



MENYOROTI KINERJA ANGGOTA DPRD DI KABUPATEN SOPPENG PROPINSI SULAWESI SELATAN (ASPEK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN)

Milawaty

Peneliti Muda pada Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi
Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur II
Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
e-mail: mylaffayza@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan DPRD dalam menjalankan peran dan fungsinya, tidak hanya ditentukan oleh kewenangan formal yang dimiliki oleh kelembagaan DPRD, tapi yang jauh lebih penting adalah kapasitas dan kompetensi dari masing-masing para anggota dewan. Salah satu faktor penentu kompetensi adalah pengetahuan yang salah satunya dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Peraturan DPRD Kabupaten Soppeng Nomor 09 Tahun 2009 juga menyatakan bahwa setiap anggota DPRD dapat mengikuti orientasi dan pendalaman tugas. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara proporsional harus diberikan pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan sasaran program kerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja anggota DPRD periode 2009 - 2014 di Kabupaten Soppeng ditinjau dari aspek pendidikan dan pelatihan. Hasil penelitian terhadap 30 orang anggota dewan dengan menggunakan analisis *Crosstabulation* menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan dengan kinerja anggota DPRD periode 2009 - 2014 di Kabupaten Soppeng, Propinsi Sulawesi Selatan. Diantara keenam faktor tersebut, materi diklat (X4) yang memiliki keterkaitan paling erat dengan kinerja anggota DPRD periode 2009 - 2014 di Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci: Anggota DPRD, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja

Panned Performance of Members of Parliament in Soppeng District, South Sulawesi Province Based on Education and Training Factors

Abstract

The success of parliament in carrying out their role and function, is not only determined by the formal authority held by institutional parliament, but more important is the capacity and competence each member of parliament. One factor determining competency is knowledge that can be obtained from education and training. Council Regulation Soppeng No. 09 of 2009 also states that any member of parliament can follow orientation and task knowledge. This means that the existing human resources within the organization to be awarded proportionately education and training in order to perform tasks properly in accordance with its program objectives. The purpose of this study was to determine the linkage between factors of education and training and member of parliament's performance in Soppeng District. Results of studies using Crosstabulation analysis to 30 members of parliament showed that there is linkage between education and training factors and performance of members of parliament in the period of 2009-2014 in Soppeng District, South Sulawesi Province. Among the six factors, training material (X4) which has most closely linkages with performance of members of parliament in the period of 2009 - 2014 in Soppeng, South Sulawesi Province .

Keywords: *Members of Parliament, Education and Training, Performance*

A. LATAR BELAKANG

Era otonomi ditandai tingginya dinamika perubahan sistem penyelenggaraan pemerintahan di Daerah. Perubahan tersebut menuntut setiap organisasi untuk terus meningkatkan kemampuannya demi menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi.

Hal ini tidak terkecuali perubahan di tubuh DPRD. Setiap anggota DPRD dituntut untuk terus menerus *meng-up grade* pengetahuannya. Keberhasilan DPRD dalam menjalankan peran dan fungsinya, tidak hanya ditentukan oleh kewenangan formal yang dimiliki oleh kelembagaan DPRD, tapi yang jauh lebih penting adalah kapasitas dan kompetensi

dari masing-masing individu/ personal para anggota dewan (Lembaga Pengkajian dan Pemberdayaan Otonomi Daerah, <http://lppod.wordpress.com>).

Tinggi rendahnya tingkat prestasi anggota dewan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagaimana dinyatakan Alma (dalam Mursidi, 2009) bahwa faktor yang dimaksudkan antara lain adalah kemampuan karyawan untuk selalu mengikuti perubahan. Setiap karyawan harus mempunyai dasar pengetahuan yang memadai untuk memecahkan permasalahan pekerjaan dalam waktu yang tidak terlalu lama. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Adisasmita (2011) bahwa kemampuan kerja aparatur memiliki hubungan yang sangat erat dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya. Oleh sebab itu peningkatan kemampuan aparatur selalu diarahkan pada pendidikan dan pelatihan serta pengalaman aparatur melalui studi-studi banding ke tempat lain.

Sayangnya kompetensi anggota Dewan selama ini diragukan banyak pihak. Ketua Komisi I DPR, Mahfudz Siddiq, (dalam pelitaonline.com, 29 Agustus 2012) bahkan menegaskan bahwa hingga saat ini DPR sebagai lembaga penyambung suara rakyat masih perlu melakukan penguatan lembaganya dan peningkatan kompetensi anggota DPR. Hal ini dikuatkan pula oleh hasil penelitian Wahyuningsih (2010) terhadap kompetensi anggota DPRD Kabupaten dan Kota Sukabumi yang menunjukkan bahwa secara substansial, penguasaan anggota DPRD terhadap kompetensi dasar yang dibutuhkan dalam pembahasan penetapan RAPBD masih belum memadai. Sebagian besar para anggota dewan masih belum menguasai prinsip dasar akuntansi, anggaran kinerja, teknik penyusunan dan manfaat anggaran dan prinsip akuntabilitas. Pembahasan anggaran tidak mampu dilakukan sampai pada taraf analisis mendalam, terlebih analisis dampak ekonomi yang dapat ditimbulkan dari anggaran yang telah ditetapkan tersebut. Perhatian para anggota dewan rata-rata tertuju pada besaran belanja rutin dalam RAPBD tersebut.

Secara umum (Martoyo, 1998) menyatakan bahwa kunci keberhasilan pendidikan dan pelatihan (diklat) itu terdiri dari faktor-faktor seperti *trainee* (peserta didik), *instructure* (instruktur diklat), *training period* (masa diklat),

training material (materi diklat), *training process* (proses diklat) dan *training facility* (fasilitas diklat).

Kabupaten Soppeng, kabupaten kecil yang berada di Provinsi Sulawesi Selatan, saat ini memiliki 30 orang anggota dewan. 18 dari para anggota dewan tersebut merupakan anggota dewan yang baru terangkat pada periode 2004 lalu, sementara 9 orang lainnya telah menjabat selama dua periode, sementara 1 (satu) orang anggota dewan lainnya telah terpilih selama tiga periode berturut-turut, dan dua orang lainnya merupakan anggota dewan PAW (Pergantian Antar Waktu).

Latar belakang pendidikan ke-30 anggota dewan tersebut beragam, mulai dari tamatan SLTA (4 orang), S1 (16 orang) hingga magister (10 orang). Keragaman ini terlihat pula pekerjaan mereka sebelum terpilih menjadi anggota dewan. Sebelumnya mereka berprofesi sebagai kontraktor, wiraswasta, guru, dosen, pengacara, pembawa acara tv, ibu rumah tangga, kepala desa, tenaga kesehatan, PNS, dan tenaga honorer.

Keberagaman latar belakang pendidikan dan profesi para anggota dewan terpilih memerlukan tambahan pengetahuan dasar tentang fungsi-fungsi keparlemenan. Terlebih latar belakang profesi anggota dewan di Kabupaten Soppeng berbeda dengan apa yang sekarang mereka lakukan, seperti membuat peraturan daerah, melakukan koordinasi dengan lembaga eksekutif (pemerintah) dalam merumuskan anggaran (APBD pokok dan APBD Perubahan). Hal ini juga sebagai jawaban terhadap pemberlakuan Undang-Undang No. 32 tentang Pemerintah Daerah, yang salah satu arahnya adalah otonomi daerah, di mana daerah telah diberikan tanggung jawab yang luas, nyata, dan bertanggung jawab untuk mengembangkan sumber daya manusianya. Upaya peningkatan pengetahuan anggota dewan selama ini dilakukan melalui berbagai cara, seperti bimbingan teknis, sosialisasi, studi banding, seminar, dan pelatihan. Berbagai upaya tersebut diselenggarakan baik oleh lembaga independen, instansi pemerintah daerah, maupun pemerintah pusat.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis merasa tertarik untuk keterkaitan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja anggota dewan periode 2009 - 2014 di Kabupaten Soppeng.

1. Rumusan Masalah

Secara spesifik permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut: "Apakah terdapat keterkaitan antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan dengan kinerja anggota DPRD periode 2009 - 2014 di Kabupaten Soppeng?"

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja anggota DPRD periode 2009 - 2014 di Kabupaten Soppeng.

B. LANDASAN TEORITIS

1. Era Manajemen Berbasis Kinerja

Kinerja menurut Prawirosentono (1999: 2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tekanan terhadap organisasi sektor publik, khususnya organisasi pemerintah baik pusat dan daerah serta perusahaan milik pemerintah, dan organisasi sektor publik lainnya untuk memperbaiki kinerjanya mendorong dibangunnya sistem manajemen organisasi sektor publik yang berbasis kinerja (*performance-based management*). Kemunculan manajemen berbasis kinerja merupakan bagian dari reformasi *New Public Management* yang dilakukan oleh negara-negara maju di Eropa dan Anglo-Amerika sejak tahun 2080-an (Mahmudi, 2010).

Sektor publik memiliki kontribusi besar dalam mendukung perekonomian negara dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat selain sektor privat dan sektor ketiga. Baik buruknya kinerja sektor publik akan berdampak pada sektor privat, sektor ketiga, dan masyarakat. Dalam manajemen berbasis kinerja, yang menjadi fokus perhatian manajemen adalah hasil (*outcome*). Hal tersebut disebabkan karena publik atau masyarakat menginginkan hasil akhir, manfaat, dan dampak positif yang dirasakan atau diperoleh.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan

semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang (Mangkuprawira, 2003).

Secara umum kunci keberhasilan pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari faktor: (a) *the trainee*, (b) *the instructor*, (c) *the training period*, (d) *the training material*, (e) *the training process*, dan (f) *the training facility* (Martoyo, 1998).

The Trainee (Peserta Pendidikan dan Pelatihan). Memilih orang-orang untuk pelatihan adalah keputusan yang paling penting bagi organisasi dan individu-individu yang dipilih. Seleksi pengikut-pengikut pendidikan dan pelatihan yang baik adalah sangat penting apabila ingin memperoleh hasil yang menguntungkan. Dari perspektif organisasi, memberikan pelatihan yang benar kepada orang-orang yang tepat dapat membantu menciptakan dan mempertahankan angkatan tenaga kerja yang stabil dan terlatih dengan baik. Sebaliknya, kekeliruan-kekeliruan dapat berakibat mahal.

The Instructor (Instruktur). Seorang pengajar yang cakap memberi bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pendidikan dan pelatihan. Instruktur-instruktur yang cakap dapat diperoleh dari dalam ataupun luar perusahaan. Karyawan yang cakap tidak selalu mempunyai kewajiban untuk mengajar. Instruktur-instruktur memerlukan banyak persyaratan disamping mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan. Seorang pengajar yang pandai mempunyai kecakapan untuk memberi instruksi dan sabar.

The Training Period (Masa Pendidikan dan Pelatihan). Lamanya masa pendidikan dan pelatihan tergantung kepada kecakapan yang akan diperoleh, kemampuan belajar daripada pengikut pendidikan dan pelatihan dan media pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan. Penggunaan bahan visual yang efektif biasanya membantu mengurangi waktu pendidikan dan pelatihan.

The Training Material (Bahan Pendidikan dan Pelatihan). Seleksi untuk program pelatihan

haruslah secara eksplisit memperhitungkan kemampuan karyawan untuk menguasai materi pelatihan dan menerapkannya belakangan. Biasanya diinginkan bahan tertulis sebagai dasar instruksi, pemeriksaan dan referensi. Untuk kebanyakan subyek dapat dipilih sebuah buku yang baik, akan tetapi dalam hal-hal dimana isi kursus bersifat khusus, maka sebaiknya bahan untuk kegunaan yang khusus ini.

The Training Process (Proses Pendidikan dan Pelatihan). Proses pendidikan dan pelatihan yang dimaksud adalah bagaimana aktivitas kegiatan pendidikan dan pelatihan yang akan dilakukan sebagai bagian dari transformasi ilmu dan praktek dimana peserta dapat leluasa mengemukakan pendapatnya, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang memungkinkan ketegangan untuk belajar dan memberikan keleluasaan untuk berdiskusi merupakan hal yang tidak terpisahkan dari proses pendidikan dan pelatihan (diklat).

The Training Facility (Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan). Kondisi ruangan, kebersihan, tersedianya kantin sebagai pelayanan kebutuhan pribadi, tersedianya sarana olah raga dan tempat mandi cuci kakus (MCK) adalah sebagian dari fasilitas-fasilitas pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mendukung keberhasilan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Prawirosentono (1999: 2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaannya memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.

Dari Handoko (1998: 144) disebutkan berbagai macam metode dan teknik dalam

melakukan penilaian. Tidak ada metode yang paling baik, akan tetapi yang ada adalah metode yang sesuai dan disepakati bersama oleh bawahan serta manajemen. Metode yang dimaksud adalah:

Rating Scale. Bentuk penilaian kinerja yang tertua dan paling banyak digunakan adalah rating scale. Pada metode ini pekerjaan seseorang dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting dan berkaitan dengan macam pekerjaan tersebut. Andalan, inisiatif, pencapaian hasil, tingkat kehadiran, sikap, kerjasama, kualitas hasil, dan lain sebagainya, dinilai dengan kategori seperti *excellent* (istimewa), *good* (baik), *acceptable* (cukup/rata-rata), *fair* (kurang) dan *poor* (kurang sekali). Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

Checklist. Metode penilaian *checklist* dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat yang menggambarkan kinerja dan karakteristik karyawan. Metode *checklist* bisa memberikan suatu gambaran kinerja secara akurat bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui kinerja rata-rata karyawan, dikutip pendapat Higgins yang dikutip oleh Umar (1998: 261) yang membagi kinerja karyawan kepada sembilan komponen, yaitu: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu.

Selain itu berdasarkan pendapat Yoder dalam Dessler (1997: 86) mencontohkan beberapa faktor yang bisa digunakan dalam penilaian kinerja, antara lain:

- Kualitas, terdiri dari: akurasi, ketelitian, penerimaan keluaran (*output*)
- Kuantitas, yang terdiri dari: volume keluaran dan kontribusi
- Supervisi yang diperlukan, yang terdiri dari: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- Kehadiran yang terdiri dari: regularitas, dapat dipercayai, bisa diandalkan dan ketepatan waktu
- Konservasi, yang terdiri dari: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

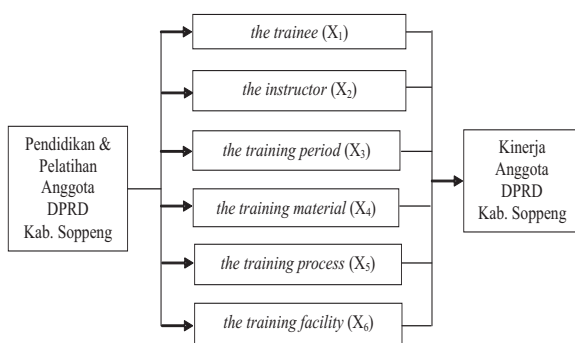
Kemudian Flippo (1995: 123) mencontohkan beberapa faktor yang bisa dipertimbangkan dalam penilaian kinerja, antara lain:

- Mutu kerja, meliputi: ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian
- Kuantitas kerja, meliputi: keluaran pada tugas regular, keluaran pada tugas ekstra atau mendesak
- Ketangguhan, antara lain: mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti aturan keselamatan kerja, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran
- Sikap terhadap perubahan pekerjaan dan teman sekerja, kerja sama dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil satu pengertian bahwa faktor penilaian tidak selalu sama akan tetapi bisa tergantung dari macam bidang usaha (jasa atau pabrikasi), macam pekerjaan, perusahaan besar atau kecil, budaya organisasi serta tergantung pada kebijaksanaan manajemen dalam menentukan fokus faktor penilaiannya.

4. Kerangka Pikir

Peningkatan kinerja anggota dewan dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, yang menurut Martoyo (1998), terdiri dari berbagai faktor, yaitu *the trainee*, *the instructor*, *the training period*, *the training material*, *the training process*, dan *the training facility*.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian adalah "Terdapat keterkaitan antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan dengan kinerja anggota DPRD periode 2009 – 2014 di Kabupaten Soppeng".

C. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor DPRD Kabupaten Soppeng. Metode pengumpulan data berupa data data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan internet, sementara data primer melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh anggota DPRD Kabupaten Soppeng yang berjumlah 30 orang.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (independen) adalah pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari 6 (enam) faktor; trainee (peserta didik) (X1), instructure (instruktur diklat) (X2), training period (masa diklat) (X3), training material (materi diklat) (X4), training process (proses diklat) (X5), dan *training facility* (fasilitas diklat) (X6). Variabel terikat (dependen) adalah kinerja anggota DPRD, yang standar penilaiannya terdiri dari kerjasama, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu (Umar, 1998), kualitas *output*, dan kuantitas *output* (Dessler, 1997), dan keterampilan (Flippo, 1995).

Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya diukur dengan data ordinal dengan bobot hitung 1 sampai 5 dengan kategori sangat setuju (bobot 5), setuju (bobot 4), kurang setuju (bobot 3), tidak setuju (bobot 2), dan sangat tidak setuju (bobot 1). Hasil jawaban responden selanjutnya akan dianalisis dengan analisis statistik.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Crosstabulasi dengan mempergunakan program SPSS. Crosstabulasi adalah sebuah tabel atau grafik yang digunakan untuk secara bersamaan menampilkan data ringkasan yang berkaitan dengan dua atau lebih variabel yang berbeda. Teknik ini menggunakan statistik deskriptif (Sugiyono, 2001: 143). Statistik Deskriptif dapat digunakan bila peneliti ingin mendeskripsikan data sampel. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data secara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Peneliti menggunakan statistika deskriptif berupa perhitungan tabulasi silang.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Deskripsi Responden

Hasil penyebaran responden menyangkut jenis kelamin menunjukkan bahwa anggota

DPRD Kabupaten Soppeng untuk periode 2009 - 2014 didominasi oleh laki-laki. Persentase jumlah laki-laki sebesar 86.7 persen, sementara anggota dewan perempuan hanya berjumlah 4 (empat) orang dengan persentase sebesar 13.3 persen. Padahal idealnya dalam bidang politik, penetapan target keterwakilan (kuota) dalam pencalonan anggota dewan sebesar 30 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi kuota yang ideal, DPRD Kabupaten Soppeng sebenarnya memerlukan paling tidak 9 (sembilan) orang perempuan dan 21 laki-laki. Dalam kenyataannya, DPRD Kabupaten Soppeng kekurangan 5 (lima) orang perempuan dan kelebihan 5 (lima) orang laki-laki.

Terkait usia, deskripsi responden memperlihatkan bahwa anggota DPRD Kabupaten Soppeng untuk periode 2009 - 2014 didominasi oleh mereka yang berusia 46 tahun ke atas dan yang berusia 36 hingga 40 tahun. Jumlah anggota dewan yang berusia seperti yang dipaparkan sebanyak 23 orang atau dengan persentase mencapai 76.6 persen. Hanya 2 (dua) orang anggota dewan yang berusia di bawah 35 tahun, sementara 2 (dua) orang lainnya berusia antara 41 sampai 45 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa yang mengisi kursi dewan adalah mereka yang usianya telah memasuki tahap kedewasaan dalam mengambil keputusan.

Terkait pendidikan, anggota DPRD Kabupaten Soppeng untuk periode 2009 - 2014

didominasi oleh mereka yang berpendidikan tinggi dengan level pendidikan S1 dan S2. Tercatat 14 orang anggota dewan (46,7%) yang menyelesaikan jenjang S1. Jenjang pendidikan ini yang paling banyak ditamatkan oleh responden. Selain itu, 10 anggota dewan lainnya tercatat mampu selesai hingga jenjang S2 dengan persentase sebanyak 33.3 persen.

2. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah faktor-faktor pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari 6 (enam) variabel bebas, yaitu peserta pendidikan dan pelatihan (*the trainee*), instruktur diklat (*instructure*), masa diklat (*training period*), materi diklat (*training material*), proses diklat (*training process*), dan fasilitas diklat (*training facility*). Sementara variabel terikat adalah kinerja anggota DPRD.

3. Peserta Diklat (X_1)

Variabel peserta diklat (X_1) terdiri dari 4 (empat) indikator, meliputi: (1) keikutsertaan peserta didasarkan proses seleksi, (2) keikutsertaan diklat timbul atas dorongan dan kemauan sendiri, (3) keseriusan peserta dalam mengikuti diklat, dan (4) peserta mengikuti seluruh prosesi diklat. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Deskripsi Variabel Peserta Diklat/ The Trainee (X_1)

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
$X_{1.1}$	0 (0%)	6 (20%)	5 (16.7%)	16 (53.5%)	3 (10%)
$X_{1.2}$	1 (3.3%)	3 (10%)	3 (10%)	16 (53.5%)	7 (23.3%)
$X_{1.3}$	0 (0%)	0 (0%)	1 (3.3%)	19 (63.3%)	10 (33.3%)
$X_{1.4}$	0 (0%)	0 (0%)	3 (10%)	22 (73.3%)	5 (16.7%)

(Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013)

Dari keempat pertanyaan pada variabel peserta diklat (X_1), hasil jawaban yang dilontarkan responden memperlihatkan bahwa secara umum:

1. Keikutsertaan peserta berdasarkan seleksi
2. Keikutsertaan peserta didasarkan pada keinginan sendiri

3. Peserta dalam mengikuti diklat senantiasa bersikap serius
4. Peserta mengikuti seluruh prosesi diklat (seluruh sesi pembelajaran)

4. Instruktur Diklat/The Instruktur (X_2)

Variabel instruktur diklat (X_2) terdiri dari 4 (empat) indikator, meliputi: (1)

instruktur menguasai materi, (2) kemampuan instruktur dalam penyampaian materi/transfer pengetahuan, (3) kemampuan instruktur dalam menciptakan situasi belajar yang

menyenangkan, dan (4) kemampuan instruktur dalam menyelesaikan materi tepat waktu. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Tabel Frekuensi Instruktur Diklat (X_2)

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
$X_{2.1}$	0 (0%)	0 (0%)	8 (26.7%)	14 (46.7%)	8 (26.7%)
$X_{2.2}$	0 (0%)	0 (0%)	4 (13.3%)	16 (53.5%)	7 (23.3%)
$X_{2.3}$	0 (0%)	1 (3.3%)	6 (20%)	19 (63.3%)	10 (33.3%)
$X_{2.4}$	0 (0%)	0 (0%)	14 (46.7%)	22 (73.3%)	5 (16.7%)

(Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013)

Dari keempat pertanyaan di atas, hasil jawaban responden memperlihatkan bahwa secara umum:

1. Instruktur/widyaiswara rata-rata telah menguasai materi diklat
2. Instruktur/widyaiswara mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan baik sehingga tercipta transfer pengetahuan
3. Instruktur/widyaiswara mampu menciptakan situasi belajar yang menyenangkan.
4. Instruktur/widyaiswara mampu menyelesaikan materi tepat waktu

5. Masa Diklat/ Training Period (X_3)

Variabel masa diklat (X_3) terdiri dari 4 (empat) indikator, meliputi: (1) kesesuaian lama diklat dengan materi yang diberikan, (2) kesesuaian lama setiap sesi dengan tingkat kepentingan materi, (3) diklat diliburkan pada akhir minggu, dan (4) lama diklat dalam sehari telah disesuaikan dengan kemampuan normal peserta dalam menerima materi (tidak melebihi jam kerja/ + 8 jam per hari).

Tabel 3 Tabel Frekuensi Masa Diklat (X_3)

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
$X_{3.1}$	0 (0%)	1 (3.3%)	9 (30%)	15 (50%)	5 (16.7%)
$X_{3.2}$	0 (0%)	0 (0%)	9 (30%)	20 (66.7%)	1 (3.3%)
$X_{3.3}$	0 (0%)	1 (3.3%)	6 (20%)	20 (66.7%)	3 (10%)
$X_{3.4}$	0 (0%)	1 (3.3%)	4 (13.3%)	18 (60%)	7 (23.3%)

(Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013)

Dari keempat pertanyaan pada variabel Masa Diklat (X_3), hasil jawaban yang dilontarkan responden memperlihatkan bahwa secara umum:

1. Lama diklat atau bimtek sudah sesuai dengan banyaknya materi
2. Lama sesi setiap pembelajaran sesuai dengan tingkat kepentingannya
3. Diklat atau bimtek memiliki waktu libur belajar setiap akhir pekan

4. Jam pelajaran diklat tidak melebihi jam kerja normal

Materi Diklat/ Training Material (X_4)

Variabel materi diklat (X_4) terdiri dari 4 (empat) indikator, meliputi: (1) kesesuaian materi diklat dengan pekerjaan/tugas, (2) materi yang diberikan *up to date*, (3) materi diklat memungkinkan semua peserta memperoleh

pengalaman/pemahaman/pengetahuan baru, dan (4) tersedia alat bantu dalam pemaparan materi (silabus dan *power point*) yang diberikan

kepada peserta. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 Tabel Frekuensi Materi Diklat (X_4)

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
$X_{4.1}$	0 (0%)	1 (3.3%)	0 (0%)	23 (76.7%)	6 (20%)
$X_{4.2}$	0 (0%)	2 (6.7%)	5 (16.7%)	21 (70%)	2 (6.7%)
$X_{4.3}$	0 (0%)	0 (0%)	2 (6.7%)	14 (46.7%)	14 (46.7%)
$X_{4.4}$	0 (0%)	1 (3.3%)	0 (0%)	21 (70%)	8 (26.7%)

(Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013)

Dari keempat pertanyaan pada variabel Materi Diklat (X_4), hasil jawaban yang dilontarkan responden memperlihatkan bahwa secara umum:

1. Responden mampu menerapkan materi yang diperolehnya dalam diklat/bimtek dalam tugas dan pekerjaan mereka sebagai seorang anggota dewan
2. Materi diklat/bimtek yang diterima mengikuti perkembangan terkini (*up-to-date*)
3. Materi diklat yang diberikan membuat peserta memperoleh hal-hal baru, baik berupa pengalaman, pemahaman, maupun pengetahuan

4. Peserta diklat atau bimtek memperoleh bahan materi baik berupa silabi, *copy power point*, maupun bahan lainnya

Proses Diklat/ (Training Process) (X_5)

Variabel proses diklat (X_5) terdiri dari 4 (empat) indikator, meliputi: (1) metode pelatihan yang melibatkan aktifitas-aktifitas yang bersifat *participant-centered* (berpusat pada peserta) seperti *role-play*, observasi, diskusi, dan *brainstorming*, (2) peserta leluasa mengemukakan pendapat, (3) peserta mendapatkan waktu untuk berdiskusi, dan (4) proses diklat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 Tabel Frekuensi Proses Diklat (X_5)

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
$X_{5.1}$	0 (0%)	0 (0%)	3 (10%)	14 (46.7%)	13 (43.3%)
$X_{5.2}$	0 (0%)	0 (0%)	2 (6.7%)	22 (73.3%)	6 (20%)
$X_{5.3}$	0 (0%)	0 (0%)	3 (10%)	17 (56.7%)	10 (33.3%)
$X_{5.4}$	0 (0%)	0 (0%)	3 (10%)	24 (80%)	3 (10%)

(Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013)

Dari keempat pertanyaan pada variabel Proses Diklat (X_5), hasil jawaban yang dilontarkan responden memperlihatkan bahwa secara umum:

1. Metode pelatihan melibatkan aktifitas-aktifitas yang bersifat *participant-centered*

(berpusat pada peserta) seperti *role-play*, observasi, diskusi, dan *brainstorming*

2. Peserta bimtek /diklat bebas mengutarakan pendapatnya
3. Peserta bimtek/diklat mendapatkan waktu yang cukup untuk berdiskusi

4. Pelaksanaan bimtek/diklat yang diikuti peserta sudah berjalan sesuai dengan tujuan awal

Fasilitas Diklat/ (Training Facility) (X_6)

Variabel fasilitas diklat (X_6) terdiri dari 4 (empat) indikator, meliputi: (1) kenyamanan

kelas (kebersihan, pencahayaan, kesejukan, lay out ruangan), (2) kenyamanan kamar tidur diklat, (3) keberadaan kantin yang mampu menyediakan semua/sebagian besar kebutuhan pribadi peserta, dan (4) ketersediaan sarana olahraga. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 Tabel Frekuensi Fasilitas Diklat (X_6)

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
$X_{6.1}$	0 (0%)	0 (0%)	4 (13.3%)	15 (50.0%)	11 (36.7%)
$X_{6.2}$	0 (0%)	1 (3.3%)	4 (13.3%)	16 (53.3%)	9 (30%)
$X_{6.3}$	0 (0%)	5 (16.7%)	8 (26.7%)	14 (46.7%)	3 (10%)
$X_{6.4}$	2 (6.7%)	3 (10%)	11 (36.7%)	12 (40%)	2 (6.7%)

(Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013)

Dari keempat pertanyaan pada variabel Fasilitas Diklat (X_6), hasil jawaban yang dilontarkan responden memperlihatkan bahwa secara umum:

1. Ruang kelas peserta diklat telah memenuhi faktor kenyamanan, baik dari segi kebersihan, pencahayaan, kesejukan, maupun *lay out* ruangan
2. Ruang tidur peserta diklat sudah memenuhi standar kenyamanan bagi mereka ditinjau dari kebersihan, pencahayaan, kesejukan, dan lay out ruangan
3. Kantin yang disediakan oleh penyelenggara diklat atau bimtek mampu menyediakan

semua/sebagian besar kebutuhan pribadi peserta

4. Bimtek atau diklat yang diikuti responden masih belum memiliki fasilitas yang memadai untuk berolahraga

Kinerja Anggota DPRD (Y)

Variabel kinerja anggota DPRD (Y) terdiri dari 6 (enam) indikator, meliputi: (1) kerjasama, (2) tanggung jawab, (3) pemanfaatan waktu, (4) kualitas output, (5) kuantitas output, dan (6) keterampilan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7 Tabel Frekuensi Kinerja Anggota DPRD (Y)

	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Istimewa
$Y_{1.1}$	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (80.0%)	6 (20.0%)
$Y_{1.2}$	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	25 (83.3%)	5 (16.7%)
$Y_{1.3}$	0 (0%)	0 (0%)	1 (3.3%)	25 (83.3%)	4 (13.3%)
$Y_{1.4}$	0 (0%)	0 (0%)	1 (3.3%)	26 (86.7%)	3 (10.0%)
$Y_{1.5}$	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	26 (86.7%)	4 (13.3%)
$Y_{1.6}$	0 (0%)	0 (0%)	4 (13.3%)	20 (66.7%)	6 (20.0%)

(Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013)

Dari keenam pertanyaan pada variable kinerja (Y) terlihat bahwa secara umum peserta menilai kinerja mereka baik. Hal ini ditunjukkan melalui:

1. kerjasama responden dengan anggota dewan lainnya setelah mengikuti diklat berjalan dengan baik
2. responden mampu bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik setelah pelaksanaan diklat
3. efektifitas pemanfaatan waktu responden dalam pelaksanaan kerja setelah mengikuti diklat telah berjalan dengan baik
4. *output* kerja responden setelah mengikuti diklat memiliki kualitas yang baik
5. *output* kerja responden setelah mengikuti diklat memiliki kuantitas yang baik

6. responden mengalami perkembangan keterampilan setelah mengikuti diklat

Analisis Crosstabulation

Crosstabulation (tabel silang) adalah sebuah tabel silang yang terdiri atas satu baris atau lebih dan satu kolom atau lebih. Fasilitas *crosstab* pada SPSS bisa sekedar menampilkan kaitan antara dua atau lebih variabel sampai dengan menghitung apakah ada hubungan antara baris dengan kolom. Ada empat besaran untuk menghitung korelasi antara faktor-faktor diklat (X) terhadap kinerja (Y), yaitu *Kendall's tau-b*, *Kendall's tau-c*, *Gamma*, dan *Spearman Correlation*. Dalam penelitian ini, hanya besaran *Spearman Correlation* yang digunakan dengan pertimbangan kefokusannya pada besaran yang diinginkan.

Tabel 8 Crosstabulation Faktor-Faktor Diklat (X) dengan Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Soppeng (Y)

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Faktor-Faktor Diklat * Kinerja Anggota Dewan (Y)	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

Faktor-Faktor Diklat * Kinerja Anggota Dewan (Y) Crosstabulation				
Count		Kinerja Anggota Dewan (Y)		Total
		Baik	Istimewa	
		Faktor-Faktor Diklat	3.00	
	4.00	23	3	26
	5.00	0	2	2
Total		25	5	30

Symmetric Measures				
		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. Sig. ^b
Interval by Interval	Pearson's R	.490	.164	2.974
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.490	.173	2.974
N of Valid Cases		30		

a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.

Symmetric Measures				
		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. Sig. ^b
Interval by Interval	Pearson's R	.490	.164	2.974
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.490	.173	2.974
N of Valid Cases		30		

a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.

(Sumber: Hasil Olah Data, 2013)

Pada *output* bagian pertama (*case processing summary*) nampak bahwa ada 30 data yang semuanya diproses (tidak ada data yang missing atau hilang), sehingga tingkat keabsahannya 100%. Pada *output* bagian kedua (Faktor-Faktor Diklat (X) *Kinerja Anggota Dewan (Y) *Crosstabulation*) terlihat tabel silang yang memuat hubungan di antara kedua variabel. Hubungan tersebut dirinci sebagai berikut:

1. Baris 1 kolom 1, terdapat angka 2. Ini berarti terdapat 2 orang berkinerja baik namun menyatakan kurang setuju dengan indikator-indikator yang terdapat dalam faktor-faktor diklat.
2. Baris 2 kolom 1 terlihat 23 orang lainnya dengan kinerja baik menyatakan persetujuannya dengan indikator-indikator yang terdapat dalam faktor-faktor diklat.
3. Baris 2 kolom 2 terlihat 3 orang dengan kinerja istimewa menyatakan

persetujuannya dengan indikator-indikator yang terdapat dalam faktor-faktor diklat.

4. Baris 3 kolom 2 terlihat 2 orang dengan kinerja istimewa menyatakan sangat setuju dengan indikator-indikator yang terdapat dalam faktor-faktor diklat.

Pada *output* bagian ketiga (*symmetric measures*) terlihat besaran untuk menghitung korelasi antara faktor-faktor diklat (X) terhadap kinerja (Y) adalah *Spearman Correlation*. Bagian ini hanya menampilkan besar korelasi antara ordinal dengan ordinal (*ordinal by ordinal*) karena kedua variabel (Variabel X dan Y) berskala ordinal sehingga korelasi Pearson tidak relevan untuk dibahas.

Untuk melihat tinggi atau rendahnya, kuat atau lemahnya korelasi dapat ditentukan berdasarkan besar kecilnya nilai *r* (koefisien korelasi) yang menurut Alhusi (2002 : 157) adalah:

Tabel 9 Kategori Nilai Korelasi

No.	Nilai Korelasi	Kategori
1	0,00 – 0,20	Sangat rendah
2	0,21 – 0,40	Rendah/ lemah
3	0,41 – 0,60	Sedang
4	0,61 – 0,80	Tinggi/ erat/ kuat
5	0,81 – 1,00	Sangat tinggi/ sangat erat/ sangat kuat

(Sumber: Alhusi : 2002)

Untuk menghitung signifikansi digunakan perbandingan antara signifikansi tabel dengan signifikansi hasil. Jika nilai signifikansi hasil lebih besar daripada nilai signifikansi tabel ($\alpha > 0,05$) maka tidak ada signifikansi hubungan diantara kedua variabel. Sebaliknya jika nilai signifikansi hasil lebih kecil daripada nilai signifikansi tabel ($\alpha < 0,05$) maka terdapat signifikansi hubungan diantara kedua variabel.

Berdasarkan tabel di atas, signifikansi *Spearman Correlation* dalam penelitian ini sebesar 0,006. Hasil ini menunjukkan bahwa "Terdapat keterkaitan antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan dengan kinerja anggota DPRD periode 2009 – 2014 di Kabupaten

Soppeng". Besar hubungan kedua variabel pada uji *Spearman Correlation* sebesar 0,490 atau 49,0 persen. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor pendidikan dan pelatihan yang meliputi *trainee* (peserta didik), *instructure* (instruktur diklat), *training period* (masa diklat), *training material* (materi diklat), *training process* (proses diklat) dan *training facility* (fasilitas diklat) memiliki keterkaitan dengan kinerja anggota DPRD. Analisis *Crosstab* membuktikan bahwa hipotesis diterima.

Uji *crosstabulation* juga dapat digunakan untuk menguji hubungan tiap faktor pendidikan dan pelatihan dengan kinerja. Hubungan secara parsial ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10 Crosstabulation Tiap Faktor dengan Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Soppeng

Crosstab				
Count		Kinerja Anggota Dewan (Y)		Total
		Baik	Istimewa	
Peserta (X1)	Tidak Setuju	1	0	1
	Kurang Setuju	3	0	3
	Setuju	18	2	20
	Sangat Setuju	3	3	6
Total		25	5	30

Crosstab				
Count		Kinerja Anggota Dewan (Y)		Total
		Baik	Istimewa	
Instruktur (X2)	Kurang Setuju	6	0	6
	Setuju	14	1	15
	Sangat Setuju	5	4	9
Total		25	5	30

Crosstab				
Count		Kinerja Anggota Dewan (Y)		Total
		Baik	Istimewa	
Masa Diklat (X3)	Kurang Setuju	4	0	4
	Setuju	21	3	24
	Sangat Setuju	0	2	2
Total		25	5	30

Crosstab				
Count		Kinerja Anggota Dewan (Y)		Total
		Baik	Istimewa	
Materi Diklat (X4)	Kurang Setuju	1	0	1
	Setuju	21	0	21
	Sangat Setuju	3	5	8
Total		25	5	30

Crosstab				
Count		Kinerja Anggota Dewan (Y)		Total
		Baik	Istimewa	
Proses Diklat (X5)	Kurang Setuju	2	0	2
	Setuju	17	1	18
	Sangat Setuju	6	4	10
Total		25	5	30

Crosstab				
Count		Kinerja Anggota Dewan (Y)		Total
		Baik	Istimewa	
Fasilitas Diklat (X6)	Kurang Setuju	8	0	8
	Setuju	12	1	13
	Sangat Setuju	5	4	9
Total		25	5	30

Symmetric Measures

Approx. Sig.	Spearman Correlation			
	Value	Asymp Std. Errora	Approx. Tb	Approx. Sig
X1	.421	.159	2.458	.020c
X2	.456	.134	2.714	.011c
X3	.460	.151	2.738	.011c
X4	.711	.120	5.535	.000c
X5	.430	.154	2.522	.018c
X6	.459	.127	2.732	.011c

(Sumber: Hasil Olah Data, 2013)

Dari ketujuh faktor yang digambarkan pada Spearman Correlation, nampak bahwa seluruh faktor ($X_1 - X_6$) berhubungan secara signifikan dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Soppeng (Y). Dari tabel di atas terlihat bahwa faktor yang paling berhubungan dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Soppeng adalah faktor materi diklat (X4). Korelasinya sebesar 0,711 atau 71,1 persen.

Secara berturut-turut kaitan faktor-faktor pendidikan dan pelatihan dengan kinerja

anggota DPRD mulai dari yang terbesar sampai yang terkecil adalah:

1. Materi diklat (X_4) sebesar 71,1 persen
2. Masa diklat (X_3) sebesar 46 persen
3. Fasilitas diklat (X_6) sebesar 45,9 persen
4. Instruktur diklat (X_2) sebesar 45,6 persen
5. Proses diklat (X_5) sebesar 43 persen
6. Peserta diklat (X_1) sebesar 42,1 persen



PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil analisis dalam penelitian ini menemukan bahwa terdapat keterkaitan antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Soppeng. Besarnya hubungan diantara kedua variabel tersebut sebesar 49 persen. Dikaitkan dengan teori yang ada, Simamora (1999) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" telah mengaitkan pelatihan dengan kinerja. Menurutnya, melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Selain itu, menurutnya, salah satu cara untuk menghasilkan orang-orang yang memiliki kinerja baik adalah melalui pelatihan dan pengembangan guna menghasilkan potensi penuh mereka. Maka dari itu pelatihan dan pengembangan karyawan haruslah diadakan.

Jika diuraikan satu persatu, diantara keenam faktor pendidikan dan pelatihan, materi pelatihan yang memberikan kaitan yang sangat erat dengan kinerja anggota DPRD. Materi yang diperoleh dapat diterapkan dalam tugas, mengikuti perkembangan terkini, mampu menambah wawasan, serta dilengkapi dengan bahan bacaan membuat anggota DPRD dapat meningkatkan kinerjanya.

Agar kinerja anggota DPRD dapat meningkat materi pelatihan haruslah didasarkan pada kebutuhan dan sasaran diklat. Sebagaimana dikemukakan Handoko (2008) bahwa isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Apapun isinya, program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Mathis dan John Jackson (2002) yang menegaskan bahwa belajar hanya terjadi ketika informasi diterima, dimengerti dan diinternalisasikan dalam cara yang sedemikian rupa sehingga beberapa perubahan atau usaha secara sadar dilakukan untuk menggunakan informasi tersebut.

Kemampuan untuk belajar menjadi lebih besar manakala ada motivasi yang mendasari seseorang untuk belajar. Motivasi peserta (*trainee*) adalah unsur vital dalam proses pelatihan. Individu yang tidak berniat untuk belajar dalam program pelatihan dalam mematahkan upaya yang dirancang dengan sangat baik (Simamora,

1999). Dari perspektif organisasi, memberikan pelatihan yang benar kepada orang-orang yang tepat dapat membantu menciptakan dan mempertahankan angkatan tenaga kerja yang stabil dan terlatih dengan baik.

Terkait dengan hal tersebut di atas, faktor peserta pelatihan (X1) yang dimasukkan dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa anggota DPRD Kabupaten Soppeng mengikuti diklat didasari oleh keinginan sendiri sehingga mereka serius dan menjalani seluruh proses diklat dengan penuh kesadaran. Keikutsertaan mereka tentu saja didasari pada kesadaran bahwa diklat yang diikuti sebagian besar adalah diklat teknis yang sangat mereka butuhkan dalam menjalankan tiga fungsi mereka, yaitu sebagai fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan. Fungsi, tugas pokok dan wewenang, serta hak dan kewajiban anggota DPRD membuat peran DPRD sebagai mitra sejajar bagi eksekutif di pemerintahan daerah menjadi sangat penting. Jika tugas pokok dan fungsi dilaksanakan dengan baik dan optimal, mestinya DPRD dapat menjadi pilar bagi tegaknya demokrasi dan pemerintahan yang baik di tingkat lokal atau daerah.

Dua diantara sekian kewajiban anggota DPRD adalah menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala, serta menampung dan menindaklanjuti aspirasi pengaduan masyarakat. Dalam melakukan hal tersebut, DPRD turun ke masyarakat untuk mengetahui persoalan dan kondisi masyarakat. DPRD bisa berdialog langsung dengan masyarakat, atau terlibat dalam diskusi dengan komponen masyarakat. Untuk menghadapi masyarakat yang semakin lama semakin cerdas dan telah mengetahui hak-haknya, anggota DPRD harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang kebijakan, program, dan kegiatan daerah. Mengutip pernyataan Timpe (dalam Umar, 2004) yang mengatakan ada 9 (sembilan) ciri pegawai yang produktif, anggota DPRD dapat digolongkan sebagai anggota dewan yang produktif apabila memiliki ciri sebagai berikut, yaitu cerdas dan dapat belajar dengan cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan 'cerdik', selalu mencari perbaikan, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, dan selalu meningkatkan diri.

Materi pelatihan memiliki korelasi yang paling erat dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Soppeng. Ini berarti untuk meningkatkan kerjasama, tanggung jawab, efektivitas pemanfaatan waktu, kualitas dan kuantitas *output*, serta keterampilan, maka kualitas materi pelatihan ditingkatkan. Karena pelatihan dianggap menjadikan organisasi lebih efektif, tipe pelatihan yang tepat adalah yang meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 1999).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja anggota DPRD adalah kemampuan. Kemampuan yang dimiliki oleh para anggota DPRD akan sangat menentukan kinerja DPRD. sebagai anggota dewan sudah barang tentu dituntut untuk memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya; legislasi, anggaran dan pengawasan. Jika kemampuan itu dilihat dari salah satu indikatornya, yaitu pendidikan, maka kemampuan anggota DPRD Kabupaten Soppeng dapat dikatakan berada pada level tinggi. Sebab rata-rata basis pendidikan yang dimiliki oleh para anggota Dewan adalah sarjana, bahkan magister.

Hadi (2004) dalam tesisnya menyatakan kualitas fungsi pengawasan yang dilakukan oleh DPRD berkaitan erat dengan kapasitas tingkat pendidikan anggota DPRD. Tingkat pendidikan anggota DPRD yang lebih tinggi dibandingkan dengan eksekutif pada umumnya berimplikasi pada kemampuan mereka untuk melakukan pengawasan terhadap lembaga eksekutif dengan lebih baik. Anggota DPRD yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi dapat mengimbangi tingkat pendidikan eksekutif sehingga pengawasan akan berjalan secara proporsional. Sebagai contoh, alih fungsi Pasar Lolloe Kabupaten Soppeng menjadi kantor camat ditentang oleh semua fraksi sementara pihak eksekutif telah menyetujui bahkan telah mengantongi legalitas formal untuk alih fungsi tersebut. Disinilah fungsi pengawasan DPRD berjalan, DPRD berhak untuk melakukan pengawasan terhadap kebijakan pemerintah daerah dalam melaksanakan program pembangunan daerah.

Dilihat dari daftar nama anggota DPRD Kabupaten Soppeng Periode 2009 – 2014, sebagian besar anggota pada periode

tersebut adalah ‘wajah-wajah baru’ dengan latar belakang profesi sebagian besar adalah kontraktor. Tepatlah kiranya diklat dan atau bimtek menjadi salah satu wadah yang efektif untuk menumbuhkembangkan pemahaman mereka atas ketiga fungsi DPRD. Hal ini juga mengingat masih kecilnya jumlah produk hukum yang dihasilkan melalui fungsi legislasi yang dimiliki oleh DPRD. Selama periode 2009 hingga menjelang akhir 2013, produk hukum yang dihasilkan DPRD hanya ada dua, dan baru satu yang sampai pada tahap pengesahan. Dari 2009 hingga saat ini, secara umum materi diklat/bimtek yang pernah diikuti oleh anggota DPRD Kabupaten Soppeng terdiri dari:

1. Teknik-Teknik Perancangan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD)
2. Sistematika Penyusunan Perda (Legal Drafting)
3. Bimtek PP No. 72 Tahun 2005 tentang Pemerintahan Desa
4. Bimtek Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)
5. Bimtek UU Perikanan Indonesia Nomor 34 Tahun 2009
6. Bimtek UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
7. Standar Audit APBD serta Indikasi Penyelewengan & Penyalahgunaan Anggaran APBD sesuai Hasil Audit BPK
8. Bimtek Badan Layanan Umum RSUD
9. Bimtek Permenkeu No. 102 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Permenkeu No. 205 Tahun 2012 tentang Alokasi Sementara Bagi Hasil PBB Tahun Anggaran 2013
10. Bimtek Pengelolaan Barang Milik Negara yang Berasal dari Dana Dekonsentrasi dan Dana Tugas Pembantuan
11. Bimtek tentang Standar Biaya Tahun Anggaran 2013

Kesemua bentuk pelatihan dan bimtek di atas merupakan hal yang harus diketahui oleh anggota DPRD. terlebih perubahan teknis dan perubahan peraturan dalam lingkungan mewajibkan anggota DPRD agar memiliki keterampilan-keterampilan yang baru dan berbeda dari yang saat ini mereka miliki.



E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. KESIMPULAN

Dari analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara umum anggota DPRD Kabupaten Soppeng periode 2009 - 2014 menyatakan setuju dengan indikator-indikator pada faktor pendidikan dan pelatihan.
2. Secara umum anggota DPRD Kabupaten Soppeng periode 2009 - 2014 menilai baik kinerja mereka setelah mengikuti diklat.
3. Terdapat keterkaitan antara faktor-faktor pendidikan dan pelatihan dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Soppeng.
4. Diantara keenam faktor pendidikan dan pelatihan, materi pelatihan yang memberikan kaitan yang sangat erat dengan kinerja anggota DPRD.

2. REKOMENDASI

Dari kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan bagi pengambil keputusan di DPRD Kabupaten Soppeng adalah sebagai berikut:

1. Meski secara umum anggota DPRD Kabupaten Soppeng periode 2009 - 2014 menyatakan setuju dengan faktor-faktor pendidikan dan pelatihan, namun diantara keenam faktor yang diteliti, faktor fasilitas diklat (X_4) yang dianggap paling memerlukan pembenahan. Oleh karena itu, terkait dengan pembenahan lembaga diklat daerah, anggota DPRD Kabupaten Soppeng dapat menjalankan fungsi legislasi dan ditindaklanjuti dengan fungsi pengawasan yang dikoordinasikan dengan Bupati dan lembaga diklat daerah. Hal ini juga terkait dengan Surat Edaran Kementerian Dalam Negeri Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Orientasi dan Pendalaman Tugas Anggota DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota yang menyatakan bahwa Pemerintah Daerah Provinsi, dalam hal ini Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi atau sebutan lainnya dalam menyelenggarakan orientasi atau pendalaman tugas bagi anggota DPRD Provinsi dan/atau DPRD Kabupaten/Kota di wilayahnya harus melakukan koordinasi dengan Kementerian Dalam Negeri melalui Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri.

2. Untuk lembaga diklat yang berada di luar Kabupaten Soppeng, anggota DPRD dapat mengkoordinasikan hal tersebut dengan lembaga diklat yang diberi kewenangan untuk melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap lembaga diklat binaannya.
3. Setelah mengikuti diklat, kinerja anggota DPRD Kabupaten Soppeng menjadi baik. Hal ini terutama nampak pada kerjasama. Fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan memang membutuhkan kerjasama antara eksekutif dan legislative sehingga metode pembelajaran yang melibatkan kerjasama peserta dapat dipertimbangkan untuk ditingkatkan agar memiliki dampak yang nyata setelah peserta kembali ke pekerjaan masing-masing.
4. Diantara keenam faktor diteliti, materi diklat yang memiliki hubungan terbesar. Oleh karena itu guna meningkatkan kinerja anggota DPRD maka materi diklat, terutama diklat teknis, dapat lebih ditertajam dan diarahkan mulai dari dasar hingga kemampuan anggota DPRD dalam memahami suatu hal menjadi lebih baik.
5. Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) dapat dipertimbangkan untuk dilakukan oleh pimpinan DPRD. Hal ini bertujuan untuk memetakan siapa dan pekerjaan apa saja yang membutuhkan pelatihan.

REFERENSI

- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Graha Ilmu. Bandung.
- Dessler, Gary. 1997. *Human Resources Management*. Prentice. Hall Inc. London.
- Flippo, Edwin. B. 1995. *Manajemen Personalialia*. Alih bahasa M. Mas'ud, S. H. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke delapan. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedelapan. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Lembaga Pengkajian dan Pemberdayaan Otonomi Daerah. Program Penguatan Kapasitas dan Kompetensi Anggota DPRD. (Online), (<http://lppod.wordpress.com>, diakses tanggal 17 Januari 2013)



- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. YKPN. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mursidi. 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 10 No. 2, Agustus 2009 : 120 – 127.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia. Edisi Pertama*. BPFE. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wahyuningsih, Tiesnawati. *Kompetensi Anggota Dewa Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kota Sukabumi, Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Volume 6 Nomor 1, Maret 2010, 58 – 73.