

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM TERPILIHNYA ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KERINCI

Pratiwi Juti Anggraini, S.AP¹.,

Eliyusnadi, S.Kom., M.Si²., Oktir Nebi, S.H., M.H³.

Program Studi Administrasi Negara, STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

pratiwijutianggraini@gmail.com

eliyusnadi@gmail.com

oktirnebi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the Human Resource Analysis is in the election of members of the Regional People's Representative Council of Kerinci Regency. This type of research is qualitative research. The data collection technique in this study used the interview and observation method, where interviews were conducted with 15 informants who were members of the Regional Representative Council of Kerinci Regency.

The findings of the research show that the overall level of education of members of the Kerinci Regency DPRD, as described in the membership of the Kerinci Regency DPRD for the 2019-2024 period based on education level, can be seen that few members of the Kerinci Regency DPRD have Bachelor degrees, namely 5 postgraduate or postgraduate graduates. 12.5%, 18 graduates or 45%, 10 diplomas or 25%, 7 high school graduates or 17.5%. Intellectual Quality (Knowledge and Skills), Members of the Regional People's Representative Council of Kerinci Regency have not yet fully mastered the techniques of drafting legislation properly, this technique of drafting legislation is indispensable as standardization of format, systematics, grouping of content material, composition (structure) language and formulation of norms.

Keywords: *Human Resources, DPRD Kerinci Regency*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Analisis Sumber Daya Manusia dalam terpilihnya Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan observasi, dimana wawancara dilakukan terhadap 15 orang informan yang merupakan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat pendidikan Anggota DPRD Kabupaten Kerinci, seperti yang telah diuraikan tentang keanggotaan DPRD Kabupaten Kerinci periode 2019-2024 berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa sedikit anggota DPRD Kabupaten Kerinci yang berpendidikan Sarjana, yaitu 5 orang lulusan pasca sarjana atau 12,5%, 18 orang lulusan sarjana atau 45%, 10 orang lulusan diploma atau 25%, 7 orang lulusan SLTA atau 17,5 %. Kualitas intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan), Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci belum sepenuhnya menguasai teknik perancangan peraturan perundang-undangan ini sangat diperlukan sebagai standarisasi format, sistematika, pengelompokan materi muatan, susunan (struktur) bahasa dan perumusan norma.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia dan DPRD Kabupaten Kerinci*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan, selain faktor SDM tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus pula diperhatikan, karena memang antara faktor yang satu dengan yang lainnya memiliki saling keterkaitan sehingga memiliki satu kesatuan. Manusia sebagai penggerak organisasi, dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi tergantung dari prakarsa dan karya sumber daya manusia. Sehingga hampir disetiap masalah sumber daya manusia sebagai aparatur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program. Sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Modal atau bahan-bahan yang dimiliki suatu organisasi walaupun berkualitas, namun apabila tidak ada campur tangan manusia di dalamnya tentu akan sangat sulit mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia hendaknya dilakukan secara maksimal dan terarah.

Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan, selain faktor SDM tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus pula diperhatikan, karena memang antara faktor yang satu dengan yang lainnya memiliki saling keterkaitan sehingga memiliki satu kesatuan. Manusia sebagai penggerak organisasi, dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi tergantung dari prakarsa dan karya sumber daya manusia.

Sehingga hampir disetiap masalah sumber daya manusia sebagai aparatur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program. Sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Modal atau bahan-bahan yang dimiliki suatu organisasi walaupun berkualitas, namun apabila tidak ada campur tangan manusia di dalamnya tentu akan sangat sulit mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia hendaknya dilakukan secara maksimal dan terarah.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan. Sumber daya manusia pada organisasi sangat strategis dan menentukan, bahkan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan justru ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Ada dua dimensi yang melekat pada sumber daya manusia, Pertama yaitu dimensi kompetensi yang berupa keterampilan, skill, pengalaman, pendidikan yang siap disumbangkan kepada organisasi.

Menurut Sutanto (2002) manusia diharapkan untuk selalu mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan, terampil mengkomunikasikan pengetahuan dan memecahkan masalah. Kedua adalah manusia itu sendiri yaitu bagaimana organisasi menempatkan manusia dengan seadil-adilnya dan seobjektif mungkin sehingga dapat mencapai kesejahteraan dan kemandirian. dalam hal ini berupa (1) kewewenangan yang jelas artinya seorang pegawai

yang ditempatkan atau diberikan tugas harus jelas kewenangannya agar tidak menimbulkan keragu-raguan dalam melaksanakan tugasnya. (2) kepercayaan terhadap pegawai yang bersangkutan, bahwa seseorang yang beri tugas wewenang dengan pertimbangan yang matang dari berbagai aspek sehingga yang bersangkutan diberi kepercayaan sepenuhnya untuk mengemban tugasnya. (3) Tanggung jawab artinya pegawai melakukan tugas senantiasa diikuti dengan tanggung jawab sehingga bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Kehidupan bermasyarakat dan kualitas sumber daya manusia pada saat ini sudah semakin meningkat. Ini merupakan salah satu dampak positif dari pembangunan yang ada sekarang ini, masyarakat semakin kritis dengan produk-produk yang dihasilkan oleh pemerintah seperti peraturan-peraturan dan kebijakan, kebijakan yang kurang relevan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di masyarakat akan mendapat tentangan dari masyarakat, masyarakat yang awalnya bersikap positif berubah menjadi bersikap aktif dan kritis yang mencerminkan sikap demokrasi

Proses perubahan tersebut merupakan suatu proses yang wajar yang dialami oleh bangsa yang tengah bangkit dari keterpurukan, karena masyarakat menginginkan kesejahteraan yang telah lama diidamkan, masyarakat kini mulai kritis dengan situasi politik yang terjadi, namun sikap kritis tersebut harus diarahkan agar tidak menjadi masyarakat anarkis. Salah satu sikap kritis masyarakat yang mulai tumbuh saat ini antara lain tuntutan akan kinerja pegawai terutama pegawai dibidang organisasi publik atau instansi pemerintah. Hal ini berdampak bahwa kinerja pegawai suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting dan menjadi prioritas, karena sangat berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi. Melalui dinamika perkembangan pemerintahan di Indonesia, dengan dilaksanakannya program pemerintahan yang menganut sistem otonomi daerah yang memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggungjawab kepada daerah. Keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah sangat ditentukan oleh kesiapan dan kemampuan daerah itu sendiri dalam mengelola dan memberdayakan seluruh potensi dan sumberdaya yang tersedia.

Semenjak demokrasi menjadi atribut utama negara modern, maka lembaga perwakilan merupakan mekanisme utama untuk merealisasikan gagasan normatif bahwa pemerintahan harus dijalankan dengan kehendak rakyat. Kewenangan suatu pemerintahan akan tergantung pada kemampuannya untuk mentransformasikan kehendak dan aspirasi rakyat sebagai nilai tertinggi diatas kehendak negara. Atas dasar prinsip normatif tersebut, dalam praktek kehidupan demokrasi suatu negara, lembaga legislatif memiliki posisi sentral yang tercermin dalam doktrin tentang kedaulatan rakyat serta kedaulatan lembaga perwakilan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa hanya lembaga legislatif saja yang memiliki kompetensi untuk mengungkapkan kehendak (aspirasi) rakyat dalam bentuk undangundang, sementara pihak eksekutif melaksanakan atau mengimplementasikan hukum dan peraturan yang ditetapkan secara bersama dengan lembaga legislatif.

Jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kinerja aparat pemerintahannya. Suatu pemerintahan daerah yang baik berhubungan dengan sumber daya aparatur yang dimiliki. Kinerja pemerintah daerah dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai atau aparatur pemerintahannya. Saat ini dibutuhkan aparatur pemerintahan yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, yang memiliki disiplin tinggi dan tentunya memiliki kinerja yang baik, hal tersebut dapat diperoleh dengan cara melakukan pembinaan, bimbingan dan motivasi terhadap pegawai. Tetapi hal tersebut tidak akan cukup apabila tidak didukung oleh pemberian contoh keteladanan oleh para atasan atau senior tentang cara hidup berorganisasi, pengawasan dan penyempurnaan mekanisme kerja.

Anggota DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kabupaten Kerinci sebagai organisasi yang mengemban fungsi pembinaan dan pelayanan bagi masyarakat, berpedoman pada Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Anggota DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) dan Staf Ahli Daerah Kabupaten Kerinci (lembaran daerah Kabupaten Kerinci tahun 2010 nomor 8, tambahan lembaran daerah nomor 72) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kerinci nomor 18 Tahun 2012 tentang Peraturan Daerah tersebut mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah telah mengemban fungsi untuk memberikan pelayanan, membimbing masyarakat disamping sebagai abdi negara. Suatu organisasi dibentuk sebagai suatu wadah untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola sejumlah kegiatan yang diarahkan untuk tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya perubahan organisasi ini akan berdampak pada semua aspek organisasi termasuk kinerja pegawai.

Analisis terhadap kinerja organisasi publik menjadi sangat penting, dengan melihat kinerja setelah ada perubahan terhadap suatu organisasi publik. Pemberian pelayanan publik oleh aparat pemerintah kepada masyarakat merupakan perwujudan dan fungsi aparat negara sebagai abdi atau pelayan masyarakat disamping sebagai abdi negara. Dalam konteks ini masyarakatlah sebagai aktor utama dalam pembangunan, sedangkan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang kegiatan-kegiatan dari masyarakat tersebut. Dengan perubahan organisasi tersebut aparat dituntut lebih mampu memperbaiki kinerja dan diharapkan lebih mampu merumuskan konsep atau menciptakan iklim yang kondusif sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi pendorong percepatan terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera. Selanjutnya perubahan organisasi juga akan berpengaruh pada struktur yang ada dalam suatu organisasi yang merupakan bagian penting kaitannya dengan kinerja. Perubahan struktur organisasi tersebut berdasarkan pertimbangan yang logis untuk efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi yang diembannya.

Perkembangan dan pertumbuhan masyarakat yang secara dinamis disertai dengan peningkatan taraf hidup dan pendidikan masyarakat ditambah dengan berkembangnya kemajuan dibidang teknologi dan informatika menjadikan peningkatan proses pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu pelayanan birokrasi disektor publik juga diharapkan mengikuti perubahan - perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis sebagaimana yang terjadi di masyarakat. Sampai saat ini aparat birokrasi pemerintah belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat. Kondisi ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi sehingga semakin lama semakin parah dan berakibat pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah menurun.

Dari hasil pengamatan peneliti di lapangan masih terdapatnya pejabat struktural yang tidak memahami dengan baik tugas dan tanggungjawabnya sehingga tidak tahu apa yang akan dikerjakan. Terkesan pejabat - pejabat tersebut hanya mendapat tunjangan jabatan tanpa melakukan pekerjaan. Sumber daya manusia menjadi hal terpenting dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, organisasi tersebut tidak akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Secara mental pada setiap aparat birokrasi, masih ditemukan adanya budaya paternalisme misalnya seorang bawahan sulit untuk menunjukkan penolakannya atas suatu ide atau gagasan pimpinan. Disamping itu, kendala yang dihadapi dalam kerangka peningkatan profesionalisme aparatur adalah inovasi dan kreativitas aparat birokrasi masih relatif rendah.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan beberapa masalah terkait (SDM) Sumber Daya Manusia Kabupaten Kerinci sebagai berikut :

1. Rata-rata anggota DPRD yang terpilih masih lulusan SMA, sehingga masih kurang hal ini terbukti dengan ditemukan banyaknya anggota DPRD yang memiliki pendidikan setara SMU/SMK/MA yang seharusnya harus di atas SMU/SMK/MA. Sehingga kurangnya pengetahuan terlebih tentang teknologi.
2. Masih terdapat anggota DPRD yang minim pengalaman dalam berorganisasi, sehingga menyebabkan pekerjaannya banyak tidak paham.
3. Masih terdapat anggota DPRD yang menunda pekerjaannya, sehingga waktu yang diharuskan untuk mengerjakan pekerjaan selanjutnya menjadi menumpuk.

Hal ini dapat ditunjukkan pada kondisi riil yang ada yakni manakala pimpinan tidak berada ditempat, maka ada anggapan bahwa tugas dan tanggung jawab dapat ditunda pelaksanaannya atau dengan kata lain bawahan selalu menunggu pimpinan kembali untuk meminta petunjuk kepada pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga pelaksanaan tugas bawahan senantiasa harus dalam pengawasan langsung pimpinan. Pada tataran inilah dirasakan faktor struktur, sumber daya manusia dan budaya sangat berpengaruh terhadap kinerja aparat birokrasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Anggota DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kabupaten Kerinci sebagai organisasi yang mengemban fungsi pelayanan bagi masyarakat, penilaian kinerja organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Penilaian kinerja bagi apatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efektivitas pelayanan, motivasi dan penyesuaian anggaran organisasi. Disamping itu akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator - indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematis terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi, sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Berangkat dari fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Sumber Daya Manusia dalam terpilihnya Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci dan kemudian akan dituangkan kedalam bentuk skripsi. Analisis Sumber Daya Manusia dalam terpilihnya Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Yang Digunakan

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sehingga penulis ini akan mendeskripsikan bagaimana Analisis Sumber Daya Manusia dalam terpilihnya Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci, hambatan yang ditemui dalam mewujudkan Analisis Sumber Daya Manusia dan upaya dalam penyelesaiannya. Penelitian kualitatif menggunakan metode kualitatif yaitu pengamatan, wawancara, atau penelaahan dokumen

Informan Penelitian

Adapun yang menjadi informan dalam hal ini adalah Anggota DPRD Kabupaten Kerinci yang berjumlah 15 orang.

Data Yang Akan Diambil

1. Data Primer

Hasil dari data ini ialah Primer yang berciri atau berasal dari perasaan, ekspresi, ide ucapan, perilaku, aksi dan telisan dari penelitian. Analisis Sumber Daya Manusia dalam terpilihnya Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci merupakan interpretasi, aktualisasi dan persepsi penulis terhadap pemahaman subjektif.

2. Data Sekunder

Berasal dari buku, media (electronic) data desa informasi dari staf desa, peristiwa, dan informasi yang diperoleh penulis melalui membaca, untuk mengidentifikasi masalah secara instan. Menyalin atau mengkopi dokumen dan catatan.

Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data–data tersebut harus benar–benar dapat dipercaya dan akurat.

- a. Wawancara
- b. Observasi
- c. Studi Dokumentasi

Alat Pengumpulan Data

Adapun alat yang di gunakan dalam penelitian ini :

1. Daftar pertanyaan / daftar wawancara
2. Laptop
3. Pena, buku tulis/kertas
4. Alat perekam

Unit Analisis

Unit analisis dalam penilitian ini adalah individu yakni Analisis Sumber Daya Manusia dalam terpilihnya Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci, dengan alasan masih kurangnya kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam terpilihnya Anggota DPRD di Kabupaten Kerinci.

Analisis Data

Adapun prosedur dalam analisis data kualitatif menurut Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman dalam Sugiyono (2014: 246-253), terdiri dari:

1. Data *Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

2. Data *Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan,

hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. *Conclusion Drawing/ Verification.*

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penerikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Verifikasi data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Dengan kata lain setiap kesimpulan senantiasa dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung dengan melibatkan interpretasi penulis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pendidikan

Dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 2003 tentang Susunan dan Kedudukan MPR, DPR dan DPRD menjelaskan bahwa salah satu persyaratan untuk dapat menjadi anggota DPRD, harus berpendidikan serendah-rendahnya setingkat dengan SLTA atau sederajat dan berpengalaman dalam bidang kemasyarakatan dan/atau kenegaraan.

Pembuatan Rancangan Peraturan Daerah merupakan pekerjaan yang sulit dan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki Kabupaten Kerinci sekarang ini oleh anggota DPRD maka akan menemui berbagai kesulitan yang sangat berarti, yang pada akhirnya akan menghasilkan Peraturan Daerah yang kurang sempurna, dimana Peraturan Daerah tersebut akan sulit dipahami oleh masyarakat.

Tidaklah mengherankan jika selama ini Pembahasan Rancangan Peraturan Daerah tidak pernah usulannya dari pihak legislatif dikarenakan tingkat kualitas sumber daya manusia anggota DPRD Kabupaten Kerinci yang masih kurang memadai, dimana sebagian besar tingkat pendidikan anggota DPRD Kabupaten Kerinci adalah SLTA/SMU, sehingga membawa dampak pada kurang optimalnya kemampuan anggota DPRD Kabupaten Kerinci dalam Pembahasan Peraturan Daerah.

Pendidikan yang memadai bagi anggota DPRD akan dapat memberikan pengaruh dalam Pembahasan Peraturan Daerah secara optimal setidaknya tingkat pendidikan anggota DPRD Kabupaten Kerinci setara dengan Diploma III atau S1 yang mempunyai latar belakang pendidikan kejuruan dibidang hukum. Karena pendidikan yang memadai akan memberikan kemampuan pada anggota DPRD untuk dapat lebih berpikir rasional, berwawasan luas dan memiliki pandangan jauh ke depan. Sehingga nantinya anggota DPRD dapat menjalankan hak inisiatif atau prakarsanya dalam Pembahasan Rancangan Peraturan Daerah dengan baik, dan menghasilkan Peraturan Daerah yang dapat mengakomodasi semua aspirasi masyarakat serta dapat berumur panjang dalam artian tidak cepat usang.

Pembinaan yang baik akan menghasilkan kader-kader yang baik pula. Rekrutmen anggota yang diproyeksikan menjadi kader partai, didasarkan pada kriteria atau persyaratan tertentu yang ditetapkan pengurus partai. Dengan demikian, kader partai yang akan dijadikan calon anggota legislatif akan benar benar teruji kualitasnya.

Penyiapan kader yang benar-benar berkualitas oleh partai politik menurut dapat ditempuh dengan beberapa langkah sebagai berikut :

- a. **Rekrutmen kader**, yaitu satu tahap awal kaderisasi berupa penentuan calon melalui seleksi yang dilakukan terhadap seluruh anggota berdasarkan kriteria-kriteria di bawah ini:
 - 1) Memiliki kadar ideologi yang kuat, yang dapat dideteksi dari pola pikir dan cara pandang dalam menelaah dan menganalisis perkembangan situasi dan kondisi serta mengambil keputusan dengan berbagai permasalahan yang menyelimutinya;
 - 2) Usia yang relatif masih memungkinkan seseorang dapat dikembangkan dan didayagunakan dalam kurun waktu yang cukup lama;
 - 3) Sehat jasmani dan rohani, sehingga memungkinkan dapat melaksanakan tugas tugas organisasi secara maksimal;
 - 4) Mempunyai tingkat intelegensia yang baik dilihat dari IQ yang dimiliki, untuk menjamin kemampuan analitis dalam menelaah berbagai permasalahan yang dihadapi organisasi
 - 5) Mempunyai cita-cita yang tinggi dan luhur dalam mengembangkan eksistensi dan peranannya dengan cara menimba ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mengadakan upaya dan daya secara kontinyu untuk kepentingan dan kebaikan masyarakat, bangsa dan negara;
 - 6) Mempunyai kecintaan dan minat yang tinggi terhadap bidang yang ditekuninya dan selalu dapat mengikuti dan memahami perkembangan dan kemajuan tugas yang diberikan organisasi;
 - 7) Mempunyai integritas yang tinggi dan tidak egois yang dapat diukur dari sikap dan perilakunya; dan
 - 8) Sedapat mungkin berijazah serendah rendahnya SLTA, agar dapat lebih mudah dikembangkan kemampuan analisis akademiknya.
- b. Tahap kedua; **menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kader tingkat dasar**, yaitu satu bentuk upaya pembekalan dasar-dasar pemikiran ideologi (filosofi), metode berpikir menurut aliran atau doktrin tertentu, pengenalan pendekatan kesisteman, studi kasus dan sebagainya, dalam rangka penyamaan pola pikir dan cara pandang, serta peningkatan pengetahuan dasar.
- c. Tahap ketiga; **penugasan**, yaitu suatu cara untuk melatih, menguji dan mematangkan kader serta melengkapi yang bersangkutan dengan pengalaman-pengalaman langsung. Penugasan merupakan cara terbaik untuk mengukur dan memberikan kesempatan kepada para kader untuk menunjukkan kemampuannya dan untuk meningkatkan keterampilannya
- d. Tahap keempat; **menyelenggarakan kursus kader tingkat lanjutan**, yaitu suatu proses peningkatan kualitas kader setelah yang bersangkutan menjalani proses penugasan.
- e. Tahap kelima; **kepeloporan**, yaitu suatu upaya menempatkan para kader pada posisi dan peranan sebagai pelopor atau pioneer yang berfungsi melindungi dan mengamankan operasi manajemen partai, dan dapat mencegah suasana lingkungan dari bahaya perpecahan
- f. Tahap keenam; **pelibatan dalam diskusi dan seminar**, dalam arti bahwa para kader harus selalu diuji kemampuan intelegensinya, dan diuji cara mereka merumuskan dan menyampaikan pendapatnya tentang suatu permasalahan tertentu secara logis, sistematis, rasional dan objektif

Kuantitas kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci belum sesuai target karena kendala kompetensi kompetensi anggota yang kurang dan kurang memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) serta *Standar Operation Procedure* (SOP), dukungan sarana IT yang belum

optimal dan masih terkendala data dilapangan yang terlambat masuk yang menyebabkan pekerjaan terlambat selesai.

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

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dalam pembentukan perda masih belum baik, hal ini disebabkan karena masih ada anggota yang kurang memahami tugasnya, kompetensinya belum memadai di bidang pembentukan produk hukum/perda, sehingga menurut narasumber anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci dapat diupayakan dengan meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dengan cara pemberian motivasi oleh pimpinan atau kedatangan tenaga ahli dalam kesempatan bimbingan teknik peningkatan kemampuan pembentukan produk hukum dan penetapan kejelasan penyelesaian tugas tepat pada waktunya, yang memicu anggota untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan melakukan koordinasi dan pembinaan setiap saat atau apabila ada proyek baru sehingga apabila ada kesulitan dilapangan dapat segera diatasi sehingga penyelesaian perda tidak terhambat.

Banyak anggota DPRD terpilih yang berasal dari golongan pedagang biasa, sehingga mereka kurang memahami kedudukan, tugas dan wewenang, hak dan kewajiban serta fungsinya sebagai anggota dewan. Kebanyakan dari mereka terpilih karena pengaruhnya yang besar terhadap partai, bukan didasarkan atas kualitas SDM.

b. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)

Latar belakang Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) sangat penting dalam pembentukan sikap individu dalam organisasi, karena latar belakang pekerjaan merupakan proses pembelajaran, transfer nilai terhadap individu, keterampilan maupun pengetahuan, yang kesemuanya itu sangat berpengaruh dalam pembentukan persepsi dan sikap seorang terhadap sesuatu hal.

Latar belakang pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peranan DPRD dalam Pembahasan Peraturan Daerah. Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel mengenai latar belakang pekerjaan sebelum menjadi anggota DPRD Kabupaten Kerinci, dimana 2 orang mantan anggota dewan, 28 orang Wiraswasta (pengusaha dan pedagang), 8 orang pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan 2 orang pengacara. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar anggota DPRD Kabupaten Kerinci bukan dari kalangan birokrat, melainkan dari kalangan wiraswasta (pengusaha dan pedagang). Sehingga dapat dinyatakan bahwa latar belakang pekerjaan anggota DPRD Kabupaten Kerinci dalam bidang pemerintahan masih kurang, hal ini berpengaruh terhadap mekanisme DPRD dalam Pembahasan Peraturan Daerah.

Kinerja anggota Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci disebut efektif apabila sesuai arah kebijakan program Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci yang mengarah pada pembentukan peraturan daerah.

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan pembentukan perda masih belum sepenuhnya efektif karena masih belum perlu banyak instruksi dan bimbingan mengenai pengetahuan hukum atau pembentukan perda, anggota ada yang belum bisa memahami perannya sehingga SOP serta kurang berfungsinya perincian tugas (uraian tugas), rendahnya

disiplin kerja anggota, kurang adanya koordinasi antar anggota yang ada, masih rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan

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

Kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci ditinjau dari kemandirian kerja masih perlu ditingkatkan karena kebanyakan karyawan masih bekerja dibawah instruksi pimpinan bukan berdasarkan pemahaman mereka atas tugas pokok dan fungsinya, sehingga perlu upaya untuk membangun budaya sebagai sikap dalam bekerja sesuai dengan identitas diri, percaya diri, memiliki kemampuan untuk berinisiatif, berkreasi dan berinovasi, disiplin pribadi, bertanggungjawab, mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri, serta mampu mengatasi masalah dan meningkatkan kemandirian kerja,

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

Begitu dominannya pihak Eksekutif Daerah dalam proses Pembahasan Peraturan Daerah yang ada di Kabupaten Kerinci menyebabkan fungsi Legislatif DPRD tidak seperti yang diharapkan. Dari analisis pengamatan di lapangan serta hasil wawancara dengan Sekretariat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan DPRD dalam Pembahasan Peraturan Daerah, yaitu :

1. Tata Cara membuat Peraturan Daerah
2. Teknik perundang-undangan tingkat daerah
3. Mekanisme penyusunan Peraturan Daerah

Seperti telah disinggung sebelumnya bahwa dominannya pihak eksekutif dalam Pembahasan Peraturan Daerah dikarenakan tidak optimalnya pelaksanaan hak inisiatif dari pihak DPRD. Berdasarkan keterangan tentang jumlah dan asal-usul Peraturan Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2001 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat bahwa Peraturan Daerah yang dihasilkan berjumlah 160 buah yang kesemuanya berasal dari usulan pihak eksekutif (Kepala Daerah), maka dapat disimpulkan bahwa DPRD Kabupaten Kerinci belum dapat menggunakan hak inisiatifnya dalam Pembahasan Peraturan Daerah, untuk itu perlu adanya upaya dari pihak DPRD untuk meningkatkan peranannya dalam Pembahasan Peraturan Daerah.

Kenyataan ini sangat terasa ketika dalam pelaksanaan sidang dewan bersama pemerintah. Meskipun secara kasat mata terlihat bahwa tidak sedikit anggota DPRD Kabupaten Kerinci yang memiliki kualifikasi pendidikan sarjana dan diploma, namun terlihat

bahwa mereka belum mampu mengimbangi pengetahuan dan kemampuan pihak pemerintah dan bahkan DPRD belum bisa memberikan masukan-masukan atau saran pendapat dan kritikan yang benar-benar membantu dalam pembahasan peraturan daerah

Pengetahuan dan keterampilan itu diperoleh melalui pendidikan. Oleh karenanya latar belakang pendidikan anggota dewan sangat berpengaruh terhadap perannya dalam Pembahasan suatu peraturan daerah. Tidaklah mengherankan jika selama ini penyusunan rancangan peraturan daerah di Kabupaten Kerinci, belum pernah ada usulannya berasal dari pihak legislatif, dikarenakan tingkat kualitas sumber daya manusianya yang masih kurang memadai, sehingga membawa dampak pada kurang optimalnya kemampuan anggota dewan dalam penyusunan peraturan daerah.

Dengan adanya tenaga ahli, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci dapat mengikuti perkembangan tanpa meninggalkan tugas pokok yang diemban. Namun untuk Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci hingga saat ini belum memiliki tenaga ahli. Hal itu dikarenakan keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci.

Partai Politik kurang berperan dalam penyiapan kader yang benar-benar berkualitas. Proses rekrutmen kader belum dapat dilakukan dengan baik. Anggota DPRD terpilih sebagian besar berasal dari golongan pedagang biasa, sehingga mereka kurang memahami akan kedudukan, tugas dan wewenang, hak dan kewajiban serta fungsinya sebagai anggota dewan. Kebanyakan dari mereka terpilih karena dipandang cukup berpengaruh terhadap anggota partai lainnya, bukan didasarkan atas kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

Pengalokasian anggaran juga dilakukan guna meningkatkan sarana dan prasarana walaupun saat ini DPRD Kabupaten Kerinci dirasakan sudah cukup memadai namun kurang memadai bila dibandingkan dengan fasilitas yang diperoleh pegawai di jajaran pemerintah Daerah.

Pembahasan peraturan daerah di Kabupaten Kerinci maka perlu menambah sarana dan prasarana khususnya pada perhubungan baik dari telekomunikasi maupun pada transportasi dinas. Mengadakan Studi Banding dengan Badan Legislatif Daerah lainnya Selain mengikuti pendidikan dan pelatihan, DPRD Kabupaten Kerinci, juga mengadakan studi banding dengan badan legislatif daerah lainnya se-Propinsi Jambi.

Pelaksanaan studi banding ini dimasukkan ke dalam suatu wadah tertentu yakni Asosiasi DPRD se-Propinsi Jambi yang dilaksanakan setiap tiga bulan sekali pada tempat yang berbeda ataupun menghadiri seminar seminar yang diadakan di Propinsi lain. Dalam hal ini DPRD Kabupaten Kerinci telah mengadakan beberapa kali pertemuan sebagai berikut :

1. Studi banding di DPRD Kabupaten Tanjabtim pada bulan oktober 2019 membahas mengenai Pemasukan Asli Daerah serta APBD.
2. Studi banding di DPRD Kabupaten Muaro Jambi pada bulan Januari 2020 membahas mengenai hasil kekakayaan Hutan dalam hal ini adalah izin penebangan hutan.
3. Studi banding di DPRD Kabupaten Batanghari pada bulan April 2020 membahas mengenai pemahaman teknik perundang- undangan.
4. Kerjasama dengan Pihak Eksekutif

Pihak eksekutif akan lebih mengerti dan lebih banyak mengetahui tentang segala persoalan yang menyangkut permasalahan Pemerintahan Daerah. Dengan adanya aparat daerah seperti dinas-dinas daerah dan instansi lainnya, maka akan memudahkan pihak eksekutif dalam mendalami kebutuhan dan persoalan di daerah.

Setelah mantap diberikan petunjuk pelaksanaan teknis dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada diklat atau kursus-kursus barulah anggota DPRD dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal. Konsep ini tentunya akan memberikan kenyamanan

bagi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Badan Legislatif Daerah dan nantinya dapat menciptakan suatu kebijakan yang baik dan bermutu bagi seluruh masyarakat Kabupaten Kerinci.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab III tentang Analisis Sumber Daya Manusia dalam terpilihnya Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Pendidikan, meliputi:
 - a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
 - b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.
2. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi:
 - a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
 - b. Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing

Tingkat pendidikan anggota DPRD Kabupaten Kerinci, seperti yang telah diuraikan tentang keanggotaan DPRD Kabupaten Kerinci periode 2019-2024 berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa sedikit anggota DPRD Kabupaten Kerinci yang berpendidikan Sarjana, yaitu 5 orang lulusan pasca sarjana atau 12,5%, 18 orang lulusan Sarjana atau 45%, 10 orang lulusan Diploma atau 25%, 7 orang lulusan SLTA atau 17,5%. Dengan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh anggota DPRD Kabupaten Kerinci dikategorikan sedang untuk dapat mendukung pelaksanaan peranan DPRD Kabupaten Kerinci dalam Pembahasan Peraturan Daerah, sehingga membawa dampak pada kurang optimalnya kemampuan anggota DPRD Kabupaten Kerinci dalam Pembahasan Peraturan Daerah.

Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan), Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci belum sepenuhnya menguasai teknik perancangan peraturan perundang-undangan dengan baik, Teknik perancangan peraturan perundang-undangan ini sangat diperlukan sebagai standarisasi format, sistematika, pengelompokan materi muatan, susunan (struktur) bahasa dan perumusan norma. Keterbatasan dana yang tersedia bagi DPRD juga merupakan salah satu faktor penghambat bagi DPRD Kabupaten Kerinci untuk mengaktualisasikan perannya dalam Pembahasan peraturan daerah. Anggaran tersebut bukan hanya digunakan untuk kepentingan rutin DPRD saja, akan tetapi digunakan juga sebagai pendukung kegiatan.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Sutanto. R. 2002. *Pertanian Organik: Menuju Pertanian Alternatif dan Berkelanjutan*. Yogyakarta: Kanisius.

Dimock dan Dimock. 1992. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Rineka Cipta

- Thoha. Miftah. 1997. *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins Stephen P et al. 1993. *Organization Behavior*. Australia: Prentice Hall.
- Waldo. Dwight. 1996. *Pengantar Studi Public Administration*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Sedarmayanti. M.Pd.. APU. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2002). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- Sutrisno. E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, 2004, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*. Perusahaan,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nur Aini Harahap, Khairunnisa, Juanita Tanuwijaya, 2017, Tingkat Pengetahuan Pasien dan Rasionalitas Swamedikasi di Tiga Apotek Kota Penyambungan, Jurnal Sains dan Klinis. Ikatan Apoteker Indonesia. Sumatera Barat.
- Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Faisal, Sanapiah. 1990. *Penelitian Kualitatif (dasar-dasar dan aplikasi)*. Malang: Ya3 Malang.
- huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*.Jakarta: UIP.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya