada. Akibatnya, fasilitasi yang diberikan menjadi lemah, laporan yang dihasilkan cenderung dangkal dan bersifat seremonial, serta rekomendasi yang dirumuskan tidak memiliki ketajaman analitis. Hal ini secara fundamental melemahkan kapasitas DPRD dalam menjalankan fungsi kontrolnya, sehingga tujuan pengawasan untuk mewujudkan pemerintahan yang akuntabel menjadi sulit tercapai.

Birokrasi Publik dan Koordinasi Organisasi

Teori birokrasi publik, yang dipopulerkan oleh Max Weber, memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana organisasi pemerintahan modern idealnya diatur untuk mencapai efisiensi dan rasionalitas. Weber mengemukakan konsep "Tipe Ideal Birokrasi" yang memiliki ciri-ciri utama seperti adanya hierarki jabatan yang jelas, pelaksanaan tugas yang didasarkan pada peraturan yang berkelanjutan, dan administrasi berbasis dokumen tertulis. Menurut Suhardiman (2023), tujuan utama dari struktur birokrasi adalah agar pekerjaan dapat diorganisir secara teratur. Salah satu pilar terpenting dari birokrasi rasional Weber adalah sistem merit (merit system), di mana pejabat diseleksi berdasarkan kualifikasi profesional dan keahlian teknis, bukan atas dasar faktor-faktor subjektif seperti hubungan personal atau politik.

Prinsip ini menekankan pentingnya spesialisasi fungsional, di mana setiap posisi dalam hierarki birokrasi diisi oleh individu yang memiliki kompetensi yang paling sesuai. Namun, ketika prinsip-prinsip ideal ini tidak dijalankan, birokrasi dapat mengalami "patologi birokrasi", yaitu berbagai perilaku disfungsional yang menghambat pencapaian tujuan dan menurunkan kualitas pelayanan. Penyimpangan dari sistem merit adalah salah satu sumber utama dari munculnya patologi birokrasi, yang dapat berwujud pelayanan tidak memadai karena minimnya keterampilan aparat. Fenomena ini sangat relevan untuk membedah masalah di Sekretariat DPRD Kota Cilegon, di mana tindakan mengganti staf ahli dengan staf non-kompeten merupakan pelanggaran terhadap prinsip sistem merit dan spesialisasi fungsional.

Dalam konteks ini, konsep koordinasi organisasi menjadi krusial. Koordinasi adalah proses menyelaraskan dan memadukan berbagai kegiatan dan kepentingan dalam organisasi agar tidak terjadi tumpang tindih, kekacauan, atau kekosongan pekerjaan, demi tercapainya tujuan bersama secara efektif. Dalam lingkup pemerintahan, koordinasi menjadi kunci dalam pembinaan dan pengawasan. Kegagalan koordinasi internal di Sekretariat DPRD, seperti yang tecermin dari kebijakan penugasan staf yang tidak selaras dengan kebutuhan fungsi pengawasan, menunjukkan adanya hambatan dalam proses kerja organisasi yang dapat melemahkan dukungan terhadap DPRD.

Kegagalan koordinasi ini dapat dilihat sebagai salah satu manifestasi dari patologi birokrasi. Ketika penugasan staf tidak dikoordinasikan berdasarkan analisis kebutuhan dan kompetensi, melainkan berdasarkan subjektivitas pimpinan, maka proses kerja menjadi tidak efisien dan sinergi antar bagian melemah. Akibatnya, muncul degradasi kualitas pelayanan (fasilitasi), di mana dukungan yang diberikan kepada anggota DPRD menjadi tidak optimal. Laporan yang dihasilkan pun menjadi tidak akurat, yang pada akhirnya mencerminkan inefisiensi dan disfungsi organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, lemahnya

koordinasi dan pengabaian prinsip meritokrasi saling terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak profesional.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang vital dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi. Menurut Marnis & Priyono (2008), MSDM merupakan pendekatan strategis yang melibatkan serangkaian fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM digunakan secara efektif dan adil. Konsep ini relevan karena masalah di Sekretariat DPRD Kota Cilegon berakar pada kelemahan manajemen SDM, di mana terjadi penugasan staf yang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan serta kurangnya pengembangan kemampuan staf untuk tugas-tugas spesifik.

Salah satu fungsi paling krusial dalam MSDM adalah penempatan staf (*staffing*). Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap posisi dalam organisasi diisi oleh individu yang tepat, yang dikenal dengan adagium *the right man on the right place*. Proses ini tidak hanya berhenti pada rekrutmen dan seleksi awal, tetapi juga mencakup penugasan, promosi, dan rotasi internal. Landasan utama dari fungsi *staffing* yang efektif adalah kesesuaian (*match*) antara kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan tuntutan dan persyaratan dari jabatan yang diembannya. Ketika terjadi ketidaksesuaian (*mismatch*), maka kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan akan terganggu, seperti yang terjadi dalam kasus penugasan staf pendamping di Sekretariat DPRD Kota Cilegon.

Selain *staffing*, fungsi pengembangan (*development*) memegang peranan yang tidak kalah penting. Pengembangan SDM adalah suatu usaha sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini maupun di masa depan. Fungsi ini diwujudkan melalui berbagai program seperti pendidikan, pelatihan, lokakarya, dan bimbingan teknis. Tujuannya adalah untuk mengisi kesenjangan kompetensi (*competency gap*) yang ada dan memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang adaptif. Tanpa adanya investasi pada pengembangan, sebuah organisasi akan mengalami stagnasi kapabilitas.

Permasalahan di Sekretariat DPRD Kota Cilegon dapat dianalisis secara tajam sebagai kegagalan ganda dalam penerapan fungsi-fungsi MSDM. Pertama, terjadi kegagalan pada fungsi *staffing*, di mana kebijakan penugasan staf pendamping kunjungan kerja secara terang-terangan mengabaikan prinsip kesesuaian kompetensi. Kedua, terjadi kegagalan pada fungsi *development*, yang tecermin dari tidak adanya program pelatihan atau pembekalan yang terstruktur bagi staf yang ditugaskan untuk menjalankan tugas di luar bidang keahliannya. Kombinasi dari kegagalan dua fungsi vital MSDM inilah yang menjadi akar penyebab dari

menurunnya kualitas fasilitasi, rendahnya mutu laporan pengawasan, dan terhambatnya optimalisasi peran Sekretariat secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan secara mendalam fenomena penghapusan staf pengawasan dari kunjungan kerja di Sekretariat DPRD Kota Cilegon, strategi optimalisasi peran Sekretariat, serta faktor-faktor pendukung dan penghambatnya. Desain ini memungkinkan peneliti untuk memahami realitas sosial berdasarkan perspektif pelaku dan mendapatkan informasi secara rinci dari narasumber yang relevan. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kualitatif cocok digunakan dalam penelitian sosial untuk memahami makna yang terkandung dalam tindakan manusia dan proses interaksi sosial.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka fokus penelitian ini adalah pada "Optimalisasi Peran Sekretariat DPRD Kota Cilegon dalam Memfasilitasi Fungsi Pengawasan". Untuk dapat menganalisis fenomena ini secara mendalam, peneliti membatasi fokus pada beberapa aspek kunci yang saling berkaitan. Fokus ini menjadi panduan dalam proses pengumpulan dan analisis data agar penelitian tetap terarah dan mendalam sesuai dengan tujuannya.

Untuk mendapatkan pemahaman yang holistik, fokus penelitian ini akan digali melalui perspektif tiga kelompok informan utama yang telah ditetapkan, yaitu pimpinan pada level manajerial (Kepala Bagian Pengawasan), staf pelaksana di lapangan (Staf Pengawasan), dan unit pendukung administrasi (Bagian Kepegawaian). Perspektif yang berbeda dari ketiga kelompok ini akan menjadi dasar untuk membangun analisis yang komprehensif.

Teknik pengambilan informan dilakukan melalui metode purposive sampling, yaitu memilih informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan sesuai dengan tujuan penelitian, sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (2018).

Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah individu yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam peran Sekretariat DPRD Kota Cilegon dalam mendukung fungsi pengawasan. Pengambilan informan ini dilakukan dengan mempertimbangkan keberagaman perspektif yang dimiliki oleh masing-masing informan dalam melihat dan mengimplementasikan peran Sekretariat DPRD, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif, yang melibatkan tiga tahapan utama, sebagaimana dijelaskan oleh Sutopo (2020): a). Reduksi Data, Proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, dan transformasi data mentah yang muncul dari catatan lapangan dan dokumentasi. Reduksi dilakukan sejak data mulai dikumpulkan hingga laporan akhir selesai ditulis. Tujuannya adalah menyaring data yang relevan dengan fokus penelitian, seperti kelemahan manajemen SDM, koordinasi, dan dampak penghapusan staf pengawasan, 2). Penyajian Data, Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi, matriks, atau bagan untuk memudahkan peneliti dalam memahami informasi yang telah direduksi dan melihat pola atau hubungan antara variabel. Penyajian ini membantu dalam menyusun interpretasi dan argumentasi secara logis, 3). Penarikan Kesimpulan dan verifikasi, Setelah data direduksi dan disajikan, peneliti melakukan penarikan kesimpulan sementara yang kemudian diverifikasi selama proses pengumpulan data berlangsung. Kesimpulan bersifat sementara hingga ditemukan bukti yang cukup untuk mendukungnya, seperti strategi optimalisasi peran Sekretariat DPRD.

Model ini dianggap tepat dalam penelitian kualitatif karena mampu mengungkap secara mendalam makna, pola, dan dinamika sosial yang muncul dari interaksi antara pelaku yang terlibat dalam peran Sekretariat DPRD.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Fasilitasi: Kesenjangan Antara Tuntutan Substantif dan Praktik Administratif

Temuan penelitian menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara peran ideal Sekretariat yang seharusnya strategis dengan praktik di lapangan. Secara normatif, Kepala Bagian Pengawasan menyatakan *"pentingnya peran strategis divisinya dalam mendukung efektivitas fungsi pengawasan dewan"* (Wawancara Ardiansyah, 2025). Namun, praktik yang berjalan telah mereduksi peran tersebut menjadi sebatas pemenuhan formalitas administratif. Seorang staf pengawasan mengungkapkan bahwa tugas pendampingan menuntut *"layanan fasilitasi tugas yang ekstra dan optimal"* yang bersifat substantif, namun praktiknya telah bergeser (Wawancara Ficky Irfandi, 2025). Hal ini diperkuat oleh staf kepegawaian yang menyatakan bahwa penugasan staf bersifat *"fleksibel dan tidak dibatasi oleh kriteria tertentu,"* yang lebih mengutamakan pemenuhan kuota personil daripada kualitas dukungan (Wawancara Budi Faturachman, 2025). Akibatnya, terjadi pergeseran peran, di mana dukungan keahlian hilang dan digantikan oleh rutinitas administratif belaka, seperti penyiapan SPPD dan SPJ, sementara dukungan teknis dan analitis terabaikan. Dampaknya, kualitas laporan hasil pengawasan menurun, yang secara langsung melemahkan mekanisme *checks and balances*

DPRD terhadap eksekutif. Hal ini sejalan dengan temuan Hidayati, Kadir, & Basri (2018) yang menyoroti bahwa dukungan sekretariat yang komprehensif adalah prasyarat untuk pelaksanaan fungsi dewan yang efektif.

Akar Masalah Kendala: Kebijakan Penugasan yang Mengabaikan Kompetensi SDM

Akar dari kendala yang ada adalah kelemahan sistemik dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya pada kebijakan penugasan staf yang mengabaikan prinsip kompetensi. Temuan kunci menunjukkan bahwa "*tidak ada kriteria formal*" untuk penugasan staf; sistem yang berjalan hanya didasarkan pada "usulan dari pemimpin kegiatan" dan "persetujuan akhir oleh Sekretaris" (Wawancara Budi Faturachman, 2025). Dari perspektif teori MSDM (Marnis & Priyono, 2008), ini merupakan kegagalan fungsi *staffing*, di mana prinsip *the right man on the right place* tidak menjadi pertimbangan. Temuan ini mengkonfirmasi penelitian Nur (2020) yang mengidentifikasi "ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan" sebagai penghambat kinerja organisasi. Selain itu, terjadi kegagalan pada fungsi *development*, di mana tidak ada program pelatihan formal dan staf diharapkan untuk "*belajar di tempat kerja dan mengembangkan keterampilan secara mandiri*" (Wawancara Budi Faturachman, 2025). Praktik ini merupakan bentuk patologi birokrasi (Suhardiman, 2023), di mana sistem yang seharusnya rasional dan profesional justru beroperasi berdasarkan subjektivitas pimpinan. Kebijakan ini juga berdampak sosial dengan menciptakan "kesempatan penugasan yang tidak merata" yang berpotensi menimbulkan konflik dan demotivasi di antara staf.

Implikasi dan Arah Strategi Optimalisasi Berbasis Kompetensi

Meskipun berasal dari level organisasi yang berbeda, para informan secara konvergen mengarah pada satu solusi fundamental: strategi optimalisasi harus berfokus pada perombakan sistem MSDM agar berbasis kompetensi. Di tingkat pelaksana, muncul usulan kebutuhan akan "workshop atau lokakarya" serta sistem penugasan yang "proporsional dan objektif berbasis kinerja" (Wawancara Ficky Irfandi, 2025). Hal ini sejalan dengan penelitian Madani (2019) yang menyimpulkan bahwa pengetahuan dan keterampilan aparatur di lingkungan sekretariat memang masih perlu untuk ditingkatkan. Dari bagian kepegawaian, direkomendasikan untuk "mengembangkan pedoman internal untuk manajemen SDM berbasis kompetensi" (Wawancara Budi Faturachman, 2025). Adanya pedoman yang jelas akan mengubah proses penugasan dari arbitrer menjadi rasional dan terukur. Dukungan juga datang dari level manajerial yang pada akhirnya merekomendasikan perlunya "sumber daya manusia yang kompeten sesuai dengan latar belakang pendidikan" dan "fokus pada spesialisasi dan kompetensi" (Wawancara Ardiansyah, 2025). Untuk mengoptimalkan perannya, Sekretariat

DPRD Kota Cilegon harus melakukan transformasi internal dengan mereformasi kebijakan penugasan staf dan melembagakan program pengembangan kompetensi sebagai investasi jangka panjang. Dengan menyembuhkan patologi birokrasi ini, peran Sekretariat sebagai pendukung yang substantif dan profesional dapat dipulihkan, yang pada gilirannya akan memperkuat fungsi pengawasan DPRD demi tata kelola pemerintahan yang baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa peran Sekretariat DPRD Kota Cilegon dalam memfasilitasi fungsi pengawasan belum berjalan secara optimal. Peran yang dijalankan telah terdegradasi dari yang seharusnya bersifat substantif dan teknis menjadi sekadar pemenuhan formalitas administratif. Kendala utama yang menjadi akar permasalahan ini adalah kegagalan sistemik dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), di mana kebijakan penugasan staf tidak didasarkan pada prinsip kompetensi. Praktik ini menyebabkan terjadinya kesenjangan keahlian, menurunnya kualitas laporan hasil pengawasan, dan terhambatnya mekanisme checks and balances yang efektif.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, strategi optimalisasi yang paling mendesak adalah melalui reformasi sistem MSDM yang berorientasi pada profesionalisme. Direkomendasikan tiga langkah strategis: pertama, dalam jangka pendek, Sekretariat DPRD perlu segera merevisi kebijakan penugasan staf dengan memprioritaskan kembali staf yang memiliki kompetensi pengawasan. Kedua, untuk jangka menengah, perlu dikembangkan dan diimplementasikan pedoman manajemen SDM berbasis kompetensi yang jelas dan transparan. Ketiga, sebagai investasi jangka panjang, Sekretariat harus menyelenggarakan program pengembangan kapasitas melalui pelatihan fungsional, seperti lokakarya atau bimbingan teknis, secara terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan keahlian seluruh staf yang relevan.

Penelitian ini menyadari adanya keterbatasan karena hanya berfokus pada studi kasus tunggal di Sekretariat DPRD Kota Cilegon, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek kajian ke beberapa Sekretariat DPRD di kota/kabupaten lain untuk melakukan analisis komparatif dan menguji apakah fenomena ini bersifat umum. Selain itu, penelitian kuantitatif dapat dilakukan untuk mengukur secara statistik signifikansi pengaruh kompetensi staf pendamping terhadap kualitas laporan hasil pengawasan. Penelitian dari perspektif anggota DPRD untuk menggali tingkat kepuasan mereka terhadap layanan fasilitasi juga dapat menjadi arah riset yang relevan di masa depan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, F., & Djasuli, M. (2008). Personal background, political background dan pengetahuan dewan tentang anggaran sebagai pemoderating hubungan good governance dengan peran DPRD dalam pengawasan keuangan daerah. *Jurnal Infestasi*, 4(2), 145–166.
- Adrijinil. (2024). Optimalisasi fungsi pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanah Datar periode 2019–2024 terhadap pengelolaan anggaran pendapatan belanja daerah guna mewujudkan pemerintahan yang baik di Kabupaten Tanah Datar.
- Agustini, P., Wardhani, R. D. A., Gustia, R., Perdana, Y., & Selawati, S. (2022). Peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan ODP Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 113–122. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v2i1.56>
- Anam, S., & Anwar, K. (2020). Efektivitas fungsi pengawasan DPRD dalam pelayanan publik. *Reformasi*, 10(1), 61–69. <https://doi.org/10.33366/rfr.v10i1.1582>
- Ardianto, W., Kamil, M., & Sihidi, I. T. (2022). Peran DPRD dalam menjalankan tugas dan fungsinya di tengah pandemi. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(1), 60–65.
- Ardiasnyah, S. H. (2025, Juli). Wawancara pribadi [Kepala Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan, Sekretariat DPRD Kota Cilegon].
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bagyono. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.
- Budi Faturachman, S. E. (2025, Juli). Wawancara pribadi [Staf Bagian Kepegawaian, Sekretariat DPRD Kota Cilegon].
- Ficky Irfandi, S. P. d. I., S. A. P. (2025, Juli). Wawancara pribadi [Staf Pengawasan, Sekretariat DPRD Kota Cilegon].
- Hidayati, W., Kadir, A., & Basri, M. (2018). Peran sekretariat dalam mendukung pelaksanaan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 9(2), 80–89.
- Madani, M. (2019). Kemampuan sumber daya aparatur dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.
- Mushafi, M. (2021). Fungsi pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah terhadap pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja daerah dalam kajian hukum. *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 30(8), 22–21. <https://doi.org/10.33650/laj.v1i1.2022>
- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364–376.

- Ramadhan, D., Rifzika, D., Fakhri, A., Niqa, S., & Barokah, L. (2023). Peranan dan optimalisasi kinerja sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam mendukung dan memfasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten Pangandaran. *Prosiding Peran Desa dalam Pemulihan Pasca Pandemi Covid-19 melalui Percepatan Transformasi Digital*, 226–232.
- Santoso, R., Shulton, A. H., Mu'in, F., & Fikri, A. (2021). Optimalisasi tugas dan fungsi DPRD dalam mewujudkan pemerintahan bersih. *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law*, 1(1), 100–117. <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v1i1.8960>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardiman, B., Rachman, M., & Jamiah, Y. (2023). *Birokrasi & publik governance*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Sururama, R., & Amalia, R. (2020). *Pengawasan pemerintahan*. CV Penerbit Qiara Media.
- Sutopo. (2020). *Metodologi penelitian kualitatif*. Rake Sarasin.
- Tarigan, M. H., & Ginting, A. H. (2020). Model organisasi sekretariat dewan dalam mendukung optimalisasi fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) di Provinsi Lampung. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan)*, 5(1), 51–66. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v5i1.1003>
- Wardana, W. S., Surya, S., & Prastyo, T. (2022). Peran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau dalam melaksanakan fungsi pengawasan terhadap perkembangan perekonomian pasca pandemi Covid-19 di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Archipelago*, 1(1), 42–48. <https://doi.org/10.69853/ja.v1i1.2>