

BABI

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan pengamatan penulis ada beberapa indikator yang menyebabkan keberadaan anggota lembaga legislatif dewasa ini, kurang memenuhi persyaratan sebagaimana diharapkan oleh masyarakat. Indikator tersebut terlihat dari beberapa fakta yang dimuat pada beberapa media masa dan media internet. Dari fakta fakta yang diungkapkan dalam media masa atau internet tersebut,,menunjukkan rendahnya kredibilitas dan integritas anggota lembaga legislatif yang memprihatinkan di berbagai tempat.

Kondisi demikian memperlihatkan adanya pelanggaran norma dan etika yang terjadi diberbagai tatanan lembaga legislatif baik di tingkat nasional maupun daerah. Menurut penelitian Dwiyanto (2011:396) kondisi demikian semua diakibatkan karena sebagian besar pemangku kepentingan baik dari unsur pemerintah ataupun non pemerintah yang mengaku tidak percaya terhadap lembaga legislatif..

Ada beberapa opini yang menyebabkan mereka tidak percaya ke lembaga legislatif,yaitu : (1) Lembaga legislatif gagal memenuhi ekspektasi public ; (2) Sebagai institusi yang memiliki mandat mewakili kepentingan warga ,justru lembaga legislatif sering dinilai lebih memikirkan kepentingan para anggotanya

dibandingkan memikirkan kepentingan warga yang diwakilinya ;dan (3)Ketidakpuasan publik terhadap lembaga legislatif cenderung sangat tinggi.karena anggota lembaga legislatif dipilih melalui sebuah Pemilu yang relatif demokratis tetapi berdasarkan *money politic* dan menghabiskan biaya yang sangat besar ternyata tidak memperoleh kepercayaan dari warga dan pemangku kepentingan lainnya.

Opini tersebut sesuai dengan pendapat Hanta Yudha Analisis “*Politic The Indonesian Institute*” (www. kompas.com,2 September 2010) yang menyatakan bahwa (1) Merosotnya citra lembaga legislatif merupakan potret kegagalan parpol ;(2) Rendahnya kualitas dan produktivitas lembaga legislatif merupakan tanggung jawab partai sebab semua anggota lembaga legislatif diseleksi melalui mekanisme partai (3)Penyimpangan (malafungsi) partai berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas para wakil rakyat. Pada umumnya, ada lima potret malafungsi partai yang menyebabkan rendahnya kinerja lembaga legislatif yaitu (1)Akibat rapuhnya sistem perekrutan dan penjaringan calon anggota legislatif;(2) Dampak ketidakjelasan sumber pemasukan keuangan partai;(3) Efek disfungsi aspirasi dan artikulasi partai (4)Implikasi dari macetnya fungsi pendidikan politik, serta (5) Kekeliruan sistem komunikasi politik partai dalam kampanye.Fenomena lima potret malafungsi Partai Politik mengindikasikan ada yang keliru dengan sistem penjaringan calon anggota legislatif berdasarkan praktik politik uang,terutama praktek uang kepada para pemilih.

Fakta fakta yang diungkapkan dalam media masa dan internet diantaranya :

- (1)Selama tiga tahun telah dijatuhkan sanksi kepada 26 anggota dewan yang melanggar etika, lima anggota telah mendapatkan teguran tertulis,satu anggota mendapatkan teguran lisan. dan terdapat tiga pimpinan alat kelengkapan dewan yang diusulkan untuk diganti serta terdapat pula tiga

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

anggota yang dipindahkan dari komisi sebelumnya.(Siswono Yudhohusodo Wakil Ketua Badan Kehormatan DPR RI,2012,. www.antaranews.com)

- (2) Aksi fisik yang melibatkan dua anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bima, Nurdin Amin dan Aminurlah, adalah cerminan rendahnya integritas ve. Pertunjukan fisik itu tidak dapat dibenarkan, meski apapun alasannya.karena tidak memberi contoh yang baik pada masyarakat.(Syarif Ahmad, Dosen STISIP Mbojo Bima ,2012, www.bimakini.com)
- (3) Anggota DPRD Kab.Tasikmalaya Deni Ramdhani Sagara, telah melanggar kode etik terkait nikah sirinya,.Sanksi pelanggaran atas kode etik terdapat beberapa tahap, yaitu teguran lisan, tertulis, dan pemberhentian. Untuk langkah pertama dengan pemanggilan, sudah dilakukan teguran secara lisan.(Dadi Supriadi , Ketua Badan Kehormatan DPRD Kabupaten Tasikmalaya, 2012, www.kompas.com).
- (4) Anggota DPRD Lampung Watiah, melakukan penganiayaan terhadap siswa SD, dan dinyatakan terbukti telah melanggar kode etik dan pidana. Sebagai wakil rakyat seharusnya memiliki pribadi yang lembut dan bijaksana kepada masyarakat sehingga BK telah sepakat menjatuhkan sanksi kepada yang bersangkutan. .(Ketua Badan Kehormatan DPRD Lampung Riswansyah Djahri ,2012, www.lampost)
- (5) Anggota DPRD Kota Bandar Lampung M Jimmy Khomeini Erchan, menerima teguran tertulis dari Pimpinan DPRD karena diduga mengonsumsi narkoba jenis sabu..(www.republika.co.id) Disiplin dan kehadiran kerja.
- (6) Persoalan disiplin dan kehadiran kerja/rapat banyak mendapat sorotan publik. Radar Tegal (2012) mengangkat permasalahan ini dengan indikator sebagai berikut: a) kedisiplinan anggota dewan kian hari kian merosot; b) banyak kursi kosong yang sering mewarnai rapat paripurna; c) tidak sedikit anggota dewan saat rapat hanya absen, setelah itu pergi meninggalkan agenda rapat; d) banyak anggota dewan yang tidak mengikuti rapat; e) secara fisik jumlah anggota dewan yang ada di ruangan lebih sedikit dibandingkan dengan daftar hadir yang ada; f) Meskipun orangnya muda-muda tapi semangat kerjanya tidak ada; g) ketika ada acara rapat datangnya terlambat dan hanya absen saja. (<http://www.radar-tegal.co.id/read-10130117-kinerja-dprd-rendah>). Hal senada dilansir “Media Solo Pos” (2013) dalam “Anggaran Naik, Anggota Dewan Malas” (<http://www.solopos.com/2013/01/17/anggaran-naik-dewan-makin-malas-369382>) yang menunjukkan rendahnya kinerja anggota DPRD Kota Yogya: a) Kinerja anggota dewan makin menurun; b) Anggaran dewan meningkat, dewan malas dan kurang disiplin; c) Anggota dewan sibuk berpolitik jelang Pemilu 2014; d) Tugas pokok sebagai lembaga legislatif terlantar; e) Anggota Dewan mangkir

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menghadiri Rapat; lebih fokus kegiatan berpolitik; f) Ruang kerja dewan pada jam kerja sering lengang.

- (7) Kinerja lembaga legislatif dalam melahirkan Perda atas hak inisiatif sangat rendah bahkan tidak ada. Salah satu tugas DPRD dalam bidang legislatif adalah menetapkan Perda atas hak inisiatif. Selama ini DPRD terkesan tidak menggunakan hak isiniatifnya, karena Perda selalu diusulkan oleh pihak eksekutif dalam hal ini pemerintah kabupaten/kota. (2013: <http://www.fajar.co.id/read-20130117213137-kinerja-dprd-bone-dipertanyakan>). Kinerja DPRD rendah; kinerja tidak seimbang dengan fasilitas yang selama ini didapat anggota DPRD Jatim; kinerja wakil rakyat ini juga terkesan ‘lembek’ karena dari 12 raperda yang berhasil disahkan menjadi perda. (<http://www.lensaindonesia.com/2012/12/29/fasilitas-mewah-kinerja-dprd-jatim-lembek.html>).
- (8) Rangkap jabatan dan rendahnya kualitas sumber daya manusia :Jafar Ahmad (2012), Pengamat politik dari STAIN Kerinci Jambi (dimuat dalam “Jambi Independent”. www.jambi-independent.co.id/..index.php?) melansir indikator buruknya kinerja anggota lembaga legislatif dengan: a) fungsi para wakil rakyat belum optimal, baru pada fungsi anggaran; b) fungsi dewan dalam bidang legislatif belum optimal; c) indeks merosotnya kinerja anggota DPRD Provinsi Jambi ini terlihat dari minimnya pencapaian target Program Legislasi Daerah (Prolegda); d) rapat paripurna selalu ada anggota dewan yang absen; e) Rendahnya kinerja dewan juga akibat banyaknya anggota DPRD yang memiliki rangkap jabatan; serta f) minimnya perda inisiatif yang diusulkan dewan juga dipengaruhi oleh rendahnya SDM dan kualitas anggota DPRD.
- (9) Lemahnya motivasi dan pembekalan/pelatihan bagi anggota dewan.Jafar Ahmad (2012), Pengamat politik dari STAIN Kerinci Jambi (dimuat dalam “Jambi Independent”. www.jambi-independent.co.id/..index.php?) melansir indikator buruknya kinerja anggota dewan dengan: a) kualitas SDM DPRD lemah, 40 % di antara dewan yang menyatakan mendapatkan pelatihan hanya awal dilantik menjadi anggota DPRD, melalui orientasi. Sedangkan 60% lainnya telah beberapa kali mengikuti pelatihan, sehubungan dengan bidang kerja komisi yang diwakili; b) pelatihan yang diperoleh anggota DPRD belum merata; c) lemahnya kinerja DPRD karena *motivasi* para wakil rakyat hanya mengemuka ketika ada agenda kunjungan luar daerah; d) perilaku sejumlah anggota dewan selama ini cenderung malas.
- (10) Anggota lembaga legislatif kurang aspiratif.Sumber “Radar Tarakan (2012)” melansir rendahnya kinerja anggota DPRD dengan: a) kinerja anggota DPRD Nunukan yang dinilai kurang bermasyarakat; b) Anggota Dewan kurang aspiratif terhadap masalah masyarakatnya. Anggota dewan lebih fokus pada urusan politik dan kepentingan partai politiknya.

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

[http://www.radartarakan.co.id/index.php/kategori/detail/Nunukan/29038.](http://www.radartarakan.co.id/index.php/kategori/detail/Nunukan/29038)

Secara teoritis fenomena banyaknya anggota lembaga legislatif, yang melanggar standar normatif diduga adanya beberapa faktor utama yaitu: (1) Wawasan dan kemampuan anggota lembaga legislatif yang belum optimal; (2) Rendahnya moral politik dan ideologi; (3) Lemahnya penegakan hukum; serta (4) Tidak adanya sosial kontrol masyarakat yang ketat. Adanya keempat faktor utama tersebut, merupakan gambaran gagalnya pendidikan politik bangsa dan rendahnya karakter bangsa.

Disisi lain dalam era globalisasi saat ini, yang penuh dengan tantangan dan persaingan, telah menuntut adanya sikap profesionalisme disegala aspek kehidupan. Dalam keadaan seperti ini setiap organisasi baik di supra struktur politik maupun di infra struktur politik dituntut untuk memberikan pelayanan kepada publik secara professional dan bertanggung jawab. Secara teoritis sikap yang bertanggung-jawab sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang memiliki korelasi dengan latar belakang pendidikan, motivasi, komunikasi, perilaku budaya organisasi serta partisipasi masyarakat yang konstruktif dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Adanya tuntutan peningkatan sikap profesionalisme kader politik tersebut, Pemerintah telah menetapkan Undang undang Nomor 2 tahun 2011 tentang Partai Politik memuat ketentuan sebagai berikut :

(3a) Bantuan keuangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pada ayat (3) diprioritaskan untuk melaksanakan pendidikan politik bagi anggota Partai Politik dan masyarakat. (3b) Pendidikan Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (3a) berkaitan dengan kegiatan: a. pendalaman mengenai empat pilar berbangsa dan bernegara yaitu Pancasila, UUD 1945, Bhinneka Tunggal Ika dan Negara Kesatuan Republik Indonesia; b. pemahaman mengenai hak dan kewajiban warga negara Indonesia dalam membangun etika dan budaya politik; dan c. pengkaderan anggota Partai Politik secara berjenjang dan berkelanjutan.

Undang-undang Partai Politik tersebut menunjukkan strategisnya fungsi pendidikan politik oleh partai politik untuk pengembangan kualitas sumber daya manusianya termasuk kadernya yang menjadi anggota lembaga legislatif. Pengembangan kapasitas (*Capacity Building Program*) kader politik diperlukan untuk meningkatkan peran, tugas pokok dan fungsinya dalam bidang legislasi, *budgeting* dan pengawasan. Program ini harus berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan ketrampilannya yang berkaitan dengan kemampuan menyusun kebijakan atau produk hukum, komunikasi efektif, strategi membangun jejaring kerja dan partisipasi publik, dll.

Ketidakmampuan partai politik dalam peningkatan kapasitas dan pengembangan wawasan kadernya yang terpilih menjadi anggota lembaga legislatif mengkondisikan rendahnya moral dan tanggung jawab politik dalam menjalankan tugasnya sehingga melanggar kaidah-kaidah tata etika dan norma kedisiplinan dan cenderung menurunkan kredibilitas

Secara normatif, para anggota lembaga legislatif dituntut untuk mengembangkan potensi dirinya melalui pengembangan ilmu dan wawasan pengetahuan melalui kegiatan belajar secara mandiri melalui *e-learning*, membaca buku rujukan, mengikuti perkembangan yang muncul pada media masa cetak, elektronik maupun *website*, diskusi dialog dalam berbagai kesempatan seminar,

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

lokakarya, rapat kerja dan kegiatan sejenis lainnya, atau melakukan kegiatan organisasi pembelajar (*learning organization*). Hal ini sesuai dengan pendapat Senge dalam Widodo (2007:44) yang menjelaskan organisasi pembelajar (*learning organization*) yang mengkondisikan setiap anggotanya secara terus menerus meningkatkan/memperluas kemampuannya untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola berpikir baru ditumbuhkan, aspirasi bersama dibiarkan secara bebas dan anggota anggotanya secara terus menerus belajar.

Konsep pembelajaran bagi para anggota lembaga legislatif, terjadi melalui proses belajar di tempat kerja (*learning at work place*) dalam bentuk pembelajaran melalui pengalaman kerja (*work experience*) atau kerja dalam bimbingan (*work shadowing*) dalam waktu tertentu. Little (2006: 28) menyatakan bahwa belajar di tempat kerja (*learning at work place*) merupakan pembelajaran yang terjadi sebagai hasil aktivitas di tempat kerja. Berdasarkan pendapat ini anggota lembaga legislatif seyogianya mampu membangun budaya belajar untuk mendukung kinerjanya sebagai anggota lembaga legislatif (*learning at work place*), dan menciptakan anggota lembaga legislative sebagai masyarakat profesional pembelajar (*learning professional community*) untuk menunjang fungsi lembaga legislatif sesuai dengan standar normatif.

Hasil penelitian Ma'mun Arifin (2012) terhadap pelaksanaan fungsi DPRD Kota Banjar mengungkapkan hambatan dalam fungsi legislasi disebabkan oleh rendahnya kapasitas, lemahnya penguasaan dalam teknis *legal drafting*, kurangnya kemauan, sarana dan prasarana yang belum memadai, pelaksanaan

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

prolegda yang tidak tepat waktu, minimnya koordinasi, kurangnya sosialisasi Peraturan Daerah kepada masyarakat. Hambatan fungsi anggaran disebabkan oleh sumber daya manusia, terbatasnya waktu pembahasan, anggaran, tim ahli, tarik ulur kepentingan, tahapan perencanaan penganggaran tidak tepat waktu, serta lemahnya peran masyarakat dalam perencanaan anggaran. Hambatan fungsi pengawasan disebabkan oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia, belum maksimalnya penyusunan rencana kerja pengawasan lembaga legislatif dan rendahnya komitmen atau motivasi anggota lembaga legislatif, kurang adanya respon dari eksekutif, serta lemahnya faktor dukungan masyarakat. Upaya optimalisasi lembaga legislatif di bidang legislasi, melalui meningkatkan kemampuan legal drafting, alokasi anggaran dalam penyusunan naskah akademik, dan penyediaan tim ahli. Di bidang anggaran, dilakukan penegakan disiplin waktu dalam tahap perencanaan penganggaran, pemahaman terhadap pengelolaan keuangan daerah dan asistensi tim ahli. Sedangkan di bidang pengawasan, melalui menyusun agenda atau standar pengawasan, melakukan kerjasama dengan lembaga lain dalam melaksanakan fungsi pengawasan, menyusun laporan dan rekomendasi, dan menindaklanjuti hasil pengawasan.

Dampak tidak berjalannya *Capacity Building Program* dalam partai politik, menyebabkan rendahnya mutu kinerja anggota lembaga legislatif. Dalam konteks mutu sumber daya manusia dengan masalah rendahnya mutu kinerja anggota lembaga legislatif, maka Radjab Tampubolon (2010) dalam Media Antara Bogor mengatakan bahwa kinerja anggota lembaga legislatif masih rendah, masih jauh

dari harapan publik, serta dapat dilihat dari kapasitas dan kapabilitas anggota dewan yang masih belum fokus terhadap *'platform'*.

Abdal ((2012) dalam www.garut-express.com mengatakan bahwa kinerja anggota lembaga legislatif saat ini mendapat sorotan yang sangat tajam dari masyarakat seiring dengan terbukanya kran demokratisasi dalam pilar reformasi yang terjadi di Indonesia, sehingga banyak ekspektasi masyarakat yang digantungkan pada anggota lembaga legislatif . Kenyataannya muncul fenomena penyelewengan dana APBD atau yang lebih dikenal dengan istilah “APBD gate” yang menunjukkan buruknya kinerja anggota lembaga legislatif di berbagai daerah dan sekaligus penghianatan terhadap amanat rakyat.

Dalam hal rendahnya kinerja anggota lembaga legislatif , Alamsyah & Muslim (2006: 1-2) menyatakan bahwa ada dua penyebab buruknya kinerja lembaga legislatif yaitu (1) sistem Pemilu dan (2) struktur organisasi dan aturan main di lembaga legislatif . Sistem Pemilu proporsional daftar yang digunakan selama ini menyebabkan ketidakjelasan hubungan antara pemilih (konstituen) dengan yang dipilih (wakil rakyat). Dalam sistem tersebut pimpinan dan pengurus parpol memiliki otoritas yang besar untuk menentukan calon wakil rakyat. Karena besarnya pengaruh partai politik maka anggota lembaga legislatif lebih banyak melayani kepentingan partai dan dirinya, daripada kepentingan rakyat. Struktur organisasi dan aturan main di lembaga legislatif juga menjadi penyebab buruknya kinerja dewan. Dominasi peran fraksi menyulitkan anggota lembaga legislatif untuk mengambil keputusan secara otonom, tidak optimalnya penggunaan hak yang dimiliki serta sempitnya ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi.

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kinerja lembaga legislatif banyak dikritisi oleh masyarakat, termasuk oleh anggotanya sendiri. Seperti halnya Anggota DPRD Kota Bandung Lia Nur Hambali (2011) dalam www.inilah.com, menyampaikan rasa keprihatinan tentang kinerja DPRD periode 2009-2014 yang dirasakan lebih buruk dibanding periode sebelumnya., sehingga para anggota DPRD Kota Bandung diminta untuk melakukan introspeksi dan evaluasi diri. Kemudian Ketua Pemerhati Hukum dan Kebijakan Publik Erlan Jaya Putra (2012) dalam www.prfm.news.com mengatakan bahwa kinerja DPRD Kota Bandung pada 2012 kurang maksimal dan tidak berani menegur Pemerintah Kota Bandung, alhasil masyarakat merasa belum merasa puas atas kinerja DPRD yang menjadi wakilnya di parlemen tersebut.

Sementara itu, di lingkungan DPRD Kota Bandung selama kurun waktu 1 Agustus 2009 hingga 31 Januari 2012, dapat diperoleh informasi bahwa mutu kinerja anggotanya sebagai berikut:

1. Kehadiran anggota dalam rapat-rapat (di komisi, fraksi, paripurna) dalam katagori rata-rata cukup (70 %);
2. Ketepatan waktu mengikuti rapat berdasarkan data kehadiran, rata-rata 80 % datang tepat waktu dan sisanya 20% tidak memenuhi ketepatan waktu.
3. Selesai tidaknya mengikuti rapat-rapat, berdasarkan data kehadiran rata-rata 80 % dapat mengikuti sampai tuntas ,sedangkan sisanya 20 % tidak dapat mengikuti rapat hingga selesai.

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Keaktifan anggota untuk berbicara dalam pembahasan Raperda, belum seluruhnya dilakukan oleh semua anggota dan terkesan hanya didominasi oleh beberapa anggota tertentu;
5. Kualitas isu yang disampaikan dalam rapat pembahasan pada beberapa kasus kurang didukung dengan hasil kajian akademik, pemikiran yang realistis dan lebih terfokus pada pokok pembahasan;
6. Keaktifan dalam mengajukan Rancangan Peraturan Daerah inisiatif dari anggota baru dilakukan tiga kali diantaranya yaitu Rancangan Peraturan Daerah tentang Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan sedangkan yang lainnya berasal dari inisiatif pihak eksekutif;
7. Keaktifan mengajukan atas perubahan Rancangan Peraturan Daerah masih belum optimal, karena terdapat beberapa Peraturan Daerah yang sudah tidak sesuai lagi dengan dinamika serta kebutuhan masyarakat dan pembangunan yang perlu diusulkan untuk dilakukan perubahan.
8. Jumlah Rancangan Peraturan Daerah yang berhasil ditetapkan selama kurun waktu 1 Agustus 2009 hingga 31 Desember 2012, jumlah Rancangan Peraturan Daerah yang berhasil dibahas dan diselesaikan serta ditetapkan menjadi Peraturan Daerah Kota Bandung adalah sejumlah empat puluh delapan Peraturan Daerah. (tiga buah Perda 2009; Duabelas buah Perda 2010; lima belas buah Perda 2011 dan delapan belas buah Perda 2012).

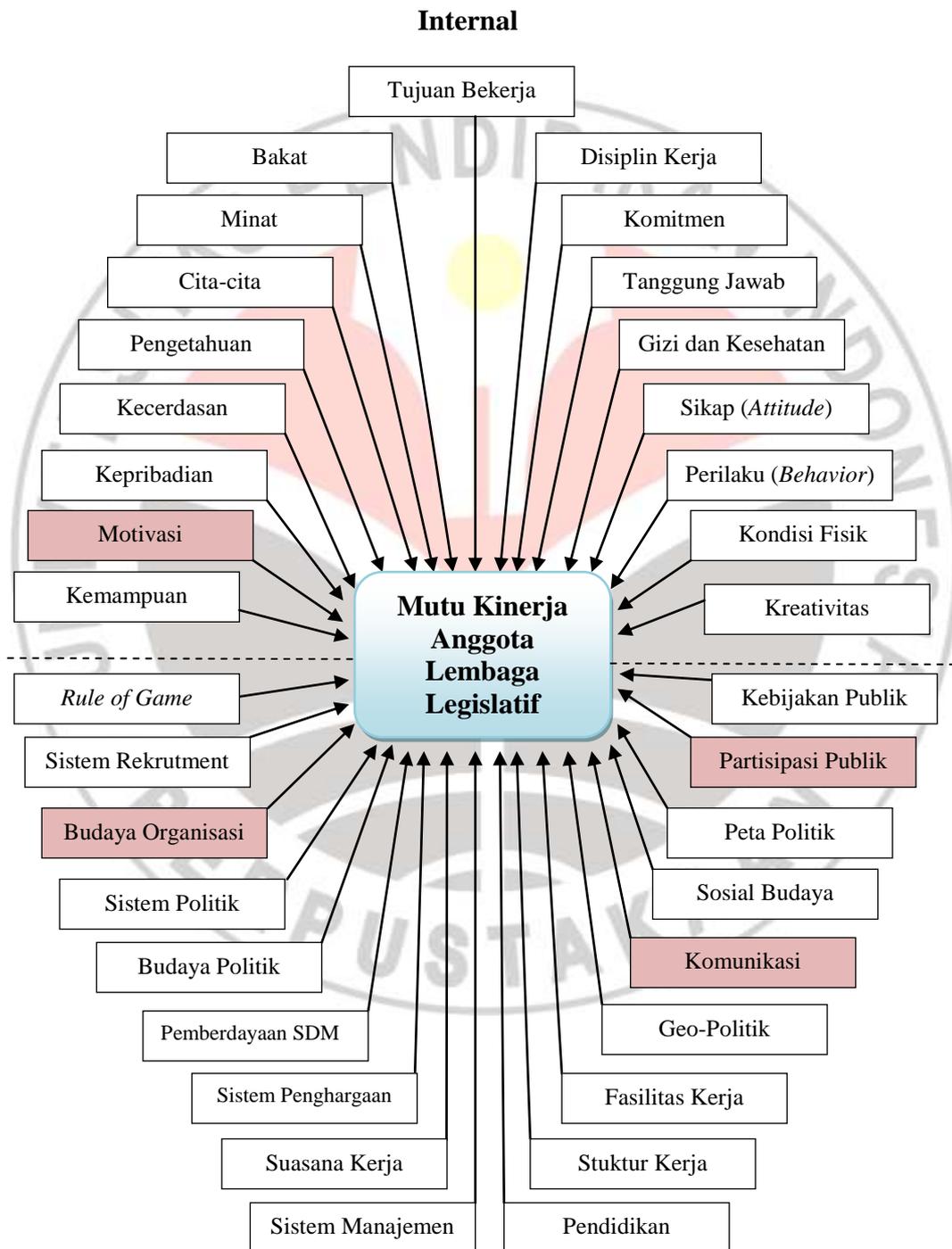
9. Keaktifan anggota dalam mengajukan interplasi masih rendah. Selama kurun waktu 1 Agustus 2009 hingga 31 Desember 2012, belum pernah melakukan interplasi;
10. Keaktifan dalam anggota mengajukan angket kepada pemerintah masih rendah. Selama kurun waktu tersebut belum pernah melakukan angket kepada pihak eksekutif.
11. Keaktifan dalam melakukan kunjungan kerja anggota Lembaga Legislatif Kota Bandung secara personal ke lingkungan masyarakat pemilih terkatagori kurang inten,hanya dilakukan pada saat masa reses saja.
12. Keaktifan dalam menerima kunjungan masyarakat dalam katagori cukup,karena hal ini diakibatkan oleh belum optimalnya anggota masyarakat yang datang untuk menyampaikan aspirasi dan gagasannya.

Menurut The Liang Gie(1982) dkk, mutu kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari internal maupun dari eksternal, diantaranya faktor internal yaitu disiplin,tanggung jawab,sikap, perilaku,cita cita,tujuan bekerja,kesehatan,bakat,minat,motivasi,komitmen,kemampuan,kreativitas,pengetahuan dan kecerdasan.Sedangkan faktor eksternal antara lain meliputi kebijakan, sistem politik,sosial budaya ,sistem rekrutmen,peta politik,pemberdayaan,budaya organisasi,komunikasi,partisipasi publik ,pendidikan dan sebagainya Untuk itu maka dalam gambar 1.1. akan dapat dilihat tentang berbagai pengaruh tersebut.

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Gambar 1.1

Faktor-faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Kinerja
(Sumber: Dirangkum/diadopsi dari berbagai sumber: The Liang Gie, 1982;
Dale Timple, 2000; Peter Drucker, 1984; Wibowo, 2008, Alamsyah, dkk. 2006)

Dari sejumlah faktor yang mempengaruhi mutu kinerja anggota organisasi termasuk anggota lembaga legislatif sebagaimana disajikan gambar 1.1. bisa ditetapkan masalah penelitian (*Problem of Research*) yang akan dikaji dalam penelitian ini, adalah motivasi, komunikasi, budaya organisasi dan partisipasi publik serta variabel-variabel determinan lain yang diduga mempengaruhi mutu kinerja

Secara teoritis pada dasarnya motivasi dalam diri setiap orang mendorong terjadinya pertumbuhan diri. (Maslow dalam Robbins, 1996:98) Terdapat lima kebutuhan pada diri seorang manusia yaitu kebutuhan *faali (fisiologis)*, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi. Kelima kebutuhan tersebut dipisahkan dalam dimensi kebutuhan *order* rendah yang meliputi kebutuhan *faali (fisiologis)* dan kebutuhan keamanan serta kebutuhan *order* tinggi yang meliputi kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi. Motivasi anggota lembaga legislatif akan menentukan kualitas kinerja dan produk kebijakan yang dihasilkan lembaga legislatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Variabel lainnya yang mendukung fungsi dan peranan anggota legislatif untuk mencapai tingkat efektivitasnya adalah aspek pemberdayaan (*empowering*), dimana dengan berlakunya Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang selanjutnya telah diubah dengan Undang-undang No.32

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tahun 2004 maka telah diberlakukan ketentuan Otonomi Daerah dan mengubah paradigma sentralisasi kekuasaan menjadi desentralisasi kekuasaan. Kedua undang-undang tersebut memberikan peluang kepada anggota lembaga legislatif untuk memberdayakan dirinya melalui diperolehnya kebebasan untuk menjalankan fungsi-fungsinya. Untuk itu Carlzon (dalam Cook & Macaulay,1997:2) menggambarkan *empowerment* (pemberdayaan) sebagai: ”membebaskan seseorang dari kendali yang kaku, dan memberi orang tersebut kebebasan untuk bertanggung-jawab terhadap ide-idenya dan keputusan-keputusannya, tindakan-tindakannya”. Salah satu bentuk pemberdayaan potensi anggota lembaga legislatif adalah pengembangan kompetensi berkomunikasi.

Komunikasi organisasi dalam konteks organisasi dan manajemen memegang peran penting. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005 dalam <http://rena.student.umm.ac.id/2010/07/28/teori-komunikasi-organisasi>). Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual (<http://rena.student.umm.ac.id/2010/07/28/teori-komunikasi-organisasi>). Redding & Sanborn dalam Griffin (2003), menyatakan bahwa:”Komunikasi Organisasi

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

adalah pengiriman & penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. (komunikasi internal, hubungan manusia, *downward*, *upward*, *horizontal*, keterampilan komunikasi {berbicara, mendengarkan, menulis} dan evaluasi program.

Kemampuan komunikasi efektif yang dimiliki anggota lembaga legislatif akan menentukan kualitas kinerja dan produk kebijakan yang dihasilkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sedangkan aspek lainnya yang perlu dipertimbangkan adalah masalah kreativitas yang dimiliki oleh para anggota lembaga legislatif. Menurut Rooks (dalam A. Dale Timpe, 2002: 177) maka tingkat kreativitas yang dimiliki oleh anggota tim sangat mendukung pertumbuhan kinerja dan akan dapat melahirkan inovasi baru yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi nyata terhadap mutu perumusan kebijakan publik. Tiga aspek yang sangat penting yang berhubungan dengan masalah kreativitas adalah :1) *fleksibilitas* (keluwesan), 2) ketekunan 3) kemampuan menggabungkan kembali berbagai unsur untuk memperoleh wawasan.

Mutu kinerja juga tidak dapat dipisahkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh anggota organisasi. Upaya untuk menciptakan budaya organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara anggota yang satu dengan anggota yang lain dalam hubungan anggota dengan pimpinan, diarahkan terwujudnya kerjasama kerja yang serasi. Dengan demikian, budaya organisasi

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang harmonis dapat mewujudkan kinerja yang semakin lebih baik pada diri anggota.

Budaya/iklim organisasi yang terjalin kondusif di lingkungan lembaga legislatif akan menentukan kualitas kinerja anggota lembaga legislatif dan produk kebijakan yang dihasilkan lembaga legislatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Salah satu unsur yang paling penting adalah suasana organisasi yang merangsang mengalirnya gagasan dengan bebas. Manusia cenderung mempengaruhi daya kreasi, pengembangan dan pelaksanaan gagasan.

Selain oleh adanya motivasi, komunikasi dan budaya organisasi, mutu kinerja anggota lembaga legislatif juga dapat dipengaruhi oleh partisipasi publik, atau dengan kata lain partisipasi masyarakat yang menjadi konstituennya. Partisipasi publik intinya adalah mengartikan partisipasi sebagai pengambilan bagian dalam kegiatan bersama. Dalam konsep pembangunan, pendekatan partisipasi dimaknai; *pertama*, sebagai kontribusi masyarakat untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pembangunan dalam mempromosikan proses-proses demokratisasi dan pemberdayaan (Cleaver 2002, dalam Cooke dan Kothari, 2002:36). *Kedua*, partisipasi dimaknai sebagai partisipasi dalam dikotomi instrumen (*means*) dan tujuan (*ends*). Konsep *ketiga*, partisipasi adalah *elite capture* yang dimaknai sebagai sebuah situasi dimana pejabat lokal, tokoh masyarakat, LSM, birokrasi dan aktor-aktor lain yang terlibat langsung dengan program-program partisipatif, melakukan praktik-praktik yang jauh dari prinsip partisipasi. Dalam argumen efisiensi, Cleaver mengatakan bahwa partisipasi adalah sebuah instrumen atau alat untuk mencapai hasil dan dampak

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

program/kebijakan yang lebih baik, sedangkan dalam argumen demokratisasi dan pemberdayaan, partisipasi adalah sebuah proses untuk meningkatkan kapasitas individu-individu, sehingga menghasilkan sebuah perubahan yang positif bagi kehidupan mereka (dalam Cooke dan Kothari, 2002:37).Tinggi rendahnya partisipasi publik akan menentukan kualitas kinerja anggota lembaga legislatif dan produk kebijakan yang dihasilkan lembaga legislatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya

Dari keempat variabel bebas tersebut yang menjadi pemicu utama (*crusial trigger*) yang mempengaruhi mutu kinerja anggota lembaga legislatif adalah variabel motivasi. Motivasi merupakan penggerak dan kekuatan yang mampu menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuannya, baik tujuan individu, organisasi serta membentuk budaya organisasi. Motivasi yang positif akan pula menjadi tenaga penggerak atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan komunikasi dengan pihak lain, yang pada gilirannya akan mampu membangkitkan partisipasi masyarakat sebagai konstituennya.

Untuk meneliti tentang hubungan serta pengaruh antara variabel-variabel bebas yang telah dikemukakan di atas (motivasi, komunikasi, budaya organisasi dan partisipasi publik) dengan variabel terikat yaitu mutu kinerja anggota lembaga legislatif , maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, komunikasi, budaya organisasi dan partisipasi publik terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung yang selanjutnya dapat disebut juga sebagai Lembaga Legislatif Kota Bandung dan akan dituangkan dalam sebuah penelitian yang berjudul :

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

“Studi tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif” (Studi Kasus tentang Pengaruh motivasi, komunikasi, perilaku budaya berorganisasi dan partisipasi publik terhadap mutu kinerja Anggota DPRD Kota Bandung).

B. Identifikasi Masalah, Batasan dan Rumusan Masalah serta Pertanyaan Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Mutu dalam pengertian umum adalah standar pencapaian atas suatu tujuan. Mutu atau kualitas (*quality*) meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (apa yang dianggap berkualitas saat ini mungkin dianggap kurang berkualitas pada saat yang lain). Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Masalah mutu kinerja merupakan salah satu bagian penting dan sangat perlu mendapatkan perhatian yang serius bagi pimpinan dan anggota lembaga legislatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Seperti banyak dilansir oleh banyak media sebagaimana dibahas di muka, bahwa mutu kinerja anggota lembaga legislatif terkatagori buruk atau rendah. DPRD sebagai lembaga legislatif di tingkat daerah memiliki tugas pokok dan fungsi di bidang a) legislasi, b) *budgeting*, dan c) pengawasan. Namun dirasakan kinerja

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

anggota lembaga legislatif untuk tugas-tugas tersebut terkatagori buruk atau rendah.

Rendahnya kinerja anggota lembaga legislatif banyak dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya motivasi menjadi anggota lembaga legislatif, kemampuan berkomunikasi, kualitas budaya organisasi di lembaga legislatif dan kualitas partisipasi publik terhadap mutu kinerja anggota lembaga legislatif. Sebagaimana disajikan pada gambar 1.1 di atas, bahwa banyak faktor baik faktor internal dan eksternal yang menentukan mutu kinerja anggota lembaga legislatif, diantaranya faktor internal meliputi: 1) Kemampuan/ kompetensi, 2) Kepribadian, 3) Motif/Motivasi, 4) Kecerdasan/pengetahuan, 5) Kompetensi, 6) Cita-cita, 7) Tujuan bekerja, 8) Kesehatan, 9) Minat, 10) Bakat, 11) Disiplin kerja, 12) Komitmen, 13) Ketrampilan, 14) sikap, 15) Prilaku, 16) Kreativitas, 17) Kinerja individu, 18) Inovasi serta 19) Pendidikan. (Keith Davis,1999; A. Dale Timpe,2000; Schermerhon,1996; The Liang Gie,1982; Peter Drucker, 1984; F.C. Gomes,2001; Adya Barata,2003). Sedangkan faktor eksternal meliputi: 1) Lingkungan keluarga, 2) Lingkungan Kerja, 3) Sarana Prasarana, 4) Komunikasi, 5) Penghargaan, 6) Insentif/sistem pengupahan, 7) Iklim Organisasi, 8) Diklat, 9) Peran serta Orang tua, 10) Peran serta masyarakat, 11) Perilaku Manajemen, 12) Desain jabatan, 13) Penilaian Kinerja, 14) Umpan Balik, 15) Suasana kerja, 16) Prosedur kerja, 17) Fasilitas, 18) Struktur, 19) Kepemimpinan, 20) Pendidikan dan Program Pelatihan, 21) Gizi, nutrisi dan kesehatan, 22) Kesempatan kerja, 23) Kebijakan eksternal organisasi, 24) Pengembangan dan pemberdayaan, 25) Pola Manajemen, 26) Pengembangan SDM, 27) Iklim Organisasi, 28) Keselarasan hubungan kerja, 29) pengambilan keputusan, 30) fokus pada pelanggan. (Edmons, 1979, Keith

Davis,1999; A.Dale Timpe,2000; Schermerhon,1996; The Liang Gie,1982; Peter

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Drucker, 1984; F.C. Gomes,2001; Adya Barata,2003, Koontz Harold,1996; Ewell dan Lisensky,1988). Selain itu faktor determinan eksternal seperti: *Rule of Game*, Sistem Rekrutment, Budaya Organisasi, Sistem Politik, Budaya Politik, Kebijakan Publik, Partisipasi Publik, Peta politik, kondisi sosial budaya, geo-politik serta keputusan politik ikut pula menentukan mutu kinerja anggota lembaga legislatif (The Liang Gie, 1982; Dale Timple, 2000; Peter Drucker,1984; Wibowo, 2008, Alamsyah, dkk. 2006).

Berdasarkan kajian teoritis tersebut,penulis bisa menduga bahwa motivasi, komunikasi, budaya organisasi serta partisipasi publik merupakan faktor determinan yang secara signifikan memberi pengaruh terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung.

2. Batasan Masalah

Dari sejumlah faktor determinan yang diidentifikasi sebagai masalah penelitian, penulis menetapkan faktor atau variabel motivasi, komunikasi, budaya organisasi, dan partisipasi publik serta pengaruhnya terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung,sebagai fokus penelitian .

Secara kontekstual, obyek penelitian adalah anggota DPRD Kota Bandung, sedangkan secara konseptual dibatasi pada variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), budaya organisasi (X_3), dan partisipasi publik (X_4) serta pengaruhnya terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung yang menjadi bagian tak terpisahkan dari kajian administrasi pendidikan terutama dalam konteks *learning at workplace*.

Variabel motivasi kerja (X₁), dibatasi pada dimensi a) *Need for achievement*, b) *Need for affiliation*, c) *Need for power*; serta dimensi motif, harapan, insentif, inisiatif, kerjasama, tanggungjawab, disiplin dan prestasi, yang didasarkan pada teori “Motivasi Kerja” Mc. Clelland’s, Mc Gregor, serta pakar lainnya. **Variabel komunikasi (X₂)**, difokuskan dan dibatasi pada dimensi a) kualitas dan peran komunikator yang meliputi indikator: kemampuan dan kepribadian, b) materi pesan yang meliputi indikator: kejelasan, kesesuaian, kecukupan, ketepatan, c) Penggunaan media/saluran komunikasi yang meliputi: lisan, tulisan dan audio/audio visual, dan dimensi d) gangguan yang meliputi: bahasa, setting lingkungan dan psikologis, yang didasarkan pada teori Harold D. Lasswell, 2001; Griffin (2003); Goldhaber (1986); Everet M.Rogers (2001). **Variabel perilaku budaya berorganisasi (X₃)** dibatasi pada dimensi a) *supportive*, yang meliputi indikator: penggunaan kritik secara produktif, mendengar saran/masukan orang lain, keluwesan berkomunikasi; b) *collegial*, yang meliputi indikator: berteman baik dengan anggota lain, bekerja sama dengan pihak lain, bersemangat dalam membina kerjasama, akrab dalam melakukan diskusi, berinteraksi sosial; c) *intimate*, yang meliputi indikator: saling mendukung satu sama lain, merasakan produk kebijakan sebagai milik bersama, kesamaan tujuan dalam pengambilan keputusan; d) *directive*, yang meliputi indikator: pimpinan memberikan arahan yang jelas kepada semua anggota, pengarahan tentang tugas pokok dan fungsi serta hak-hak anggota, pimpinan dewan memonitor semua pekerjaan anggota, penerapan aturan tata tertib dan etika

kepada anggota, pimpinan mengevaluasi kegiatan anggota; e) *Restrictive*, yang meliputi indikator: kesibukkan dalam kegiatan partai, kehadiran dalam pembahasan kebijakan, gangguan terhadap tugas pokok dan fungsi dewan, masalah rangkap jabatan, kepentingan di luar tugas; f) *disengaged*, yang meliputi indikator: pertemuan dengan kelompok yang tidak bermanfaat/tidak mendukung tugas pokok, sikap terhadap lawan politik, sikap terhadap kelompok minoritas di masyarakat, etika berpendapat dalam rapat-rapat, inisiator dalam pembuatan kebijakan; yang didasarkan pada teori Hoy & Miskel (2008); Fellers & Bostrom, 1993; David Campbell, 1986; James R. Evans, 1991; West, 2000; dan Scott, 1995). **Variabel partisipasi publik (X₄)** dibatasi pada dimensi a) bentuk partisipasi yang meliputi indikator: lisan, tulisan dan tindakan; b) jenis partisipasi, yang meliputi indikator: pikiran, tenaga, keahlian, barang, uang; c) waktu yang meliputi indikator: terbatas dan periodik; d) pola partisipasi, yang meliputi indikator: pola konsultatif dan kemitraan; dan e) materi partisipasi, yang meliputi indikator: pembuatan peraturan daerah, pemecahan masalah masyarakat, penegakkan aturan/kebijakan daerah, evaluasi pelaksanaan kebijakan, dan pembangunan wilayah; yang didasarkan pada teori Cormick, 1979; Gibson (1981); Nelson, Bryant dan White (1982); serta dalam konteks Indonesia diselaraskan dengan Undang undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan Undang undang No.14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik ..

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sedangkan Variabel mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y) dibatasi pada dimensi a) Disiplin dan Kehadiran; b) Aktivitas dalam Pengambilan Keputusan; c) Responsivitas terhadap Aspirasi Masyarakat; d) Kreativitas dalam memecahkan masalah masyarakat; e) Aktivitas dalam melakukan evaluasi dan pengawasan implementasi kebijakan; dan f) Aktivitas menindak Injuti hasil pengawasan kebijakan, yang didasarkan pada teori Hoy & Miskel, 2008; Champbell, 1986; Robbins, 1990; Zeithaml & L.L. Berry, 1988 dan William N. Dunn, 2004 dan penilaian kinerja lembaga legislatif yang dikembangkan Alamsyah, dkk. 2006).

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pengamatan dan identifikasi masalah di atas, mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung diduga disebabkan karena rendahnya motivasi, tidak intensnya komunikasi, kurang kondusifnya budaya organisasi serta rendahnya ruang untuk partisipasi publik.

Berdasarkan batasan konseptual (motivasi, komunikasi, budaya organisasi, dan partisipasi publik serta pengaruhnya terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung) serta batasan kontekstual (DPRD Kota Bandung) secara umum rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

”Seberapa besar pengaruh motivasi (X_1), komunikasi (X_2), perilaku budaya berorganisasi (X_3) serta partisipasi publik (X_4) baik secara parsial maupun simultan terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung?”

4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan gambaran hubungan variabel di atas, selanjutnya penulis merumuskan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah gambaran motivasi (X_1), komunikasi (X_2), perilaku budaya berorganisasi (X_3) serta partisipasi publik (X_4) mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y)?
- b. Seberapa besar pengaruh parsial dari motivasi (X_1) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y)?
- c. Seberapa besar pengaruh parsial dari komunikasi (X_2) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y)?
- d. Seberapa besar pengaruh parsial dari perilaku budaya berorganisasi (X_3) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y)?
- e. Seberapa besar pengaruh parsial dari partisipasi publik (X_4) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y)?
- f. Seberapa besar pengaruh parsial dari motivasi (X_1) terhadap komunikasi (X_2), perilaku budaya berorganisasi (X_3), dan partisipasi publik (X_4)?
- g. Seberapa besar pengaruh simultan (bersama-sama) variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), perilaku budaya berorganisasi (X_3) serta partisipasi publik (X_4) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y)?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara umum penelitian ini disusun dengan tujuan mendeskripsikan gambaran empiris, deskriptif analitik mengenai variabel-variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), perilaku budaya berorganisasi (X_3) dan partisipasi publik (X_4) serta pengaruhnya terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y).

2. Tujuan Khusus

Secara khusus, penelitian ini disusun dengan tujuan untuk mengungkap, mengetahui, mendeskripsikan dan membuktikan serta menganalisis tentang:

- a. Deskripsi/gambaran variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), perilaku budaya berorganisasi (X_3) serta partisipasi publik (X_4) dan mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y).
- b. Mengetahui dan mendeskripsikan serta menganalisa pengaruh parsial dari motivasi (X_1) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y).
- c. Mengetahui dan mendeskripsikan serta menganalisa pengaruh parsial dari komunikasi (X_2) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y).
- d. Mengetahui dan mendeskripsikan serta menganalisa pengaruh parsial dari perilaku budaya berorganisasi (X_3) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y).

- e. Mengetahui dan mendeskripsikan serta menganalisa pengaruh parsial dari partisipasi publik (X_4) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y).
- f. Mengetahui dan mendeskripsikan serta menganalisa pengaruh parsial dari motivasi (X_1) terhadap komunikasi (X_2), perilaku budaya berorganisasi (X_3), dan partisipasi publik (X_4)?
- g. Mengetahui dan mendeskripsikan serta menganalisa pengaruh tidak langsung dari motivasi (X_1) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y) melalui komunikasi (X_2), perilaku budaya berorganisasi (X_3), dan partisipasi publik (X_4)?
- h. Mengetahui dan mendeskripsikan serta menganalisa pengaruh tidak langsung dari komunikasi (X_2) melalui partisipasi publik (X_4) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y)?
- i. Mengetahui dan mendeskripsikan serta menganalisa pengaruh simultan (bersama-sama) variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), perilaku budaya berorganisasi (X_3) serta partisipasi publik (X_4) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y).
- j. Menganalisis secara kritis temuan-temuan penelitian tentang pengaruh motivasi, komunikasi, budaya organisasi serta partisipasi publik terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung, yang digunakan sebagai bahan masukan dan rekomendasi dalam meningkatkan mutu kinerja anggota lembaga legislatif di berbagai tempat dan tingkatan. .

k. Mengajukan model stratejik peningkatan mutu kinerja anggota lembaga legislatif dalam rangka pengembangan konsep dan teori serta implementasi mutu kinerja anggota lembaga legislatif serta pengembangan administrasi dan manajemen pendidikan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain: memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan, khususnya administrasi pendidikan terutama pada kajian tentang pengaruh variabel motivasi, komunikasi, budaya organisasi serta partisipasi publik dan pengaruhnya terhadap mutu kinerja anggota lembaga legislatif .

Secara praktis hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai suatu pola dan strategi dalam meningkatkan peranan dan kemampuan para anggota lembaga legislatif dalam mengembangkan mutu kerjanya secara lebih berkualitas, perspektif dan antisipatif.

Sedangkan bagi para anggota lembaga legislatif maka secara operasional hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan komparatif dalam melaksanakan tugas kewajibannya dalam rangka pengembangan mutu kinerja lembaga legislatif agar mampu memenuhi harapan rakyat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Disamping itu melalui penelitian ini, diharapkan dapat tercipta suatu model peningkatan mutu kinerja

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

anggota lembaga legislatif dan pengembangan mutu sumber daya manusia bagi keanggotaan lembaga legislatif dalam meningkatkan efektivitas produk kebijakan.

E. Struktur Organisasi Disertasi

Penelitian ini memuat lima bab. Bab I merupakan Pendahuluan. Dalam bab ini diuraikan latar belakang penelitian yang memuat alasan-alasan rasional dan esensial yang mendorong peneliti tertarik melakukan penelitian berdasarkan fakta-fakta, data referensi serta temuan penelitian sebelumnya; identifikasi masalah, batasan dan rumusan masalah serta pertanyaan penelitian; tujuan penelitian; manfaat penelitian baik teoritis maupun praktis; dan struktur organisasi penelitian.

Sebagai referensi ilmiah, dalam Bab II penulis menguraikan mengenai kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Pada bagian kajian pustaka; disajikan teori-teori, konsep dan dalil-dalil yang bersumber dari pendapat para pakar peneliti serta hasil riset terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi, komunikasi, budaya organisasi serta partisipasi publik serta mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung; kerangka pemikiran dan hipotesis.

Selanjutnya agar hasil kajian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, penulis uraikan Bab III tentang Metodologi Penelitian yang benar dan relevan. Melalui metodologi penelitian yang penulis rancang, penulis dapat memperoleh hasil penelitian yang teruji kebenarannya. Pada bagian ini, disajikan penjelasan tentang lokasi, populasi dan sampel penelitian, serta justifikasi dari pemilihan

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

lokasi penelitian dan penggunaan sampel; desain penelitian serta justifikasi pemilihan desain penelitian; pendekatan dan metode penelitian, serta justifikasi penggunaan pendekatan dan metode penelitian tersebut; definisi operasional untuk variabel motivasi, komunikasi, budaya organisasi serta partisipasi publik serta mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung. (Y); instrumen penelitian, tujuan, cara serta justifikasi penggunaan instrumen penelitian; proses pengembangan instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta hasil-hasilnya; teknik pengumpulan data dan justifikasi penggunaan teknik pengumpulan data. Pada bagian akhir bab III ini dijelaskan tentang analisa dan pengolahan data, tahapan dan teknik yang digunakan dalam melakukan analisis data penelitian.

Hasil penelitian tersebut, diuraikan dalam Bab IV tentang hasil penelitian dan pembahasan. Pada bagian ini disajikan deskripsi/gambaran data-data hasil penelitian dari setiap variabel; pengaruh dari variabel motivasi, komunikasi, budaya organisasi serta partisipasi publik terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan; serta sajian model strategik pengembangan mutu kinerja anggota lembaga legislatif.

Selanjutnya dalam Bab V penulis uraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian disertai rekomendasi penelitian yang dikaitkan dengan temuan-temuan yang perlu *di-follow up*, saran operasional yang berkaitan dengan variabel determinan, saran bagi anggota lembaga legislatif dan pengambil kebijakan di berbagai lembaga legislatif serta saran untuk peneliti lain yang mengkaji atau melakukan riset tentang efektifitas penetapan kebijakan dan pengembangan

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sumber daya manusia anggota legislatif atau organisasi lain serta selanjutnya dapat dimanfaatkan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan.



Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu