

Manajemen Kinerja Anggota Komisi D DPRD Kabupaten Jember dalam Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Bidang Pendidikan Dan Kesehatan

Muhammad Nur Aji^{1✉}, Yunionita Indah Handayani², Dedy Wijaya Kusuma³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Sains Mandala, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya fungsi pengawasan legislatif di bidang pendidikan dan kesehatan, yang terlihat dari kualitas pelayanan yang rendah, distribusi sumber daya yang belum merata, serta keterbukaan program yang terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan manajemen kinerja pada Komisi D DPRD Kabupaten Jember. Penelitian ini bertujuan menganalisis manajemen kinerja, mengidentifikasi upaya mengatasi hambatan, dan merumuskan model manajemen kinerja ideal dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi studi kasus. Informan ditentukan secara *purposive*, meliputi pimpinan, anggota Komisi D, dan pihak terkait. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja Komisi D terbagi dalam tiga tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan dilakukan secara terintegrasi, kolektif, dan adaptif sesuai kebutuhan sektor. Pelaksanaan pengawasan bersifat responsif, fleksibel, serta kolektif-kolegial dalam merespons dinamika lapangan. Evaluasi kinerja dilaksanakan secara dialogis, komprehensif, dan adaptif dengan menilai aspek pelayanan, kesesuaian program, dan serapan anggaran. Dalam pembahasan, penelitian ini menemukan bahwa hambatan seperti resistensi objek pengawasan, keterbatasan keterbukaan data, serta kendala waktu, anggaran, dan dinamika internal diatasi melalui pendekatan komunikasi persuasif, penguatan koordinasi formal, serta peningkatan kapasitas internal.

Kata Kunci: *Manajemen Kinerja, Komisi D DPRD, Fungsi Pengawasan, Pendidikan dan Kesehatan*

Abstract

This study was motivated by the suboptimal implementation of the legislative oversight function in the education and health sectors, as reflected in low service quality, uneven distribution of resources, and limited program transparency. These conditions indicate the need to strengthen performance management within Commission D of the Regional House of Representatives of Jember Regency. This study aims to analyze performance management, identify efforts to overcome existing obstacles, and formulate an ideal performance management model in the implementation of the oversight function. The research employed a qualitative approach using a case study strategy. Informants were selected purposively and included the leadership, members of Commission D, and related stakeholders. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation, and were analyzed using an interactive model. The findings show that the performance management of Commission D is divided into three main stages: planning, implementation, and evaluation. Planning was conducted in an integrated, collective, and adaptive manner according to sectoral needs. The implementation of oversight was responsive, flexible, and collegial in addressing field dynamics. Performance evaluation was carried out dialogically, comprehensively, and adaptively by assessing service aspects, program conformity, and budget absorption. The study also found that obstacles such as resistance from oversight objects, limited data transparency, and constraints related to time, budget, and internal dynamics were addressed through persuasive communication, strengthened formal coordination, and improved internal capacity.

Keywords: *Performance Management, Commission D of the Regional House of Representatives, Oversight Function, Education and Health*

Copyright (c) 2026

✉ Corresponding author : Muhammad Nur Aji

Email Address : muhammadnuraji075@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konteks tata kelola pemerintahan modern memegang peranan sentral dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. SDM bukan lagi dianggap sekadar aset pelengkap, melainkan sebagai modal strategis (*strategic capital*) yang menjadi motor penggerak produktivitas, inovasi, dan kualitas pelayanan publik. Di era reformasi birokrasi, tuntutan terhadap kinerja aparatur negara semakin tinggi, terutama dalam hal profesionalitas, akuntabilitas, dan transparansi (Pahira & Rinaldy, 2023: 812), setiap lembaga pemerintahan, baik eksekutif, yudikatif, maupun legislatif, dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusianya secara sistematis, terencana, dan berorientasi pada hasil (*outcome*).

Penerapan prinsip-prinsip MSDM dalam sektor publik memiliki kompleksitas tersendiri dibandingkan dengan sektor swasta yang berorientasi pada profit, organisasi publik lebih menekankan pelayanan kepada masyarakat (*public service*) sebagai indikator keberhasilannya, oleh karena itu, manajemen kinerja di lembaga publik tidak hanya menilai aspek efisiensi kerja, tetapi juga sejauh mana SDM tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sosial dan kesejahteraan masyarakat (Thamrin, 2021: 10). Pengelolaan SDM di sektor publik menuntut keseimbangan antara pencapaian target kelembagaan dan tanggung jawab sosial, terutama dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan daerah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Salah satu lembaga publik yang memiliki peran penting dalam sistem pemerintahan daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah, DPRD memegang tiga fungsi utama: legislasi, anggaran, dan pengawasan (Hasyim, 2020: 37). Fungsi pengawasan menjadi kunci dalam memastikan pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, asas keadilan, dan aspirasi rakyat. Kinerja anggota DPRD menjadi aspek yang sangat menentukan. Kinerja legislatif yang baik akan melahirkan kebijakan publik yang efektif, sedangkan lemahnya manajemen kinerja anggota DPRD dapat berimplikasi pada terhambatnya kualitas pelayanan publik di tingkat daerah (Brori et al., 2024: 132).

Efektivitas pelaksanaan fungsi DPRD tidak hanya ditentukan oleh mekanisme kelembagaan semata, tetapi juga oleh bagaimana setiap anggota dan komisi dikelola secara internal melalui prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Kinerja legislatif memerlukan perencanaan, pembagian tugas, motivasi, evaluasi, dan pengembangan kapasitas yang berkelanjutan (Brori et al., 2024: 134). Kegagalan fungsi pengawasan DPRD sering kali bukan karena kelemahan struktur kelembagaan, melainkan karena belum optimalnya pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, baik dari segi kompetensi, motivasi, maupun mekanisme penilaian kinerja.

Komisi D adalah salah satu bagian penting dari DPRD Kabupaten Jember yang memiliki bidang tugas di sektor pendidikan, kesehatan, sosial, tenaga kerja, serta pemberdayaan perempuan dan anak. Komisi D memegang peran strategis karena sektor-sektor tersebut menyangkut langsung kebutuhan dasar masyarakat Jember (DPRD, 2016). Bidang pendidikan dan kesehatan khususnya menjadi tolok ukur keberhasilan pembangunan manusia di daerah. Oleh sebab itu, efektivitas pengawasan Komisi D terhadap pelaksanaan kebijakan di kedua bidang tersebut sangat menentukan kualitas hidup masyarakat.

Menurut Dewi (2023, 583) secara teoritis, Komisi D seharusnya memiliki mekanisme kinerja yang jelas, mulai dari perencanaan agenda pengawasan, pelaksanaan rapat kerja, kunjungan lapangan, hingga pelaporan hasil pengawasan, namun dalam praktiknya, efektivitas pelaksanaan fungsi pengawasan ini sering kali belum mencapai hasil yang optimal. Dewi menambahkan terdapat keluhan masyarakat terkait rendahnya mutu pelayanan kesehatan, distribusi tenaga pendidik yang belum merata, serta kurangnya transparansi dalam alokasi anggaran pendidikan (Dewi et al., 2023: 585). Fenomena tersebut menunjukkan adanya kemungkinan bahwa pengelolaan kinerja di tingkat komisi belum dijalankan secara maksimal.

Permasalahan empiris tersebut menimbulkan dugaan adanya tantangan dalam manajemen kinerja sumber daya manusia di lingkungan Komisi D DPRD Kabupaten Jember. Beberapa indikasi yang muncul di lapangan antara lain: kurangnya perencanaan kerja berbasis indikator kinerja (Key Performance Indicator/KPI), lemahnya koordinasi antaranggota komisi, serta belum adanya sistem evaluasi kinerja yang terukur. Selain itu, proses pembagian tugas sering kali bersifat administratif dan rutin, bukan berdasarkan kompetensi individu (Shonhaji, 2015: 99). Hal ini berpotensi menghambat pencapaian target pengawasan yang efektif dan berdampak pada kurang optimalnya pengawasan terhadap dinas-dinas di bawah bidang pendidikan dan kesehatan.

Kendala lain yang kerap ditemui adalah aspek motivasi dan pengembangan kapasitas anggota komisi. Dalam lembaga legislatif daerah, anggota DPRD berasal dari latar belakang politik dan profesi yang beragam, sehingga tingkat pemahaman dan kemampuan teknis mereka dalam melakukan fungsi pengawasan juga berbeda-beda. Apabila lembaga tidak memiliki sistem manajemen kinerja yang mampu mengakomodasi perbedaan tersebut misalnya melalui pelatihan, penilaian berbasis kinerja, dan mekanisme umpan balik, maka potensi sumber daya manusia yang ada tidak akan berkembang secara optimal (Shonhaji, 2015: 101). Padahal, dalam perspektif MSDM, peningkatan kinerja organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajerial dalam mengarahkan dan mengembangkan potensi individu.

Dari sisi manajemen kinerja, idealnya Komisi D menerapkan tahapan manajemen kinerja yang komprehensif, meliputi:

- a. Perencanaan kinerja (performance planning): penetapan target dan sasaran kerja komisi secara terukur (Tsauri, 2014: 62).
- b. Pelaksanaan kinerja (performance implementation): realisasi kegiatan dan pengawasan sesuai jadwal dan fungsi (Tsauri, 2014: 79).
- c. Evaluasi kinerja (performance evaluation): penilaian terhadap capaian, hambatan, dan tindak lanjut perbaikan (Tsauri, 2014: 239).

Ketiga tahapan tersebut belum sepenuhnya dikelola dengan prinsip manajemen kinerja modern. Penilaian sering kali hanya bersifat kuantitatif (jumlah rapat, kunjungan, atau dokumen), tanpa memperhatikan aspek kualitas hasil pengawasan atau dampaknya terhadap kebijakan publik (Shonhaji, 2015: 105). Di sinilah letak persoalan penting yang perlu dikaji secara mendalam: sejauh mana manajemen kinerja SDM di Komisi D DPRD Kabupaten Jember telah dijalankan secara efektif dalam menunjang fungsi pengawasan, khususnya di bidang pendidikan dan kesehatan.

Penelitian tentang DPRD selama ini lebih banyak menyoroti fungsi politik dan tata kelola kelembagaan, misalnya dinamika hubungan eksekutif-legislatif, representasi politik, atau transparansi kebijakan anggaran. Sementara itu, penelitian yang secara khusus meninjau kinerja lembaga legislatif dari perspektif manajemen sumber daya manusia masih sangat terbatas. Penelitian dengan pendekatan MSDM dapat memberikan sudut pandang baru dalam memahami efektivitas kerja lembaga legislatif. Misalnya, bagaimana mekanisme pembagian tugas, motivasi kerja, dan evaluasi kinerja dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan fungsi pengawasan. Dengan kata lain, penelitian ini berupaya mengisi

kekosongan ilmiah (research gap) dalam literatur dengan menjadikan manajemen kinerja SDM sebagai lensa analisis terhadap pelaksanaan fungsi DPRD.

Selain memiliki kontribusi akademik, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi praktis. Hasil temuan dapat menjadi bahan masukan bagi Komisi D DPRD Kabupaten Jember dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih sistematis dan berorientasi hasil. Misalnya, dengan menerapkan sistem perencanaan kerja berbasis kompetensi, pemberian penghargaan terhadap kinerja terbaik, dan evaluasi periodik berbasis indikator kinerja individu maupun tim. Dengan pengelolaan kinerja yang baik, diharapkan efektivitas pengawasan terhadap sektor pendidikan dan kesehatan di Kabupaten Jember dapat meningkat, sehingga manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

Merujuk pada aspek-aspek yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini difokuskan pada analisis manajemen kinerja Anggota Komisi D DPRD Kabupaten Jember, terutama dalam pelaksanaan fungsi pengawasan di bidang pendidikan dan kesehatan. Penelitian ini akan menggali bagaimana Komisi D merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerja anggotanya dalam menjalankan tugas pengawasan; faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat; serta bagaimana hasil pengawasan tersebut memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas layanan publik. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan secara mendalam dinamika manajemen kinerja SDM dalam lembaga legislatif daerah, sehingga dapat menjadi rujukan bagi peningkatan tata kelola pemerintahan yang lebih profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi studi kasus untuk memahami secara mendalam manajemen kinerja Komisi D DPRD Kabupaten Jember dalam pelaksanaan fungsi pengawasan pada bidang pendidikan dan kesehatan. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menelaah fenomena sosial dalam konteks alamiah kelembagaan serta menggali makna di balik perilaku, keputusan, dan interaksi para aktor yang terlibat. Menurut Creswell, penelitian kualitatif menekankan pemahaman interpretatif terhadap fenomena sosial melalui perspektif partisipan yang terlibat secara langsung dalam situasi yang diteliti (Creswell, 2018). Dengan pendekatan ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama yang berinteraksi langsung dengan informan dan lingkungan penelitian guna memperoleh data yang holistik dan kontekstual. Strategi studi kasus digunakan karena penelitian berfokus pada satu kasus spesifik, yaitu manajemen kinerja Komisi D DPRD Kabupaten Jember periode 2024–2029. Studi kasus memungkinkan peneliti menelaah suatu fenomena secara rinci melalui berbagai sumber data sehingga mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja lembaga legislatif. Studi kasus dinilai relevan untuk mengungkap hubungan antarunsur dalam organisasi yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui data kuantitatif (Ilhami et al., 2024).

Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih karena tidak semua pihak memiliki informasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Informan ditentukan berdasarkan keterlibatan langsung dalam fungsi pengawasan dan proses manajemen kinerja Komisi D. Menurut Sugiyono, purposive sampling digunakan untuk memilih sumber data yang dianggap paling memahami permasalahan penelitian secara mendalam (Sugiyono, 2013). Informan dalam penelitian ini terdiri atas Ketua Komisi D, Wakil Ketua, Sekretaris Komisi, anggota Komisi D, staf sekretariat DPRD, serta perwakilan dari Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember sebagai mitra kerja pengawasan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara partisipatif pasif, yaitu peneliti hadir dalam

kegiatan namun tidak terlibat langsung dalam aktivitas yang diamati. Melalui observasi, peneliti dapat memahami pola komunikasi, mekanisme koordinasi, dan dinamika pengambilan keputusan dalam proses pengawasan. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur agar peneliti memiliki pedoman pertanyaan yang sistematis namun tetap memberi ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman mereka secara terbuka (Sugiyono, 2013). Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui telaah terhadap notulen rapat, laporan kerja komisi, dokumen kebijakan, dan arsip pengawasan yang relevan.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. (Sugiyono, 2013). Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, triangulasi metode, dan member check dengan meminta konfirmasi kembali kepada informan atas hasil wawancara yang telah dilakukan. Langkah ini bertujuan meningkatkan kredibilitas data sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Firdaus et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancan Penelitian

Komisi D DPRD Kabupaten Jember merupakan salah satu alat kelengkapan dewan yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan, khususnya pada sektor kesejahteraan rakyat (Dewi et al., 2023). Bidang kerja Komisi D berfokus pada urusan-urusan yang bersentuhan langsung dengan kebutuhan dasar masyarakat, terutama di bidang pendidikan, kesehatan, sosial, ketenagakerjaan, kepemudaan, dan perlindungan kelompok rentan.

Secara kelembagaan, Komisi D menjadi mitra kerja bagi sejumlah perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember yang relevan dengan sektor kesejahteraan sosial. Mitra kerja tersebut meliputi Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja, Dinas Kepemudaan dan Olahraga, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, serta Bagian Bina Mental. Melalui kemitraan ini, Komisi D menjalankan fungsi pengawasan terhadap perumusan kebijakan, pelaksanaan program, serta penggunaan anggaran daerah pada sektor-sektor tersebut (DPRD.Jember, 2025). Pada periode keanggotaan 2024–2029, Komisi D DPRD Kabupaten Jember terdiri dari dua belas anggota yang berasal dari berbagai fraksi partai politik, sehingga mencerminkan representasi politik yang plural dan kolektif. Struktur pimpinan Komisi D terdiri atas Ketua, Wakil Ketua, dan Sekretaris yang secara kolektif bertanggung jawab dalam mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi komisi.

Temuan Penelitian

Perencanaan merupakan tahap awal yang menentukan arah dan kualitas pelaksanaan fungsi pengawasan Komisi D DPRD Kabupaten Jember di bidang pendidikan dan kesehatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, dan anggota Komisi D, perencanaan pengawasan tidak disusun secara terpisah dari mekanisme perencanaan kelembagaan DPRD secara keseluruhan, melainkan terintegrasi dengan proses perencanaan anggaran daerah serta agenda kerja alat kelengkapan dewan. Untuk memberikan gambaran yang sistematis, perencanaan pengawasan Komisi D ditipologikan ke dalam dua bidang utama, yaitu bidang pendidikan dan bidang kesehatan.

Perencanaan Pengawasan di Bidang Pendidikan dan Kesehatan

a. Perencanaan Pengawasan di Bidang Pendidikan

Perencanaan pengawasan di bidang pendidikan diawali melalui mekanisme pembahasan perencanaan dan penganggaran daerah. Proses ini bermula dari pembahasan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) di Badan Anggaran DPRD. Setelah alokasi anggaran untuk Dinas Pendidikan ditetapkan, Komisi D diberikan ruang untuk menyelaraskan, membedah, serta mengkritisi program-program yang telah dirancang oleh dinas terkait. Dalam konteks pengawasan pendidikan, Komisi D tidak menetapkan fokus pengawasan yang sempit atau terbatas pada satu program tertentu. Pengawasan dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh aspek pendidikan yang menjadi kewenangan Kabupaten Jember, mulai dari sarana prasarana, tenaga pendidik, hingga layanan pendidikan pada jenjang PAUD, SD, dan SMP.

Perencanaan pengawasan pendidikan juga sangat dipengaruhi oleh aspirasi masyarakat. Aduan terkait kondisi sekolah, kasus kekerasan anak, maupun layanan pendidikan yang dinilai bermasalah menjadi dasar Komisi D untuk menentukan prioritas pengawasan lapangan. Aspirasi tersebut diterima melalui berbagai saluran, baik secara langsung, melalui surat, maupun saat kegiatan reses. Pernyataan Khoris tersebut dikuatkan oleh hasil observasi penulis tentang perencanaan pengawasan di bidang pendidikan oleh Komisi D DPRD Kabupaten Jember yang tidak hanya berlangsung dalam forum formal pembahasan anggaran, tetapi juga tercermin dari keterkaitan antara hasil pembahasan program dengan pelaksanaan pengawasan di lapangan. Hal ini terlihat dari kegiatan inspeksi mendadak (sidak) ke SDN 01 Antirogo yang terdokumentasi dalam lampiran penelitian. Kegiatan tersebut menunjukkan bahwa objek pengawasan yang dipilih berangkat dari identifikasi kondisi riil di lapangan, seperti sarana prasarana sekolah dan layanan pendidikan. Dengan demikian, terdapat kesinambungan antara proses pembahasan program pendidikan di tingkat DPRD dengan implementasi pengawasan secara langsung pada satuan pendidikan.

Dengan demikian, perencanaan pengawasan di bidang pendidikan bersifat integratif, yakni menggabungkan hasil pembahasan anggaran, evaluasi program dinas, serta respons terhadap aspirasi dan permasalahan yang muncul di masyarakat.

b. Perencanaan Pengawasan di Bidang Kesehatan

Berbeda dengan bidang pendidikan, perencanaan pengawasan di bidang kesehatan cenderung memiliki intensitas yang lebih tinggi dan bersifat periodik. Hal ini disebabkan karena pelayanan kesehatan merupakan layanan dasar yang langsung dirasakan oleh masyarakat dan sangat sensitif terhadap kualitas pelayanan. Perencanaan pengawasan kesehatan dilakukan melalui agenda pengawasan rutin, seperti kunjungan kerja ke rumah sakit dan puskesmas, serta pemanggilan dinas terkait dalam rapat kerja. Dalam perencanaan tersebut, Komisi D juga menyesuaikan program pengawasan dengan kebijakan strategis kepala daerah, khususnya program unggulan di bidang kesehatan.

Selain itu, aspirasi masyarakat menjadi dasar penting dalam menentukan agenda pengawasan kesehatan. Keluhan masyarakat terkait pelayanan BPJS, UHC, maupun fasilitas kesehatan menjadi bahan pertimbangan Komisi D dalam menyusun rencana pengawasan lapangan. Perencanaan pengawasan kesehatan juga melibatkan berbagai pihak, mulai dari internal Komisi D, Badan Musyawarah (Bamus), Badan Anggaran (Banggar), hingga OPD mitra kerja. Seluruh anggota Komisi D dari berbagai fraksi terlibat secara kolektif dalam proses ini.

Adapun hasil observasi penulis mengemukakan fakta bahwa perencanaan pengawasan di bidang kesehatan oleh Komisi D DPRD Kabupaten Jember tercermin melalui pelaksanaan Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan mitra kerja di sektor kesehatan, seperti Dinas Kesehatan, BPJS, serta pihak rumah sakit. Kegiatan RDP ini menjadi forum awal

dalam menghimpun informasi, mengidentifikasi permasalahan pelayanan kesehatan, serta membahas program dan kebijakan yang akan dijalankan oleh perangkat daerah. Melalui forum tersebut, Komisi D memperoleh gambaran awal terkait kondisi layanan kesehatan, termasuk isu-isu yang berkembang di masyarakat, sehingga menjadi dasar dalam menentukan arah dan agenda pengawasan yang akan dilakukan. Di bidang pendidikan, perencanaan pengawasan bersifat menyeluruh dan responsif terhadap permasalahan yang muncul di lapangan. Sementara itu, di bidang kesehatan, perencanaan pengawasan dilakukan secara lebih intensif dan periodik karena berkaitan langsung dengan pelayanan dasar masyarakat. Seluruh proses perencanaan dilakukan secara kolektif dengan melibatkan seluruh anggota Komisi D, fraksi, serta mitra kerja terkait, sehingga perencanaan pengawasan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga praktis dan kontekstual.

Pelaksanaan Fungsi Pengawasan di Bidang Pendidikan dan Kesehatan

a. Pelaksanaan Pengawasan di Bidang Pendidikan

Pelaksanaan fungsi pengawasan merupakan tahapan operasional dari manajemen kinerja Komisi D DPRD Kabupaten Jember setelah proses perencanaan disusun. Komisi D melaksanakan pengawasan melalui berbagai instrumen kelembagaan, baik yang bersifat formal maupun nonformal, dengan tetap mengacu pada prinsip kolektif-kolegial DPRD. Dalam penelitian ini, fokus utama pelaksanaan pengawasan diarahkan pada sektor pendidikan dan kesehatan sebagai bidang kerja Komisi D yang bersentuhan langsung dengan pelayanan dasar masyarakat. Pelaksanaan pengawasan di bidang pendidikan dilakukan oleh Komisi D melalui kombinasi antara pemantauan administratif dan pengawasan langsung ke lapangan. Berdasarkan hasil wawancara, pengawasan pendidikan umumnya dipicu oleh adanya laporan atau informasi dari masyarakat, wali murid, maupun pemberitaan media terkait permasalahan pendidikan. Komisi D kemudian menindaklanjuti informasi tersebut dengan melakukan klarifikasi melalui pemanggilan dinas terkait atau turun langsung ke satuan pendidikan. Pola ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan pendidikan bersifat responsif terhadap persoalan yang muncul di masyarakat.

Bentuk kegiatan pengawasan di bidang pendidikan meliputi rapat dengar pendapat (RDP) dengan Dinas Pendidikan, kunjungan kerja ke sekolah-sekolah, serta inspeksi mendadak apabila terdapat permasalahan yang dianggap mendesak. Dalam beberapa kasus, Komisi D melakukan pemanggilan terhadap pihak sekolah dan dinas terkait untuk meminta penjelasan secara langsung. Apabila pemanggilan tidak mendapatkan respons yang memadai, pengawasan dilanjutkan dengan kunjungan lapangan sebagai bentuk verifikasi langsung. Pelaksanaan pengawasan pendidikan juga dilakukan secara kolaboratif dengan Dinas Pendidikan, khususnya melalui koordinasi dengan kepala bidang SD dan SMP. Komisi D tidak hanya berfungsi sebagai pengawas pasif, tetapi juga terlibat dalam peninjauan langsung terhadap pelaksanaan program pendidikan di lapangan. Namun demikian, keterbatasan jumlah anggota dan luasnya cakupan satuan pendidikan menjadi tantangan tersendiri dalam menjangkau seluruh objek pengawasan secara merata.

Berdasarkan observasi penulis, pelaksanaan pengawasan di bidang pendidikan oleh Komisi D DPRD Kabupaten Jember juga tercermin melalui kegiatan Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Dinas Pendidikan yang membahas permasalahan kekosongan kepala sekolah dalam jumlah yang signifikan. Dalam RDP tersebut terungkap bahwa terdapat sekitar 150 jabatan kepala sekolah yang masih kosong pada jenjang TK, SD, dan SMP. Kondisi ini menjadi perhatian Komisi D karena berpotensi mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Melalui forum tersebut, Komisi D meminta penjelasan langsung dari Dinas Pendidikan terkait penyebab kekosongan serta langkah yang akan diambil untuk mengatasinya.

b. Pelaksanaan Pengawasan di Bidang Kesehatan

Pelaksanaan pengawasan di bidang kesehatan dilakukan secara lebih intensif dan terstruktur dibandingkan bidang pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara, Komisi D secara rutin melakukan kunjungan ke rumah sakit daerah dan puskesmas sebagai mitra kerja utama. Kegiatan pengawasan ini dilakukan secara bergiliran oleh anggota Komisi D karena keterbatasan waktu dan padatnnya agenda kedewanan. Pengawasan kesehatan mencakup aspek pelayanan, manajemen fasilitas kesehatan, serta pelaksanaan program jaminan kesehatan.

Bentuk kegiatan pengawasan di bidang kesehatan meliputi inspeksi mendadak (sidak), rapat dengar pendapat, rapat koordinasi dengan dinas kesehatan, serta kunjungan langsung ke fasilitas pelayanan kesehatan. Sidak menjadi instrumen pengawasan yang dianggap paling efektif untuk melihat kondisi pelayanan kesehatan secara nyata. Selain itu, Komisi D juga mempertemukan pihak-pihak terkait apabila terdapat aduan masyarakat, sehingga permasalahan dapat dibahas dan dicarikan solusi secara langsung.

Dalam pelaksanaannya, pengawasan kesehatan juga dilakukan melalui kerja sama dengan mitra kerja, terutama Dinas Kesehatan. Komisi D secara periodik menyusun agenda turun lapangan ke rumah sakit dan puskesmas, meskipun tidak seluruh fasilitas dapat dijangkau dalam satu tahun anggaran. Oleh karena itu, Komisi D menerapkan skala prioritas berdasarkan urgensi permasalahan dan aspirasi masyarakat yang masuk.

Berdasarkan observasi penulis, pelaksanaan pengawasan di bidang kesehatan oleh Komisi D DPRD Kabupaten Jember tercermin melalui kegiatan kunjungan langsung ke fasilitas pelayanan kesehatan, seperti Puskesmas Klatakan di wilayah Tanggul dan RSUD dr. Soebandi. Dalam kegiatan tersebut, Komisi D melakukan peninjauan terhadap kondisi fasilitas pelayanan kesehatan, termasuk sarana dan prasarana, ketersediaan tenaga kesehatan, serta alur pelayanan yang diberikan kepada pasien. Selain itu, anggota Komisi D juga melakukan interaksi dengan pihak pengelola fasilitas kesehatan untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan pelayanan, kendala yang dihadapi, serta kebutuhan yang diperlukan dalam mendukung optimalisasi layanan kesehatan.

Selain itu, berdasarkan observasi penulis, pelaksanaan pengawasan juga dilakukan melalui Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Dinas Kesehatan dan pihak terkait lainnya sebagai tindak lanjut dari temuan di lapangan maupun aduan masyarakat. Dalam forum tersebut, Komisi D melakukan klarifikasi terhadap berbagai permasalahan pelayanan kesehatan, membahas pelaksanaan program jaminan kesehatan, serta meminta penjelasan terkait kebijakan yang dijalankan oleh dinas terkait. Keterkaitan antara kegiatan RDP dan kunjungan lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan tidak hanya berfokus pada pengamatan langsung, tetapi juga pada pendalaman informasi melalui forum resmi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi pelayanan kesehatan.

Hambatan dan Upaya Peningkatan Efektivitas Kinerja Pengawasan

a. Hambatan dalam Pelaksanaan dan Pencapaian Kinerja Pengawasan

Dalam pelaksanaan fungsi pengawasan, Komisi D DPRD Kabupaten Jember tidak terlepas dari berbagai hambatan yang memengaruhi capaian kinerja pengawasan. Hambatan tersebut bersumber baik dari faktor internal kelembagaan maupun faktor eksternal yang berkaitan dengan mitra kerja dan lingkungan politik-administratif. Kendala ini berimplikasi langsung terhadap tingkat efektivitas pengawasan, meskipun secara umum Komisi D menilai bahwa fungsi pengawasan tetap berjalan. Oleh karena itu, identifikasi hambatan dan upaya peningkatan efektivitas menjadi bagian penting dalam menilai kualitas manajemen kinerja pengawasan Komisi D.

Berdasarkan hasil wawancara, salah satu hambatan utama dalam pelaksanaan pengawasan adalah resistensi dari pihak yang diawasi. Pihak yang menjadi objek

pengawasan sering kali menunjukkan sikap tidak nyaman, kurang terbuka, atau bersikap defensif ketika dilakukan pengawasan. Kondisi ini menyebabkan proses pengawasan tidak selalu berjalan secara natural dan apa adanya, karena objek pengawasan cenderung menyiapkan kondisi tertentu sebelum diawasi. Hambatan ini bersifat laten dan melekat pada aktivitas pengawasan itu sendiri.

Selain itu, keterbatasan keterbukaan data dari dinas terkait juga menjadi hambatan signifikan. Beberapa informan menyampaikan bahwa data yang dibutuhkan dalam proses pengawasan sering kali tidak diberikan secara langsung, harus diminta berulang kali, atau disampaikan dalam kondisi tidak lengkap. Padahal, data merupakan instrumen utama dalam menilai kinerja program dan penggunaan anggaran. Kondisi ini memperlambat proses evaluasi dan tindak lanjut pengawasan.

Hambatan lainnya berasal dari keterbatasan waktu, anggaran, dan benturan agenda kedewanan. Jadwal pengawasan sering kali berbenturan dengan agenda alat kelengkapan dewan (AKD) lain atau kegiatan luar daerah, sehingga rencana pengawasan harus ditunda atau disesuaikan. Di sisi lain, tidak semua rekomendasi pengawasan dapat segera ditindaklanjuti karena memerlukan dukungan anggaran yang besar.

b. Upaya Peningkatan Efektivitas Manajemen Kinerja Pengawasan

Upaya peningkatan efektivitas pengawasan dilakukan melalui pendekatan struktural dan kultural. Secara struktural, Komisi D mendorong peningkatan kapasitas anggota melalui kegiatan bimbingan teknis (BIMTEK) yang diselenggarakan oleh partai politik maupun lembaga terkait. BIMTEK dipandang sebagai sarana penting untuk meng-upgrade pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman anggota DPRD terhadap regulasi dan isu teknis. Upaya ini bertujuan agar pengawasan dilakukan secara lebih substantif.

Selain itu, pendekatan komunikasi yang lebih humanis dan dialogis dengan mitra kerja juga menjadi strategi penting. Komisi D membangun komunikasi informal di luar forum resmi untuk menciptakan suasana yang lebih terbuka dan kooperatif. Di sisi internal, rapat-rapat komisi dilakukan secara rutin untuk menyamakan persepsi antaranggota. Dengan kombinasi peningkatan kapasitas dan penguatan komunikasi, Komisi D berharap efektivitas pengawasan dapat terus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penelitian, hambatan utama dalam kinerja pengawasan Komisi D meliputi resistensi objek pengawasan, keterbatasan keterbukaan data, keterbatasan waktu dan anggaran, serta dinamika internal dan eksternal kelembagaan. Meskipun demikian, kinerja pengawasan secara umum dinilai telah berjalan efektif dengan capaian yang cukup optimal. Efektivitas pengawasan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, kekompakan internal, dan keterbukaan mitra kerja. Upaya peningkatan efektivitas dilakukan melalui peningkatan kapasitas anggota, penguatan komunikasi, serta integrasi pengawasan dengan kebijakan dan program pemerintah daerah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja anggota Komisi D DPRD Kabupaten Jember dalam pelaksanaan fungsi pengawasan bidang pendidikan dan kesehatan telah menunjukkan pola kerja yang relatif sistematis melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, pengawasan disusun secara kolektif dengan mempertimbangkan prioritas kebutuhan masyarakat, laporan dari mitra kerja, serta isu strategis yang berkembang di sektor pendidikan dan kesehatan. Proses ini memperlihatkan bahwa pengawasan tidak dilakukan secara insidental, melainkan menjadi bagian dari agenda kelembagaan yang terstruktur. Pada tahap pelaksanaan, anggota Komisi D menjalankan fungsi pengawasan melalui rapat kerja, kunjungan lapangan, hearing dengan organisasi perangkat daerah, serta penyerapan aspirasi masyarakat. Pelaksanaan tersebut mencerminkan adanya upaya untuk

memastikan program pemerintah daerah berjalan sesuai ketentuan, tepat sasaran, dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Selanjutnya, pada tahap evaluasi, Komisi D menilai hasil pengawasan berdasarkan capaian program, kualitas pelayanan publik, serta tindak lanjut dari rekomendasi yang telah disampaikan kepada pihak eksekutif. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan sejumlah hambatan yang memengaruhi efektivitas pengawasan, antara lain keterbatasan keterbukaan data dari instansi terkait, resistensi dari objek pengawasan, keterbatasan waktu, serta dinamika internal kelembagaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pengawasan tidak hanya ditentukan oleh kewenangan formal, tetapi juga oleh kualitas komunikasi, kapasitas anggota, dan sinergi antar lembaga. Untuk mengatasi hambatan tersebut, Komisi D telah melakukan berbagai upaya seperti peningkatan kapasitas melalui bimbingan teknis, penguatan koordinasi internal, dan pendekatan komunikasi yang lebih dialogis dengan mitra kerja. Dengan demikian, manajemen kinerja pengawasan yang efektif memerlukan integrasi antara kompetensi personal anggota, dukungan kelembagaan, dan komitmen bersama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan manajemen kinerja anggota legislatif sangat penting dalam meningkatkan kualitas fungsi pengawasan, sehingga pelayanan publik di bidang pendidikan dan kesehatan dapat berjalan lebih transparan, responsif, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat luas di Kabupaten Jember.

Referensi :

- Brori, D., Hendrasmo, I., & Nugraha, M. (2024). Evaluasi kinerja sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Prabumulih. *Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik*, 1(3), 131-142. <https://doi.org/10.62383/parlementer.v1i3.112>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.2307/j.ctt2204s7w.11>
- Dewi, R. F., Suwarlan, E., & Taufiq, O. H. (2023). Fungsi pengawasan Komisi D Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan pendidikan di Kabupaten Ciamis. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 9(3), 581-595. <https://doi.org/10.25157/moderat.v9i3.3400>
- DPRD. (2016). *Tugas dan wewenang DPRD*. DPRD Jember.
- DPRD.Jember. (2025). *Komisi D DPRD*. <https://dprd.jemberkab.go.id/alat-kelengkapan-dewan/komisi/komisi-d/>
- Firdaus, M., Hidayah, T., Kusuma, D. W., Wahyudi, F., Kartikasari, N., Mustofa, Supeni, N., Sulaksono, H., Sunarsih, Sauqi, A., Sholihin, M. R., & Hasan, Z. (2025). *Pedoman penyusunan tugas akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. ITS Mandala Jember.
- Hasyim, D. (2020). Penerapan fungsi manajemen berbasis kinerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Biak Numfor. *Sosiohumaniora*, 5(2), 36-41.
- Ilhami, M. W., Nurfajriani, W. V., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Penerapan metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 462-469.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 810-817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Shonhaji, A. M. (2015). *Mengukur kinerja anggota DPRD di era otonomi daerah*. IAIN Jember Press.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Thamrin, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia telaah terhadap road map reformasi birokrasi Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 9-16.

<https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4827>

Tsauri, S. (2014). *Manajemen kinerja (Performance management)*. STAIN Jember Press.