

**DAMPAK PERILAKU ORGANISASI ANGGOTA LEGISLATIF DALAM MENUNJANG
PELAKSANAAN KEGIATAN KERJA DI SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**IMPACT OF LEGISLATIVE MEMBERS' ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN SUPPORTING
IMPLEMENTATION OF WORK ACTIVITIES IN THE DPRD SECRETARIAT
KUTAI KARTANEGARA REGENCY**

Syachfur Hakim¹, Yonathan Palinggi², Ida Bagus Made Agung Dwijatenaya³

^{1,2,3}UNIVERSITAS KUTAI KAARTANEGARA TENGGARONG

muhammad15nurhakim@gmail.com, yonathanpalinggi62@gmail.com, tenaya@unikarta.ac.id

Abstrack

This study aims to analyze the impact of the behavior of members of the legislature in supporting the implementation of work activities at the DPRD Secretariat of Kutai Kartanegara Regency. The research method used in this research is descriptive qualitative. It is called descriptive research, because this research intends to carefully describe social phenomena, situations and conditions, or observed events and tries to collect visible facts but does not test hypotheses. Data collection techniques used are observation, interviews and documentation. The data analysis procedure was carried out with the following steps: data collection, data reduction, data presentation, and at the final stage of conclusion or verification. owned in the Kutai Kartanegara Regency DPRD office is divided equally. Each existing work device is also in accordance with their respective duties and positions.

Keywords: Organizational, Behavior, Implementation, Activities

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan dalam rangka untuk menganalisis dampak perilaku anggota legislatif dalam menunjang pelaksanaan kegiatan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Disebut penelitian deskriptif, karena penelitian ini bermaksud untuk memaparkan secara cermat terhadap gejala-gejala (fenomena) sosial, situasi dan kondisi, atau kejadian yang diamati dan berusaha untuk menghimpun fakta-fakta yang nampak namun tidak melakukan pengujian hipotesis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Prosedur analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian Data, dan Pada tahap akhir kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian bahwa peneliti bisa menganalisa pendelegasian tugas-tugas yang ada sudah sesuai dengan tupoksi yang ada dan beban kerja yang dimiliki pada kantor DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara terbagi secara merata. Tiap-tiap perangkat kerja yang ada juga sudah sesuai dengan tugas dan jabatannya masing-masing.

Kata Kunci: Perilaku, Organisasi, Kegiatan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan serangkaian tugas, wewenang dan tanggung jawab organisasi perlu menerapkan asas pembagian kerja dengan cara merinci dan mengelompokkan aktifitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lainnya untuk dilakukan oleh pegawainya, di mana variabel pembagian kerja dibagi lagi menjadi tiga sub variabel yaitu penempatan kerja artinya setiap pegawai telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidak tepatan dalam menempatkan posisi pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal. Beban kerja artinya setiap pegawai melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

Organisasi adalah sistem saling pengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Berbagai faktor tersebut tidak saling lepas dari berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan atau suatu kesatuan. Maka dalam pengertian organisasi digunakan sebutan sistem yang berarti kebulatan dari berbagai faktor yang terkait oleh berbagai asas tertentu. Organisasi juga bukanlah hanya sekedar kumpulan orang

dan bukan hanya sekedar pembagian kerja, karena pembagian kerja hanyalah salah satu azas organisasi. Untuk pengertian organisasi yang berarti pembagian kerja lebih tepat dinamakan pengorganisasian. Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi terkait dengan studi terhadap apa yang dilakukan orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut dapat mempengaruhi kegiatan organisasi.

Berbicara masalah kinerja organisasi publik, terlebih setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1999 direvisi dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1999 direvisi dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 direvisi dengan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Penimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah, pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada hakekatnya penyelenggaraan otonomi daerah adalah untuk pemberdayaan masyarakat, menumbuhkan prakarsa dan kreativitas daerah secara aktif, meningkatkan peran dan fungsi DPRD. Format kebijakan

otonomi daerah yang ada pada saat ini menandai awal dari suatu perubahan fundamental dalam paradigma penyelenggaraan pemerintahan di negeri ini.

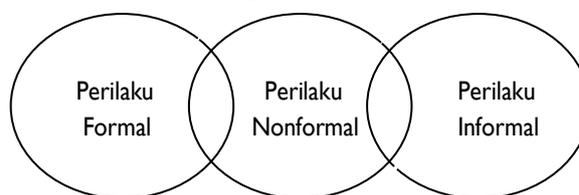
Kalau pada pemerintahan orde baru, pembangunan menjadi misi terpenting pemerintah (developmentalism) dan pemerintah yang pada masa itu menjadi dirinya sebagai pusat kendali proses pembangunan itu (sentralisasi tingkat nasional), kini harus mereposisi diri sebagai pelayan dan pemberdaya masyarakat dan harus menyebarkan aktivitasnya ke berbagai pusat (plusentris) di tingkat lokal. Dengan kata lain arus baru kehidupan politik kita sekarang adalah realitas pergeseran kekuasaan dari pusat (sentral) menuju lokus-lokus daerah (desentral) dan berbasis pada kekuatan masyarakat sendiri (*society*) (Lembaga Informasi Nasional, 2002). Perilaku organisasi dalam suatu organisasi meliputi perilaku formal, informal dan non-formal. Hubungan yang serasi dalam suatu organisasi tidak hanya dilakukan secara formal melainkan juga dapat dilakukan secara informal dan nonformal. Dalam kenyataan usaha kerja sama sekelompok orang pasti akan timbul hubungan informal dan nonformal. melalui hubungan informal dan nonformal justru akan dapat membantu kelancaran pelaksanaan kerja. Hampir setiap orang dipengaruhi secara mendalam oleh kelompok. Melibatkan diri di dalam beberapa macam kelompok atau organisasi menempatkan kedudukan penting dari kehidupan banyak orang. Banyak keuntungan dapat diperoleh dari penyempurnaan hubungan antara individu-individu dan kelompok. Sebagai contoh berhasilnya suatu usaha sering tergantung dari produktivitas perilaku para individu dalam kelompok kerja.

Pengertian organisasi menurut pendapat para ahli yang dikutip oleh Sutarto (2002) adalah sebagai berikut ; Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif dan terkordinasi dari usaha yang tersedia. (Sheldon, 1923 dalam Sutarto) Organisasi merupakan bantuan bagi manajemen. Ini mencakup kewajiban-kewajiban merancang satuan-satuan organisasi dan pejabat yang harus melakukan pekerjaan, melakukan fungsi-fungsi mereka dan merinci hubungan-hubungan yang harus ada diantara satuan-satuan dan orang-orang. Organisasi sebagai suatu aktivitas, sesungguhnya adalah cara kerja manajemen. Organisasi bukanlah hanya sekedar kumpulan orang dan bukan hanya sekedar pembagian kerja, karena pembagian kerja hanyalah salah satu azas organisasi. Salah satu asas tidaklah dapat menjadi pengertian umum atau dengan perkataan lain arti sebagian tidak dapat menjadi arti keseluruhan. Untuk pengertian organisasi yang berarti pembagian kerja lebih tepat dinamakan pengorganisasian.

Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi terkait dengan studi terhadap apa yang dilakukan orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut dapat

mempengaruhi kegiatan organisasi. Pengertian perilaku organisasi menurut pendapat Stephen P. Robbins yang di terjemahkan oleh Molan (2006) Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi. Lebih lanjut dinyatakan perilaku umumnya dapat diperkirakan jika kita tahu bagaimana orang tersebut minyikapi situasi dan apa yang penting baginya. Meski perilaku seseorang tampak tidak rasional bagi orang lain, terdapat alasan untuk menyakini bahwa perilaku tersebut biasanya dimaksudkan agar rasional dan dianggap rasional oleh mereka. Seorang pengamat sering melihat suatu perilaku tidak rasional karena pengamat itu tidak mempunyai informasi yang sama atau tidak menyikapi lingkungan dengan cara yang sama.

Hubungan yang serasi dalam suatu organisasi tidak hanya dilakukan secara formal melainkan juga dapat dilakukan secara informal dan nonformal. Dalam kenyataan usaha kerja sama sekelompok orang pasti akan timbul hubungan informal dan nonformal. Dengan melalui hubungan informal dan nonformal justru akan dapat membantu kelancaran pelaksanaan kerja. Hubungan antara perilaku formal, informal dan nonformal menurut Sutarto (2002 ; 295) digambarkan seperti Gambar 1.



Gambar 1
Perilaku formal, informal dan nonformal
Sumber: Sutarto (2002)

Hubungan kerja disini adalah mencerminkan hubungan yang terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan. Hubungan tersebut dapat berupa hubungan antara pegawai, hubungan antara pegawai dengan atasannya. Hubungan kerja yang kondusif terdapat dalam suatu organisasi akan menciptakan atau memberikan nilai lebih untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan, mengingat setiap manusia mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional. Penghargaan tersebut menjadi sebab tumbuh kembangnya perasaan senang di kalangan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, semangat kerja semakin meningkat yang akhirnya karirnya semakin baik dan terjadi peningkatan kepuasan kerja pegawai. Dalam organisasi apapun hubungan kerja menjadi begitu penting karena organisasi tersebut mempunyai dua pilar yakni anggota dan lingkungan. Organisasi akan eksis apabila mampu mengendalikan anggota serta lingkungannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak perilaku anggota legislatif dalam menunjang

pelaksanaan kegiatan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara.

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui tentang Dampak Perilaku Organisasi Anggota Legislatif Dalam Menunjang Pelaksanaan Kegiatan Kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara, dengan unsur-unsur pokok yang sesuai dengan butir-butir rumusan masalah dan tujuan, maka penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Disebut penelitian deskriptif, karena penelitian ini bermaksud untuk memaparkan secara cermat terhadap gejala-gejala (fenomena) sosial, situasi dan kondisi, atau kejadian yang diamati dan berusaha untuk menghimpun fakta-fakta yang nampak namun tidak melakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan pada rentang waktu tujuh bulan mulai dari bulan Januari sampai Juli 2022. Lokasi Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. Sumber data adalah subyek atau pangkal dari mana data/informasi dan tempat diperoleh. Berkaitan dengan jenis dan tipe penelitian yang ada sumber data dalam penelitian kualitatif ini adalah kata-kata dan kegiatan yang didapat dari informan melalui wawancara, selebihnya adalah data tambahan atau pelengkap seperti dokumen dan lain-lain (Moleong, 2001).

1. Data primer. Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari hasil wawancara pada narasumber atau informasi yang dianggap sangat berpotensi dalam memberikan data yang relevan dan sebenarnya.
2. Data sekunder. Data sekunder adalah sebagai data pendukung dari literatur dan dokumenserta data yang diambil dari satu organisasi atau perusahaan dengan persoalan dilapangan yang ditemukan pada lokasi/tempat penelitian berupa bahan referensi, bahan pustaka dan laporan-laporan penelitian. Data sekunder juga digunakan untuk mendukung dan mencari fakta yang sebenarnya dari hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan atau mencocokkan kembali data yang telah ada sebelumnya. Data tersebut berasal dari dokumentasi dan arsip-arsip.

Informan dalam penelitian ini yaitu informan yang memahami informasi tentang obyek penelitian. Informan yang dipilih harus memiliki kriteria/patokan agar informasi yang didapatkan berguna untuk penelitian yang telah dilakukan. Penentuan informan pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive*, dimana pemilihan informan dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada tujuan penelitian (Sugiyono 2010).

Adapun data dan informasi yang peneliti peroleh dari proses observasi dan wawancara maupun dokumentasi kebenaran. Agar peneliti mendapatkan hasil penelitian yang memiliki nilai kepercayaan yang bersifat akurat sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti

menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu, observasi, wawancara, dan dokumentasi

Analisis data kualitatif merupakan proses mencari, dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain (Sugiyono, 2010).

1. Pengumpulan data.
2. Reduksi data (*data reduction*).
3. Penyajian data (*data display*).
4. Pada tahap akhir kesimpulan atau verifikasi (*conclotion drawing/verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara

Terbentuknya Badan Legislatif di Kabupaten Kutai Kartanegara bermula dari era Pemerintahan Hindia Belanda yang diberi nama DEWAN KUTAI yang pada masa itu masih berstatus Pemerintahan Swapraja pada tanggal 26 Agustus 1947 oleh Gubernur Jenderal Letnan Dr. H.J. Van Mook. Khusus untuk Swapraja Kutai, karena terlalu luas wilayahnya maka dibentuk 2 Dewan yakni Dewan Kutai dan Dewan Kutai Ulu. Dewan Kutai berpusat di Tenggarong sementara Dewan Kutai Ulu yang mewakili rakyat daerah hulu Mahakam/ Pedalaman berkedudukan di Long Iram, Ibu Kota Kewedanaan Kutai Ulu. Namun setelah lebih dari 100 hari terbentuknya Republik Indonesia di Yogyakarta, tepatnya pada tanggal 10 April 1950, Federasi Kalimantan Timur beserta alat-alat kelengkapan Pemerintahannya termasuk Dewan Kutai, Bulungan, Berau dan Paser secara otomatis dibubarkan, sekaligus diberlakukannya UU No. 22/1948 dan PP NO. 39/1950 tentang Pembentukan DPRD Sementara yang membuka kesempatan untuk pembentukan sebuah lembaga demokrasi. Pada tanggal 7 Januari 1953, seiring dengan keluarnya UU Darurat No. 3/1953, tentang Pembentukan (resmi) Daerah Otonom Kabupaten/Daerah Istimewa Tingkat Kabupaten dan Kota Besar dalam Provinsi Kalimantan Timur, sebutan Swapraja dirubah menjadi Daerah Istimewa (Setingkat Kabupaten), yang Kepala Daerahnya dipimpin oleh keturunan keluarga Sultan Kutai yang berkuasa sejak zaman sebelum Kemerdekaan.

Pada tahun 1956 diterbitkan UU No. 14/1956 yang memuat tentang pembentukan DPRD dan DPD (Dewan Pemerintahan Daerah) Peralihan Otonom, yang komposisinya terdiri dari wakil-wakil partai politik, organisasi maupun kumpulan perorangan berdasarkan jumlah suara yang diperoleh dimasing-masing daerahnya. Untuk DPRD-P Daerah Istimewa Kutai jumlahnya 20 orang (Permendagri No.12/1956) dengan komposisi: a. Masyumi 6, b. Partai Nasional Indonesia 4, c. Nahdlatul Ulama 3, d. Partai

Syarikat Islam 2, e. PIR Hazairin 1, f. Partai Katholik 1, g. Partai Komunis Indonesia 1, h. Partai Rakyat Indonesia 1.

Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Peralihan Daerah Istimewa Kutai ini dilantik pada tanggal 20 Oktober 1956 di Ibu Kota Daerah Istimewa Kutai yakni Samarinda. Pada tanggal 14 Januari 1958, Dewan peralihan ini diganti dan dilantik anggotanya menjadi DPRD yang berjumlah 30 orang, terdiri dari PNI 8 kursi, Masyumi 6 kursi, NU 4 kursi, PSI 4 kursi, PKI 3 kursi, PIR Hazairin 2 kursi serta PSII, Partai Murba dan Persatuan Daya masing-masing 1 kursi. Pelantikan DPRD Daerah Istimewa ini berlangsung di kota Tenggarong.

Pada tahun 1959, Pemerintah Republik Indonesia menerbitkan UU No. 27/1959 tentang Penghapusan Daerah-Daerah Swapraja sekaligus Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Kalimantan Timur. Daerah Istimewa Kutai dipecah menjadi 3 Daerah Tingkat II, yakni Kabupaten Kutai, Kotamadya Samarinda dan Kotamadya Balikpapan. Pada tanggal 21 Januari 1960, Kepala Daerah istimewa Kutai Sultan Kutai Aji Mohammad Parikesit yang berkuasa selama kurang lebih 39 tahun di Kutai Kartanegara melakukan serah terima jabatan kepada Aji Raden Padmo selaku Bupati Kabupaten Kutai yang pertama.

Selain berhimpun dalam beberapa alat kelengkapan DPRD, para Anggota DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara juga bergabung dalam beberapa fraksi yang dibentuk berdasarkan konfigurasi partai politik. Meski bukan alat kelengkapan DPRD yang mempunyai penjabaran tugas tertentu, fraksi memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan di lembaga DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. Pada periode 2019-2024, DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki 7 fraksi yakni Fraksi Golkar, kemudian Fraksi PDI Perjuangan, Fraksi Gerakan Indonesia Raya, Fraksi Partai Kebangkitan Bangsa, Fraksi Partai Amanat Nasional, Fraksi PPP-PKS (Partai Persatuan Pembangunan dan Partai Keadilan Sejahtera), dan Fraksi NHP (Nasdem-Hanura-Perindo).

Dampak Perilaku Organisasi Anggota Legislatif dalam Menunjang Pelaksanaan Kegiatan Kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara

Kualitas. Kualitas kinerja dapat diukur melalui persepsi pelaku organisasi terhadap kualitas output atau pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pelaku organisasi (Robbins, 2006). Pelaku organisasi dalam penelitian ini adalah anggota DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara dalam rangka mencapai kesempurnaan menjalankan fungsi legislasi dari keterampilan dan kemampuan anggota DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. Salah satu alat ukur keterampilan dan kemampuan anggota DPRD tersebut adalah melalui analisis pendidikan anggota DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. Pendidikan adalah suatu cara yang berkaitan dengan suatu perubahan didalam bertingkah laku karena pengalaman dan keterampilan serta pengetahuan yang diperolehnya. Perubahan

yang terjadi didalam diri seseorang karena adanya proses belajar, dapat berupa pengetahuan, keterampilan maupun sikap.

Perubahan ini merupakan suatu proses dimana seseorang menerima gagasan baru atau keterampilan yang dapat memuaskan diri. Jika seseorang telah memiliki keinginan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, maka ia akan mempunyai semangat dan mendorong untuk belajar. Berkaitan dengan hal tersebut, pendidikan para anggota DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara juga menjadi sangat penting dianalisa untuk mengetahui apakah pendidikan menjadi salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja legislasi DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara periode tahun 2019-2024. Data yang bersumber dari Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara dan KPUD menunjukkan bahwa pendidikan terakhir anggota DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara beragam, mulai dari lulus Paket C, SMA hingga S1 dan S2.

Proses pembuatan sebuah peraturan perundang-undangan termasuk pembuatan peraturan daerah (Perda) juga telah diatur dalam Undang-Undang dan dilengkapi dengan legal drafter untuk mempermudah secara teknis dalam pelaksanaannya. Kelengkapan tersebut dapat digunakan secara maksimal jika dikerjakan oleh orang-orang yang berkompeten juga. Robbins (2006) mengemukakan tentang bagaimana keterampilan dan kemampuan (pendidikan) sangat memberikan pengaruh dalam kualitas seseorang yang menerima pendidikan tersebut. Kualitas tersebut terukur dari pemahaman, keterampilan dan pengetahuan. Sejalan dengan Robbins tersebut, tingkat pendidikan formal para anggota DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara juga berbanding lurus dengan kinerja legislasi DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. Aturan di Indonesia memberikan kesempatan kepada seluruh masyarakat untuk menjadi pejabat publik maupun pejabat politik dengan kualifikasi pendidikan formal lulusan SMA, termasuk lulus dengan predikat Paket C.

Peluang ini juga dimanfaatkan oleh masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara untuk menjadi anggota DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara, tetapi pendidikan politik tentang legislasi yang menjadi salah satu fungsi DPRD tersebut belum ada di Indonesia. Pendidikan politik yang diterima oleh para kader partai politik juga tidak utuh seperti pendidikan formal tentang politik dan pembuatan peraturan perundang-undangan termasuk Perda seperti di Perguruan Tinggi. Dominasi eksekutif dalam pengusulan Raperda agar dibahas menjadi Perda kembali menunjukkan bahwa selain inovasi, kualitas dan kapasitas anggota DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara berdasarkan latar belakang pendidikannya masih belum memenuhi kualifikasi sebagai anggota DPRD Kabupaten yang mampu menjalankan fungsi dan kewenangannya termasuk dalam menjalankan fungsi legislasi, karena setelah terpilih menjadi anggota DPRD, hak dan kewajiban anggota DPRD telah melekat serta harus mampu menjalankan setiap tugas, wewenang dan fungsinya.

Kuantitas. Kuantitas sering didefinisikan sebagai banyaknya jumlah kinerja yang dihasilkan, baik berupa unit maupun jumlah siklus aktivitas yang mampu diselesaikan (Robbins, 2006). Kuantitas penelitian ini akan diukur melalui jumlah Perda yang

dihasilkan oleh DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara selama periode Tahun 2019-2024 dari jumlah Raperda yang dijadikan prioritas pembahasan dalam Program Legislasi Daerah DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. Kuantitas akan menentukan kinerja DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara dalam menjalankan fungsi legislasi atau membuat peraturan perundang-undangan di tingkat daerah.

Pemerintah daerah yang memahami kondisi lokalistiknya pasti akan membuat Perda untuk menjadikan daerah tersebut terbebas dari permasalahan yang terjadi dan mengusahakan melalui legislasi untuk mendorong daerahnya semakin maju dan berkembang. Perda tersebut dibuat bersamasama oleh DPRD dan kepala daerah. Kewenangan yang dimiliki DPRD dalam membuat perda sangatlah besar jika dibandingkan dengan eksekutif, hal ini berdasarkan ketentuan pasal 140 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, jika dalam waktu yang bersamaan (satu masa sidang) kepala daerah dan DPRD menyampaikan rancangan Perda dengan materi yang sama maka yang dibahas adalah rancangan Perda yang disampaikan oleh DPRD.

Ketentuan ini menegaskan penguatan terhadap DPRD sebagai representatif rakyat dalam menjalankan fungsi legislasi daerah dalam arti DPRD memiliki peluang dan kewenangan yang luas dalam pembentukan perda. Kondisi yang terjadi di DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara sangatlah berbeda. Terlepas dari tidak adanya Prolegda yang dibentuk oleh DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara, namun usulan Raperda dari eksekutif tentu masih tetap ada sebagai dasar penyelenggaraan dan pengelolaan pemerintahan daerah. DPRD Kabupaten hanya membahas apa yang diusulkan oleh eksekutif, tidak ditekan oleh target Prolegda yang bahkan tidak pernah dibentuk. Tidak dibentuknya Prolegda oleh DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara akan menyulitkan daerah dalam menentukan tujuan jangka panjang Kabupaten Kutai Kartanegara, sehingga hanya eksekutif yang seolah-olah mengetahui dan menentukan tujuan Kabupaten Kutai Kartanegara kedepan.

Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu merupakan kesesuaian antara perencanaan dengan implementasi berdasarkan kurun waktu tertentu dilihat dari tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan sehingga akan terjadi maksimalisasi penggunaan waktu yang tersedia (Robbins, 2006). Kesesuaian waktu DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara dalam menyelesaikan Raperda menjadi Perda dalam setiap pembahasan Raperda pada masa sidang dapat dijadikan salah satu indikator yang dapat dianalisa untuk mengetahui kinerja DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara dalam menjalankan fungsi legislasi.

Pembahasan Raperda yang terjadi selama periode 2019-2024 tidak berdasarkan mekanisme Prolegda, tetapi hanya membahas seluruh usulan eksekutif yang biasanya dibahas bersama-sama dengan Perda RAPBD. Hal tersebut berbeda dengan fungsi DPRD sebagai pembuat Perda, terutama dalam menentukan prioritas pembahasan dalam setiap tahun anggaran dari setiap Raperda yang disampaikan, baik inisiatif eksekutif maupun inisiatif

legislatif yang bukan hanya duplikasi dari program pusat tetapi juga inovasi daerah untuk menyelesaikan masalah lokal.

Inisiatif yang berasal dari eksekutif ini disebabkan karena anggota DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara periode 2019-2024 saat itu baru menjabat. Permasalahan tempat prostitusi, yaitu di sebagian wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara ini sudah menjadi polemik sejak lama. Eksekutif yang juga sudah lama menangani permasalahan ini terlebih dahulu berinisiatif membuat Raperda tentang pelarangan kegiatan prostitusi yang berdampak tidak hanya disatu kawasan saja, melainkan berlaku pada semua wilayah di Kabupaten Kutai Kartanegara. Dari keseluruhan pembahasan diatas, dapat dilihat bahwa kemitraan DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara bersama dengan Pemda berjalan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam proses pembuatan Perda di Kabupaten Kutai Kartanegara. Harapannya kerjasama ini menghasilkan Perda yang berkualitas, tepat sasaran dan dapat diterima oleh masyarakat luas.

Efektivitas. Efektivitas mengarahkan pada penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2006). Sumber daya DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara dalam menjalankan fungsi legislasi telah diatur berdasarkan UU No. 17/2014 tentang MD3 juga mengatur tentang tugas serta wewenang yang dimiliki oleh DPRD Kabupaten/Kota melalui struktur (AKD) yang telah dibentuk di dalam kelembagaan internal DPRD Kabupaten/Kota. Robbins (1996) membuat perincian mengenai segi-segi struktur organisasi. Perspektif perubahan organisasinya nampak dari faktor-faktor determinan (penentu) struktur organisasi. Dimensi-dimensi struktur organisasi adalah: (1) Kompleksitas; (2) Formalisasi; dan (3) Sentralisasi. Dimensi-dimensi ini telah mencakup unsur-unsur struktural. Sejalan dengan Robbins, bahwa struktural organisasi di DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara sangat dipengaruhi oleh pimpinan yang berasal dari Fraksi Partai Politik yang memiliki jumlah anggota terbanyak.

Pimpinan DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara terdiri atas Pimpinan DPRD, Komisi, Badan dan Fraksi. Pengambilan keputusan di DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara adalah Kolektif-Kolegial berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun, pengambilan keputusan akan sangat dipengaruhi oleh pimpinan, baik ditingkat komisi maupun paripurna, juga akan sangat dipengaruhi oleh jumlah anggota tiap fraksi jika terjadi mekanisme voting. Sangat sulit bagi fraksi-fraksi yang tidak memiliki kursi mayoritas. Hal ini berarti pendapat Robbins sejalan dengan situasi yang ada di DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara, bahwa pengambilan keputusan tergantung dari struktur organisasi. Sentralisasi meletakkan pusat pengambilan keputusan yang dapat berada di puncak organisasi, didelegasikan ke level bawah atau diberikan kepada suatu tim yang bersifat sementara (ad hoc).

Keputusan sebuah organisasi menerapkan sentralisasi ataupun desentralisasi didasarkan pada kebutuhan dan tujuannya. Sentralisasi-desentralisasi dianggap penting karena organisasi adalah

sistem pengambilan keputusan dan pengolahan informasi melalui sekumpulan orang. Struktur kepemimpinan di DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara ternyata sangat mempengaruhi kinerja legislasi yang diukur dari produk yang dihasilkan oleh DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara, meskipun keputusannya diambil di atas dasar kolektif-kolegial melalui mekanisme voting dan manuver politik. Struktural membantu pencapaian tujuan melalui koordinasi dari usaha kelompok. Pengambilan keputusan dan pengolahan informasi adalah yang utama agar koordinasi dapat terlaksana. Desentralisasi mendorong tindakan yang cepat karena menghindari kebutuhan untuk memproses informasi melalui hirarki vertikal (Robbins, 1996).

Keputusan desentralisasi yang dilakukan DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu berada pada tingkat badan dan komisi bahkan juga pada tingkat paripurna. Keputusan desentralisasi sangat tepat diterapkan pada organisasi atau lembaga perwakilan seperti DPRD karena anggota DPRD mewakili rakyat, sehingga anggota DPRD harus mengaspirasikan kepentingan rakyat di atas kepentingan yang lain. Keputusan desentralisasi di DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara tersebut ternyata juga tidak berjalan sempurna, karena hanya terlihat seolah-olah menjadi keputusan desentralisasi. Hal tersebut didasarkan pada pengambilan keputusan yang sesungguhnya terletak pada pimpinan fraksi di DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. Keputusan pimpinan fraksi tersebut yang diteruskan dan dipertahankan untuk menjadi keputusan bersama oleh setiap anggota fraksi yang duduk pada badan maupun komisi di DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kondisi tersebut kembali menegaskan bahwa struktural sangat berpengaruh dalam kinerja legislasi DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. Para pimpinan di semua tingkatan di DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara mengambil peran strategis dalam menggiring kepentingan untuk menjadi keputusan bersama pada tingkat paripurna, sehingga legislasi yang sudah dirumuskan dan dibuat sebelumnya dapat berubah saat bagian dari struktur yang berpengaruh ingin mengubahnya maupun membatalkannya.

Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seseorang pelaku organisasi yang akan menjalankan fungsi kerjanya, serta komitmen kerja yaitu suatu tingkat dimana pelaku organisasi mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pelaku organisasi terhadap kantor/institusi (Robbins, 2006). Pola yang terbentuk atau kebiasaan cara kerja DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara dalam menjalankan fungsi legislasi akan mempengaruhi kinerja DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara sehingga dapat membentuk sebuah budaya organisasi atau kultur organisasi. Kinerja suatu organisasi juga akan dipengaruhi oleh kultur atau budaya organisasi itu sendiri.

Namun pendapat Robbins tersebut berbeda dengan situasi yang ada di DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. Inovasi yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara sangatlah rendah karena hanya membahas Raperda yang diusulkan oleh eksekutif. Kebiasaan DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara yang menunggu membuat lembaga perwakilan tersebut menjadi tidak

proaktif untuk meningkatkan kinerja legislasi DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara dalam membuat Perda sesuai Undang-Undang sesungguhnya memiliki kewenangan yang lebih besar dari pada eksekutif, karena DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan representasi dari rakyat itu sendiri, dimana legislasi dibuat juga dengan asas demokrasi, yaitu dari, oleh dan untuk Rakyat sebagai obyek peraturan daerah. faktor lingkungan dalam setiap proses dan analisis, faktor lingkungan selalu memberi pengaruh dan dampak yang cukup signifikan dibandingkan dengan faktor-faktor yang lainnya.

Oleh karena itu faktor lingkungan penting dalam analisis mengenai kinerja lembaga DPRD karena setiap lembaga/organisasi beroperasi di bawah pengaruh lingkungan. Tidak ada lembaga/organisasi yang beroperasi dalam kevakuman. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya (Robbins, 1996). Seperti yang dikatakan Robbins bahwa lingkungan organisasi adalah semua hal yang terdapat di luar organisasi, selanjutnya dibedakan menjadi dua kategori lingkungan organisasi, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Seperti pendapat Robbins di atas, kelompok kepentingan dan kelompok penekan di Kabupaten Kutai Kartanegara juga memiliki sumbangsih dalam proses kinerja legislasi DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara.

Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) sering kali menjadi kelompok penekan dan kelompok kepentingan dalam proses perumusan legislasi. Bahkan banyak anggota DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara yang lahir dari LSM, namun keberadaan kelompok penekan dan kelompok kepentingan hampir berimbang. Mengacu pada UU No. 12 Tahun 2011 menyatakan bahwa masyarakat berhak memberikan masukan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, melalui beberapa mekanisme, baik secara lisan maupun tulisan. Namun, selama ini masyarakat tidak banyak berperan dalam proses pembentukan Perda karena memang masyarakat tidak terlibat secara aktif dan pembahasan-pembahasan tidak melibatkan masyarakat.

Hal ini menunjukkan bahwa produk legislasi yang dihasilkan di Kabupaten Kutai Kartanegara oleh DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara tidak melalui mekanisme berdasarkan peraturan. Penyerapan aspirasi akan memperlihatkan permasalahan konkrit dalam masyarakat, namun jika hal ini tidak dilakukan, maka sesungguhnya kondisi ini sedang menghilangkan hak masyarakat dalam menyatakan aspirasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seharusnya terdapat upaya-upaya pemerintah dalam membangkitkan kesadaran masyarakat dalam pembangunan pemerintahan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan serta dihubungkan dengan rumusan masalah penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa beberapa hal yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara yakni sebagai berikut:

Hasil dampak perilaku organisasi anggota legislatif dalam menunjang kegiatan kerja di sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara tiap tahun sebenarnya *relative*. Semua keberhasilan tersebut sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam memahami tugas, fungsi atau topoksi kerjanya masing-masing.

Daya tanggap sangat mempengaruhi penilaian kinerja Organisasi dari pegawai dan kualitas pelayanan yang di hasilkan. Peneliti menganggap pegawai sekretariat sudah tanggap terhadap kewajibanya yaitu merespon dengan cepat dan tepat dibutuhkan DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara.

Produktif, pegawai sekretariat sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kerja yang ada dan tahun ini juga memperoleh prestasi yakni APBD dikeluarkan sebelum target yang ditentukan. Peneliti juga menilai 175 rapat yang dilakukan tahun ini menunjukkan bahwa produktif pegawai secretariat cukup tinggi. Dan upaya peningkatan produktif kerja juga sudah semakin ditingkatkan melalui evaluasi yang nantinya menjadi pertimbangan untuk memperoleh TTP (Tunjangan Tambahan Pendapatan).

Ketetapan waktu, menurut peneliti pegawai sudah menyelesaikan pekerjaanya dengan tepat waktu namun kehadiran pegawai harus lebih ditingkatkan.

Disiplin kerja, pegawai sekretariat sudah mengetahui apa yang menjadi kewajiban dan haknya. Tupoksi kerjanya pun sudah jelas hanya masih ada beberapa pegawai yang melanggar aturan yang ada. Pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang baik akan mendapat arahan dan teguran langsung dari kepala bagian. Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan suatu latihan yang terus menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan

Saran yang penulis ajukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

Atas dasar prinsip normatif tentang fungsi pengawasan DPRD disarankan DPRD sebagai wakil rakyat dapat mewakili rakyat secara utuh dan memiliki kompetensi untuk memenuhi aspirasi rakyat. Agar pemerintah daerah sebagai lembaga eksekutif dapat mengimplementasikan hukum dan prinsip-prinsip dasar yang ditetapkan bersama dengan lembaga legislatif sebagai pencerminan kehendak rakyat, sehingga akan terjadi suasana *check and balance*.

Kebijakan yang dikeluarkan sebaiknya disortir terlebih dahulu karena percuma ada kebijakan kalau itu tidak sesuai keinginan masyarakat terkesan hanya membuang-buang waktu.

Perlu adanya upaya peningkatan yang lebih terhadap kualitas pegawai dengan bimbingan teknis, pelatihan-pelatihan serta penyuluhan secara berkala. Dan juga adanya pemberian penghargaan kepada pegawai yang bekerja profesional, rajin dan disukai masyarakat sehingga pegawai

termotivasi untuk meningkatkan hasil kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit AswajaPressindo.
- Arsyad, Azhar. (2015). *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- As'ad, Mohammad. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Barry, Cushway. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Buku Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Daryatmi, R, Herachwati. (2006). *Materi Pokok Perilaku Organisasi*, Edisi I, Cetakan Kedua, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mulyadi, Dedi. (2009). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kukar, (Tesis). Universitas Kutai Kartanegara: Tenggarong.
- Dessler, Gray. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. PustakaPelajar: Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*.
- Fahmi, Irham. (2012). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta: Bandung.
- Hadi, Sutrisno, 2004, *Metodelogi Research*. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Handoko, T, Hani. (1997). *Manajemen Personalial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Cetakan ke 4. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Keban, Yeremias T. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu..* Yogyakarta: Gava Media
- Lexy J.Moleong. (2001), *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management :Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehertonio. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komptensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Moenir, H.A.S. (2001). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta; Bumi Aksara
- Moleong, Lexy J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Kutai Kartanegara, (Tesis). Tenggarong: Universitas Kutai Kartanegara.
- Mulyana, Dedi. (2001), *Metode Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPEE: Yogyakarta.
- Richard M. Steers. (1995), *Efektivitas Organisasi*, terjemahan Magdalena. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veizal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veizal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Ahmad S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Saiman. (2002). *Manajemen Sekretaris*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Slamet. (2009). *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sofo. (2003). *Budaya Kerja Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Steers, M., Richard, Lyman W. Porter, dan Gregory A. (1996). *Motivation and Leadership at Work*, Sixth edition, New York: The McGraw-Hill Companies. Inc.
- Stephen, P, Robbins. (2006). *Prilaku Organisasi*, Alih bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit PT. INDEKS.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tangkilisan, Nogi Hessel. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Teguh Sulistiyani, Ambar. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Joko. (2001). *Good Governance: Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Insan Cedekia: Surabaya.