

**EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA TENAGA AHLI DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT (DPR) REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah
Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Achmad Zainuri
B37212083

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya mengatakan bahwa skripsi yang berjudul “*Employee Engagement* Pada Tenaga Ahli Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 10 Januari 2017



Achmad Zainuri

HALAMAN PERSETUJUAN

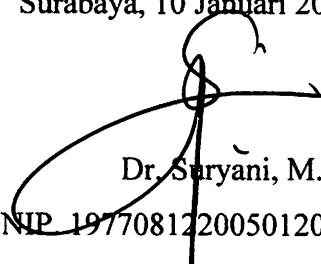
Skripsi

EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA TENAGA AHLI DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
(DPR) REPUBLIK INDONESIA

Oleh
ACHMAD ZAINURI
B37212083

Telah disetujui dan diajukan untuk sidang skripsi

Surabaya, 10 Januari 2017



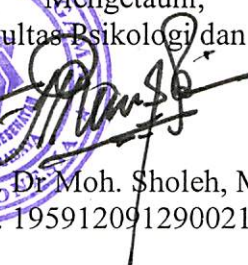
Dr. Suryani, M. Si
NIP. 197708122005012004

SKRIPSI

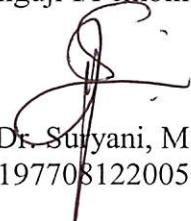
**EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA TENAGA AHLI DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT (DPR) REPUBLIK INDONESIA**

Yang disusun oleh
Achmad Zainuri
B37212083

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 16 Januari 2017

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Prof. Dr. Moh. Sholeh, M.Pd
Nip. 195912091290021001

Susunan Tim Penguji
Penguji I/Pembimbing


Dr. Sulyani, M.Si
Nip. 197708122005012004

Penguji II,


Dr. Dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
Nip. 197209271996032002

Penguji III,


Rizma Fithri, S.Psi., M.Si
Nip. 197403121999032001

Penguji IV,


Lucky Abrorry, M.Psi, Psikolog
Nip. 197910012006041005



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ACHMAD ZAINURI
NIM : B37212083
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : meth.zainuri@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Employee Engagement Pada Tenaga Ahli Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Februari 2017

Penulis



(Achmad Zainuri)

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan *employee engagement*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan strategi studi kasus. Adapun informan penelitian ini adalah tenaga ahli DPR RI dengan usia 23 tahun dan masih aktif menjadi mahasiswa S1 jurusan ilmu administrasi publik di Universitas Negeri Surabaya dan menjadi RW termuda di kota Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Hasil temuan di lapangan menggambarkan pengalaman tenaga ahli DPR RI pada *employee engagement*, yakni *vigor* berisi tentang ketahanan mental subjek saat menghadapi permasalahan, ketekunan dalam menghadapi masalah dan berusaha keras dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. *Dedication* berisi tentang Karakter yang didasarkan pada rasa antusias menjalankan sebuah tugas, bangga terhadap sebuah pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan tersebut. *Absorption* berisi informasi tentang Karakteristik yang ditandai dengan secara total dan senang hati terlibat secara mendalam dalam suatu pekerjaan, dan merasakan bahwa waktu berlalu dengan cepat. Subjek merasa bahwa dirinya sudah menyatu dengan pekerjaan saat ini, memberikan inspirasi bagi dirinya dan menganggap bekerja sebagai tenaga ahli DPR RI adalah pekerjaan yang mulia. Ketiga dimensi tersebut membuat subjek cukup baik dalam melakukan *engagement*. Setiap tugas pekerjaan dilakukan dengan cukup baik dan bekerja secara efektif.

Kata kunci : *employee engagement*, tenaga ahli DPR RI

Abstract

The purpose of this research is describing the employee engagement. This research is using qualitative method with the strategy of case study. Thus, there is an informant for this research. He is 23 years old man who is working in DPR RI as an expert staff. He is also still an active student college in majority of public administration of Universitas Negeri Surabaya and become the youngest RW in Surabaya. The data collection technique is using interview and documentation. In fact, it is describing the experience of a DPR RI expert staff on employee engagement, it is named Vigor which is about the mentality defense of subject when he was facing the problem. The perseverance in facing the problem and work hard on his duties. The second is Dedication which is about the character that was built based on enthusiastic feeling when he was working on his duty, the pride of his job, and the feeling that he was inspired and challenged by his job. And the last is about Absorption which is contain about the information of characteristic which is showed by the totality and happiness when he was deeply involved to his job, so he feels the time has come quickly. The subject feels that he was united with his job and his job gives him some inspiration. He also thinks that become a DPR RI expert staff is a noble job. Those three dimensions make the subject are capable enough to do an engagement. Every work on his job has done good enough and it has finished in effective ways.

Keywords : employee engagement, DPR RI expert staff

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
INTISARI	viii
ABSTRACT	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. <i>Employee Engagement</i>	15
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	15
2. Karakteristik <i>Employee Engagement</i>	22
3. Faktor-faktor <i>Employee Engagement</i>	25
4. Pengertian Tenaga Ahli DPR RI.....	31
5. <i>Employee Engagement</i> Pada Tenaga Ahli DPR RI	33
B. Perspektif Teoritis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Sumber Data	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
1. Wawancara	43
2. Dokumentasi.....	44

2006). Gagasan dalam perilaku organisasi ini sama-sama berbicara tentang hubungan karyawan dengan perusahaan. Sebagai salah satu gagasan dalam perilaku organisasi, *employee engagement* berbeda dengan gagasan lain seperti komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap dan keterkaitan terhadap organisasi. Sementara *employee engagement* bukan merupakan sikap, melainkan tingkat dimana seorang individu penuh perhatian dan senang dalam melakukan tugas yang diberikan.

Pada saat ini Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin dibutuhkan, terutama dalam era pekerja pengetahuan. Hal ini ditegaskan oleh Peter Drucker (2008). Mengelola sumber daya manusia organisasi akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini segera menjadi aset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Tujuan-tujuan kinerja dari organisasi harus mencerminkan persyaratan pekerja pengetahuan (*knowledge workers*). Organisasi-organisasi harus terhubung erat dengan apa yang dibutuhkan oleh para pekerja, terutama pelatihan, kesehatan, dan tunjangan pensiun. Ini berada di antara motivator-motivator kunci bagi pekerja dan harus dikelola dengan hati-hati, terutama apabila para pekerja ingin bekerja sampai usia mereka tujuh puluh tahun ke atas.

Tugas saya menjadi tenaga ahli DPR-RI adalah membantu anggota dewan dengan melakukan jaring aspirasi pada masyarakat Surabaya-Sidoarjo dan menjalin hubungan kemitraan dengan lembaga-lembaga yang dinaungi oleh anggota dewan itu sendiri sesuai dengan komisinya, kebetulan saya bekerja pada anggota dewan yang bertugas di komisi IV. (wawancara dengan subjek)

Tenaga Ahli Anggota bertugas:

- [illegible]

- Tenaga Ahli Alat Kelengkapan Dewan bertugas mendukung pelaksanaan fungsi, wewenang, dan tugas Alat Kelengkapan Dewan yang bersangkutan antara lain:

- a. mendampingi rapat Alat Kelengkapan Dewan;
- b. menyusun telaah dan analisis berkaitan dengan fungsi DPR di bidang legislasi, anggaran, dan pengawasan;
- c. menyiapkan bahan untuk keperluan Alat Kelengkapan Dewan;
- d. membantu menyiapkan simpulan rapat Alat Kelengkapan Dewan;
- e. membantu melakukan verifikasi sesuai dengan tugas Alat Kelengkapan Dewan;
- f. mendampingi Alat Kelengkapan Dewan dalam melaksanakan kunjungan kerja dan membuat laporan hasil kunjungan kerja;
- g. menghimpun aspirasi masyarakat untuk disampaikan kepada Alat Kelengkapan Dewan;
- h. mengikuti perkembangan isu strategis yang dapat mempengaruhi kinerja DPR;
- i. memberikan masukan kepada pimpinan Alat Kelengkapan Dewan; dan j. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Alat Kelengkapan Dewan secara berkala.

[illegible]

Dengan adanya tugas pekerjaan yang tertulis sesuai dengan peraturan DPR RI pengelolaan tenaga ahli dan staff administrasi anggota DPR RI serta tugas-tugas pekerjaan yang tidak tertulis maka tenaga ahli DPR RI dianggap perlu memiliki *engagement*. Karena tugas-tugas tenaga ahli DPR RI perlu adanya hubungan emosional dan intelektual yang tinggi oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Hubungan emosional dibutuhkan dalam melayani masyarakat sedangkan intelektual dibutuhkan dalam mengkaji peraturan-peraturan atau kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun anggota Dewan Perwakilan Rakyat itu sendiri.

[illegible]

Employee engagement merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komiten, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas (Kingsley & Associates, 2008). Benthall (2001) mengartikan *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

[illegible]

Lebih jauh lagi menurut Kahn (dalam Luthans dan Peterson, 2002) *engagement* merupakan gagasan multidimensi. Karyawan dapat secara emosi, kognitif, atau fisik terikat. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan atau secara emosi terhubung dengan orang lain. *Disengaged employees*, di sisi lain, melepaskan diri dari tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan (Luthans dan Peterson, 2002).

[illegible]

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaaat dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *employee engagement*.

Bagi anggota dewan perwakilan rakyat Republik Indonesia (DPR-RI), sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan rekrutmen tenaga ahli yang memiliki *employee engagement* cukup baik. Sehingga pekerjaan tenaga ahli akan bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas yang diemban.

Sebagai bahan pertimbangan, peneliti menggunakan pijakan dan kajian dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang sama dengan kajian penulis, yaitu tentang *employee engagement*. Penelitian tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh :

- [illegible]

Penelitian oleh Safiah Rashid, Mohd Amy Azhar bin Mohd Harif (2015) "*Employee Engagement: A Qualitative Research On Critical Factors Within Malaysia's Sme Businesses*". Dengan hasil penelitian, Keterlibatan karyawan telah diakui sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi dan bisa memiliki implikasi positif dalam semua aspek bisnis apapun. Untuk Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

- [illegible]

Penelitian Oleh Douglas, Violet Swinton. 2010. *A Phenomenological Study of Employee Engagement in The Workplace: The Employee Perspective*. University of Phoenix. Dengan hasil penelitian, fenomena *employee engagement* dalam bekerja, dengan perspektif karyawan yang melakukan *employee engagement*.

6. Penelitian oleh Kaliannan Manian, Adjovu N Samuel (2015) membahas tentang *Effective Employee Engagement and Organizational Succes : a case study*. Dengan hasil strategi *engagement* yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan memiliki dampak yang bagus dan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

8. Penelitian oleh Endah Mujiasti (2015) membahas tentang “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi

Penelitian oleh Sukanto Windy Aulia dan Sami'an membahas tentang Hubungan Keterikatan Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel Surabaya Plaza. Dengan hasil tidak ada hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan hotel plaza Surabaya, dengan taraf signifikansinya 0,725 atau lebih besar dari 0,05.

Adapun persamaan dan perbedaan dalam penelitian-
ian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

[illegible]

- pengalaman pekerja dalam melaksanakan *engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Schaufeli, dkk. (2002) mendefinisikan *employee engagement* sebagai

Menurut Schaufeli (2002), *employee engagement* dapat dikatakan sebagai keadaan mental yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya. Keadaan mental yang positif tersebut dapat ditandai dengan salah satunya dengan dedikasi terhadap pekerjaannya. *Engagement*

bukanlah sebuah tahap yang spesifik dan bersifat sementara, namun *engagement* mengacu pada keadaan yang bersifat menetap dan berada pada tingkat afeksi dan kognitif. Definisi ini juga didukung oleh (Khan, 1990) bahwa seorang karyawan akan terikat secara pikiran, fisik, dan emosional dengan pekerjaannya (Albrecht, 2010). Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang *engage* dengan pekerjaannya akan fokus dan konsentrasi penuh dengan pekerjaannya sampai selesai dan mencapai tujuan organisasi (Macey dkk, 2009).

Penelitian yang dilakukan secara kualitatif oleh Schaufeli, dkk. (dalam Bakker, 2010) menemukan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki energi yang tinggi dan memiliki efikasi diri yang terbentuk dari berbagai peristiwa yang mempengaruhi dirinya. Didasari oleh sikap positif dan level aktif mereka, karyawan yang *engaged* akan membuat umpan balik positif bagi mereka sendiri untuk keperluan apresiasi, rekognisi, dan kesuksesan. Berbagai subjek yang diwawancarai mengindikasikan antusiasme dan energi mereka juga muncul di luar pekerjaan, misalnya saat berolahraga, melakukan hobi dan pekerjaan sukarela. Karyawan yang *engaged* bukanlah manusia super yang tidak merasa kelelahan setelah bekerja seharian. Mereka tetap merasa kelelahan, namun kelelahan mereka dideskripsikan sebagai suatu kepuasan karena hal ini berkaitan dengan pencapaian positif (Bakker, 2010).

Penelitian yang dilakukan Metrus Institute (Schiemann, mengemukakan bahwa, *engagement* yang dimaksud bila s karyawan dapat melakukan tiga hal yang meliputi:

1. Dapat menarik perasaan positif tentang perusahaan (misalnya komitmen untuk kesuksesan perusahaan) dan tingkat kegembiraan yang memicu karyawan mengarahkan lebih atau mengurangi kebutuhan dengan pekerjaan. Akibatnya, karyawan akan lebih bersemangat dan berdedikasi.

- definisi tersebut tidak termasuk ciri kepribadian dasar mungkin membuat beberapa orang cenderung m engagement lebih daripada yang lain.
2. Dapat memprediksi perilaku penting karyawan, seperti p bijaksana yang tinggi dan melampaui batas terendah mengakibatkan kinerja lebih tinggi, atau perilaku adaptif

3. Dapat dipengaruhi oleh tindakan-tindakan yang diambil perusahaan dan, terutama supervisor.

Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan Ivan T. Robertson dan Cary L. Cooper (2009) dalam jurnal yang berjudul “*Full Engagement: The Integration of Employee Engagement and Psychological Well-Being*” mengungkapkan bahwa konsep yang lebih luas atas *engagement* (yang disebut sebagai *full engagement*), merupakan konsep dimana didalamnya termasuk kesejahteraan karyawan, yang merupakan dasar untuk membangun manfaat berkelanjutan yang lebih baik bagi individu atau karyawan, juga bagi organisasi.

“harnessing of organization members’ selves to their work roles: in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, emotionally and mentally during role performances”,

Hal ini berarti *employee engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Aspek kognitif dalam *employee engagement* mencakup keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai organisasi tersebut, para pemimpinnya, dan kondisi kerja. Aspek emosional meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik meliputi energi fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas peran yang ia miliki di organisasi. Kahn (1990) juga menyebutkan bahwa *engagement* meliputi kehadiran baik secara fisik maupun psikologis saat melaksanakan peran organisasional.

Selain itu *employee engagement* banyak didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual kepada organisasi (Baumruk, 2004. ; Richman, 2006 ; Shaw, 2005 dalam Saks, 2006) atau didefinisikan sebagai sejumlah usaha yang bersifat *discretionary* yang ditampilkan oleh karyawan di pekerjaannya (Frank dalam Saks, 2006)

Terdapat juga pandangan lain mengenai *engagement* yaitu dengan mengasumsikan *engagement* sebagai lawan dari *burnout*. Karyawan yang *engaged* memiliki rasa bersemangat dan hubungan yang efektif dengan pekerjaan mereka dan mereka menilai diri mereka mampu menangani tuntutan kerja mereka. Maslach dan Leiter (1997) mengasumsikan bahwa *engagement* dan *burnout* merupakan dua kutub berlawanan dari kontinum mengenai *work related well-being*, dengan *burnout* mewakili kutub negatif dan *engagement* sebagai kutub positif (Schaufeli & Bakker, 2009).

Wellins & Concelman (2004) mengenai *engagement* adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Senada dengan hal tersebut, Lockwood (2005) memberi pengertian mengenai *engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Pendapat lain mengenai *engagement* adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang berada di dalamnya. Karyawan yang *engaged* menyadari konteks bisnis dan bekerja dengan rekan-rekan sesama karyawan untuk

meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004).

Menurut Federman (2009), *engagement* karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

Para ahli dan praktisi yang memberikan definisi dan pengukuran dengan cara yang berbeda. Kebanyakan *employee engagement* didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk, 2004; Richman, 2006; Shaw, 2005) atau sejumlah usaha melebihi persyaratan pekerjaan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaannya (Frank dkk dalam Saks, 2006). Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan serta akan memberikan usaha terbaiknya melebihi apa yang dijadikan target dalam suatu pekerjaan.

Employee engagement merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komiten, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan

Benthal (2001) mengartikan *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Hasil penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Engelbrecht (2006) menunjukkan bagaimana *engagement* diterjemahkan menjadi perilaku. Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh partisipannya, orang yang memiliki *engagement* mampu membangkitkan energi dan tetap mempertahankan semangatnya meskipun mereka berada di tengah-tengah lingkungan kerja yang memiliki moral rendah dan menyebabkan frustrasi, ia juga akan mengerjakan apa yang harus dikerjakan, memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, dan merasa bahagia atas apa yang dia kerjakan.

[illegible]

Schaufeli dan Bakker (2002) membagi *engagement* melalui tiga dimensi, meliputi:

2. Dedication

Karakteristik yang didasarkan pada rasa signifikansi atas sebuah tugas, dengan merasakan antusias dan bangga terhadap sebuah pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan ditantang oleh pekerjaan tersebut.

Karakteristik yang ditandai dengan secara total dan dengan senang hati terlibat secara mendalam dalam suatu pekerjaan, dan merasakan

Seseorang akan merasa lebih senang apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketertarikan dan kemampuan yang dimilikinya.

Karyawan akan merasa lebih *engaged* apabila pekerjaan yang mereka lakukan memberi arti atau kontribusi pada dirinya, pada organisasi, serta pada lingkungan lainnya. Dalam hal ini, misi dan tujuan pekerjaan menjadi sangat penting.

Seseorang ingin kontribusi yang sudah dilakukannya diakui dan dihargai. Bentuk penghargaan dan pengakuan dapat berupa gaji atau bonus, pujian, gelar, jaminan kesehatan atau remunerasi lainnya.

Beragam penelitian terkait dengan apa saja faktor pemicu atas *employee engagement* telah banyak ditemukan. Dimulai dari penelitian menjadi acuan penelitian-penelitian selanjutnya. Berikut ini merupakan hasil penemuan para peneliti terkait dengan faktor-faktor pemicu *employee engagement*.

[illegible]

Lebih jauh, Kahn menganalisa tiga hal atas *psychological condition* yang dapat dijadikan prediktor atas pemicu keterikatan seseorang. Ketiga hal tersebut meliputi:

Meaningfulness psychological dapat dilihat sebagai perasaan bahwa seseorang menerima pengembalian atas investasinya pada organisasi berupa harga atau pembayaran, energi kognitif maupun energi emosional. Hal-hal yang mempengaruhi *meaningfulness* yaitu *tasks*, *roles* dan *work interaction*.

Keamanan, kenyamanan, jaminan perlindungan yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengekspresikan dirinya tanpa takut, kebebasan berekspresi, kejujuran, sehingga tercipta kondisi dimana seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan dalam pekerjaan, fasilitas, kenyamanan yang diberikan dalam

3. Availability

Faktor-faktor pemicu *employee engagement* selanjutnya dikemukakan oleh M. Saks (2005). Dalam penelitian yang didasari oleh penelitian Kahn ini, Saks membagi pemicu *employee engagement* menjadi 5 bagian:

Berdasarkan pendapat Hackman dan Oldham (1980) *job characteristics* memiliki lima inti yang terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance* dan *feedback from job* (Saks, 2005). Beban kerja serta kondisi pengawasan juga merupakan hal penting dalam *job characteristics*, menurut Maslach dkk. (2001) kedua hal tersebut dapat mempengaruhi *engagement*. Pada kenyataannya, *job characteristics* khususnya umpan balik dan otonomi, secara konsisten berhubungan dengan *burn out*.

3. *Perceived Organizational Support (POS)*

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) POS mengacu pada kepercayaan pada organisasi yang menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Secara khusus, POS menciptakan kewajiban organisasi dalam menciptakan kesejahteraan karyawan yang selanjutnya hal tersebut akan membantu organisasi mencapai tujuannya (Saks, 2005). Lebih lanjut Rhoades dkk (2001) menyatakan bahwa para karyawan yang memiliki POS lebih tinggi, memiliki kemungkinan untuk lebih terikat terhadap pekerjaannya dan terhadap organisasi.

5. Procedural and Distributive Justice

Bagi organisasi, sangat penting untuk dapat memprediksi serta konsisten dalam hal bagaimana prosedur mengalokasikan dan mendistribusikan dan rewards bagi karyawannya. (Colquitt, 2001; Rhoades, 2001) Sementara pendistribusian terkait dengan persepsi atas keadilan dari keputusan yang dihasilkan, prosedur mengacu pada keadilan yang dirasakan dari cara dan proses yang digunakan untuk menentukan jumlah dan distribusi kepada sumber dayanya (Saks, 2005).

[illegible]

Faktor pendorong *engagement* yang dijabarkan oleh Towers & Perrins (2003) meliputi 10 hal yang dijabarkan secara berurutan, yaitu Senior Management yang memperhatikan keberadaan karyawan, pekerjaan yang memberikan tantangan, wewenang dalam mengambil keputusan, perusahaan atau organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan, memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkariir, reputasi perusahaan, tim kerja yang solid dan saling mendukung, kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima, memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan, dan penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior manajemen mengenai target jangka panjang organisasi.

Sementara itu McBain (dalam Margareth & Saragih, menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menjadi penentu *employee engagement*, yaitu faktor organisasi, faktor manajemen kepemimpinan dan faktor kondisi kerja. Saks (2006) menambahkan bahwa karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan pimpinan, *reward* dan pengakuan, k

4. Pengertian Tenaga Ahli DPR RI

1. Dewan Perwakilan Rakyat, selanjutnya disingkat DPR, adalah Dewan Perwakilan Rakyat sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Anggota DPR, selanjutnya disebut Anggota, adalah wakil rakyat yang telah bersumpah atau berjanji sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dalam melaksanakan tugasnya sungguh memperhatikan kepentingan rakyat.
3. Tenaga Ahli DPR, selanjutnya disebut Tenaga Ahli, adalah bagian dari sistem pendukung DPR yang direkrut secara khusus oleh Anggota, pimpinan Alat Kelengkapan Dewan, atau pimpinan Fraksi untuk memberikan dukungan keahlian atau substansi pada Anggota, Alat Kelengkapan Dewan, atau Fraksi di DPR yang secara administratif ditetapkan dengan keputusan Sekretaris Jenderal DPR.

[illegible]

5. *Employee Engagement* Pada Tenaga Ahli DPR RI

Scheimann (2011) mengungkapkan bahwa *engagement* adalah kerelaan karyawan untuk bekerja keras. Artinya para karyawan terlibat sepenuh hati mengerjakan tugas-tugas yang telah ditentukan, mungkin juga untuk melakukan tindakan-tindakan sukarela dan menunjukkan sedikit perilaku yang dilarang, yaitu perilaku yang tidak disukai perusahaan, seperti mangkir absen, terlambat, dan kebiasaan menggerutu yang parah.

Gallup dalam (Dernovsek, 2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai peran serta dan antusiasme untuk bekerja. Gallup juga mengkaitkan *employee engagement* dengan rasa keterikatan emosional yang positif dan komitmen karyawan.

Adapun pengertian tenaga ahli DPR RI sebagaimana terdapat dalam peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia tentang pengelolaan tenaga ahli dan staf administrasi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia nomor 1 tahun 2014 pada bab I bagian umum pasal 1 nomor 3. Dengan bunyi demikian:

3. Tenaga Ahli DPR, selanjutnya disebut Tenaga Ahli, adalah bagian dari sistem pendukung DPR yang direkrut secara khusus oleh Anggota, pimpinan Alat Kelengkapan Dewan, atau pimpinan Fraksi untuk memberikan dukungan keahlian atau substansi pada Anggota, Alat Kelengkapan Dewan, atau Fraksi di DPR yang secara administratif ditetapkan dengan keputusan Sekretaris Jenderal DPR.

Dari pengertian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *employee engagement* pada tenaga ahli DPR RI adalah suatu keadaan dimana karyawan mampu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan sebagai tenaga ahli DPR RI dan adanya keadaan motivasional yang positif dikarakteristikan oleh level energi dan resiliensi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai alat kelengkapan dewan yang menunjang dan membantu dewan dalam keahlian tertentu. Adanya kemauan untuk memberikan tenaga lebih, konsisten dan tidak mudah lelah. Selain itu juga ditandai dengan keterlibatan yang kuat dan dapat dilihat dari antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi, serta keadaan terjun total (*total immersion*) yang dikarakteristikan oleh waktu yang lama dan sulitnya memisahkan diri dari pekerjaan sebagai tenaga ahli DPR RI.

B. Perspektif Teoritis

Menurut Schaufeli (2002), *employee engagement* dapat dikatakan sebagai keadaan mental yang positif dari karyawan terhadap pekerjaan. Keadaan mental yang positif tersebut dapat ditandai salah satunya dengan dedikasi terhadap pekerjaannya. *Engagement* bukanlah sebuah tahap yang spesifik dan bersifat sementara, namun *engagement* mengacu pada keadaan yang bersifat menetap dan berada pada tingkat afeksi dan kognitif. Definisi ini juga didukung oleh Khan (1990) bahwa seorang karyawan akan terikat secara pikiran, fisik, dan emosional dengan

3. Tenaga Ahli DPR, selanjutnya disebut Tenaga Ahli, adalah bagian dari sistem pendukung DPR yang direkrut secara khusus oleh Anggota, pimpinan Alat Kelengkapan Dewan, atau pimpinan Fraksi untuk memberikan dukungan keahlian atau substansi pada Anggota, Alat Kelengkapan Dewan, atau Fraksi di DPR yang secara administratif ditetapkan dengan keputusan Sekretaris Jenderal DPR.

Tenaga Ahli Anggota bertugas:

- [illegible]

- a. mendampingi rapat Alat Kelengkapan Dewan;
- b. menyusun telaah dan analisis berkaitan dengan fungsi DPR di bidang legislasi, anggaran, dan pengawasan;
- c. menyiapkan bahan untuk keperluan Alat Kelengkapan Dewan;
- d. membantu menyiapkan simpulan rapat Alat Kelengkapan Dewan;
- e. membantu melakukan verifikasi sesuai dengan tugas Alat Kelengkapan Dewan;
- f. mendampingi Alat Kelengkapan Dewan dalam melaksanakan kunjungan kerja dan membuat laporan hasil kunjungan kerja;
- g. menghimpun aspirasi masyarakat untuk disampaikan kepada Alat Kelengkapan Dewan;
- h. mengikuti perkembangan isu strategis yang dapat mempengaruhi kinerja DPR;
- i. memberikan masukan kepada pimpinan Alat Kelengkapan Dewan; dan
- j. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Alat Kelengkapan Dewan secara berkala.

Pada saat ini Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin dibutuhkan, terutama dalam era pekerja pengetahuan. Hal ini ditegaskan oleh Peter Drucker (2008). Mengelola sumber daya manusia organisasi akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini segera menjadi aset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Tujuan-tujuan kinerja

Dimensi *Employee Engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2002) terbagi dalam tiga dimensi, meliputi:

2. Dedication

Karakteristik yang didasarkan pada rasa signifikansi atas sebuah tugas, dengan merasakan antusias dan bangga terhadap sebuah pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan ditantang oleh pekerjaan tersebut.

Karakteristik yang ditandai dengan secara total dan dengan senang hati terlibat secara mendalam dalam suatu pekerjaan, dan merasakan waktu berlalu dengan cepat serta lupa segala hal lain yang ada di sekitar.

Pekerja yang melakukan *engagement* dengan cukup baik akan memberikan dampak positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tenaga ahli DPR RI sebagai alat kelengkapan dewan dalam menunjang dan membantu tugas anggota dewan akan saling menguntungkan. Hal itu akan terjadi ketika tenaga ahli DPR RI melakukan *engagement* dengan baik sesuai dengan dimensi-dimensi yang didefinisikan oleh Schaufeli dan Bakker (2002) yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*, maka respon yang keluar dari pekerja akan memberikan suatu dampak yang cukup baik bagi diri pekerja itu sendiri dan perusahaan dimana pekerja itu bekerja. Dalam penelitian ini, perusahaan diartikan sebagai institusi dewan perwakilan rakyat (DPR) Republik Indonesia dan anggota dewan itu sendiri yang memperkerjakan pekerja tenaga ahli DPR RI. Hal ini sebagaimana penelitian yang dilakukannya sebelumnya oleh Kaliannan Manian, Adjovu N Samuel (2015) membahas tentang *Effective Employee Engagement and Organizational Success : a case study*.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif. Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahnya (Moleong 2007). Fokus dalam penelitian ini adalah *employee engagement* pada tenaga ahli DPR RI. Guna mendalami fokus tersebut penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif dipilih karena pada kasus yang diamati perlu pengamatan terbuka, lebih mudah berhadapan dengan realitas, kedekatan emosional antar peneliti dan responden sehingga didapatkan data yang mendalam, dan bukan pengangkaan. Penelitian kualitatif memiliki tujuan untuk mengeksplorasi kekhasan pengalaman seseorang ketika mengalami suatu fenomena sehingga fenomena tersebut dapat dibuka dan dipilah sehingga dicapai suatu pemahaman yang ada.

Strategi yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah studi kasus. Menurut Creswell (2009) Studi kasus merupakan strategi penelitian di mana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas,

B. Lokasi Penelitian

Lokasi pengambilan data pada subjek AH di rumahnya yaitu jalan Krembangan Bhakti 18 A Surabaya. Adapun pengambilan data untuk yang kedua berada di kantor subjek di Gedung Graha Pena lantai 17. Untuk *significan other* pengambilan data berada di kampus Universitas Negeri Surabaya (UNESA).

Menurut Lofland dan Lofland (1984), sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain sebagainya (Lofland, dalam Moleong, 2007). Pada penelitian kualitatif tidak ada sampel acak, tetapi sampel diambil dengan kriteria-kriteria tertentu. Tujuannya adalah untuk merinci khususnya yang ada dalam ramuan konteks yang unik dan

Maka penelitian ini mengambil subjek berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria utama dari subjek penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Teori yang dipilih dan digunakan dalam *employee engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2002) yang mana terdapat tiga dimensi. Dimana teori tersebut menekankan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam pemahaman *engagement*.

- Adapun kriteria utama *significant other* adalah sebagai berikut:

- Ada dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Bungin, 2001).

- Sumber data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama subjek penelitian itu sendiri, yakni tenaga ahli DPR RI.

2. Sumber Data Sekunder

[illegible]

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara dan terwawancara (Moleong, 2007). Dalam wawancara kualitatif, peneliti dapat melakukan *face-to-face interview* (wawancara berhadap-hadapan) dengan partisipan, mewawancarai dengan telepon, atau terlibat dalam fokus grup *interview* (*interview* dalam kelompok tertentu) yang terdiri dari enam sampai delapan partisipan per kelompok. Wawancara-wawancara seperti ini tentu saja memerlukan pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur (*unstructured*) dan bersifat terbuka (*open ended*) yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari para partisipan (Cresswell, 2014). Hampir semua model wawancara digunakan untuk menggali data kepada subjek AH, mulai dari *face*

Metode ini digunakan untuk menggali data yang terkait dengan proses pembentukan pengalaman-pengalaman menjadi tenaga ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI). Bagaimana subjek melakukan *employee engagement* dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban menjadi tenaga ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

- a. Pewawancara hendaknya menghindari kata yang memiliki arti ganda, ataupun yang bersifat ambiguitas.
- b. Pewawancara menghindari pertanyaan panjang yang mengandung banyak pertanyaan khusus. Pertanyaan yang panjang hendaknya dipecah menjadi beberapa pertanyaan baru.
- c. Pewawancara hendaknya mengajukan pertanyaan yang konkrit dengan acuan waktu dan tempat yang jelas.

[illegible]

Penelitian kualitatif melakukan koding terhadap semua data yang telah dikumpulkan. (Newman 2003, dalam Hidayat, 2016)

Koding dimasukkan untuk dapat mengorganisasi dan mensistematisasi data secara lengkap dan mendetail sehingga data dapat memunculkan gambaran tentang topik yang diteliti. Dengan demikian pada gilirannya peneliti akan dapat menemukan makna dari data yang telah dikumpulkan. (Poerwandari, 2005, dalam Hidayat, 2016).

Langkah-langkah awal koding dapat dilakukan dengan cara berikut: (Poerwandari, 2005, dalam Hidayat, 2016)

1. Peneliti menyusun transkripsi verbatim (kata demi kata) atau catatan lapangannya sedemikian rupa sehingga ada kolom kosong yang cukup besar disebelah kiri dan kanan transkrip. Hal ini akan memudahkannya membubuhkan kode-kode atau catatan-catatan tertentu diatas transkrip tersebut.
2. Peneliti secara urut dan kontinyu melakukan penomoran pada baris-baris transkrip dan atau catatan lapangan tersebut. Dalam hal ini dapat dilakukan dengan memberikan nomor secara urut dari satu baris ke baris lain atau dengan cara memberikan nomor baru untuk paragraf baru.

- #### 4. Keabsahan Data

1. Kredibilitas Data

[illegible]

Adapun untuk memperoleh keabsahan data, Moleong (2008) merumuskan beberapa cara, yaitu:

- ## 2. Triangulasi

[illegible]

- a. Membandingkan apa yang dikatakan secara pribadi.
- b. Membandingkan data hasil wawancara dengan isi dokumen terkait.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi pada saat itu dengan apa yang dilakukan sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan perspektif seseorang dari berbagai pendapat dan pandangan orang lain.

Perbandingan ini akan memperjelas perselisihan atas latar belakang alasan-alasan terjadinya perbedaan pendapat maupun pandangan tersebut.

Kriteria ini digunakan untuk mencocokkan data observasi dan data wawancara atau data pendukung lainnya. Dalam proses ini temuan-temuan penelitian dicocokkan kembali dengan data yang diperoleh lewat rekaman atau wawancara dan hasil dokumentasi. Apabila diketahui data-data tersebut cukup koheren, maka temuan penelitian ini dipandang cukup tinggi tingkat konformabilitasnya. Pengecekan hasil dilakukan secara berulang-ulang serta dicocokkan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Subjek merupakan pekerja tenaga ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) yang memulai karirnya sekitar pada awal tahun 2014. Sebelum menjadi tenaga ahli DPR RI, aktivitas subjek AH cukup sering membantu anggota dewan perwakilan rakyat tingkat kota sekitar pada tahun awal 2013. Dalam kegiatan jaring aspirasi atau yang biasanya disebut dengan reses yang diselenggarakan oleh anggota dewan subjek AH ikut membantu menyosialisasikan program-program atau kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah.

Suatu ketika subjek AH subjek ditemukan oleh salah satu calon anggota dewan perwakilan rakyat Republik Indonesia, yang sekarang dimana subjek AH bekerja untuknya. Sejak pertemuan itulah subjek AH mempunyai hubungan yang baik dengan anggota dewan tersebut. Kemampuan yang dimiliki oleh subjek AH saat berhubungan dengan masyarakat, mulai dari komunikasi hingga ajakan persuasif membuat subjek AH diangkat menjadi tenaga ahli DPR RI hingga kini.

[illegible]

Selain itu, pada saat ramadhan subjek AH mengadakan buka bersama bersama anak yatim piatu, dan masih banyak kegiatan lainnya. Dalam satu mata pelajaran saat SMA, yakni pelajaran tentang pancasila. Tugas yang didapat dari guru adalah memberikan tugas praktek mendirikan partai politik dan mengadakan prosesi pemilihan presiden. Subjek AH menanggapi hal ini dengan tidak biasa. Dipilih dan ditunjuk sebagai ketua kelompok, subjek AH membagi tugas dan membagi peran dengan anggota kelompoknya, tentu subjek AH berperan sebagai ketua partai dan mencalonkan diri sebagai calon presiden. Dibentuklah

Dalam pembagian peran ada yang bertindak sebagai kaum pinggiran, kaum elit hingga pemerintah. Dalam poster yang dibuat oleh tim, benar-benar menunjukkan seperti apa yang terjadi dalam proses kontestasi calon presiden, tingkat kemiripan bisa dibilang hingga 80 %. Mulai gaya berpakaian, saat sedang pose di masyarakat kaum pinggiran hingga berdiskusi dengan *stake holder* maupun yang berperan sebagai pemerintah dalam kelompoknya. Pada saat mempraktekan kampanye di kelas, subjek juga mendapat apresiasi dengan tepuk tangan yang paling banyak oleh kelompok lain, bahkan guru yang mengajar kaget dan memberikan *standing applaus* terhadap subjek AH. Cerita lain yang dilakukan oleh subjek AH saat di bangku sekolah adalah menyamar sebagai intel polisi. Saat itu meskipun masih SMA, subjek mempunyai perawakan yang cukup tinggi dan masuk dalam kategori polisi. Surabaya, kota metropolitan ke 2 dari Jakarta selalu ramai di jalan maupun di pusat-pusat kota.

[illegible]

Pada saat ini, tercatat subjek AH masih menjadi mahasiswa aktif S1 jurusan ilmu Administrasi Publik fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya (UNESA). Dalam perjalanan belajarnya di kampus yang berada di Ketintang, subjek AH tercatat menjadi Ketua BEM termuda di FIS UNESA yakni pada saat semester 3. Dimana pada saat itu Ketua BEM tingkat fakultas di semua fakultas yang ada di UNESA adalah semsester 5. subjek AH juga memperoleh beasiswa yang diselenggarakan oleh pemerintah kota Surabaya. Pada saat perjalanan kuliah inilah, subjek AH semakin sering bergelut dengan aktivitas reses. Reses merupakan salah satu kegiatn rutin yang dilakukan oleh anggota dewan perwakilan rakyat (DPR) untuk menjariang aspirasi dari masyarakat.

[illegible]

Adapun aktivitas organisasi di luar kampus yang dilakukan oleh subjek AH adalah aktif dalam organisasi yang dibentuk oleh dinas pemuda dan olahraga (Dispora) pemerintah kota Surabaya yakni pemuda relawan kota Surabaya. Pada tahun 2016, subjek terpilih sebagai ketua pemuda relawan kota Surabaya. Dukungan yang mengalir tidak hanya dari anggota pemuda relawan kota Surabaya saja, melainkan para staf beserta ketua dispora kota Surabaya juga memberikan dukungan baik secara langsung maupun moril. Hingga kini, memasuki masa bhakti lebih dari setengah tahun subjek sudah banyak melakukan kegiatan bersama dengan anggota pemuda relawan. Diantaranya adalah sosialisasi ke masyarakat Surabaya tentang peraturan-peraturan dari pemerintah kota Surabaya yang pro di masyarakat.

[illegible]

Subjek AH pada saat ini juga mempunyai jabatan di wilayah rumahnya yaitu menjadi ketua Rukun Warga (RW) di Krembangan Bhakti. Saat ini berjalan periode ke 2, AH menjabat sebagai ketua RW. Dalam sejarah di lingkungan kampungnya belum ada RW seusianya. Subjek AH tercatat sebagai RW termuda di lingkungan kampungnya yakni pada saat usia 22 tahun. Setelah menjadi ketua RW subjek AH semakin disukai oleh warganya atau masyarakat yang berada di sekitar. Akses dalam pembuatan surat yang berhubungan dengan keperluan sekolah dan kesehatan sangat

Kegiatan lain subjek AH disela-sela bertugas menjadi tenaga ahli DPR RI adalah menjadi pembicara di berbagai acara mulai dari kampus, kampung-kampung hingga berpartisipasi secara langsung dalam kegiatan kepemudaan. Tidak hanya di wilayah Surabaya saja, subjek AH juga menjadi pembicara dalam acara seminar di luar wilayah Surabaya. Universitas Trunojoyo Bangkalan, Madura menjadi tempat dimana subjek AH menjadi pemateri yang diadakan oleh salah satu fakultas yang ada di universitas tersebut. Di kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya pun subjek AH cukup banyak diminta oleh mahasiswa UIN Sunan Aampel untuk mengisi acara. Program studi Psikologi pun juga pernah dihipir oleh subjek AH untuk mengisi seminar nasional pada peringatan hari AIDS.

Ya mungkin tenaga ahli memiliki banyak fungsi ya, secara informal juga sebagai tim sukses anggota dewan. **Agar anggota dewan terkenal, yang jelas kita juga harus memunculkan sisi lain anggota dewan ke masyarakat supaya dikenal dan lebih merakyat.** (Wcr1B55)

Hal ini dibenarkan oleh subjek AN sebagaimana berlaku sebagai *significan other*.

Subjek AH berusaha memberikan pendidikan politik dan berupaya menghilangkan persepsi di masyarakat “politik itu hitam”

[illegible]

kita harus **memberikan penerangan kepada mereka bahwa fungsi utama DPR RI adalah legislasi, *controlling* dan *penganggaran*.** Jadi, mereka fungsi utama mereka adalah memberikan pendidikan kepada masyarakat untuk berpartisipasi melakukan pengawasan terhadap jalannya pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah. (Wcr1B105).

Dalam menghadapi masalah yang dihadapi subjek AH berusaha tekun dan cermat saat menghadapi berbagai permasalahan yang menghadapinya. Misalnya permasalahan saat terjun ke masyarakat.

[illegible]

Yaa, sering terjadi dengan masyarakat sering. **Bukan mengalami kebuntuan tetapi terhambat namun bisa diselesaikan. Mengenai program atau program yang diaspirasikan atau perkara peraturan peraturan.** Dalam proses perjuangan memperjuangkan aspirasi tidak sepenuhnya bisa berhasil. **Yang jelas kita sudah berusaha dengan baik. Namun karena alasan tertentu, misal dasar hukum tidak selalu berhsail.** *Laah*, dalam proses kita di titik yang tidak berhasil ini masyarakat langsung berprasangka negatif, berandai-andai dan berpandangan negatif padahal kita sudah berusaha. Namun hal tersebut tidak membuat kami berhenti untuk berupaya, proses pendidikan politik, penyadaran akan terus berjalan di masyarakat. padahal itu sebuah realitas ada yang berhasil ada yang tidak. **Yang jelas yang perlu digaris bawahi kita sudah berusaha dengan optimal tanpa meminta imbalan apapun karena ini sudah kewajiban dari kita.** (Wcr1B138)

Subjek AH juga memberikan pandangan bahwa persoalan yang dihadapainya bukanlah suatu hambatan melainkan suatu pembelajaran untuk *mengupgrade* kualitas dirinya.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh subjek AH antar tenaga ahlinya. Subjek AH merespon permasalahan tersebut dengan dikembalikan pada tugas, pokok dan fungsi sebagai tenaga ahli agar bisa meminimalisasi potensi permasalahan yang muncul.

hal ini sesuai dengan apa yang diceritakan oleh subjek AN dan subjek RM.

2. *Dedication*

Karakteristik yang didasarkan pada rasa signifikansi atas sebuah tugas, dengan merasakan antusias dan bangga terhadap sebuah pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan ditantang oleh pekerjaan tersebut.

Subjek AH merasa antusias dan senang dalam menjalankan pekerjaannya sebagai tenaga ahli DPR RI.

Yaa, di sisi lain selain membantu anggota DPR RI kami, **memberikan yang terbaik dan merealisasikan kepada masyarakat mengenai aspirasi maupun visi misi selama kampanye yaitu kita bisa berpartisipasi secara langsung dalam proses kebijakan melalui anggota DPR RI terkait ataupun menyalurkan aspirasi masyarakat ini merupakan suatu kebanggaan tersendiri apabila upaya-upaya kita akan berhasil.** Karena ini berbicara dengan nasib orang-orang tersebut. (Wcr1B154)

Hal ini sesuai dengan yang diceritakan subjek AN pada saat melaksanakan wawancara kepadanya.

Selain AH juga merasa pekerjaan yang saat ini dijalankan merupakan suatu pengabdian kepada masyarakat.

Bagi kami tenag ahli adalah pengabdian kepada masyarakat. Itu saja. Jadi pengabdian kepada masyarakat sangat luas, jadi kita mendarma baktikan jiwa, raga, batin, pemikiran untuk masyarakat karena memang amanah kita adalah menyalurkan aspirasi-aspirasi masyarakat dan membantu dewan terkait. (Wcr1B169)

Subjek AH merasa bangga dengan pekerjaannya saat ini. Karena bisa berpartisipasi dan terlibat secara langsung untuk kesejahteraan masyarakat.

Sebagaimana apa yang telah disampaikan oleh subjek RM tentang subjek AH.

Jelas!!! Memang dengan **pekerjaan ini menginspirasi kita agar tidak berhenti di tenaga ahli saja. Bila perlu kita ada jenjang karir dan terus membantu masyarakat yang lebih luas dan lebih besar lagi.** Ya bila perlu bisa menjadi dirjen atau PNS atau kementerian yang memiliki kewenangan untuk membuat rancangan program atau kebijakan. (Wcr1B163)

Subjek juga tertantang dengan pekerjaannya saat ini dan ingin terus mengabdikan dirinya kepada masyarakat.

[illegible]

Absorption

Pekerjaan menjadi tenaga ahli DPR RI yang dilakukan oleh subjek hingga kini sudah menjadi bagian dari dirinya.

Sesuai dengan apa yang telah dikatakan oleh subjek AN tentang hal tersebut.

Waktu yang tidak menentu bekerja juga bukan menjadi penghalang subjek menjadi tenaga ahli DPR RI.

[illegible]

proses pendidikan politik, penyadaran akan terus berjalan di masyarakat. padahal itu sebuah realitas ada yang berhasil ada yang tidak. Yang jelas yang perlu digaris bawahi kita sudah berusaha dengan optimal tanpa meminta imbalan apapun karena ini sudah kewajiban dari kita. (Wcr1B147)

Sesui dengan apa yang diceritakan oleh subjek RM dan subjek AN.

[illegible]

2. Analisis Hasil Temuan

[illegible]

Adapun fokus dalam penelitian ini yang dipaparkan oleh Schaufeli membagi *employee engagement* dalam 3 dimensi sebagai berikut:

Karakteristik yang dicirikan oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk berusaha keras dalam pekerjaan, tidak mudah lelah, dan selalu tekun bahkan saat dalam menghadapi kesulitan.

[illegible]

Sujek AH selalu memberikan pendidikan politik dan keterbukaan apa yang sedang terjadi di negara ini, hal itu dicontohkan pada kasus import beras. Selama ini import selalu diartikan dengan hal buruk, subjek AH memberikan suatu pandangan yang baru dan keterbukaan bahwasanya kebutuhan pangan secara nasional dengan produksi pangan secara nasional masih senjang sehingga pemerintah untuk menutupi kekurangan tersebut mengharuskan impor agar kebutuhan pangan terpenuhi. Apabila tidak impor maka konsekuensi yang terjadi angka kelaparan negara angkat meningkat. (Wcr1B71)

Dalam prosesnya, memperjuangkan aspirasi masyarakat yang perlu dipahami adalah tidak selamanya aspirasi itu berhasil disetujui dan diterima. Ketika aspirasi tidak diterima, masyarakat seketika itu akan berpikiran negatif terlebih dahulu. Untuk mengatasi hal tersebut, subjek tetap berusaha memberikan pendidikan politik dengan tekun dan sabar. Subjek AH tetap memperjuangkan dan berusaha semaksimal mungkin. (Wcr1B110)

[illegible]

Permasalahan lain yang dihadapi oleh subjek AH adalah sesama tenaga ahli DPR RI, subjek AH menunjukkan ketahanan mental yang baik. Mengembalikan permasalahan tersebut kepada tugas pokok dan fungsi sebagai tenaga ahli DPR RI. Dengan demikian, komunikasi antar tenaga ahli DPR RI, anggota dewan hingga mitra kerja yang lainnya akan terjalin dengan baik dan mampu meminimalisasi potensi-potensi permasalahan yang muncul dan mengakibatkan ketidakproduktifan dalam melaksanakan pekerjaan antar tenaga ahli DPR RI. (Wcr1B12)

Karakteristik yang didasarkan pada rasa signifikansi atas sebuah tugas, dengan merasakan antusias dan bangga terhadap sebuah pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan ditantang oleh pekerjaan tersebut.

[illegible]

menyalurkan aspirasi-aspirasi masyarakat.hal itu, merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi subjek AH, karena hal itu berhubungan dengan nasib orang-orang kecil atau masyarakat yang taraf hidupnya dibawah rata-rata. (Wcr1B154)

Menjadi seorang pekerja tenaga ahli DPR RI, bagi subjek AH lebih dari sekedar pekerjaan, melainkan suatu bentuk pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat. Subjek AH mendarmabaktikan mulai jiwa, raga, batin hingga pemikiran kepada masyarakat dan memang hal itu adalah suatu amanah sebagai tenaga ahli DPR RI yaitu menyalurkan aspirasi-aspirasi masyarakat. Subjek AH juga merasa bangga dengan pekerjaannya sebagai tenaga ahli DPR RI, walaupun tenaga ahli diidentikan dengan wakil wakilnya rakyat atau pembantu, pembantunya rakyat tidak sekalipun membuat subjek AH minder atau merasa malu. Setidaknya dengan adanya status sebagai tenaga ahli DPR RI, dapat membantu masyarakat melalui program dan kebijakan. Meskipun bentuk partisipasinya tidak nampak, karena memang banyak yang berpartisipasi di dalamnya. (Wcr1B176)

Di lain hal tersebut, setidaknya subjek AH dapat membantu atau berpartisipasi untuk mewujudkan peraturan-peraturan yang baik, berdaulat dan kebijakan yang dapat mensejahterakan masyarakat. Pekerjaannya juga menginspirasi subjek agar tidak berhenti menjadi tenaga ahli DPR RI. Subjek menginginkan

Untuk menuju kesejahteraan tersebut, subjek AH memberikan suatu pandangannya yakni untuk mencapai kesejahteraan harus ada proses-proses tahapan yang teratur dan tidak sembarangan. Agar hasil dari sistem yang teratur tersebut menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan rencana dan efisien. Sebelum menjadi tenaga ahli DPR RI, subjek AH sudah menyukai kegiatan yang berhubungan dengan kemasyarakatan, selain itu juga sesuai dengan latar belakang kuliah subjek yakni program studi Administrasi Publik. Beberapa mata kuliah yang ada pada saat subjek AH kuliah seperti halnya Sistem Politik Indonesia, Patologi Birokrasi, Sumber Daya Manusia dan Hubungan Masyarakat sangat berfungsi dengan pekerjaannya saat ini dan menjadikannya

sebagai pisau-pisau analisa dalam melaksanakan pekerjaan sebagai tenaga ahli DPR RI. (Wcr1B176)

3. Absorption

Karakteristik yang ditandai dengan secara total dan dengan senang hati terlibat secara mendalam dalam suatu pekerjaan, dan merasakan waktu berlalu dengan cepat serta lupa segala hal lain yang ada di sekitar.

Pada fokus penelitian yang terakhir, ditandai dengan pekerja dan pekerjaannya menjadi satu kesatuan atau sudah menjadi bagian pada diri pekerja. Hal itu ditunjukkan juga oleh subjek AH bahwa pekerjaannya kini sudah menjadi bagian dalam kehidupan subjek AH. Pada saat terjun ke masyarakat misalnya, subjek AH akan mengingat beberapa hal tertentu yang secara psikologis akan diingat olehnya. Ekspresi dari masyarakat ada yang senang, sedih, tertimpa masalah dan mengeluh ke subjek AH membuat dirinya tergugah dan semakin yakin dalam melaksanakan pekerjaannya saat ini. Sehingga subjek AH meyakini dalam dirinya bahwa pekerjaan sebagai tenaga ahli DPR RI suatu pekerjaan yang mulia untuk dilakukan. (Wcr1B208)

Menjadi tenaga ahli DPR RI, waktu dalam pekerjaannya tidak menentu dan tidak ada jam operasional yang kongkrit. Meskipun demikian tidak membuat subjek AH membuatnya sebagai beban atau permasalahan dalam melaksanakan

Memilih dan menjadi seorang pekerja tenaga ahli DPR RI, mempunyai makna tersendiri bagi subjek AH. Pekerjaan yang dilakukannya saat ini lebih dari sekedar pekerjaan, melainkan suatu bentuk pengabdian kepada masyarakat dan mulia. Baginya ini suatu pembelajaran juga, karena tenaga ahli bukan suatu jabatan karir. Ketika anggota dewan sudah tidak terpilih lagi menjadi anggota DPR RI maka secara otomatis tenaga ahlinya juga harus

Dalam setiap melaksanakan tugas-tugasnya, subjek AH memiliki tingkat totalitas yang cukup tinggi. Misalnya dalam proses mengenalkan anggota dewan, subjek berusaha mengoneksikan beberapa media antara televisi, radio hingga sosial media. Pada saat turun ke wilayah-wilayah isu, subjek AH selalu mengkomunikasikan kepada anggota dewan dengan media. Hal ini ditujukan agar anggota dewan dapat dimintai keterangan oleh media dan memberikan pandangan-pandangannya terkait isu tersebut.

[illegible]

secara keseluruhan akan baik dan akan semakin membaik.
(Wcr1B61)

C. PEMBAHASAN

Dalam setiap melaksanakan tugas menjadi tenaga ahli DPR RI, subjek AH selalu memiliki keadaan mental dan energi yang cukup kuat. Hal ini sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Schaufeli (2002), *employee engagement* dapat dikatakan sebagai keadaan mental yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya. Keadaan mental yang positif tersebut dapat ditandai dengan salah satunya dengan dedikasi terhadap pekerjaannya. *Engagement* bukanlah sebuah tahap yang spesifik dan bersifat sementara, namun *engagement* mengacu pada keadaan yang bersifat menetap dan berada pada tingkat afeksi dan kognitif.

Dalam menghadapi persoalan atau hambatan sebagai tenaga ahli DPR RI, subjek AH merasahal tersebut bukanlah suatu hambatan melainkan suatu pembelajaran untuk meningkatkan kemampuannya. Sikap positif yang ditunjukkan oleh subjek AH sebagaimana teori yang telah dikemukakan oleh Schaufeli, dkk. (dalam Bakker, 2010) menemukan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki energi yang tinggi dan memiliki efikasi diri yang terbentuk dari berbagai peristiwa yang mempengaruhi dirinya. Didasari oleh sikap positif dan level aktif mereka, karyawan yang

Subjek AH diawal-awal menjadi tenaga ahli DPR RI, sempat mengalami gangguan tidur. Namun, subjek tidak mengeluhkan atau mempermasalahakan hal tersebut. Subjek AH bersikap positif dan belajar menyesuaikan waktu bekerja sebagai tenaga ahli DPR RI yang tidak menentu. Hingga kini subjek sudah mampu beradaptasi dengan hal tersebut hingga mempersepsikan dalam diri subjek AH sebagai suatu keniscayaan. Karyawan yang *engaged* bukanlah manusia super yang tidak merasa kelelahan setelah bekerja seharian. Mereka tetap measa kelelahan, namun kelelahan mereka dideskripsikan sebagai suatu kepuasan karena hal ini berkaitan dengan pencapaian positif (Bakker, 2010).

[illegible]

Subjek AH selalu berusaha melakukan hal-hal yang efektif untuk mengenalkan anggota dewan yang ia bekerja untuknya kepada masyarakat. Mulai dari membahas isu-isu yang ada di wilayah pemilihan, mengoneksikan beberapa media diantaranya, media cetak, televisi, radio hingga era media sosial kini. Komitmen ini yang selalu dijadikan suatu cambuk oleh subjek AH agar bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh anggota dewan. sebagaimana dikemukakan oleh Wellins & Concelman (2004) mengenai *engagement* adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Senada dengan hal tersebut, Lockwood (2005) memberi pengertian mengenai *engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Pendapat lain mengenai *engagement* adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang berada di dalamnya. Karyawan yang *engaged* menyadari konteks bisnis dan bekerja dengan rekan-rekan sesama

Adapun dimensi-dimensi *employee engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2002) ada 3 diantaranya yaitu:

Karakteristik yang dicirikan oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk berusaha keras dalam pekerjaan, tidak mudah lelah, dan selalu tekun bahkan saat dalam menghadapi kesulitan.

Karakteristik yang didasarkan pada rasa signifikansi atas sebuah tugas, dengan merasakan antusias dan bangga terhadap sebuah pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan ditantang oleh pekerjaan tersebut.

Karakteristik yang ditandai dengan secara total dan dengan senang hati terlibat secara mendalam dalam suatu pekerjaan, dan merasakan waktu berlalu dengan cepat serta lupa segala hal lain yang ada di sekitar.

[illegible]

Dalam dimensi *dedication*, bagi subjek AH bekerja menjadi tenaga ahli DPR RI merupakan suatu bentuk pengabdian kepada masyarakat. Dalam pengabdian itu sendiri cukup mempunyai arti yang luas. Oleh karena itu subjek AH mendarmabaktikan mulai dari jiwa, raga, batin hingga pemikirannya untuk kebaikan dan pelayanan terhadap masyarakat. Selain itu subjek AH juga bangga dengan pekerjaannya sebagai tenaga ahli DPR RI, karena dapat membantu atau berpartisipasi secara langsung dalam masyarakat mengenai peraturan-peraturan pemerintah yang baik, kedaulatan dan kebijakan yang mensejahterakan rakyat.

[illegible]

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari hasil penelitian tentang *employee engagement* pada tenaga ahli DPR RI adalah sebagai berikut:

Subjek AH merasa sangat antusias dalam setiap melaksanakan pekerjaannya sebagai tenaga ahli DPR RI. Menjadi seorang pekerja tenaga ahli DPR RI, bagi subjek AH lebih dari sekedar pekerjaan, melainkan suatu bentuk pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat. Subjek AH mendarmabaktikan mulai jiwa, raga, batin hingga pemikiran kepada masyarakat dan memang hal itu adalah suatu amanah sebagai tenaga ahli DPR RI yaitu menyalurkan aspirasi-aspirasi masyarakat.

B. Saran

- [illegible]

pembelajaran dan modal dalam menjalankan pekerjaan selanjutnya.

2. Bagi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) untuk lebih memahami tenaga ahli yang memiliki *engagement* yang cukup baik. Karena tenaga ahli yang memiliki *engagement* yang cukup baik akan melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik. Tenaga ahli akan memiliki ketahanan mental yang cukup baik, energi bekerja yang cukup tinggi, antusias dan merasa bekerja tidak terhalangi oleh waktu.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi dalam melakukan penelitian tentang *employee engagement* pada tenaga ahli DPR RI. Ketika tenaga ahli DPR RI melakukan *engagement* dengan baik akan menghasilkan keadaan-keadaan yang positif bagi dirinya dan bagi anggota dewan. tugas-tugas yang diemban oleh tenaga ahli DPR RI dilaksanakan dengan cukup baik. Pekerjaan dengan pekerja akan menjadi suatu kesatuan dan membuat pekerja terinspirasi oleh pekerjaan yang dijalani. Ketika sudah menjadi satu kesatuan dengan pekerjaan, maka pekerja akan senantiasa memberikan dedikasi yang cukup baik bagi pekerjaan, dan waktu akan berjalan lebih cepat.

Daftar Pustaka

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement. Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B. (2010). *Building Engagement in The Workplace*. Rotterdam: Erasmus University.
- Engelbrecht, S. (2006). *Motivation and burnout in human service work: The case of midwifery in Denmark. Unpublished Doctoral Dissertation*. Roskilde, Denmark: Roskilde University.
- Crewell, John W. (2009). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Drucker, P. (2008). *Posthumous : Management Cases Revised*. New York: Harper Collins
- Hidayat, Nur L. (2016). *Resiliensi Pada Wirausahawan Kuliner Di Surabaya*. Surabaya: Skripsi. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743-757.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724
- Kahn, William A. (1990). Psychological Condition of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. vol. 33 no. 4 p 692-724.
- Luthans, Fred dan Suzanne J. Peterson. (2002). Employee Engagement and Manager Self-Efficac, Implication for Managerial Effectiveness and Development. *Journal of Managerial Development*, Vol. 21, No. 5, pp. 376-387
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP (2001). *Journal*. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422 of *Organizational Behavior*, 293–315. relationship with burnout and engagement: A multi-sample study.
- Meleong, L. J. (2007). *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robert V, Niru Karunaratne. (2009). Engagement and Innovation: The Honda Case. *The Journal of Information and Knowledge Management System*. vol. Emerald Group Publishing Limited.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600– 619.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2009). *Utrecht work engagement scale preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W.B, Leiter, M.P, Maslach,C.& Jackson, S.E. (1996), *Maslach burnout inventory general survey*, in Maslach C, Jackson SE, Leiter MP (eds), *The Maslach Burnout Inventory - test Manual*. Palo AltoCa: Consulting Psychologists Press.

Schmidt, F. (2004). *Workplace Well-Being in The Public Sector – A Review of The Literature and The Road Ahead*. Public Service Human resources Management Agency of Canada.

Smith, G. R & Markwick, C. (2009). *Employee engagement: A review of current thinking*. UK: University of Sussex Campus.

Luthans, Fred dan Suzanne J. Peterson. (2002). Employee Engagement and Manager Self-Efficacy, Implication for Managerial Effectiveness and Development. *Journal of Managerial Development*

Wellins, Richard S., et al. (2007) *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. California; Development Dimension International.

Lain-lain

Hewitt Associates (2004), Hewitt Associates study shows more engaged employees drive improved business performance and return. Press Release. May 2012

Thoriq, Ahmad detik.com diakses tanggal 7 Juni 2016, <http://news.detik.com/berita/3132584/tenaga-ahli-anggota-dpr-minimal-s2-dengan-ipk-3-gaji-rp-5-10-juta>

Peraturan Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2005 Bab IX Badan Legislasi Bagian Pertama Kedudukan Dan Susunan Pasal 39