

**ANALISIS KINERJA ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA MAGELANG
DALAM PEMBENTUKAN PERATURAN DAERAH**

TESIS



Diajukan Oleh :

STIN SAHYUTRI SOEKISNO
NIM : 161203204

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2018**

**ANALISIS KINERJA ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA MAGELANG
DALAM PEMBENTUKAN PERATURAN DAERAH**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat sarjana S2 / gelar Magister
pada Program Magister Manajemen
STIE WIDYA WIWAHA



Diajukan Oleh :

STIN SAHYUTRI SOEKISNO
NIM : 161203204

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2018**

TESIS

**ANALISIS KINERJA ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA MAGELANG
DALAM PEMBENTUKAN PERATURAN DAERAH**

Oleh :

STIN SAHYUTRI SOEKISNO

NIM : 161203204

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada tanggal : 11 April 2018

Dosen Penguji

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

Dosen Pembimbing I

Dosen Penguji II / Dosen Pembimbing II

Dr. Dessy Isfianadewi, SE, MM

Drs. Muhammad Subkhan, MM

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister

Yogyakarta, 11 April 2018

Mengetahui,

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR**

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga 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.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Yogyakarta, April 2018

STIN SAHYUTRI SOEKISNO
NIM : 161203204

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha
2. Dr. Dessy Isfianadewi, SE, MM selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Drs. Muhammad Subkhan, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Ketua DPRD Kota Magelang
7. Badan Kehormatan DPRD Kota Magelang
8. Ketua Bapemperda DPRD Kota Magelang
9. Seluruh anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang.

10. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, April 2018

Penulis

STIN SAHYUTRI SOEKISNO

NIM : 161203204

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
ABSTRAKSI	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	27
B. Definisi Operasional	27
C. Obyek dan Subyek Penelitian.....	28
D. Jenis dan Sumber Data	29

	E. Teknik Pengumpulan Data	29
	F. Metode Analisis Data	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Lokasi Penelitian	33
	B. Hasil Penelitian	40
	C. Pembahasan	58
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	67
	B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Anggota BAPEMPERDA DPRD Kota Magelang Masa Keanggotaan 2014-2019	5
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	28
Tabel 4.1 Data Anggota BAPEMPERDA DPRD Kota Magelang Masa Keanggotaan 2014-2019	36
Tabel 4.2. Penilaian Kinerja Anggota Bapemperda Kota Magelang	43
Tabel 4.3 Anggota Bapemperda DPRD Berdasar Latar Belakang Pendidikan	43
Tabel 4.4 Kehadiran Rapat Kerja Bapemperda DPRD Kota Magelang Tahun 2017	54

ABSTRAK

Kinerja anggota DPRD dalam pembentukan peraturan daerah belum optimal sehingga dapat disimpulkan secara sementara kinerja anggota DPRD Kota Magelang dalam pembentukan Peraturan Daerah masih perlu ditingkatkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja anggota DPRD Kota Magelang dalam pembentukan peraturan daerah.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan narasumber 6 orang anggota DPRD Kota Magelang.

Hasil penelitian menyebutkan Kinerja anggota Bapemperda dalam pembentukan peraturan daerah di DPRD Kota Magelang dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan pembentukan Peraturan Daerah sudah baik ditinjau dari kualitas anggota, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen anggota, dengan kesimpulannya sebagai berikut (1) Kualitas anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang sudah cukup baik namun masih ada yang kurang disiplin dalam bekerja dan waktu untuk meningkatkan kualitas jadi sebaiknya diperbaiki kualitas pendidikan para anggota, menjadi pribadi yang disiplin, mengikuti pembinaan oleh pimpinan atau koordinator sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik; (2) Kuantitas kerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang penyelesaian pembentukan perda belum sepenuhnya sesuai target karena kendala kompetensi petugas yang kurang dalam bidang hukum terutama pembentukan produk hukum dan kurang memahami tupoksi dan SOP; (3) Ketepatan waktu anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam penyelesaian pekerjaan masih belum baik, hal ini disebabkan karena masih ada anggota yang kurang memahami tugasnya, kompetensinya belum memadai di bidang pembentukan produk hukum/perda, sehingga sebaiknya diupayakan meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dengan cara pemberian motivasi peningkatan kemampuan dan penetapan kejelasan penyelesaian tugas tepat pada waktunya; (4) Efektivitas kerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam penyelesaian pekerjaan masih belum sepenuhnya efektif, masih belum perlu banyak instruksi, anggota belum bisa memahami perannya sehingga SOP serta kurang berfungsinya perincian tugas (uraian tugas; (5) Kemandirian anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang terus dikembangkan karena kebanyakan anggota masih bekerja dibawah instruksi pimpinan bukan berdasarkan pemahaman mereka atas tugas pokok dan fungsinya, sehingga perlu upaya untuk membangun budaya sebagai sikap dalam bekerja; (6) Komitmen kerja Anggota Bapemperda Kota Magelang sudah dimiliki walaupun sebaiknya perlu ditingkatkan. dengan cara membangun kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab.

Kata kunci : *Kinerja, Pembentukan Peraturan Daerah*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

DPRD sebagai lembaga perwakilan rakyat harus dapat merepresentasikan keinginan masyarakat sehingga setiap kebijakan yang dikeluarkan betul-betul merupakan sarana demokrasi dan komunikasi timbal balik antara Kepala Daerah dengan masyarakat di daerahnya. Oleh karena itu keputusan yang menyangkut kepentingan rakyat harus mengikutsertakan rakyat di daerah itu, yaitu melalui lembaga perwakilan rakyat yang harus mengikutsertakan rakyat yang ada di daerah tersebut. Sehingga dengan demikian proses pembuatan peraturan daerah bukan hanya merupakan kegiatan administrasi atau pemenuhan kewajiban konstitusional dari pihak-pihak yang berwenang, tetapi juga merupakan sebuah proses politik yang melibatkan masyarakat melalui lembaga perwakilan sehingga kebijakan Pemerintah daerah yang tertuang dalam Peraturan Daerah mempunyai tingkat akuntabilitas yang tinggi di mata masyarakatnya. (Pamudji, 2009 : 23)

Dalam UU nomor 23 tahun 2014 menetapkan bahwa DPRD sebagai badan legislatif daerah yang berkedudukan sejajar dan menjadi mitra dari pemerintah daerah. Konstruksi yang demikian menyebabkan kedua komponen tersebut mempunyai kedudukan yang sama tinggi. Hal ini diarahkan pada terciptanya kerjasama yang serasi antara pemerintah dengan dewan dalam rangka mewujudkan terpeliharanya tertib pemerintahan daerah. Kerjasama tersebut mencakup segala proses perumusan kebijakan yang ada pada umumnya

dituangkan dalam bentuk peraturan daerah yang menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku harus ditetapkan oleh Bupati bersama-sama DPRD. Hal ini sesuai dengan UU nomor 23 tahun 2014 yang berbunyi Kepala Daerah mempunyai tugas dan wewenang mengajukan rancangan Perda dan menetapkan Perda yang telah mendapat persetujuan bersama DPRD. Dengan kata lain kedua organ ini mempunyai kedudukan yang sederajat dengan Kepala Daerah sebagai pemimpin eksekutif, dan DPRD pada bidang legislatif. Dalam hal ini DPRD, disamping sebagai badan perwakilan rakyat, juga sebagai mitra kerja eksekutif yang berwenang merumuskan kebijaksanaan dalam menjalankan pemerintahan. (Miriam, 2006 : 172)

Kehidupan yang demokratis diterapkan di daerah, seperti dikemukakan Miriam (2006 : 172) bahwa demokrasi adalah *Government or Rule by People*, maka DPRD pun berfungsi sebagai wadah agregasi dan artikulasi kepentingan rakyat dalam memainkan perannya sebagai mitra kerja eksekutif. Dengan demikian rakyat boleh berharap bahwa kehendak mereka akan tercermin dalam setiap kebijaksanaan yang diambil oleh DPRD. Karena sasaran akhir dari partisipasi politik adalah untuk mempengaruhi pembuatan keputusan, dan bukan hanya sekedar memberikan suara dalam pemilu, (Nurul, dkk 2006 : 131).

Secara teoritis salah satu fungsi pokok badan legislatif adalah menentukan policy dan membuat undang-undang Miriam (2006 : 182-183) menyatakan: fungsi pokok badan legislatif adalah menentukan *policy* (kebijaksanaan) dan membuat undang-undang. Untuk itu DPRD diberi hak legislatif, hak untuk mengadakan amandemen terhadap rancangan undang-undang yang disusun oleh pemerintah.

Sedangkan Pamudji (2009 : 23) mengemukakan bahwa secara umum fungsi badan perwakilan berkisar pada fungsi perundang-undangan, keuangan dan pengawasan. Fungsi-fungsi yang telah dikemukakan di atas tersebut DPRD menjalankan tugasnya sebagai badan legislatif di daerah dan sebagai partner kepala daerah dalam menjalankan roda pemerintahan daerah. Namun demikian dalam masyarakat masih sering terlontar atau muncul suara dan pendapat tentang lembaga perwakilan ini yang bernada skeptis akan realisasi fungsi dan peranannya yang belum efektif, dalam artian pelaksanaan fungsi DPRD hanya terfokus pada fungsi pengawasan dan mengabaikan fungsi lainnya yaitu fungsi pembuatan peraturan daerah. Dalam menyorot kerja dewan dalam pelaksanaan fungsi ini didasarkan pada minimnya jumlah peraturan daerah yang dihasilkan. Hal ini tidak saja karena peraturan daerah mudah diketahui khalayak ramai melalui pengumuman formal yang tercantum dalam lembaran daerah, tetapi yang lebih besar artinya adalah bahwa besarnya jumlah peraturan daerah ini mencerminkan kemampuan dan efektifitas pemakaian kekuasaan otonomi daerah yang diemban oleh badan legislatif daerah tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 salah satu peranan DPRD dalam membuat Peraturan Daerah telah diatur dalam bersama pemerintah daerah mempunyai suatu kewajiban berupa peraturan daerah sebagai asas pelaksanaan desentralisasi dalam rangka usaha mengatur dan mengurus rumah tangga daerah. Apabila dicermati lebih dalam kehidupan pemerintah daerah pada khususnya, rancangan peraturan daerah lebih banyak datang dari badan eksekutif. Idealnya DPRD dapat menjadi tempat sumber ide, sumber inisiatif dan sumber

konsep dalam berbagai rancangan peraturan daerah sebagai representasi kedaulatan rakyat.

Meskipun datangnya rancangan peraturan daerah lebih dominan dari pihak eksekutif, Menurut Modeong (2001 : 56) mengatakan bahwa: Meskipun Undang-Undang menyebutkan bahwa kepala daerah menetapkan Peraturan Daerah dengan persetujuan DPRD, tidak berarti bahwa semua kewenangan membuat peraturan daerah ada pada Kepala Daerah dan DPRD hanya memberikan persetujuan saja. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dilengkapi dengan hak-hak inisiatif dan hak mengadakan perubahan. Bahkan persetujuan itu sendiri mengandung kewenangan menentukan (*decicive*).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di DPRD Kota Magelang salah satu Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) adalah membentuk Peraturan Daerah yang dilaksanakan oleh Badan Pembentukan Perda (BAPEMPERDA). Badan Pembentukan Peraturan Daerah merupakan alat kelengkapan DPRD yang bersifat tetap, dibentuk dalam Rapat Paripurna DPRD, dimana susunan dan keanggotaan Badan Pembentukan Peraturan Daerah dibentuk pada permulaan masa keanggotaan DPRD dan permulaan tahun sidang, jumlah Anggota Badan Pembentukan Peraturan Daerah ditetapkan dalam Rapat Paripurna DPRD menurut pertimbangan dan pemerataan jumlah Anggota Komisi. Jumlah Anggota Badan Pembentukan Peraturan Daerah Kota Magelang komposisi anggotanya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Anggota BAPEMPERDA DPRD Kota Magelang

Masa Keanggotaan 2014-2019

No	Fraksi	Pendidikan	Keanggotaan
1	Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP)	SMA	Ketua
2	Golongan Karya (Golkar)	S1	Wakil Ketua
3	Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP)	S1	Anggota
4	Golongan Karya (Golkar)	S1	Anggota
5	Demokrat	SMA	Anggota
6	Partai Keadilan Sejahtera (PKS)	SMA	Anggota
7	Partai Keadilan Sejahtera (PKS)	SMA	Anggota
8	Partai Amanat Nasional (PAN)	SMA	Anggota
9	Hanura dan Nasdem (HANNAS)	S2	Anggota

Sumber : DPRD Kota Magelang (2018)

Berdasarkan data di atas BAPEMPERDA Kota Magelang terdiri dari 9 orang, menurut pengamatan yang dilakukan dalam pembentukan peraturan daerah masih ditemui beberapa kendala antara lain:

1. Faktor Pendidikan (SDM). Hasil pemilihan anggota DPRD yang masih belum sesuai dari harapan, karena dari 9 orang yang memiliki kualifikasi sarjana (S1) hanya 4 orang dan yang memiliki pengetahuan dalam bidang hukum hanya 2 orang sehingga berpengaruh terhadap kompetensi anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
2. Faktor penguasaan data/informasi belum memberikan dukungan yang maksimal, sehingga banyak permasalahan yang membutuhkan solusi melalui kebijakan yang tidak diserap oleh anggota DPRD. Hal tersebut menjadi

kendala dalam pembentukan perda, seperti kurangnya dukungan data dan informasi yang valid.

3. Faktor pengalaman. Faktor tersebut yang dimiliki anggota DPRD berpengaruh terhadap penyusunan Raperda. Karena anggota DPRD yang baru belum pernah mempunyai pengalaman sebagai Anggota DPRD sebelumnya, sedangkan untuk menyesuaikan diri perlu waktu satu hingga dua tahun. Di samping itu kapasitas kemampuan masing - masing anggota DPRD berbeda beda.

Hal tersebut menyebabkan kinerja anggota DPRD dalam pembentukan peraturan daerah belum optimal sehingga dapat disimpulkan secara sementara kinerja anggota DPRD Kota Magelang dalam pembentukan Peraturan Daerah masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian mengenai “Analisis Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Magelang Dalam Pembentukan Peraturan Daerah.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Magelang dalam pembentukan peraturan daerah masih kurang optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kinerja anggota DPRD Kota Magelang dalam pembentukan peraturan daerah?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja anggota DPRD Kota Magelang dalam pembentukan peraturan daerah.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis yaitu memberikan sumbangan literatur khususnya bagi kinerja anggota DPRD Kota Magelang.
2. Secara praktis yaitu dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak-pihak yang memiliki kesamaan keinginan untuk melindungi hak-hak masyarakat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut Kusriyanto (2003 : 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya perjam).

Gomes (2003 : 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Menurut Anwar (2005 : 9), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam *konteks* DPRD maka kinerja merupakan pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang, serta Hak yang diberikan kepada anggota dan/atau

DPRD pada priode tertentu. Sebagai wakil rakyat DPRD harus dapat memperhatikan, menampung, menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi rakyat yang diwakili. Sedangkan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan di daerah maka DPRD harus dapat melaksanakan fungsinya baik fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan, bekerja sama dengan kepala daerah untuk mewujudkan cita-cita otonomi daerah yakni “meningkatnya kesejahteraan masyarakat“

Fungsi lembaga legislatif di daerah (DPRD) secara eksplisit dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yakni fungsi legislatif, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan. Dua fungsi (legislasi dan anggaran) menempatkan hubungan kekuasaan secara horisontal antara DPRD dan Kepala daerah, sedangkan fungsi pengawasan menempatkan hubungan kekuasaan yang vertikal di mana DPRD diberi wewenang untuk mengontrol pelaksanaan tugas-tugas eksekutif dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan di daerah.

Fungsi legislasi merupakan kewenangan membentuk Peraturan daerah (Perda). Implementasi fungsi ini baik DPRD maupun Kepala Daerah diberi hak untuk mengajukan rancangan Perda guna dibahas dan mendapatkan persetujuan bersama antara DPRD dan Kepala Daerah. Dalam prakteknya, sangat jarang ditemui DPRD menggunakan hak inisiatifnya mengajukan usul Rencana Perda sebagai bentuk tanggungjawabnya mewakili rakyat menata kehidupan bersama dalam penyelenggaraan otonomi daerah.

Fungsi anggaran merupakan kewenangan DPRD untuk menetapkan APBD bersama kepala daerah. Pelaksanaan fungsi ini dalam bentuk pembahasan Rancangan APBD bersama Kepala Daerah untuk mendapatkan persetujuan bersama sehingga melahirkan produk dalam bentuk APBD. Fungsi ini merupakan bagian dari kebijakan publik yang didesain dalam bentuk program-program pembangunan dengan pembiayaan APBD yang diarahkan dalam rangka menjawab tuntutan kebutuhan masyarakat di daerah. Rancangan APBD ini selalu berasal dari pihak pemerintah (eksekutif) dan belum pernah ditemui usulan yang berasal dari DPRD.

Fungsi pengawasan adalah kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan serta kebijakan yang dilaksanakan pemerintah daerah. Secara empirik fungsi ini dijalankan pada aras pragmatis dan masih jauh dari substansi pengawasan itu sendiri. Pengawasan (kontrol) pihak DPRD terhadap kebijakan pemerintah hanya mencapai tingkat *out-put* suatu program dan hampir sulit bagi para anggota DPRD untuk dapat melakukan analisis kinerja dari suatu program hingga pada taraf *out-come* bahkan *benefit* maupun *impact*.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Bagi organisasi pelayanan publik, Informasi mengenai kinerja pegawai tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai bisa dilakukan secara lebih

terarah dan sistematis. Informasi mengenai kinerja pegawai juga penting agar dapat menciptakan tekanan kepada pejabat penyelenggara pelayanan dalam melakukan perubahan-perubahan organisasi. Dengan adanya informasi mengenai kinerja pegawai maka *benchmarking* dengan mudah dilakukan dan dorongan untuk memperbaiki kinerja bisa diciptakan (Dwiyanto, dkk, 2002: 45).

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai itu diperlukan indikator-indikator. Melalui indikator-indikator tersebut, ukuran kinerja menjadi jelas. Mengikuti pendapat Dwiyanto (2002 : 48-49), ada 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja birokrasi publik yakni ; Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas.

Mirip dengan pendapat tersebut Lenvine mengusulkan 3 (tiga) kriteria untuk mengukur kinerja yaitu : *Produktivitas*, *responsibility* dan *accountability* (dalam Dwiyanto, 2005 : 7) Selain dari pada itu menurut Kumorotomo, sebagai mana dikutip oleh Dwiyanto (2002 : 50) dalam menilai kinerja pegawai menggunakan 4 (empat) kriteria yaitu : *Efisiensi*, *Efektifitas*, Keadilan dan Daya Tanggap.

Selim, dkk dalam Nasucha (2004 : 108) mengemukakan bahwa ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kinerja antara lain : (1) pelayanan, yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan, (2) ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan, (3) efisien, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran, (4) efektivitas, yang menunjukkan perbandingan hasil

yang seharusnya dengan hasil yang dicapai, (5) *equity*, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dari kebijakan yang dihasilkan.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu: (Robbins, 2010 : 260)

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

a. Pengertian DPRD

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (disingkat DPRD) adalah bentuk lembaga perwakilan rakyat (parlemen) daerah (provinsi/kabupaten/kota) di Indonesia yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah bersama dengan pemerintah daerah. DPRD diatur dengan undang-undang, terakhir melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014.

DPRD berkedudukan di setiap wilayah administratif, yaitu:

- 1) Dewan perwakilan rakyat daerah provinsi (DPRD provinsi), berkedudukan di ibukota provinsi.
- 2) Dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten (DPRD kabupaten), berkedudukan di ibukota kabupaten.
- 3) Dewan perwakilan rakyat daerah kota (DPRD kota), berkedudukan di kota.

DPRD merupakan mitra kerja kepala daerah (gubernur/bupati/wali kota). Sejak diberlakukannya UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kepala daerah tidak lagi bertanggung jawab kepada DPRD, karena

dipilih langsung oleh rakyat melalui pemilihan umum kepala daerah dan wakil kepala daerah.

b. Kedudukan dan fungsi DPRD

Kedudukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah tercermin dalam Pasal 148 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah menentukan bahwa DPRD kabupaten/kota merupakan lembaga perwakilan Rakyat Daerah dan berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 17 tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan daerah, Dewan perwakilan rakyat Daerah, Pasal 364 menegaskan bahwa DPRD kabupaten/kota merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah kabupaten/kota.

Fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dapat dilihat dalam pengaturannya pada Pasal 149 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Pasal 365 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, menentukan bahwa DPRD memiliki fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Selanjutnya penjelasan umum Pasal 292 dan Pasal 343.

Undang-Undang Nomor 17 tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, menjelaskan bahwa : 1) Fungsi legislasi adalah

legislasi daerah yang merupakan fungsi DPRD provinsi, kabupaten/kota untuk membentuk peraturan daerah bersama Gubernur, Bupati/Walikota 2) Fungsi anggaran adalah fungsi DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota bersama-sama dengan pemerintah daerah untuk menyusun dan menetapkan APBD yang didalamnya termasuk anggaran untuk pelaksanaan fungsi, tugas dan wewenang DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota 3) Fungsi Pengawasan adalah Fungsi DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota untuk melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang, Peraturan Daerah dan keputusan Gubernur, Bupati/Walikota serta kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

c. Tugas dan wewenang DPRD

Pengaturan tentang tugas dan wewenang DPRD berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, Pasal 154 ayat (1) yaitu sebagai berikut :

- 1) Membentuk Perda kabupaten/kota bersama bupati/wali kota;
- 2) Membahas dan memberikan persetujuan rancangan Perda mengenai APBD kabupaten/kota yang diajukan oleh bupati/wali kota;
- 3) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Perda dan APBD kabupaten/kota;
- 4) Memilih bupati/wali kota;

- 5) Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian bupati/walikota kepada Menteri melalui gubernur sebagai wakil pemerintah pusat untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan pemberhentian;
- 6) Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah kabupaten/ kota terhadap rencana perjanjian internasional di daerah;
- 7) Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama internasional yang dilakukan pemerintah daerah kabupaten/kota;
- 8) Meminta laporan keterangan pertanggung jawaban bupati/wali kota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota;
- 9) Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah.
- 10) Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengaturan tentang tugas dan wewenang DPRD kabupaten/kota tersebut di atas Pada pasal 154 ayat (1) huruf d telah dihapuskan berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang nomor 2 tahun 2014 tentang perubahan atas Undang Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Pengaturan tentang tugas dan wewenang DPRD kabupaten/kota berdasarkan Pasal 366, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, menentukan sebagai berikut :

- 1) Membentuk peraturan daerah kabupaten/kota bersama bupati/walikota;
- 2) Membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota yang diajukan oleh Bupati/Walikota;
- 3) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota;
- 4) Mengusulkan pengangkatan dan/atau pemberhentian Bupati/Walikota dan/atau wakil bupati/wakil walikota kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan/atau pemberhentian;
- 5) Memilih wakil bupati/wakil walikota dalam hal terjadi kekosongan jabatan wakil bupati/wakil walikota;
- 6) Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota terhadap rencana perjanjian internasional di daerah;
- 7) Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota;
- 8) Meminta laporan keterangan pertanggung jawaban bupati/walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota;
- 9) Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah;
- 10) Mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

- 11) Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang di atur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Hak dan kewajiban DPRD

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban DPRD dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 159 ayat

(1) menyatakan bahwa hak DPRD kabupaten/kota yaitu :

- a. Interpelasi;
- b. Angket; dan
- c. Menyatakan pendapat.

Selanjutnya dalam Pasal 159 Ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, menjelaskan tentang hak DPRD kabupaten/kota yaitu :

- 1) Hak interpelasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah hak DPRD kabupaten/kota untuk meminta keterangan kepada bupati/wali kota mengenai kebijakan pemerintah daerah kabupaten/kota yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan bermasyarakat dan bernegara.
- 2) Hak Angket sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah hak DPRD kabupaten/kota untuk melakukan penyelidikan terhadap kebijakan pemerintah daerah kabupaten/kota yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan masyarakat, daerah dan Negara yang di duga bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 3) Hak menyatakan pendapat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah hak DPRD kabupaten/kota untuk menyatakan pendapat terhadap kebijakan bupati/wali kota atau mengenai kejadian luar biasa yang terjadi di daerah kabupaten/kota disertai dengan rekomendasi penyelesaian atau sebagai tindak lanjut pelaksanaan hak interpelasi dan hak angket.

Sementara di dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pasal 330 sampai dengan Pasal 340 menyangkut DPRD Provinsi dan Pasal 371 sampai Pasal 373 menyangkut DPRD kabupaten/kota, diseragamkan hak dan kewajibannya mengikuti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang telah dirubah dengan Undang Undang nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

1) Hak anggota DPRD

Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sesuai rumusan Pasal 330 sampai dengan Pasal 340 (untuk DPRD Provinsi) dan Pasal 371 sampai Pasal 373 (untuk DPRD kabupaten/kota), yang lebih terperinci diatur di dalam Pasal 44 Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 yang telah dirubah dengan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 Tentang pemerintahan Daerah pasal 160, menentukan bahwa hak anggota DPRD kabupaten/kota yaitu :

- a) Mengajukan rancangan Perda kabupaten/kota;

- b) Mengajukan pertanyaan;
- c) Menyampaikan usul dan pendapat;
- d) Memilih dan dipilih;
- e) Membela diri;
- f) Imunitas;
- g) Mengikuti orientasi dan pendalaman tugas;
- h) Protokol; dan
- i) Keuangan dan administratif.

2) Kewajiban anggota DPRD

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pasal 330 sampai Pasal 340 (untuk DPRD provinsi), Pasal 371 sampai Pasal 373 (untuk DPRD kabupaten/kota), yang sebagaimana di atur di dalam Pasal 45 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah Pasal 161, menyatakan bahwa kewajiban anggota DPRD kabupaten/kota adalah :

- a) Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila;
- b) Melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan mentaati segala peraturan perundang-undangan;
- c) Mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;

- d) Mendahulukan kepentingan Negara di atas kepentingan pribadi, kelompok, atau golongan;
- e) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat;
- f) Mentaati prinsip demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota;
- g) Mentaati tata tertib dan kode etik;
- h) Menjaga etika dan norma dalam hubungan kerja dengan lembaga lain dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota;
- i) Menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala;
- j) Menampung dan menindaklanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat; dan
- k) Memberikan pertanggung jawaban secara moral dan politis kepada konstituen di daerah pemilihannya.

3. Pembentukan Produk Hukum

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah yang dimaksud dengan pembentukan produk hukum daerah adalah proses pembuatan peraturan perundang-undangan daerah yang dimulai dari tahap perencanaan, persiapan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan, dan penyebarluasan.

Produk hukum daerah yang dihasilkan bersifat pengaturan; dan penetapan. Kemudian Produk hukum daerah sebagaimana dimaksud diatas berbentuk:

- a. Perda atau nama lainnya;

Perda terdiri atas Perda provinsi dan Perda kabupaten/kota

- b. Perkada

Perkada ini terdiri dari Peraturan gubernur dan Peraturan bupati/walikota.

- c. PB KDH.

PB KDH terdiri atas Peraturan bersama gubernur dan Peraturan bersama bupati/walikota.

4. Peraturan Daerah

a. Pengertian Peraturan Daerah

Peraturan perundang-undangan menurut Bagir Manan (dalam Modeong, 2001: 13) adalah yang dibuat oleh suatu jabatan atau pejabat yang berwenang (pemangku jabatan Negara atau pejabat pemerintah) yang berisi aturan tingkah laku yang bersifat atau yang mengikat secara umum.

Menurut Bagir Manan (dalam Modeong 2001 : 13), “Peraturan Daerah adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh pemerintah daerah atau salah satu unsur pemerintahan daerah yang berwenang membuat peraturan perundang-undangan tingkat daerah”.

Unsur-unsur yang terdapat dalam batasan pengertian peraturan perundang-undangan tingkat daerah tersebut adalah : (Modeong 2001 : 13)

- 1) Peraturan
- 2) Undang-undang
- 3) Tingkat daerah

4) Pemerintah daerah

5) Kewenangan

Pada Pasal 1 poin 25 Undang-Undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR, DPD, DPRD menyatakan Peraturan daerah yang selanjutnya di sebut Perda atau yang disebut dengan nama lain adalah Perda provinsi dan/atau Perda kabupaten/kota. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 7, dinyatakan bahwa Peraturan Daerah Provinsi adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi dengan persetujuan bersama Gubernur; kemudian pada Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, dinyatakan bahwa peraturan daerah kabupaten/kota adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten/kota dengan persetujuan bersama bupati/walikota.

Sementara tentang peranan Perda menurut Wasitiono, dkk (2009 : 59), menyampaikan bahwa :

1) Perda menentukan arah pembangunan dan pemerintahan di daerah.

Sebagai kebijakan publik tertinggi di daerah, Perda harus menjadi acuan seluruh kebijakan publik yang dibuat termasuk di dalamnya sebagai acuan daerah dalam menyusun program pembangunan daerah. Contoh konkritnya adalah Perda tentang Rancangan Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah dan Rancangan Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) atau Rencana Strategik Daerah (Renstra).

2) Perda sebagai dasar perumusan kebijakan publik di daerah.

Sebagai kebijakan publik tertinggi di daerah, Perda harus menjadi acuan bagi seluruh kebijakan publik lainnya, baik berupa peraturan kepala daerah, keputusan kepala daerah maupun kebijakan teknis yang dibuat oleh para pemimpin Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

b. Pembentukan Peraturan Daerah

Menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, bahwa rancangan peraturan daerah (Raperda) dapat berasal dari DPRD atau kepala daerah (Gubernur, Bupati, atau Walikota). Raperda yang disiapkan oleh Kepala Daerah disampaikan kepada DPRD. Sedangkan Raperda yang disiapkan oleh DPRD disampaikan oleh pimpinan DPRD kepada Kepala Daerah. Pembahasan Raperda di DPRD dilakukan oleh DPRD bersama Gubernur atau Bupati/Walikota. Pembahasan bersama tersebut melalui tingkat-tingkat pembicaraan, dalam rapat komisi/panitia/alat kelengkapan DPRD yang khusus menangani legislasi, dan dalam rapat paripurna. Raperda yang telah disetujui bersama oleh DPRD dan Gubernur atau Bupati/Walikota disampaikan oleh Pimpinan DPRD kepada Gubernur atau Bupati/Walikota untuk disahkan menjadi Perda, dalam jangka waktu paling lambat 7 hari sejak tanggal persetujuan bersama. Raperda tersebut disahkan oleh Gubernur atau

Bupati/Walikota dengan menandatangani dalam jangka waktu 30 hari sejak Raperda tersebut disetujui oleh DPRD dan Gubernur atau Bupati/Walikota. Jika dalam waktu 30 hari sejak Raperda tersebut disetujui bersama tidak ditandatangani oleh Gubernur atau Bupati/Walikota, maka Raperda tersebut sah menjadi Perda dan wajib diundangkan.

B. Penelitian Terdahulu

Widharto, 2015, penelitian dengan judul Analisis Kinerja DPRD Dalam Penyusunan Peraturan Daerah Kota Palu. Dari hasil pembahasan tentang analisis kinerja DPRD Kota Palu dalam proses pembuatan Rancangan Peraturan Daerah Kota Palu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Anggota DPRD Kota Palu dalam proses pembuatan Rancangan Peraturan Daerah belum berjalan dengan baik, karena dari 5 aspek yang digunakan dilapangan menjadi pisau analisis, hanya 1 aspek yang berjalan dengan baik yaitu aspek responsibilitas. 4 aspek yang belum berjalan dengan baik yaitu, Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsibilitas dan Akuntabilitas.

Suwondo Anwar, 2014. Penelitian dengan judul Analisis Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) (Studi Kinerja DPRD Kabupaten Tulang Bawang Periode tahun 2009-2014). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Adapun pengumpulan data-data dilakukan melalui observasi dilapangan, wawancara dan pendokumentasian. Berdasarkan penelitian yang ditunjang oleh data-data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan penggunaan indikator-indikator sebagai mana tersebut diatas

maka; didapatkan kesimpulan bahwa: kinerja anggota DPRD Kabupaten Tulang Bawang dalam melaksanakan fungsi legislasi dan pengawasan masih terbilang lemah, sedangkan pelaksanaan fungsi anggaran telah berjalan baik. Namun secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja anggota DPRD Kabupaten Tulang Bawang dalam melaksanakan fungsinya belum berjalan secara optimal.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini berusaha memecahkan masalah dengan menggambarkan problematika yang terjadi. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti ingin memahami, mengkaji secara mendalam serta memaparkannya dalam tulisan ini mengenai kinerja anggota DPRD Kota Magelang dalam membentuk produk hukum serta masalah-masalah yang ditemukan serta jalan keluarnya dalam rangka tercipta upaya peningkatan kinerja anggota DPRD Kota Magelang dalam membentuk produk hukum yang baik yang berdaya guna dan berhasil guna. Karena tujuan tersebut, maka relevan jika penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. (Bambang, 2007: 38-39)

B. Definisi Operasional

Kinerja merupakan pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang, serta Hak yang diberikan kepada anggota dan/atau DPRD pada periode tertentu. Sebagai wakil rakyat, anggota DPRD harus dapat memperhatikan, menampung, menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi rakyat yang diwakili. Sedangkan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan di daerah maka anggota DPRD harus dapat melaksanakan fungsinya baik fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan, bekerja sama dengan kepala daerah untuk mewujudkan cita-cita otonomi daerah

yakni meningkatnya kesejahteraan masyarakat. Kinerja dalam penelitian ini menurut teori Robbins, (2010), ditinjau dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen anggota Bapemperda Kota Magelang.

C. Objek dan Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang dimaksud subjek penelitian adalah informan yang memberikan data penelitian melalui diskusi kelompok terarah (FGD). Informan dalam penelitian ini adalah 6 orang yaitu :

1. Narasumber 1 : Ketua DPRD Kota Magelang
2. Narasumber 2 : Wakil Ketua DPRD Kota Magelang
3. Narasumber 3 : Badan Kehormatan DPRD Kota Magelang
4. Narasumber 4 : Ketua Bapemperda DPRD Kota Magelang
5. Narasumber 5 : Anggota Bapemperda Kota Magelang.
6. Narasumber 6 : Anggota Bapemperda Kota Magelang.

Sementara objek penelitian adalah upaya peningkatan kinerja anggota DPRD Kota Magelang dalam pembentukan peraturan daerah.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yaitu jawaban atas diskusi kelompok terarah (FGD) dan observasi dari anggota DPRD Kota Magelang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung namun melalui media perantara. Peneliti memperoleh data sekunder dari arsip data anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang penulis dapatkan nantinya adalah dari hasil :

1. Observasi atau yang disebut pula pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alatindra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, peraba dan pengecap. (Arikunto, 2002 : 133). Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Pengamatan langsung ini dilakukan terhadap kinerja anggota DPRD dalam pembentukan peraturan daerah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Peneliti ikut serta dalam beberapa kegiatan yang dilaksanakan selama pengumpulan data yang ditetapkan.
2. Dokumentasi, adalah metode yang dilakukan oleh peneliti dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, foto, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya (Arikunto, 2002 : 133). Peneliti menggunakan fasilitas data sekunder dengan mengumpulkan dan menyaring data yang tersedia pada DPRD Kota Magelang serta dokumen lain yang berkaitan dengan keadaan pada lokasi penelitian.

3. Studi Kepustakaan, yaitu dengan melakukan telaahan buku-buku kepustakaan untuk mendapatkan serta mempelajari informasi, serta bahan dokumen lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian menyangkut kinerja anggota DPRD dalam pembentukan peraturan daerah.
4. Diskusi Kelompok Terarah atau *Focus Group Discussion*

Diskusi Kelompok Terarah atau *Focus Group Discussion* merupakan suatu proses pengumpulan informasi mengenai suatu masalah tertentu yang sangat spesifik (Irwanto : 2007). Menurut Prastowo (2008 : 34) Diskusi Kelompok Terarah merupakan suatu bentuk penelitian kualitatif dimana sekelompok orang dimintai pendapatnya mengenai suatu produk, konsep, layanan, ide, iklan, kemasan / situasi kondisi tertentu.

Tujuan dari Diskusi Kelompok Terarah itu sendiri adalah untuk memperoleh masukan atau informasi mengenai permasalahan yang bersifat lokal dan spesifik. Penyelesaian masalah ini ditentukan oleh pihak lain setelah informasi berhasil dikumpulkan dan dianalisis. FGD dilakukan kepada 4 orang narasumber yaitu 1 orang Ketua DPRD, 1 orang Wakil Ketua DPRD, 1 orang Ketua Badan Kehormatan (BK) dan 1 orang Ketua BAPEMPERDA.

F. Metode Analisis Data

Analisis data model interaktif ini digunakan untuk menganalisis data kualitatif seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992) dalam Sugiyono (2008) yang meliputi empat komponen, diantaranya :

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara, seperti: observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.

2. Reduksi data

Reduksi data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.

3. Penyajian data

Penyajian data yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi

Penarikan kesimpulan adalah merupakan langkah terakhir meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikan hubungan, sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Gambaran DPRD Kota Magelang

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Magelang beralamat di jalan Jendral Sarwo Edhie Wibowo, Desa Banyurojo, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang, Propinsi Jawa Tengah 59214. Jumlah anggota DPRD Kota Magelang adalah sebanyak 25 (dua puluh lima) anggota yang berasal dari partai pemenang Pemilu Legislatif tahun 2014 dengan komposisi sebagai berikut :

Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan:	7 (Tujuh) Kursi
Partai Golongan Karya	: 4 (empat) Kursi
Partai Keadilan Sejahtera	: 3 (Tiga) Kursi
Partai Demokrat	: 3 (Tiga) Kursi
Partai Kebangkitan Bangsa	: 2 (Dua) Kursi
Partai Gerakan Indonesia Raya	: 2 (Dua) Kursi
Partai Hati Nurani Rakyat	: 2 (Dua) Kursi
Partai Amanat Nasional	: 1 (Satu) Kursi
Partai Nasional Demokrat	: 1 (Satu) Kursi

Sebagai Lembaga Legislatif Daerah DPRD Kota Magelang mempunyai Visi dan Misi:

Visi : Mewujudkan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang Kredibel, Kapabel dan akseptabel yang menjunjung tinggi nilai-nilai demokrasi serta keadilan maupun kesejahteraan rakyat dalam wadah NKRI

Misi :

- a. Menampung dan memperjuangkan aspirasi rakyat dalam pembuatan kebijakan pemerintah;
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya DPRD;
- c. Meningkatkan pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan;
- d. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembuatan peraturan daerah serta peran Sekretariat Visi - Misi DPRD;
- e. Meningkatkan transparansi penyelenggaraan pemerintah daerah

Kedudukan DPRD kota Magelang:

DPRD Kota Magelang merupakan Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah dengan tiga fungsi utama yaitu Fungsi Pembentukan Perda (Fungsi Legislasi), Fungsi Anggaran dan Fungsi Pengawasan

Fungsi DPRD Kota Magelang:

Sebagai representasi dari rakyat, DPRD Kota Magelang mempunyai 3 fungsi utama fungsi yaitu :

- a. Fungsi Pembentukan Peraturan Daerah (Fungsi Legislasi) adalah fungsi DPRD untuk membentuk Peraturan Daerah (Perda) bersama dengan Walikota
Fungsi DPRD ini dilaksanakan dengan cara :
 - 1) Membahas bersama Walikota dan menyetujui atau tidak menyetujui rancangan peraturan daerah

- 2) Mengajukan usul rancangan peraturan daerah dan
- 3) Menyusun program pembentukan peraturan daerah bersama Walikota

b. Fungsi Anggaran

Adalah fungsi DPRD bersama-sama dengan pemerintah daerah untuk menyusun dan menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Dalam melaksanakan fungsi Anggaran ini dilaksanakan dengan cara :

- 1) Membahas KUA dan PPAS yang disusun oleh Walikota berdasarkan RKPD
- 2) Membahas rancangan peraturan daerah tentang APBD
- 3) Membahas rancangan peraturan daerah tentang perubahan APBD, dan
- 4) Membahas rancangan peraturan daerah tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD

c. Fungsi Pengawasan

Adalah fungsi pengawasan diwujudkan dalam bentuk pengawasan terhadap :

- 1) pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan Walikota
- 2) Pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan lain yang terkait dengan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan
- 3) Pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan laporan keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan

DPRD Kota mempunyai tugas dan wewenang:

- 1) Membentuk Peraturan Daerah yang dibahas dengan Walikota untuk mendapat persetujuan bersama;
- 2) Membahas dan memberikan persetujuan Rancangan Peraturan Daerah mengenai Anggaran Pendapatan dan Anggaran Belanja Daerah yang diajukan oleh Walikota;
- 3) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan Peraturan APBD
- 4) Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Walikota/Wakil Walikota kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur sebagai wakil Pemerintahan Pusat untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan.

2. Badan Pembentukan Perda

Nama Pimpinan dan Anggota Badan Pembentukan Peraturan Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Magelang Masa Keanggotaan Tahun 2014 – 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Data Anggota BAPEMPERDA DPRD Kota Magelang

Masa Keanggotaan 2014-2019

No	Dari Fraksi	Keanggotaan
1	Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP)	Ketua
2	Golongan Karya (Golkar)	Wakil Ketua
3	Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP)	Anggota
4	Golongan Karya (Golkar)	Anggota
5	Demokrat	Anggota
6	Partai Keadilan Sejahtera (PKS)	Anggota
7	Partai Keadilan Sejahtera (PKS)	Anggota

No	Dari Fraksi	Keanggotaan
8	Partai Amanat Nasional (PAN)	Anggota
9	Hanura dan Nasdem (HANNAS)	Anggota

Sumber : Data DPRD Kota Magelang (2018)

Badan Pembentukan Peraturan Daerah Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun rancangan program Peraturan daerah yang memuat daftar urutan dan prioritas rancangan peraturan daerah beserta alasannya untuk satu masa keanggotaan dan untuk setiap tahun anggaran di lingkungan DPRD;
- b. Mengkoordinasikan penyusunan program Peraturan daerah antar DPRD dengan pemerintah daerah;
- c. Menyiapkan rancangan peraturan daerah usulan DPRD berdasarkan program dan prioritas yang telah ditetapkan;
- d. Melakukan pengharmonisasian, pembulatan dan pemantapan konsepsi rancangan peraturan daerah yang diajukan anggota, komisi atau komisi gabungan sebelum rancangan peraturan daerah tersebut disampaikan kepada pimpinan DPRD;
- e. Memberikan pertimbangan terhadap rancangan peraturan daerah yang diajukan anggota, komisi atau gabungan komisi diluar prioritas rancangan peraturan daerah tahun berjalan atau diluar rancangan peraturan daerah terdaftar dalam program Peraturan daerah;
- f. Memberikan masukan kepada pimpinan DPRD atas rancangan peraturan daerah yang ditugaskan oleh Badan Musyawarah

- g. Mengikuti perkembangan dan melakukan evaluasi terhadap pembahasan materi muatan rancangan peraturan daerah melalui koordinasi dengan komisi dan/atau panitia khusus;
- h. Membuat laporan kinerja dan inventarisasi masalah di bidang perundang-undangan pada akhir masa keanggotaan DPRD untuk dapat digunakan oleh Badan Pembentukan Peraturan Daerah pada masa keanggotaan berikutnya.

Pelaksanaan tugas melalui rapat Bapemperda, yaitu melalui rapat konsultasi atau rapat gabungan Pimpinan DPRD dengan pimpinan-pimpinan Bapemperda Kota Magelang. Dalam Rapat Bapemperda dapat menghadirkan narasumber, pihak ketiga dan/atau unsur masyarakat. Narasumber dan/atau pihak ketiga dapat berasal dari perseorangan yang memiliki keahlian, instansi pemerintah, akademisi, atau organisasi profesi. Untuk menghadirkan narasumber, pihak ketiga, dan/atau unsur masyarakat dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan memperhatikan kemampuan APBD.

Setiap Bapemperda dibantu oleh 1 (satu) orang tenaga ahli. Tenaga ahli paling sedikit memenuhi persyaratan:

- a. Berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S1) dengan pengalaman kerja paling singkat 5 (lima) tahun, strata dua (S2) dengan pengalaman kerja paling singkat 3 (tiga) tahun, atau strata tiga (S3) dengan pengalaman kerja paling singkat 1 (satu) tahun;

- b. Menguasai bidang pemerintahan; dan
- c. Menguasai tugas dan fungsi DPRD.

Ketentuan lebih lanjut mengenai tenaga ahli Bapemperda diatur dengan Keputusan Sekretaris DPRD Kota Magelang.

Pimpinan Bapemperda terdiri atas ketua, wakil ketua, dan sekretaris yang dipilih dari dan oleh anggota Bapemperda. Pimpinan Bapemperda yang telah terbentuk dilaporkan kepada Pimpinan DPRD Kota Magelang untuk diumumkan dalam rapat paripurna.

Hasil kerja anggota Bapemperda yang ditunjukkan dengan telah diselesaikan 13 Perda pada Tahun 2017 yaitu :

- a) Perda No.1 tahun 2017 Tentang Pencabutan Perda No.2 Tahun 2008 Tentang Wewenang
- b) Perda No 2 Tahun 2017 Tentang Perubahan Perda No.16 Tahun 2011 Tentang Pajak daerah
- c) Perda No.3 Tahun 2017 Tentang Perubahan Perda No.17 Tahun 2011 Tentang Retribusi Jasa Umum
- d) Perda No. 4 Tahun 2017 Tentang Perbahan atas Perda No 19 tahun 2011 Tentang Retribusi Izin Tertentu
- e) Perda No.6 Tahun 2017 Tentang Keuangan DPRDPerda No.7 Tahun 2017 Tentang Pertanggungjawaban Pelaksanaan APBD
- f) Perda No. 8 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Dana Cadangan Pemilihan Walikota Dan Wakil Walikota Tahun 2020

- g) Perda No 9 Tahun 2017 Tentang Penyertaan Modal Daerah Pada PT BPD Jateng Tahun 2018
- h) Perda No. 10 Tahun 2017 Tentang Perubahan APBD Tahun Anggaran 2017
- i) Perda No. 11 Tahun 2017 Tentang Tanggung Jawab Sosial di Lingkungan Perusahaan
- j) Perda No.12 Tahun 2017 Tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah
- k) Perda No.13 Tahun 2017 Tentang APBD Tahun Anggaran 2018

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan definisi diatas maka akan dibahas dalam penelitian ini yaitu terkait empat fokus upaya dalam meningkatkan kinerja anggota anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang menurut teori Robbins, (2010), yaitu mengenai kualitas anggota, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian karyawan, komitmen anggota, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kualitas Anggota Bapemperda Kota Magelang

Kualitas anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang merupakan hal yang sangat penting dimana menjadi ujung tombak dari peningkatan kinerja anggota. Kualitas anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dapat dijadikan suatu landasan dalam meningkatkan kinerja anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan standar.

Berdasarkan Observasi peningkatan kualitas anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang selama ini dilakukan dengan :

1) Pembinaan disiplin dibagi kedalam dua asumsi yaitu:

- a) Penegakan disiplin yang meliputi menjalankan tugas rutin, melakukan absensi, setelah masuk jam kerja wajib berada diruangan kerja.
- b) Pemberian sanksi yaitu memberikan hukuman kepada anggota Anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang yang tidak disiplin.

2) Pembinaan karir dibagi kedalam empat asumsi yaitu:

- a) Pendidikan dan pelatihan yaitu upaya yang dilakukan instansi untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap anggota .
- b) Promosi yaitu memberikan kesempatan kepada anggota pada satu tugas yang lebih baik dalam suatu organisasi.
- c) Mutasi yaitu kegiatan pemindahan anggota dari suatu tempat ketempat lain yang relatif sama dalam tanggung jawab dan wewenang.
- d) Bimbingan dan pengarahan yaitu upaya yang dilakukan pimpinan dalam memberikan saran terhadap pelaksanaan tugas.

3) Pembinaan Etika Profesi

Pembinaan etika profesi terdiri dari memotivasi anggota Bapemperda Kota Magelang, yaitu memberikan dorongan kepada anggota akan pentingnya tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Pembinaan disiplin bagi anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang tujuannya untuk meningkatkan kualitas kerja anggota di Bapemperda Kota Magelang, yang dapat dilakukan dalam penegakan disiplin mengikuti rapat, melakukan absensi, setelah masuk jam kerja wajib berada diruangan kerja.

Peraturan disiplin di anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang sebenarnya sudah sangat jelas diatur dalam PP No 16 tahun 2010 tentang Tata tertib DPRD, karena memang ada dan selalu disampaikan, bahkan ditempel di masing-masing ruangan, yang harapannya anggota tidak dapat sesuka hatinya dalam melakukan pekerjaan. Kemudian tentang pengisian daftar hadir sebelum dan sesudah jam kerja, dan setiap hari diingatkan ketua, karena walaupun hadir tetapi melakukan absensi sebelum dan sesudah jam kerja, kehadiran tidak diperhitungkan, ini tentunya merupakan kerugian bagi anggota itu sendiri.

Berikut ini adalah hasil penilaian secara kualitatif dari Ketua DPRD Kota Magelang terhadap kinerja anggota Bapemperda Kota Magelang :

Tabel 4.2.

Penilaian Kinerja Anggota Bapemperda Kota Magelang

No	Indikator Kinerja	Ang1	Ang2	Ang3	Ang3	Ang4	Ang5	Ang6	Ang7	Ang8	Ang9
1	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang	A	A	A	B	B	A	C	A	C	A
2	Kuantitas atau jumlah hasil kerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang sesuai dengan yang ditargetkan	B	B	A	B	B	A	B	B	B	A
3	Ketepatan Waktu anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam penyelesaian pekerjaan	B	A	A	B	A	A	C	A	C	A
4	Efektivitas anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam menjalankan tugas	B	B	B	A	A	B	B	A	B	B

No	Indikator Kinerja	Ang1	Ang2	Ang3	Ang3	Ang4	Ang5	Ang6	Ang7	Ang8	Ang9
	pembentukan perda										
5	Kemandirian anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam menjalankan fungsi kerjanya	A	A	A	A	A	A	B	A	B	A
6	Anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan : Nilai A (Amat Baik), Nilai B (Baik), Nilai C (Cukup Baik)

Dari data di atas terlihat bahwa penilaian Ketua DPRD Kota Magelang kepada anggota Bapemperda Kota Magelang adalah sebagian besar sudah dinilai baik namun masih ada beberapa yang dinilai cukup baik sehingga perlu ditingkatkan, kemudian apabila dinilai dari pendidikan bidang hukum yang sebaiknya dikuasai oleh anggota Bapemperda, dari 9 anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang periode 2014-2019 yang berlatar belakang pendidikan hukum hanya 2 orang, seperti disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3
Anggota Bapemperda DPRD Berdasar Latar Belakang Pendidikan

No	Anggota Bapemperda DPRD berdasar latar belakang pendidikan	Jumlah
1	Pendidikan setara sarjana dengan latar belakang bidang Hukum	2
2	Pendidikan setara sarjana dan sarjana muda dengan latar belakang non Hukum	4
3	Pendidikan dibawah sarjana	3
Total		9

Sumber : Profil DPRD Kota Magelang, 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa masih terdapat beberapa anggota Bapemperda yang bertugas membentuk perda namun diisi oleh orang-orang dengan pengalaman minim dibidang ini, hal ini dapat menimbulkan ketika aturan yang dihasilkannya banyak yang berorientasi pada pemenuhan solusi pemerintahan yang tidak sistematis. Apalagi dari ke 9 anggota Bapemperda tersebut masih ada yang belum pernah mengenyam pendidikan diperguruan tinggi. Jadi perlu peningkatan kemampuan supaya tidak terjadi pemaksaan ide ketika kekuasaan legislasi dipegangnya dengan pengetahuan yang minim.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kualitas layanan anggota, narasumber dalam kesempatan wawancara diperoleh hasil sebagai berikut :

Narasumber 1 menyampaikan :

“Kualitas anggota Bapemperda pada dasarnya sudah baik walaupun beberapa anggota masih ada yang perlu ditingkatkan kedisiplinannya dan kemampuannya terutama dalam keaiatan pembentukan perda. sehingga dapat mengacu pada Quality of work (kualitas kerja) dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dengan cara pembinaan kedisiplinan, memperbaiki kualitas pendidikan para anggota , memberikan pelatihan-pelatihan kepada para anggota sesuai dengan bidang kerjanya, menjadi pribadi yang disiplin dan mensosialisasikan nilai dan budaya produktif serta membangun keterbukaan antara anggota dan pimpinan.”

Sedangkan menurut Narasumber 2 menyampaikan :

“Kualitas sudah baik namun dalam bidang hukum masih harus ditingkatkan dengan cara mengadakan pembinaan serta membangun keterbukaan antara anggota dan pimpinan, pelatihan kerja bagi anggota agar memiliki kemampuan kerja yang baik, melakukan pendidikan dan pelatihan, pembinaan kedisiplinan sehingga anggota mampu bekerja keras dan produktif, sesuai dengan kualitas kerja sehingga seorang anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya penyusunan produk hukum / perda.”

Menurut Narasumber 3 menyampaikan :

“kualitas layanan rekan-rekan sudah cukup baik, walaupun ada kekurangan namun masih dalam batas wajar, sehingga menurut saya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dengan pembinaan karyawan, pelatihan membudayakan disiplin kerja yang mengacu pada kualitas kerja yang lebih baik.”

Hal senada juga disampaikan Narasumber 4 menyampaikan :

“sebenarnya kualitas layanan anggota sudah baik, walaupun ada kekurangan dalam pemahaman pembentukan produk hukum, masih ada yang datang terlambat atau pulang cepat, sehingga sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kinerja dengan rekrutmen tenaga ahli atau anggota ditingkatkan ketrampilannya dengan pelatihan membudayakan disiplin kerja yang mengacu pada kualitas kerja atau Quality of work.”

Narasumber 5 juga menyampaikan hal senada :

“menurut saya kualitas anggota cukup baik, belum mempunyai kompetensi di bidang hukum, seharusnya diupayakan peningkatan disiplin kerja dan bimbingan teknik mengenai pembentukan produk hukum”

Ditambahkan pula Narasumber 6, menyampaikan :

“upaya dengan meningkatkan ilmunya atau ketrampilannya, meningkatkan kemampuan untuk bekerja profesional dengan didukung peningkatan kualitas kerja yang baik.”

Dalam wawancara diatas dapat disimpulkan menurut pendapat narasumber kualitas kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang sudah cukup baik namun masih ada yang:

- 1) Masih perlu ditingkatkan disiplin dalam bekerja dan waktu kerja sesuai dengan PP No. 16 Tahun 2010 Tentang Tata Tertib anggota DPRD.
- 2) Masih perlu ditingkatkan kompetensi bidang hukum khususnya pembentukan perda.

- 3) Masih perlu dilakukan bimbingan mengenai kompetensi hukum dan pembentukan perda.

Kemudian narasumber memberikan saran perbaikan dengan cara :

- 1) Memperbaiki kualitas pendidikan para anggota karena kalau kualitas pendidikannya baik, tentu sumber daya manusianya juga baik, sehingga kualitas kerjanya juga baik atau meningkat.
- 2) Memberikan pelatihan-pelatihan kepada para anggota sesuai dengan bidang kerjanya, terutama mengenai pembentukan produk hukum.
- 3) Menjadi pribadi yang disiplin karena kalau kita disiplin dalam waktu, sikap, dan dalam bidang-bidang lainnya, otomatis kualitas kerja akan meningkat karena adanya ketepatan dalam segala aspek.
- 4) Melakukan pembinaan oleh pimpinan atau koordinator sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan rencana dan pimpinan selalu terbuka kepada anggota tentang hasil kegiatan sehingga memotivasi anggota untuk bekerja dengan lebih baik.
- 5) Mensosialisasikan nilai dan budaya produktif, serta mengembangkan sistem dan metode peningkatan *quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

b. Kuantitas Anggota Bapemperda Kota Magelang

Kuantitas kerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang ditentukan dengan indikator kinerja programnya adalah :

- 1) Persentase terpenuhinya jumlah perda yang dapat diselesaikan;
- 2) Serta persentase ketepatan waktu penyelesaian penyusunan perda yang sudah dibahas.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kuantitas anggota Bapemperda, dalam kesempatan wawancara diperoleh hasil sebagai berikut :

Narasumber 1 menyampaikan :

“kuantitas kerja belum semuanya tercapai 100% dikarenakan masih ada beberapa kendala seperti kurang memahaminya target dan SOP.”

Sedangkan menurut Narasumber 2 menyampaikan :

“kuantitas belum terpenuhi padahal kuantitas ini juga sudah ditargetkan oleh pimpinan DPRD Kota Magelang, mengenai perda yang harus diselesaikan.”

Menurut Narasumber 3 menyampaikan :

“kuantitas belum semuanya mencapai targetnya karena pada saat pemutakhiran data juga masih terkendala data dilapangan yang terlambat masuk yang menyebabkan pekerjaan kami juga terlambat.”

Hal senada juga disampaikan Narasumber 4 menyampaikan :

“untuk pemutakhiran data belum dapat mencapai standar 100% karena banyak faktor, ya kompetensi anggota, kemudian komputer dan data dari yang dibutuhkan telat masuk sehingga dalam menyusun perda menjadi terhambat karena data yang belum lengkap.”

Narasumber 5 juga menyampaikan hal senada :

“ya kalo secara kuantitas sudah diupayakan selesai tapi sayangnya belum bisa sesuai target”

Ditambahkan pula Narasumber 6, menyampaikan :

“masih sering terlambat belum sesuai target dikarenakan masih terkendala kurang memahami SOP dan diperlukan kegiatan reses kembali.”

Dalam wawancara di atas dapat disimpulkan menurut pendapat narasumber kuantitas kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang belum sesuai target karena kendala kompetensi kompetensi anggota yang kurang dan kurang memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) serta *Standar Operation Procedure* (SOP), dukungan sarana IT yang belum optimal dan masih terkendala data dilapangan yang terlambat masuk yang menyebabkan pekerjaan terlambat selesai.

c. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Anggota Bapemperda Kota Magelang

Kemampuan dalam manajemen waktu berkaitan erat dengan kebiasaan sehari-hari. Jika telah terbiasa dengan hidup tanpa planning atau suka menunda - nunda waktu untuk penyelesaian suatu pekerjaan akan sangat sulit mendisiplinkan diri dengan jadwal waktu yang terencana. Keberhasilan hanya akan dapat diraih jika dapat merubah kebiasaan kearah yang lebih baik terutama dalam hal ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai ketepatan waktu anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam bekerja, narasumber menyampaikan :

Narasumber 1 menyampaikan :

“ketepatan waktu penyelesaian tugas masih kurang karena pemahaman terhadap bidang hukum dan tupoksi masih rendah dan juga karena kurang tanggung jawab sehingga sebaiknya ada pemberian motivasi peningkatan kemampuan dan penetapan kejelasan penyelesaian tugas

tepat pada waktunya, yaitu dengan dengan pemberian insentif bagi anggota yang menyelesaikan tugas tepat waktu, serta pelatihan memicu anggota untuk menyelesaikan pekerja tepat pada waktunya. Karena apabila pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya tersebut, anggota merasa tidak terbebani dengan pekerjaan tersebut. Dan anggota dapat mengerjakan pekerjaan yang lain, yang tentunya hal tersebut sangat mendorong anggota dalam bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam rangka tuntutan tugas dan tanggung jawab tersebut.”

Pendapat narasumber kedua menyampaikan :

“Menurut saya masih ada yang bekerja belum sesuai target dan ketepatan kerja sehingga belum semua perda bisa diselesaikan tepat waktu.”

Kemudian hal senada juga disampaikan narasumber 3 menyampaikan :

”belum mampu menyelesaikan pekerjaan pembentukan perda dengan tepat pada waktunya, karena kurang dilakukan koordinasi setiap saat atau apabila ada informasi baru dari masyarakat”.

Narasumber 4 menyampaikan :

“saya kira masih banyak yang kurang tepat waktu karena mungkin merasa kurang mendapat pembinaan dalam bidang hukum supaya dapat bekerja sesuai dengan standar waktu dan hasil yang ditetapkan.”

Narasumber 5 juga menyampaikan hal senada :

“menurut saya ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan sudah baik, hal ini dikarenakan didukung dengan motivasi yang diberikan kepada anggota dari pimpinan atau tenaga ahli,”

Ditambahkan pula oleh narasumber 6, menyampaikan :

“belum sesuai target sehingga perlu ditingkatkan dengan pembinaan, meningkatkan pengelolaan manajemen waktu yang baik bagi setiap anggota dengan pembinaan.”

Dalam wawancara di atas dapat disimpulkan menurut pendapat narasumber bahwa ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dalam pembentukan perda masih belum baik, hal ini disebabkan karena masih ada anggota yang kurang memahami tugasnya, kompetensinya belum memadai di

bidang pembentukan produk hukum/perda, sehingga menurut narasumber anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dapat diupayakan dengan meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dengan cara pemberian motivasi oleh pimpinan atau mendatangkan tenaga ahli dalam kesempatan bimbingan teknik peningkatan kemampuan pembentukan produk hukum dan penetapan kejelasan penyelesaian tugas tepat pada waktunya, yang memicu anggota untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan melakukan koordinasi dan pembinaan setiap saat atau apabila ada proyek baru sehingga apabila ada kesulitan dilapangan dapat segera diatasi sehingga penyelesaian perda tidak terhambat.

d. Efektivitas Anggota Bapemperda Kota Magelang

Kinerja anggota Anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang disebut efektif apabila sesuai arah kebijakan program Bapemperda DPRD Kota Magelang yang mengarah pada pembentukan peraturan daerah. Berdasarkan hasil wawancara mengenai efektivitas anggota Anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam bekerja, narasumber menyampaikan :

Narasumber 1 menyampaikan :

“belum sepenuhnya efektif karena dalam pembentukan perda, masih belum perlu banyak instruksi, anggota masih ada yang belum bisa memahami perannya sehingga tupoksi dan SOP menjadi kurang efektif.”

Pendapat narasumber kedua menyampaikan :

“Menurut saya masih ada yang bekerja belum efektif tapi tidak semua, yang bekerja dengan baik sesuai dengan tupoksi dan SOP juga banyak,

“mungkin teman yang belum baik karena kompetensinya di bidang hukum masih kurang.”

Kemudian hal senada juga disampaikan narasumber 3 menyampaikan :

“cukup efektif walaupun harus ditingkatkan karena kurang berfungsinya perincian tugas (uraian tugas), beberapa rekan masih saja ada yang rendahnya disiplin kerja anggota, kurang adanya koordinasi antar anggota yang ada, masih rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan pembentukan perda.”.

Narasumber 4 menyampaikan :

“saya kira kemampuan melaksanakan tugas dan peran sebagai anggota DPRD masih ada tapi tidak semua anggota yang belum memenuhi standar, masih perlu ditingkatkan kompetensinya.”

Narasumber 5 juga menyampaikan hal senada :

“menurut saya kurang efektif karena masih banyak yang harus diarahkan sehingga pekerjaan masih ada yang belum sesuai, artinya masih ada anggota yang belum memahami tupoksinya,”

Ditambahkan pula oleh narasumber 6, menyampaikan :

“sudah efektif sudah mengikuti pedoman kerja dan SOP.”

Dalam wawancara di atas dapat disimpulkan menurut pendapat narasumber bahwa ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan pembentukan perda masih belum sepenuhnya efektif karena masih belum perlu banyak instruksi dan bimbingan mengenai pengetahuan hukum atau pembentukan perda, anggota ada yang belum bisa memahami perannya sehingga SOP serta kurang berfungsinya perincian tugas (uraian tugas), rendahnya disiplin kerja anggota, kurang adanya koordinasi antar anggota yang ada, masih rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan.

e. Kemandirian Anggota Bapemperda Kota Magelang

Kemandirian sebagai bentuk perilaku yang sehat yang ingin ditunjukkan oleh anggota Bapemperda Kota Magelang. Kemandirian merupakan potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk mengorganisir dirinya sendiri dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Perilaku mandiri anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang ini diartikan pula sebagai perilaku yang dapat berdiri sendiri untuk berbuat sesuatu tanpa tergantung pada orang lain. Kecenderungan aktualisasi diri ini mendorong individu kedepan menuju satu tingkat kedewasaan yang diikuti dengan pertumbuhan dan penyesuaian diri.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang ditinjau dari kemandirian karyawan, narasumber menyampaikan :

Narasumber 1 menyampaikan :

“masih tergantung instruksi belum memahami tupoksinya sehingga perlu ditingkatkan kemandirian kerja dengan cara membangun budaya sebagai sikap dalam bekerja sesuai dengan identitas diri, percaya diri, memiliki kemampuan untuk berinisiatif, berkreasi dan berinovasi, disiplin pribadi, bertanggungjawab, mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri, serta mampu mengatasi masalah.”

Pendapat narasumber 2 menyampaikan :

“belum mandiri bekerja masih dibawah instruksi atau arahan pimpinannya sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan, menjadi lambat.”

Narasumber 3 menyampaikan :

“kemandirian kerja perlu dibangun lagi disini dengan menciptakan kebiasaan bekerja dengan profesional, disiplin memotivasi untuk lebih berkreasi dan berinovasi.”

Narasumber 4 menyampaikan :

“kemandirian merupakan hal penting dalam penyelesaian suatu pekerjaan padahal anggota disini masih banyak yang bekerja berdasarkan instruksi bukan sadar tupoksinya sehingga perlu untuk meningkatkan kemandirian kerja anggota dengan cara membangun budaya sebagai sikap percaya diri dalam bekerja, profesional, disiplin pribadi, dan mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri.”

Narasumber 5 juga menyampaikan hal senada :

“masih harus ditingkatkan kemampuan mengatasi masalah, serta membangun budaya kerja yang baik dengan kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, tentunya hal ini bisa diwujudkan apabila mereka punya inisiatif yang baik.”

Narasumber 6 menyampaikan :

“kemandirian kerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang masih perlu ditingkatkan dengan meningkatkan kebiasaan atau budaya disiplin dan mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri, tidak menunggu atasan menyuruh-nyuruh tapi ada inisiatif gitu lho, sehingga mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan.”

Dalam wawancara di atas dapat disimpulkan menurut pendapat narasumber kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang ditinjau dari kemandirian kerja masih perlu ditingkatkan karena kebanyakan karyawan masih bekerja dibawah instruksi pimpinan bukan berdasarkan pemahaman mereka atas tugas pokok dan fungsinya, sehingga perlu upaya untuk membangun budaya sebagai sikap dalam bekerja sesuai dengan identitas diri, percaya diri, memiliki kemampuan untuk berinisiatif, berkreasi dan

berinovasi, disiplin pribadi, bertanggungjawab, mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri, serta mampu mengatasi masalah dan meningkatkan kemandirian kerja.

f. Komitmen kerja Anggota Bapemperda Kota Magelang

Komitmen bersama dilingkungan Bapemperda Kota Magelang dalam penyelesaian pembentukan produk hukum perlu ditingkatkan sesuai dengan prosedur yang ada serta sesuai target. Komitmen dalam bekerja memang harus dimiliki setiap anggota untuk mencapai tujuan Bapemperda Kota Magelang menyelenggarakan pembentukan produk hukum/perda yang baik. Dalam pekerjaan ini sebuah komitmen memiliki peran penting karena jelas bahwa komitmen merupakan bagian yang terkait dengan kinerja anggota dalam hubungannya dengan pekerjaan. Dalam sebuah komitmen juga memiliki unsur atau komponen yang saling berhubungan. Saat ini anggota di Anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang tentu harus memiliki sebuah komitmen pembentukan perda yang baik.

Kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang tercermin dalam kehadiran Rapat seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Kehadiran Rapat Kerja Bapemperda DPRD Kota Magelang
Tahun 2017

Rapat Kerja Bapemperda DPRD Kota Magelang	Kehadiran
1. Rapat Paripurna;	100 %
2. Rapat Paripurna Istimewa;	100 %
3. Rapat Pimpinan DPRD;	100 %
4. Rapat Bapemperda;	98 %

Rapat Kerja Bapemperda DPRD Kota Magelang	Kehadiran
5. Rapat Konsultasi;	96 %
6. Rapat Badan Musyawarah;	100 %
7. Rapat Komisi;	97 %
8. Rapat Gabungan Komisi;	98 %
9. Rapat Badan Anggaran;	100 %
10. Rapat Badan Legislasi Daerah;	100 %
11. Rapat Badan Kehormatan;	100 %
12. Rapat Panitia Khusus;	95 %
13. Rapat Kerja;	97 %
14. Rapat Dengar Pendapat; Dan	95 %
15. Rapat Dengar Pendapat Umum.	100 %

Sumber : Data DPRD Kota Magelang, 2017

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kehadiran Bapemperda sudah berupaya berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaan, hanya beberapa rapat yang belum 100% dihadiri oleh seluruh anggota Bapemperda, berdasarkan hal ini maka masih dipandang perlu dilakukan upaya untuk memperbaiki kinerja Bapemperda di DPRD Kota Magelang, terutama dalam penelitian ini yang berkaitan dengan pembentukan Peraturan Daerah atau produk politik di Kota Magelang.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai upaya dalam meningkatkan kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang ditinjau dari komitmen karyawan, narasumber menyampaikan :

Narasumber 1 menyampaikan :

“sudah mempunyai komitmen kerja menyelesaikan pembentukan perda dengan prosedur yang ada serta sesuai target”

Pendapat narasumber kedua menyampaikan :

“sudah mempunyai komitmen bersama dilingkungan Bapemperda sesuai dengan prosedur yang ada serta sesuai target sehingga Anggota

Bapemperda DPRD Kota Magelang terus membangun motivasi untuk menyelesaikan Prnya yaitu menyelesaikan perda yang belum selesai.”

Narasumber 3 menyampaikan :

“komitmen masih harus dibangun dengan meningkatkan loyalitas dan membangun nilai-nilai organisasi, selain itu pimpinan mendefinisikan kembali jenis kontribusi anggota yang mampu menciptakan suatu nilai yang baru bagi KPU.”

Narasumber 4 menyampaikan :

“perlu meningkatkan komitmen bersama dilingkungan anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam hal penyelesaian pembentukan perda yang sudah diproses.”

Narasumber 5 juga menyampaikan :

“sudah berkomitmen, namun sebaiknya terus diupayakan peningkatan komitmen kerja di anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dengan cara meningkatkan pemahaman terhadap nilai-nilai dewan, serta meningkatkan loyalitas yang bertanggung jawab.”

Narasumber 6 menyampaikan :

“sudah berkomitmen, komitmen untuk meningkatkan kompetensi bidang hukum.”

Dalam wawancara di atas dapat disimpulkan menurut pendapat narasumber kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang ditinjau dari komitmen kerja diketahui sudah mempunyai komitmen walupun harus terus ditingkatkan. Komitmen bersama dilingkungan Bapemperda, termasuk dalam penyelesaian pembentukan perda sesuai dengan prosedur yang ada serta sesuai target dapat ditingkatkan dengan cara membangun kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian mengenai kinerja anggota di anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang diatas ternyata kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dirasakan masih belum optimal, seperti yang disampaikan narasumber pada kesempatan wawancara dibawah ini :

Narasumber 1 menyampaikan :

“kinerja anggota untuk bidang pembentukan perda masih perlu ditingkatkan lagi terutama skill-nya, misalnya dalam bidang hukum karena apabila anggota kami dipaksakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut hasilnya kurang bagus/optimal, selain itu semangat kerja anggota masih belum tinggi dengan alasan kurangnya kompetensi yang belum memadai”

Kemudian selanjutnya dilakukan wawancara di hari yang sama dengan

Narasumber yang kedua menyampaikan :

“masih ada beberapa anggota yang ketrampilannya belum memenuhi persyaratan sehingga hasil kerjanya kurang optimal, belum lagi masalah kinerja beberapa anggota rendah kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Hal senada juga disampaikan oleh narasumber 3, seperti dibawah ini :

“beberapa anggota pemahaman bidang hukum masih kurang skill-nya, sehingga dalam mengerjakan pekerjaan hasilnya kurang maksimal, kami sudah mencoba memotivasi tapi masih ada saja yang kurang gesit bekerja”

Narasumber 4 menyampaikan :

“kurangnya jumlah anggota masih kurang kompetensinya sehingga penyelesaiannya lambat, jadi kurang maksimal, apalagi kurangnya sarana dan prasarana IT juga menjadi penyebab kurang cepat waktu dalam penyelesaian tugasnya.”

Narasumber 5 juga menyampaikan hal senada :

“kinerja anggota yang kurang optimal terlihat kurangnya jumlah anggota masih ada beberapa anggota dari kurang cepatnya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik masih perlu ditingkatkan”

Ditambahkan pula oleh Narasumber 6, menyampaikan :

“mmm.... masih ada yang kemampuannya di bidang hukum belum baik sehingga pekerjaan menjadi tidak tepat waktu selesainya.”

Sehingga berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kurang optimalnya kinerja anggota di Bapemperda Kota Magelang , karena:

- 1) Masih ada beberapa anggota yang belum mempunyai *skill* yang cukup dalam bidang hukum sehingga apabila dipaksakan bekerja hasilnya menjadi kurang bagus/optimal.
- 2) Kurangnya jumlah anggota Bapemperda kurang sebanding dengan pembahasan perda yang cukup banyak.
- 3) Kurangnya sarana dan prasarana pengelolaan data terutama teknologi informatika komputer.

B. Pembahasan

1. Kinerja Anggota Bapemperda Kota Magelang

Kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang terus ditingkatkan dengan tujuan dan saran pokok terwujudnya administrasi pemerintahan yang berdisiplin, memiliki nilai produktif dan daya guna, baik dan berwibawa. Dengan demikian kebijaksanaan peningkatan kinerja anggota

Bapemperda DPRD Kota Magelang mutlak untuk dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan karena sudah merupakan kebutuhan yang nyata bagi sumber daya aparatur, supaya dapat meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas dan peran sebagai aparatur pemerintah sehingga dapat memenuhi standar yang telah ditentukan untuk suatu tugas tertentu dan mampu mengambil keputusan secara mandiri dan professional, disiplin, kejujuran, etos kerja dan rasa tanggung jawab yang dilandasi dengan semangat jiwa pengabdian.

Berdasarkan definisi di atas maka akan dibahas dalam penelitian ini yaitu terkait enam fokus upaya dalam meningkatkan kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang menurut teori Robbins, (2010), yaitu mengenai kualitas anggota, kuantitas kerja anggota, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian karyawan, komitmen anggota, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kualitas Anggota Bapemperda Kota Magelang

Kualitas anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang sudah cukup baik namun masih ada yang kurang disiplin dalam bekerja dan waktu untuk meningkatkan kualitas menurut saran dari narasumber Anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang sebaiknya memperbaiki kualitas pendidikan para anggota karena kalau kualitas pendidikannya baik, tentu sumber daya manusianya juga baik, sehingga kualitas kerjanya juga baik atau meningkat, memberikan pelatihan-pelatihan kepada para anggota sesuai dengan bidang kerjanya, terutama mengenai, menjadi pribadi yang disiplin karena kalau kita

disiplin dalam waktu, sikap, dan dalam bidang-bidang lainnya, otomatis kualitas kerja akan meningkat karena adanya ketepatan dalam segala aspek, melakukan pembinaan oleh pimpinan atau koordinator sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan rencana dan pimpinan selalu terbuka kepada anggota tentang hasil kegiatan sehingga memotivasi anggota untuk bekerja dengan lebih baik, mensosialisasikan nilai dan budaya produktif, serta mengembangkan sistem dan metode peningkatan *quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

b. Kuantitas Anggota Bapemperda Kota Magelang

Kuantitas kerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang berarti anggota harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif. Namun menurut narasumber kuantitas kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang belum sesuai target karena kendala kompetensi petugas yang kurang dalam bidang hukum terutama pembentukan produk hukum dan kurang memahami tupoksi dan SOP, sarana teknologi informasi yang belum optimal dan untuk pemutahiran data pemilihan juga masih terkendala data dilapangan yang terlambat masuk yang menyebabkan pekerjaan terlambat selesai.

c. Ketepatan Waktu Anggota Bapemperda Kota Magelang

Ketepatan waktu merupakan kemampuan anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam manajemen waktu berkaitan erat dengan kebiasaan sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara, menurut pendapat narasumber bahwa ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan masih belum baik, hal ini disebabkan karena masih ada anggota yang kurang memahami tugasnya, kompetensinya belum memadai di bidang pembentukan produk hukum/perda, sehingga menurut narasumber Anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dapat meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dengan cara pemberian motivasi peningkatan kemampuan dan penetapan kejelasan penyelesaian tugas tepat pada waktunya, yaitu dengan dengan pemberian insentif sesuai dengan ketepatan penyelesaian tugas, mengikuti pelatihan yang memicu anggota untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan melakukan koordinasi dan pembinaan setiap saat atau apabila ada pekerjaan baru sehingga apabila ada kesulitan dilapangan dapat segera diatasi sehingga penyelesaian pembentukan perda tidak terhambat.

d. Efektivitas Anggota Bapemperda Kota Magelang

Efektivitas kerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dapat dikatakan sebagai taraf tercapainya suatu tujuan tertentu secara maksimal, baik ditinjau dari segi proses, jumlah format, serta ketepatan waktu sesuai prosedur, kebutuhan, dan ketentuan yang ditetapkan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang masih

belum sepenuhnya efektif, masih belum perlu banyak instruksi, anggota belum bisa memahami perannya sehingga SOP serta kurang berfungsinya perincian tugas (uraian tugas), masih ada yang disiplin kerja anggota rendah, kurang adanya koordinasi antar anggota yang ada, masih rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan yaitu penyelesaian pembentukan perda.

e. Kemandirian Anggota Bapemperda Kota Magelang

Kemandirian anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang terus dikembangkan karena merupakan potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk mengorganisir dirinya sendiri dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang ditinjau dari kemandirian kerja masih perlu ditingkatkan karena kebanyakan anggota masih bekerja dibawah instruksi pimpinan bukan berdasarkan pemahaman mereka atas tugas pokok dan fungsinya, sehingga perlu upaya untuk membangun budaya sebagai sikap dalam bekerja sesuai dengan identitas diri, percaya diri, memiliki kemampuan untuk berinisiatif, berkreasi dan berinovasi, disiplin pribadi, bertanggungjawab, mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri, serta mampu mengatasi masalah dan meningkatkan kemandirian kerja.

f. Komitmen kerja Anggota Bapemperda Kota Magelang

Anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang terus berupaya mengembangkan komitmen anggota dalam bekerja supaya terwujud pembentukan produk hukum/ perda yang baik. Berdasarkan hasil wawancara anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang sudah memiliki komitmen kerja

walaupun sebaiknya perlu ditingkatkan. Komitmen bersama dilingkungan Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam pembentukan produk hukum sesuai dengan prosedur yang ada serta sesuai target dapat ditingkatkan dengan cara membangun kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab.

Hal di atas menunjukkan anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang kinerjanya sangat dibutuhkan dalam pembentukan peraturan daerah yang mendukung pemerintahan dan pembangunan yang adil dan makmur. Namun kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dirasakan masih belum optimal, karena masih ada beberapa anggota yang belum mempunyai *skill* yang cukup dalam bidang hukum sehingga apabila dipaksakan bekerja hasilnya menjadi kurang bagus/optimal, kemudian masih kurangnya jumlah anggota Bapemperda, serta kurangnya sarana dan prasarana pengelolaan data terutama teknologi informatika komputer. Jadi faktor internal penghambat kinerja anggota Bapemperda Kota Magelang yaitu dipengaruhi oleh sumber daya manusia (kurang anggota dan *skill*) dalam bidang hukum yang masih kurang. Karena anggota yang memiliki keahlian atau kemampuan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan begitupun sebaliknya jika kemampuan anggota rendah maka kinerjanya juga tidak maksimal. Selain itu faktor eksternal penghambat kinerja anggota faktor eksternal pendukung kinerja anggota yaitu lingkungan kerja dan kompensasi yang cukup memadai, lingkungan kerja dan kompensasi merupakan faktor penunjang yang sangat

penting dalam meningkatkan kinerja anggota karena berpengaruh langsung terhadap semangat anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Peningkatan kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pembentukan perda. Sasaran dari pengembangan kinerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang untuk meningkatkan kinerja operasional anggota dalam melaksanakan tugas-tugas pembentukan perda. Selain itu, kualitas sumber daya anggota yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Sasaran yang ingin diwujudkan dalam meningkatkan kinerja anggota Bapemperda melalui pendidikan dan pelatihan bagi anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang adalah diarahkan pada pengembangan dan peningkatan aspek-aspek :

- 1) Pengembangan dan kemampuan melaksanakan tugas dan peran sebagai Anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang sehingga dapat memenuhi standar yang telah ditentukan untuk suatu tugas tertentu dan mampu mengambil keputusan secara mandiri dan professional dalam pembentukan perda.
- 2) Meningkatkan motivasi, disiplin, kejujuran, etos kerja dan rasa tanggung jawab yang dilandasi dengan semangat jiwa pengabdian.

3) Perubahan sikap yang lebih mengarah pada perkembangan, keterbukaan, sikap melayani dan mengayomi publik yang merupakan tugas dan tanggung jawab pokoknya.

4) Meningkatkan Pelatihan Bidang Hukum

Pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam bidang pembentukan produk hukum dan pembentukan perda sesuai dengan prosedur yang ada serta sesuai target.

5) Mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas.

Sarana prasarana sangat di butuhkan untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Sarana prasarana adalah salah satu bagian input, sedangkan input merupakan salah satu subsistem. Sarana prasarana sangat perlu dilaksanakan untuk menunjang keterampilan anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang agar menghadapi pesatnya teknologi. Sarana prasarana merupakan bagian penting yang perlu disiapkan secara cermat dan berkesinambungan, sehingga dapat dijamin selalu terjadi pekerjaan anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang yang lancar. Oleh karena itu diperlukan kerjasama dengan Pemerintah Daerah untuk mengatasi kurangnya pagu anggaran untuk sarana dan prasarana.

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja

tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktivitas sehingga apa yang diharapkan anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang tersebut biasa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Tentunya itu semua tidaklah mudah membalikan telapak tangan akan mesti ada peran langsung ke ikutsertaan dalam manajemen untuk bisa mengontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebani untuk dari itulah pihak anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang terkait mesti turun langsung kelapangan agar bisa melihat bagaimana menciptakan teknik yang baik serta meningkatkan pembentukan peraturan daerah Kota Magelang.

STIE Widya Wivana
Jangan Plagiat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari paparan peneliti tentang Kinerja anggota Bapemperda dalam pembentukan peraturan daerah di DPRD Kota Magelang dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan pembentukan Peraturan Daerah sudah baik ditinjau dari kualitas anggota, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen anggota, dengan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Kualitas anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang sudah cukup baik namun masih ada yang kurang disiplin dalam bekerja dan waktu untuk meningkatkan kualitas jadi sebaiknya diperbaiki kualitas pendidikan para anggota, menjadi pribadi yang disiplin, mengikuti pembinaan oleh pimpinan atau koordinator sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan rencana serta mengembangkan sistem dan metode peningkatan *quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Kuantitas kerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang penyelesaian pembentukan perda belum sepenuhnya sesuai target karena kendala kompetensi anggota yang kurang dalam bidang hukum terutama pembentukan produk hukum dan kurang memahami tupoksi dan SOP, sarana teknologi informasi yang belum optimal dan untuk pemutahiran data pemilihan

juga masih terkendala data dilapangan yang terlambat masuk yang menyebabkan pekerjaan terlambat selesai.

3. Ketepatan waktu anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam penyelesaian pekerjaan masih belum baik, hal ini disebabkan karena masih ada anggota yang kurang memahami tugasnya, kompetensinya belum memadai di bidang pembentukan produk hukum/perda, sehingga sebaiknya diupayakan meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dengan cara pemberian motivasi peningkatan kemampuan dan penetapan kejelasan penyelesaian tugas tepat pada waktunya, yaitu dengan dengan pemberian insentif sesuai dengan ketepatan penyelesaian tugas, mengikuti pelatihan yang memicu anggota untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan melakukan koordinasi dan pembinaan setiap saat atau apabila ada pekerjaan baru sehingga apabila ada kesulitan dilapangan dapat segera diatasi sehingga penyelesaian pembentukan perda tidak terhambat.
4. Efektivitas kerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam penyelesaian pekerjaan masih belum sepenuhnya efektif, masih belum perlu banyak instruksi, anggota belum bisa memahami perannya sehingga SOP serta kurang berfungsinya perincian tugas (uraian tugas), masih ada yang disiplin kerja anggota rendah, kurang adanya koordinasi antar anggota yang ada, masih rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan yaitu penyelesaian pembentukan perda.
5. Kemandirian anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang terus dikembangkan karena kebanyakan anggota masih bekerja dibawah instruksi

pimpinan bukan berdasarkan pemahaman mereka atas tugas pokok dan fungsinya, sehingga perlu upaya untuk membangun budaya sebagai sikap dalam bekerja sesuai dengan identitas diri, percaya diri, memiliki kemampuan untuk berinisiatif, berkreasi dan berinovasi, disiplin pribadi, bertanggungjawab, mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri, serta mampu mengatasi masalah dan meningkatkan kemandirian kerja.

6. Komitmen kerja Anggota Bapemperda Kota Magelang sudah dimiliki walaupun sebaiknya perlu ditingkatkan. Komitmen bersama dilingkungan Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam pembentukan produk hukum sesuai dengan prosedur yang ada serta sesuai target dapat ditingkatkan dengan cara membangun kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab.

B. Saran

Saran yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Sebaiknya ditingkatkan kualitas anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang mengenai masalah kedisiplinan dalam bekerja, serta mengikuti pembinaan oleh pimpinan atau koordinator sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan rencana.
2. Sebaiknya ditingkatkan kuantitas kerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang untuk dapat mencapai target penyelesaian perda dengan meningkatkan kompetensi anggota dewan yang kurang dalam bidang hukum.

3. Sebaiknya ditingkatkan ketepatan waktu anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam penyelesaian pekerjaan dengan cara pemberian motivasi, mengikuti bimbingan teknik dan pelatihan yang memicu anggota untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
4. Sebaiknya ditingkatkan efektivitas kerja anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang dalam penyelesaian pekerjaan dengan meningkatkan pemahaman perannya dengan rajin berkoordinasi antar anggota yang ada.
5. Sebaiknya ditingkatkan kemandirian anggota Bapemperda DPRD Kota Magelang karena kebanyakan anggota masih bekerja dibawah instruksi pimpinan bukan berdasarkan pemahaman mereka atas tugas pokok dan fungsinya, sehingga perlu upaya untuk membangun budaya sebagai sikap dalam bekerja sesuai ketentuan.
6. Sebaiknya ditingkatkan komitmen kerja Anggota Bapemperda Kota Magelang dalam pembentukan produk hukum sesuai dengan prosedur yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bambang Sunggono, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Chaizi Nasucha, 2004, *Reformasi Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Charisudin A.. 2010. *Problematika DPRD dalam penyusunan Peraturan Daerah, makalah, Jakarta*
- Dwiyanto, Agus. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. UGM. Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Irwanto. 2006. *Focused Group Discussion (FGD): Sebuah Pengantar Praktis*. Yayasan Obor Indonesia: Jakarta
- Kusriyanto. Bambang 2003. *Meningkatkan Produktivitas Pegawai*. Jakarta. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Miriam Budiardjo, 2006, *Demokrasi di Indonesia, Demokrasi Parlementer dan Demokrasi Pancasila*, Jakarta: Gramedia,
- Modeong, Supardan. 2001. *Teori dan Praktek Penyusunan Peraturan Perundang- undangan Tingkat daerah*. PT. Perca. Jakarta.
- Mahfudz, MD, 2010, *Politik Hukum Indonesia*, UII, Jakarta
- Nasucha, Chaizi, 2004, *Reformasi Administrasi Publik*, Jakarta: PT. Grasindo
- Nisjar S. Karhi, 1997, *Beberapa Catatan Tentang "Good Governance", Jurnal Administrasi dan Pembangunan*, Vol. 1, No.2, Himpunan Sarjana Administrasi Indonesia, Jakarta.

- Nurul Aini dan Ng. Philipus. 2006. *Sosiologi dan Politik*. Jakarta; PT Raja Grafindo,
- Pamudji. 2009. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah
- Prastowo, Andi. 2012. *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press
- Rangkuti Freddy, 2006. *Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus*. Bisnis.. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Ratminto dan Atik Senti Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refka Aditama, Bandung
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta , Bandung.
- Suwondo Anwar, 2014, *Analisis Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) (Studi Kinerja DPRD Kabupaten Tulang Bawang Periode tahun 2009-2014)*.
- Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang *Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*
- Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang *MPR, DPRD, DPD dan DPRD*
- Wasistiono, Sadu, Yonatan Wiyoso, 2009, *Meningkatkan Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat*, Bandung: Fokus Media
- Widharto Ishak, 2015, *Analisis Kinerja DPRD Dalam Penyusunan Peraturan Daerah Kota Palu*