

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**ANALISIS KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN BULUNGAN  
PERIODE TAHUN 2014 - 2019  
DALAM MENJALANKAN FUNGSI LEGISLASI**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi  
Bidang Minat Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**G U N A W A N**

**NIM. 500025235**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2015**

**ABSTRAK****ANALISIS KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN  
BULUNGAN PERODE TAHUN 2014-2019  
(STUDI KASUS FUNGSI LEGISLASI ANGGOTA DPRD)**

Gunawan  
gunawankaltara@gmail.com

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan menganalisis Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan fungsi Legislasi. Tahun 2015, DPRD secara kelembagaan hanya menghasilkan kebijakan atas usulan Eksekutif dengan total Prolegda 23 buah, 10 Prolegda perubahan, sedangkan Prolegda inisiatif dewan belum ada. Mengenai keterampilan anggota dewan dalam hal mengolah aspirasi masyarakat tergolong seimbang, hal ini ditandai oleh suatu penyelesaian akhir penjarangan aspirasi ditindaklanjuti dengan tindakan output konseptual sebagai bahan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, dan disampaikan dalam Sidang Paripurna. Proses pembuatan LPT (laporan pelaksanaan tugas) tersebut berjalan lambat sebagai akibat dari ketidakmampuan daya dorong anggaran atau biaya yang relatif rendah. Dalam proses pembuatan LPT, sebagian besar anggota dewan dalam memberdayakan potensi intelektualnya mengarah pada perilaku “mencari aman”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil Penelitian menunjukkan segi sumber daya manusia dan pengalaman kerja masih relatif baik, namun yang menjadi kelemahan dalam menghasilkan produk dewan adalah menurunnya daya kreatifitas dan semangat untuk menggali sumber produk di lapangan. Hal ini terkait langsung dengan faktor pendanaan atau penerimaan uang harian yang relatif kecil, tidak seimbang, dan berlakunya “penyamarataan”. Kesimpulan hasil penelitian kinerja anggota dewan di dalam menjalankan fungsi Legislasi kurang baik, hal ini tergambar dengan tidak terdapatnya Prolegda atas inisiatif yang berasal dari anggota dewan. Sebagai saran, kepada pimpinan dan anggota dewan untuk menata kembali personalitas pelaksana kegiatan di lapangan dengan lebih merampingkan komposisi anggota dewan yang melakukan perjalanan dinas keluar daerah guna menjamin ketepatan waktu dalam penyelesaian kegiatan yang berpotensi menghasilkan sumber-sumber kebijakan daerah.

**Kata kunci :** Kinerja, fungsi legislasi, kinerja anggota DPRD

## ABSTRACT

PERFORMANCE ANALYSIS OF PARLIAMENT MEMBERS IN  
BULUNGAN DISTRICT PERIOD OF 2014-2019  
(CASE STUDY OF LEGISLATION FUNCTION OF PARLIAMENT  
MEMBERS )

Gunawan  
gunawankaltara@gmail.com  
Graduate program  
Universitas Terbuka

This study aims to analyze the performance of parliament members Bulungan district Period of 2014-2019. In 2015, Parliament as an institution only produce a policy on the proposed Executive with Prolegda total 23 pieces, 10 Prolegda changes, while Prolegda council initiative yet. Regarding skills board members in terms of processing the aspirations of the people classified as balanced, it is characterized by a final settlement aspiration followed up with action conceptually as a reports output accountability of the task, and delivered in plenary session. The process of making LPT (task implementation report) has been slow as a result of the inability thrust of the budget or a relatively low cost. LPT in the manufacturing process, the majority of board members in leveraging its intellectual potential leads to behavior "for safety". This study used a qualitative approach. Research shows in terms of human resources and work experience is still relatively good, but that is a weakness in producing council is decreasing the power of creativity and passion for exploring sources of products in the field. This is directly related to the funding factor or daily cash receipts were relatively small, unbalanced, and the enactment of "leveling". Conclusion of the study of the performance of board members in extending Legislation is not good, this is illustrated by the absence of Prolegda on initiatives originating from board members. As a suggestion, to the leadership and members of the council to reorganize the personality of implementing activities on the ground to further streamline the composition of the board members to travel out of the area in order to ensure the timeliness of completion of activities that could potentially generate sources of regional policy.

Keywords: Performance, legislative function, the performance of legislators

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARI

TAPM yang berjudul :

**Analisis Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulungan  
Perode Tahun 2014-2019**

**(Studi Kasus Fungsi Legislasi Anggota DPRD)**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik pencabutan ijazah dan gelar

Samarinda, 04 Desember 2015

Yang Menyatakan,



Handwritten signature of Gunawan.

**GUNAWAN  
NIM. 500025235**

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
(TAPM)**

JUDUL TAPM : Analisis Kinerja Anggota DPRD Kabupaten  
Bulungan Perode Tahun 2014-2019 (studi kasus  
fungsi legislasi anggota DPRD)

NAMA : Gunawan

NIM : 500025325

PROGRAM STUDI : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)

Hari/Tanggal : Jum'at, 04 Desember 2015

Pembimbing I

Darmanto, M.Ed.,Dr  
NIP.19591027 198603 1 003

Pembimbing II

Meita Istianda, S.IP.,M.Si.,Dr  
NIP.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/  
Program Magister Administrasi Publik

Dr. Darmanto, M.Ed  
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana,

Suciati, M.Sc, Ph.D  
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : GUNAWAN  
NIM : 500025235  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Judul TAPM : Analisis Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulungan Periode  
Tahun 2014-2019 (Studi Kasus Fungsi Legislasi Anggota DPRD)

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal : Jum'at, 4 Desember 2015

Waktu : 19.00 – 21.00

Dan telah dinyatakan : LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Drs. Yurizal Rahman, M.KKK .....

Penguji Ahli : Prof. Muchlis Hamdi, MPA, Ph.D .....

Pembimbing I : Dr. Darmanto, M.Ed .....

Pembimbing II : Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si, .....

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil'alamin, puji syukur ke Hadirat Allat SWT, yang telah melimpahkan karunia hidayah dan petunjuknya, tak lupa penulis panjatkan Salam serta Sholawat kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW sebagai Nabi dan Rasul yang Rahmatan Lil'alamin, sehingga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul "Analisis Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulungan Perode Tahun 2014-2019 (studi kasus fungsi legislasi anggota DPRD)", dapat diselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa tulisan ini mulai dari tahap persiapan sampai dengan selesainya penulisan tesis ini, berkat dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, terutama dari para pembimbing, keluarga, teman-teman yang kuliah di Universitas Terbuka Magister Administrasi Publik. Atas dasar itulah maka dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis untuk menghaturkan ucapan dan rasa terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya, terutama kepada Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka, ibu Suciati, M.Sc., Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana, bapak Darmanto, M.Ed., Dr selaku Pembimbing Pertama dan ibu Meita Istianda, S.IP, M.Si., Dr selaku Pembimbing Kedua. Keduanya telah banyak memberikan masukan dan bimbingan dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan keikhlasan selama penulis mengikuti perkuliahan dan melakukan bimbingan hingga akhirnya tesis ini dapat diselesaikan. Selanjutnya rasa hormat dan ucapan terima kasih dengan ikhlas penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D, selaku Rektor Universitas Terbuka;
2. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Drs. Yurizal Rahman, M.KKK selaku Kepala UPBJJ-UT Samarinda selaku penyelenggara Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik;
4. Bapak Darmanto, M.Ed., Dr selaku Pembimbing Pertama, yang begitu banyak membantu penulis dalam memberikan bimbingan dan masukan terkait penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM);
5. Ibu Meita Istianda, S.IP, M.Si., Dr, selaku Pembimbing Kedua yang telah memberikan masukan terkait perbaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM);
6. Bapak Sarwani, S.Pd, Ketua DPRD Kabupaten Bulungan yang mendukung penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM), Angkatan Tahun 2015;
7. Bapak H. Baharuddin. P, Kepala Dishubkominfo Kabupaten Bulungan, yang telah memberikan dukungan moril.
8. Ayahanda H. Arsyad Ridhwan dan Ibunda Hj. Fatimah, sembah sujud ananda kepada ayahanda dan ibunda yang telah memberikan Dukungan dan Do'a serta motivasi untuk belajar dalam penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM);
9. Istri dan kedua putri saya yang tercinta yang telah mendukung dan memberikan suport dan do'a sehingga selesai dengan baik;

10. Rekan-rekan mahasiswa, Sekolah Pascasarjana, Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka Angkatan Tahun 2015
11. Semua pihak yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu, yang banyak membantu penulis baik materil maupun pikiran sehingga Tugas Akhir Program Magister ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini, masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu saran-saran yang sifatnya konstruktif dan membangun sangat diharapkan guna untuk perbaikan lebih lanjut. Semoga segala bantuan, perhatian, nasehat, motivasi, kesempatan yang penulis dapatkan dari berbagai pihak, senantiasa mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.... Amiin Ya Robbal 'Alamin.....

Demikian penulisan Tugas Akhir Program Pascasarjana ini, diharapkan bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Samarinda, 04 Desember 2015

Gunawan

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Persetujuan .....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Riwayat Hidup .....	v
Daftar Isi .....	vi
Daftar Bagan .....	vii
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Lampiran.....	ix
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Kegunaan Penelitian .....	10
 <b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori.....	12
B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Berpikir.....	31
D. Definisi Operasional.....	64

BAB III.	METODE PENELITIAN	
A.	Jenis Penelitian .....	66
B.	Lokasi Penelitian.....	66
C.	Informan.....	66
D.	Sumber Data .....	67
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	69
F.	Metode Analisis Data .....	69
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
A.	Profil Kabupaten Bulungan .....	70
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
1.	Kesimpulan.....	99
2.	Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA		



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999, yang telah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, memberikan otonomi secara penuh kepada daerah kabupaten dan kota untuk membentuk dan melaksanakan kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakatnya. Artinya, daerah diberi kewenangan penuh untuk merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kebijakan-kebijakan daerah. Di dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada Bab VII tentang Penyelenggaraan Pemerintah Daerah pasal 57 dinyatakan bahwa penyelenggara Pemerintahan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota terdiri atas Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dengan dibantu oleh Perangkat Daerah. Secara konstitusional, kelembagaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah suatu lembaga yang merupakan bagian dari pemerintahan daerah dan dibantu oleh perangkat daerah.

Seiring berjalannya reformasi dan semangat otonomi daerah, terjadi perubahan di segala aspek kehidupan sosial dan politik masyarakat. Masyarakat terdorong ke arah pola pikir yang kritis. Dari aspek politik, masyarakat memiliki kepekaan terhadap janji-janji politik, sehingga jika anggota DPRD tidak dapat mengaktualisasikan janji-janjinya, maka masyarakatpun akan spontan bereaksi. Seperti dalam menyoroti masalah kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, masyarakat tidak ada

habisnya menjadikan masalah tersebut menjadi perbincangan yang hangat di mana-mana.

Wartawan media cetak lokal, aktivis Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), gencar mengarahkan peliputan atau mengikuti perkembangan kinerja Dewan. Pada hakikatnya wartawan ataupun aktivis LSM adalah merupakan partner masyarakat dalam rangka mengawasi kinerja para wakil rakyat di DPRD. Dalam tinjauan Kompas Tahun 2014 sebagaimana dimuat dalam buku "Menatap Indonesia 2014" menyebutkan :

"berdasarkan hasil survei berbagai lembaga menunjukkan ketidakpuasan rakyat terhadap kinerja anggota DPR makin tinggi. Terakhir, survei Institut Riset Indonesia (Insis) pada tanggal 17 Agustus-20 September 2013 di 34 provinsi menyebutkan 60,9 persen responden (dari 1.070 responden) menganggap kinerja DPR tidak baik. Hanya 20,5 persen responden yang menilai kinerja DPR baik, dan 0,6 persen menganggap semakin baik."  
(Kompas Media Nusantara, 2014)

Tugas dan Wewenang Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota adalah: 1). Membentuk peraturan daerah kabupaten/kota bersama bupati/wali kota; 2). Membahas dan memberikan persetujuan Rancangan Peraturan Daerah kabupaten/kota mengenai Anggaran Pendapatan Belanja Daerah kabupaten/kota yang diajukan oleh bupati/wali kota; 3). Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah kabupaten/kota; 4). Memilih Bupati/Wali Kota; 5). Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Bupati/Wali kota kepada Menteri melalui Gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan pemberhentian; 6). Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota terhadap rencana

perjanjian internasional di daerah; 7). Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota; 8). Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban Bupati/Wali Kota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota; 9). Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sementara terkait hak dan kewajiban anggota DPRD diatur dalam Pasal 160 anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota mempunyai hak: 1). Mengajukan Rancangan Peraturan Daerah kabupaten/kota; 2). Mengajukan pertanyaan; 3). Menyampaikan usulan dan pendapat; 4). Memilih dan dipilih; 5). Membela diri; 6). Imunitas; 7). Mengikuti orientasi dan pendalaman tugas; 8). Protokol; dan 9). Keuangan dan administratif.

Terkait dengan kewajiban, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota berkewajiban : 1). Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila; 2). Melaksanakan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan; 3). Mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional dan keutuhan Negara Republik Indonesia; 4). Mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, kelompok, atau golongan; 5). Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat; 6). Mentaati prinsip demokrasi dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota; 7). Mentaati Tata Tertib dan Kode Etik; 8). Menjaga etika dan norma dalam hubungan kerja dengan lembaga lain dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota; 9). Menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui

kunjungan kerja secara berkala; 10). Menampung dan menindaklanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat; 11). Memberikan pertanggungjawaban secara moral dan politis kepada konstituen di daerah pemilihannya.

Dalam menjalankan amanat konstitusi, tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat mencakup 3 (tiga) tugas pokok yang melekat yaitu : Fungsi Anggaran, Fungsi Legislasi, dan Fungsi Pengawasan. Fungsi Legislasi, Fungsi Pembentukan Peraturan Daerah (Perda) dilakukan dengan cara : 1). Membahas bersama Bupati dan menyetujui atau tidak menyetujui Rancangan Peraturan Daerah; 2). Mengajukan usus Racangan Peraturan Daerah; dan 3). Menyusun program Pembentukan Peraturan Daerah. Dalam pasal 29 UU Nomor 5 tahun 1974 dan di setiap Tata Tertib DPRD, diatur tentang Hak Prakarsa DPRD, yang di dalamnya termasuk pengajuan rancangan peraturan daerah atau peraturan lainnya oleh anggota DPRD.

Tugas dan fungsi serta kewenangan strategis Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan sebagai mana tersebut di atas secara konseptual cukup ideal, mengingat Dewan Perwakilan Rakyat merupakan representasi dari kekuasaan rakyat. Namun sayangnya tugas dan fungsi serta kewenangan strategis yang diemban anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah tersebut tidak berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusianya. Fungsi Legislasi merupakan sebuah fungsi pembentukan kebijakan daerah yang merupakan fungsi utama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Melalui fungsi Pembuatan Peraturan Daerah, DPRD dapat menunjukkan warna dan karakter serta kualitasnya secara fungsional. Maka tidaklah berlebihan jika kualitas Perda menjadi ukuran kemampuan intelektual tiap anggota DPRD. Peraturan

Daerah tentang minuman keras (miras), misalnya Peraturan Daerah tentang hal ini sangat efektif sekali menekan tingkat kriminalitas di tengah-tengah masyarakat Kabupaten Bulungan. Hal inilah yang menjadi salah satu barometer kemampuan anggota Dewan dalam mengaktualisasikan potensi dirinya dalam mengabdikan kepada masyarakat Bulungan.

DPRD sebagai badan legislatif, seyogyanya dapat menjadi sumber ide, sumber konsep, dan sumber utama berbagai rancangan peraturan daerah. Namun dalam kenyataannya hal tersebut belum terlaksana dengan baik. Faktor potensi dan sumber daya anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah belum memiliki kesiapan yang matang untuk menjalankan tugas legislasinya. Dalam lingkungan kelembagaan DPRD, mutu suatu Peraturan Daerah sangat tergantung dari seberapa jauh persiapan, kesiapan mental, dan pemikiran atau ide-ide yang berkembang di setiap anggota fraksi serta seberapa intensifnya pembahasan dilakukan di setiap Komisi, bersama legislatif dan eksekutif. Mutu individu setiap anggota DPRD dan mutu kepemimpinan yang ada dalam badan kelengkapan Dewan merupakan tolok ukur dari bermutu atau tidaknya peraturan daerah yang dihasilkan. Persoalan sumber daya manusia ini secara langsung turut dipengaruhi oleh pendidikan formal anggota DPRD yang ada, yaitu serendah-rendahnya Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebagaimana yang digariskan oleh Undang-Undang. Gambaran tingkat pendidikan anggota DPRD Periode 2014-2019 tergambar pada tabel berikut :

Tabel 1.  
Tingkat Pendidikan Anggota DPRD Kab. Bulungan, Periode 2014-2019

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Magister ( S-2)	2	8,5%
2.	Sarjana (S-1)	13	54,3%
3.	Sarjana Muda	1	4,1%
4.	SLTA	8	33,1%
5.	SLTP	0	0,0%
Jumlah		34	100%

(Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Bulungan 2015)

Secara konseptual untuk merealisasikan tugas dan fungsinya dengan baik, kualitas individu seorang anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah turut serta menentukan keberhasilan misi organisasi atau tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan menjalankan program kerja, perencanaan anggaran, perencanaan Peraturan Daerah, perencanaan pengawasan, tidak terlepas dari latar belakang pendidikan, kecakapan, dan pengalaman berpolitik yang dimiliki anggota Dewan. Begitu pula kesuksesan menginventarisir aspirasi masyarakat, ataupun melakukan pengawasan, tidak bisa lepas dari kualitas pribadi anggota Dewan. Sebagai contoh, dengan kualitas sumber daya anggota Dewan yang rendah akan mempengaruhi tingkat motivasi konstituen untuk menyampaikan ide-idenya.

Penyerapan aspirasi pada saat kegiatan penjaringan aspirasi cenderung membosankan, membuang-buang waktu dan energi, sebab anggota Dewan sendiri belum sepenuhnya menguasai persoalan terkait persoalan teknis di lapangan, Undang-undang terkini, dan sebagainya. Pada sisi yang lain, hasil

pertemuan dengan masyarakat sering tidak tersalurkan dengan tepat, lagi pula ketersediaan akses informasi pada lembaga tersebut hanya terbatas pada kalangan tertentu saja. Oleh sebab itu yang menjadi *trend* dalam masyarakat selaku peserta penjaringan hanya mengharapkan imbalan atau uang saku yang diterima, adapun kebutuhan strategis yang perlu disampaikan tidak lagi menjadi prioritas utama.

Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah secara konseptual ketatanegaraan seharusnya menerapkan suatu konsep “*Good Governance*” dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam kaitan dengan konsep pemerintahan yang baik (*Good Governance*), maka secara konseptual pengertian “*good*” dalam istilah pemerintahan yang baik mengandung dua pemahaman: Pertama, nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut. *Good Governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisien dan efektif, dengan menjaga “kesinergisan” interaksi yang konstruktif di antara domain negara, sektor swasta, dan masyarakat. (LAN, 2000).

Dari sudut pandang peranan, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan elemen penting pemerintah daerah, perannya sangat menentukan sekali bagi kelangsungan kebijakan pemerintahan di daerah. Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan pelaksana institusi

terpenting suatu organisasi politik sebagai penyambung aspirasi rakyat, dan sebagai *partner* pemerintah daerah untuk merumuskan dan membuat kebijakan daerah. Untuk mengaktualisasikan sumpah dan janji anggota Dewan, di mana sumpah dan janji tersebut merupakan legitimasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan, yang diimplementasikan melalui kerja komisi yang tersusun dalam jadwal kegiatan Dewan. Persoalan terkait keterampilan kegiatan yang sudah dijalankan dimana jadwal yang sudah ditetapkan sering tidak konsisten dalam implementasinya. Tentunya dengan ketidakkonsisten tersebut menyebabkan agenda penyelesaian masalah dan kebutuhan publik akan mengalami perubahan. Biasanya perubahan tersebut lebih didasari dengan hal-hal yang tidak prinsip, seperti : kunjungan kerja ke luar daerah, mengikuti agenda kegiatan artai politik, dan sebagainya.

Secara spesifik, permasalahan yang sangat menonjol adalah berkaitan dengan kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan Fungsi Legislasi, dimana anggota Dewan kurang kreatif menggali dan membuat suatu produk kebijakan guna mensejahterakan masyarakat secara nyata. Pada prinsipnya, kerjasama, hubungan, atau komunikasi kelembagaan antara Legislatif dengan Eksekutif telah terjalin dengan baik. Secara internal, Dewan belum menunjukkan hasil atau *output* Perda hasil kreatifitas dan kerja keras anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai perwujudan tanggung jawab atas pengimplementasian Fungsi Legislasi tersebut. Secara konstitusional, Peraturan Daerah (Perda) berawal dari pengusulan Program Legislasi Daerah (Prolegda) atas usulan dari Kepala Daerah, dan program usulan atas inisiatif

DPRD. Secara internal, anggota DPRD, khususnya yang duduk di Badan Legislasi dan Komisi II memegang peranan besar dalam melahirkan sebuah inisiatif Program Legislasi Daerah (Prolegda) DPRD serta terbentuknya Peraturan Daerah (Perda) atas prakarsa anggota DPRD. Dari kedua sumber Prolegda tersebut di atas dapat ditunjukkan bahwa sangat penting membangun dan menjaga jalinan komunikasi politik dan semaksimal mungkin menyamakan persepsi guna menghasilkan kebijakan bersama yang bermutu. Prolegda yang telah dihasilkan Kabupaten Bulungan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut: 1). Prolegda tahun 2013, dimana usulan dari Pemerintah daerah Kabupaten Bulungan berjumlah 29 Prolegda yang baru dan 2 buah Prolegda perubahan. Prolegda inisiatif DPRD berjumlah 6 buah Prolegda; 2). Prolegda tahun 2014 terjadi atas usulan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bulungan berjumlah 23 buah dan 10 buah Prolegda Perubahan, sedangkan Prolegda Inisiatif DPRD tidak ada sama sekali atau hasilnya kosong; 3). Prolegda tahun 2015 atas usulan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bulungan berjumlah 26 buah, dan 11 buah Prolegda Perubahan, sedangkan Prolegda Inisiatif DPRD tidak ada atau kosong.

Dari permasalahan tersebut di atas maka yang menjadi kajian penelitian ini adalah bagaimana kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan fungsi Legislasi.

## B. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalahnya adalah:

- a. Bagaimanakah kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan fungsi Legislasi?
- b. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan fungsi Legislasi ?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2015-2019 dalam menjalankan fungsi Legislasi.
- b. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan fungsi Legislasi.

## D. Kegunaan Penelitian

### a) Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan koreksi dan masukan tentang penyempurnaan kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dan anggota Dewan di masa yang akan datang mengenai fungsinya yang

berkinerja dan bertanggung jawab dalam mengemban amanah rakyat Kabupaten Bulungan.

**b) Secara Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan konsep kinerja anggota legislatif, dan dapat menjadi masukan konstruktif untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lainnya di masa yang akan datang.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teori

#### a. Konsep Kinerja

Ada beberapa pendapat tentang konsep kinerja yang dikemukakan oleh para pakar dan ahli dengan formulasi yang berbeda-beda. Mc.Clelland (1967) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah kualitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Rue (1981: 375) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Adapun Suntoro (1999 : 15) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pendapat lain, Robbins (2003) berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*).

#### b. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009:549), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil,

termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil karya karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Cascio (1991: 73) menyatakan bahwa penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistensi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu akan dapat teratasi oleh penilaian kinerja. Menurut Mondy dan Noe (1993:394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Untuk mengetahui kinerja seseorang harus ditetapkan standar kinerja sebagai tolok ukurnya. Standar kinerja masing-masing orang yang mempunyai pekerjaan sesuai jenis pekerjaan organisasi atau profesinya. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang dijabarkan ke dalam tugas-tugas fungsionalnya.

Ada 5 (lima) indikator dalam menilai kinerja individu dalam organisasi menurut Mondy, et.al (1996), yaitu : 1). *time standards*, 2). *productivity standards*, 3). *cost standards*, 4). *quality standards*, dan 5). *behavioral standards*. Menurut Furtwengler (dalam Mondy:1996), aspek-aspek yang dijadikan ukuran bagi kinerja seseorang adalah : 1). Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, 2). Kualitas kerja, 3). Kualitas layanan, 4). Nilai pekerjaan, 5). keterampilan interpersonal, 6). keinginan untuk sukses, 7). keterbukaan, 8). kreativitas, 9). Keterampilan berkomunikasi, 10). inisiatif, dan 11). memiliki perencanaan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996:342) adalah bahwa penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placment Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
- d. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational Inaccuracies and job-Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen SDM.
- h. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

- i. *External Challengges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu terlihat, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
- j. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

#### d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik, dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dipisahkan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya. Syamsuddin (2006) menemukan 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (*performance*) individu, yaitu: keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan.

Pasolong (2008) menemukan 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, yaitu : kompetensi, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan. Disisi lain, ada juga beberapa dimensi yang juga berpengaruh terhadap kinerja, yaitu dimensi;

- a). individu (kemampuan, motivasi, dan latar belakang pendidikan), b).

psikologis (*attitude* dan *personality*), dan c). organisasi (kepemimpinan, *reward*, dan pembagian peran). Timpe (1992) hanya menemukan 2 (dua) dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja individu, yaitu : a). Dimensi internal (sifat individu, kemampuan, dan tipe kerja), dan b). Dimensi eksternal (lingkungan sosial seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan ataupun pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi).

#### e. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain. Baik di tingkatan organisasi ataupun individu, salah satu fungsi kunci dari manajemen adalah mengukur dan mengelola kinerja. Antara gagasan, tindakan dan hasil terdapat suatu perjalanan yang harus ditempuh.

Barangkali istilah yang paling sering digunakan di keseharian yang menggambarkan perkembangan dari perjalanan tersebut dan juga hasilnya adalah "kinerja" (Brudan, 2010). Ada banyak definisi manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Karena setiap definisi manajemen kinerja itu sendiri memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, dalam pengertian itu cocok diterapkan di suatu perusahaan/organisasi yang menganut suatu konsep dan budaya (*concept and culture*) yang seperti ini namun tidak tepat diterapkan

pada perusahaan yang menganut konsep dan budaya yang berbeda. Sehingga untuk menerapkan suatu format manajemen kinerja yang baik adalah dengan cara mengedepankan konsep fleksibilitas yang bersifat aspiratif. Artinya fleksibilitas dengan tetap mengedepankan tujuan inti perusahaan yaitu mewujudkan suatu perusahaan yang professional dan disegani oleh para mitra bisnis serta pesaing. Adapun pengertian dari manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

#### f. Tujuan dan Elemen Manajemen Kinerja

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja. Dalam hal ini Amstrong (nd) mengatakan, "Tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri".

Adapun tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, Amstrong (nd) mengatakan bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah :

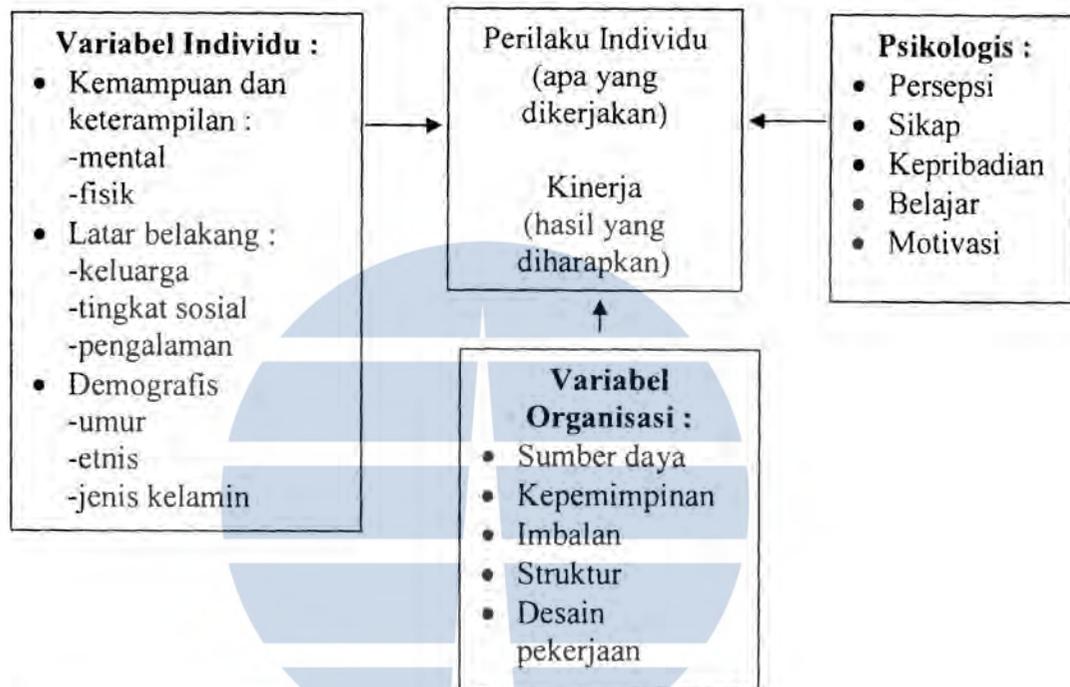
- a) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- b) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- c) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

- d) Meningkatkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- e) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
- f) Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagai mana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
- g) Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bias dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
- h) Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
- i) Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji *training* dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu terpenuhi.
- j) Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- k) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.

- l) Membantu memberikan wewenang kepada orang member orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan control atas pekerjaan itu.
- m) Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
- n) Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas (2001), secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu : variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas. Variabel individu di kelompokkan pada sub-variabel maupun kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel psikologik terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, keperibadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (1987), banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit untuk diukur, juga menyatakan sukar mencapai kesepakatan tentang pengertian dari variabel tersebut, karena seorang individu masuk dan bergabung dalam organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang budaya dan keterampilan berbeda satu dengan yang lainnya.

Bagan 1.  
Variabel Individu, Perilaku Individu, Variabel Organisasi



Sumber: Gibson (1987).

Imawan (1993:79) mengklasifikasikan faktor-faktor yang dapat menghambat anggota legislatif dalam melaksanakan fungsinya, antara lain :a). Peraturan Tata Tertib. Tujuan diciptakannya sebuah peraturan adalah agar tugas-tugas yang dijalankan dapat dilaksanakan secara tertib dan efisien. Namun, bila peraturan itu terlalu detail, hal ini dapat menghambat pelaksanaan satu tugas. Peraturan tata tertib yang terlalu detail inilah yang menjerat para anggota legislatif untuk melaksanakan tugasnya, b). Data dan Informasi. Hal lain yang paling menonjol dalam topik ini adalah terlambatnya anggota

legislatif dalam memperoleh data dan informasi yang diperlukan dibandingkan pihak eksekutif. Kondisi ini dapat dimaklumi, sebab pihak eksekutiflah yang bergelut dengan masalah pemerintahan sehari-hari. Selain itu, untuk memutuskan satu tindakan/kebijakan yang sifatnya kolektif organisasi jauh lebih sulit dibandingkan pada pihak eksekutif, mengingat banyaknya kepentingan yang ada dalam lembaga legislatif sehingga perlu adanya *bargaining* para anggota/kelompok, c). Kualitas Anggota Legislatif. Secara formal, kualitas teknis anggota legislatif mengalami peningkatan, akan tetapi hal ini tidak berimplikasi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota legislatif. Persoalannya terpulang pada tekad dan mental anggota legislatif untuk benar-benar mewakili rakyat.

Teori lain yang menyebutkan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik, antara lain :

a). Efektifitas

Menurut Barnard (dalam Nurmandi, 2010:43-44) dalam konsep efektifitas, maka:

"Efektifitas dari usaha kerjasama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai tujuan dalam sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan yang dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri. Sedangkan dari suatu kerjasama dalam suatu sistem itu sendiri (antar individu) adalah hasil gabungan efisiensi dari upaya yang dipilih masing-masing individu."

Merujuk pada kutipan di atas dapat dijelaskan bahwa efektifitas dari suatu kelompok (organisasi) adalah jika tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan

dengan jumlah pengorbanan yang telah dikeluarkan dalam upaya dapat mencapai tujuan tersebut.

b). Otoritas dan Tanggung Jawab (*Authority and Responsibility*)

Dalam suatu organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah dilakukan dan dilimpahkan dengan baik pula, sehingga tidak terjadi adanya tumpang tindih tugas atau kewajiban yang harus dilakukan.

Masing-masing individu mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka organisasi mencapai tujuannya.

c). Disiplin (*Discipline*)

Menurut Quin(1990), dalam bukunya yang berjudul *Becoming A Master Manager, A Competency Framework*, dijelaskan bahwa : “ Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. ” Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang berlaku kepada atasan (*superordinate*) maupun bawahan (*subordinat*) dimana disiplin tersebut akan memberikan corak terhadap kinerja pelayanan suatu organisasi publik.”

e). Inisiatif

Menurut Quin (1990): “Inisiatif seseorang (atasan atau bawahan) berkaitan dengan daya fikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.” Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif. Apabila seorang atasan menghambat inisiatif, akan menyebabkan organisasi

kehilangan energi atau daya dorong untuk mencapai kemajuan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pelayanan suatu organisasi publik, Goodman dan Pennings (1977:1-2) serta Campbell(1997:14) menggunakan istilah kinerja organisasi dan efektivitas dalam makna yang sama. Selanjutnya, Mark (1981:73) memasukkan efektivitas dan kinerja ke dalam definisi produktivitas. Sedangkan Hannan dan Freeman (1977:115) mengatakan bahwa kinerja organisasi selalu berhubungan dengan hasil (*output*). Sebaliknya, menurut Quinn (1978:42), “produktivitaslah sebenarnya yang disebut sebagai kinerja organisasi” walaupun Hatry (1978:28) menyatakan bahwa produktivitas tidak hanya efektifitas tetapi juga efisiensi. Singkatnya bahwa ketika berbicara tentang kinerja organisasi orang sering berada pada gelombang yang berbeda. Mereka menggunakan kata efisiensi padahal yang dimaksud adalah efektivitas atau kualitas atau mungkin juga produktivitas. Robbins (2001: 487) mengungkapkan bahwa kriteria umum yang diambil manajemen dalam menilai kinerja adalah: 1). *Individual Task Outcome*. Jika yang dipentingkan adalah hasil (*ends*) ketimbang cara (*means*), maka manajer hendaknya mengevaluasi *task outcome* pegawai, dengan faktor-faktor yang diukur misalnya: kuantitas, kualitas, efisiensi waktu kerja, ketelitian, maksimalisasi sumberdaya; 2). *Behaviors*. Penilaian perilaku ini tidak harus selalu dikaitkan dengan produktivitas individu.

Di sini juga termuat perilaku yang berkaitan dengan membantu orang lain, membuat saran untuk perbaikan, dan kesediaan individu untuk lembur (melakukan tugas tambahan) secara sukarela agar bisa meningkatkan

efektivitas kelompok dan organisasi. Dapat dikatakan bahwa faktor subjektif atau kontekstual juga termasuk di sini. Faktor-faktor yang diukur misalnya loyalitas pada instansi, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan menyelesaikan tugas, dan kemampuan mengatasi situasi darurat; 3). *Trait*. Walaupun termasuk kriteria yang paling lemah, *trait* masih banyak digunakan oleh organisasi. Dikatakan lemah dibandingkan dengan *task outcome* atau *behavior* karena *trait* ini tidak selalu menunjukkan prestasi kerja aktual dari pekerjaan itu sendiri, misalnya memiliki “sikap yang baik”, cerdas, ramah dalam memberikan pelayanan, kepuasan atas hasil/evaluasi kerja, itu mungkin tidak terlalu berkaitan dengan *task-outcome* yang positif. Walau begitu, kenyataan ini tidak bisa diabaikan begitu saja sebagai salah satu kriteria dalam menilai tingkat kinerja pegawai. Adapun dimensi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Robin terdiri atas tiga macam, yaitu: *Individual Task Outcome*, *Behaviors*, dan *Trait*.

#### f). Fungsi Legislasi

Salah satu fungsi yang strategis Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah menjalankan fungsi legislasi. Kata “legislasi” berasal dari Bahasa Inggris “*legislation*” yang berarti perundang-undangan, atau pembuatan undang-undang. Kata “*legislation*” berasal dari kata kerja “*to legislate*” yang berarti mengatur atau membuat undang-undang. Dalam kamus Bahasa Indonesia kata “legislasi” adalah fungsi membuat Undang-undang.

Sebagai sebuah fungsi untuk membentuk undang-undang legislasi merupakan sebuah proses. Oleh karena itu, Wilson (n.d) dalam bukunya

“*Congressional Government*” mengatakan bahwa : *legislation is an aggregate, not a simple production*. Berhubungan dengan itu, Jeremy Bentham dan John Austin (nd) mengatakan bahwa legislasi sebagai “*any form of law-making*”. Dengan demikian bentuk peraturan yang ditetapkan oleh lembaga legislatif untuk maksud mengikat umum dapat dikaitkan dengan pengertian perundang-undangan dalam artitluas. Pada hakikatnya fungsi utama dari legislatif adalah membuat undang-undang (legislasi), hal ini juga sejalan dengan fungsi-fungsi yang lain seperti fungsi pengawasan (*controlling*) juga merupakan bagian fungsi legislasi. Dalam menjalankan Fungsi Pengawasan tentunya terlebih dahulu melahirkan peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai acuan dalam melakukan pengawasan terhadap pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga Fungsi Anggaran (*budgeting*) yang merupakan bagian dari Fungsi Legislasi karena untuk menetapkan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) juga ditetapkan dengan Peraturan Daerah APBD setiap tahun anggaran.

Legislatif daerah atau dalam hal ini Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam melaksanakan tugasnya mempunyai hak dan kewajiban sesuai dengan rumusan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Esensi mempunyai hak dan kewajiban tersebut ialah supaya dapat mengemban tugasnya sebagai wakil rakyat, menyambung pikiran dan semangat rakyat yang diwakilinya. Dalam teori agak mudah merumuskan fungsi legislatif.

Masyarakat selalu menumpahkan harapan dan mimpi-mimpinya langsung atau tidak langsung kepada wakilnya, yaitu mereka yang duduk di

lembaga legislatif. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 telah mengatakan bahwa hak anggota DPRD adalah: a). Mengajukan rancangan Perda, b). mengajukan pertanyaan, c). menyampaikan usulan dan pendapat, d). memilih dan dipilih, e). membela diri, f). imunitas, g). mengikuti orientasi dan pendalaman tugas, h). protokoler, dan i). keuangan dan administratif. Kewajiban anggota DPRD adalah : a). Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, b). Melaksanakan UUD 1945 dan mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan, c). Mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional dan keutuhan NKRI, d). Mendahulukan kepentingan Negara diatas kepentingan pribadi, kelompok, atau golongan, e). Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat, f). Mentaati prinsip demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, g). Mentaati tata tertib dan kode etik, h). Menjaga etika dan norma dalam hubungan kerja dengan lembaga lain dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, i). Menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala, j). Menampung dan menindaklanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat, dan k). Memberikan pertanggung jawaban secara moral dan politis kepada konstituen di daerah pemilihannya.

## B. Penelitian Terdahulu

Keaslian dalam tesis ini disajikan dengan membandingkan hasil-hasil penelitian terdahulu. Hal tersebut dipandang memiliki kemiripan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Keaslian penelitian ini dapat diartikan bahwa masalah yang dirumuskan oleh peneliti adalah benar-benar

permasalahan yang terjadi di Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara, dan belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka harus dinyatakan dengan tegas bahwa penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti hampir memiliki kesamaan dalam hal kualitas kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk melayani kepentingan publik. Perbedaan yang sangat mendasar antara penelitian ini dengan peneliti-peneliti sebelumnya dapat dilihat pada tujuan penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, maka adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah: a). Untuk menganalisis kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan Fungsi Legislasi, b). Untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan fungsi legislasi.

Untuk mendukung data tersebut, bersama ini disampaikan beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh Dayani (2012) dalam penelitiannya yang berjudul : “Akuntabilitas Kinerja Anggota DPRD Daerah Pemilihan Satu Kabupaten Serang”. Dalam penelitiannya tersebut peneliti menggunakan Metode Penelitian Kualitatif dengan pendekatan Deskriptif Kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan wawancara, observasi, dan study dokumentasi. Proses pengumpulan data dilakukan tiga kegiatan penting, antaranya : reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan data verifikasi. Untuk dapat merealisasikan fungsinya dengan baik, dengan sendirinya mutu atas kualitas anggota Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah harus memiliki kecakapan, pengalaman, serta pengetahuan dalam hal untuk memecahkan masalah-masalah kehidupan yang dihadapi rakyat.

Dari data peneliti diketahui latar belakang pendidikan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Serang Dapil Satu yaitu terdiri atas sepuluh anggota, enam diantaranya berpendidikan SMA. Pendidikan dan pengalaman sangat dibutuhkan anggota DPRD dalam memahami peran dan fungsinya sebagai anggota DPRD dan sebagai “perwakilan rakyat” yang ditunjuk dan dipercaya rakyatnya sebagai pembawa amanat rakyat dan diharapkan dapat mensejahterakan, khususnya daerah Dapil satu. Dengan adanya pengalaman dan pendidikan anggota Dewan juga mampu memenuhi aspirasi masyarakat yang akan dijadikan sebuah formulasi kebijakan. Issue yang banyak terjadi pada daerah Pemilihan Dapil Satu adalah banyaknya aksi unjuk rasa yang terjadi di kantor DPRD Kabupaten Serang. Aksi unjuk rasa merupakan bentuk kontrol masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja perwakilan rakyatnya yang duduk sebagai anggota DPRD Kabupaten Serang, khususnya pada Dapil Satu. Ketidakpuasan yang dirasakan masyarakat mengenai kinerja anggota DPRD salah satunya dapat dilihat dari aksi unjuk rasa, hal tersebut dikarenakan kurang efektifnya proses komunikasi dan kurangnya transparansi mengenai hasil-hasil kebijakan yang dikeluarkan DPRD. Yang perlu diperhatikan pada penelitian tersebut adalah :1). Ketidakpuasan yang dirasakan masyarakat mengenai kinerja DPRD, salah satunya dapat dilihat dari data unjuk rasa karena kurang efektifnya proses komunikasi dan kurang transparansi mengenai hasil-hasil kebijakan yang

dikeluarkan DPRD; 2). Hubungan antara konstituen dengan anggota Dewan cenderung kabur, sehingga akuntabilitas anggota DPRD pun cenderung rendah; 3). Anggota Dewan tidak melakukan atau menyampaikan SPJ yang benar; 4). Pelayanan kepada masyarakat lamban, dan tidak memuaskan. Pengetahuan anggota DPRD tentang anggaran sangat minim sehingga tidak dapat berjalan secara efektif untuk melakukan fungsi pengawasan anggaran; 5). Masih adanya Peraturan Daerah yang menyengsarakan masyarakat salah satunya menyangkut izin penambangan pasir. Keadaan tersebut diatas membuktikan bahwa kinerja anggota DPRD tempat peneliti berdomisili tersebut secara teoritis sangat dipengaruhi beberapa hal, antara lain oleh faktor motivasi dan kemampuan dalam menjalankan fungsinya sebagai anggota Dewan. Bisa jadi rendahnya kinerja anggota Dewan yang ada bukan semata-mata disebabkan oleh kemampuan dan motivasi kerja, namun bisa juga dipengaruhi terutama oleh sarana dan prasarana pendukung yang belum siap atau belum memadai.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Andea (nd) dengan judul "Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Dalam Penyerapan Aspirasi Masyarakat Di Kabupaten Halmahera Utara". Tujuan penulisan yang dilakukan: 1). Untuk mengetahui dan mendeskripsikan upaya DPRD Kabupaten Halmahera Utara sebagai lembaga Legislatif Daerah dalam kaitannya membangun serta menjalankan kinerja dalam penyerapan aspirasi masyarakat; 2). Untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan bagi peneliti khususnya dan bagi masyarakat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara, observasi, sebagai

pelengkap data dalam penelitian dengan menggunakan study kepustakaan. Teknik penulisan menggunakan teknik analisis data yang bersifat deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yang dilakukan di lembaga Legislatif Halmahera Utara secara garis besar sebagai berikut: Pengaruh yang diberikan oleh pemberdayaan yang terfokus pada kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Halmahera Utara dalam penyerapan aspirasi masyarakat cukup signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kadarisman (nd) “Pemberdayaan Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Depok Jawa Barat”. Teknik Observasi dilakukan secara sensus terhadap anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah terfokus pada kinerja. Faktor utama dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Depok, setiap personil harus memiliki profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut merupakan sikap dan perilaku anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Depok yang mampu dan handal serta berpengetahuan luas dalam bidangnya yang diharapkan dapat melakukan pekerjaan dalam memperbaiki hubungan dengan masyarakat dan pemerintah Kota Depok sesuai dengan bidang tugas yang digelutinya. Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Depok yang profesional akan menjadi handal dalam bertugas dan akan menghasilkan kerja yang bermutu tinggi.

### C. Kerangka Berpikir

Kinerja (*performance*) adalah kualitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi Mc Clelland (1967). Rue dan Byar (1981:375) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Suntoro (1999:15) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pendapatlain,Robbins (2003) berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*).

Adapun kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan fungsi Legislasi adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai setiap anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019, juga lebih ditekankan pada kinerja individu yang tergabung dalam Badan Legislasi yang secara simultan akan menggambarkan kinerja organisasi yang mencakup: kemampuan, keahlian, cakap, dan lain-lain. Hal ini perlu disadari dan dipersiapkan secara proporsional, terutama pada faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai. Oleh karena itu,

peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Robbins (1996:P.24), kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Menurut Robbins (2006:56) “kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Senada dengan Gibson, Robbins (1996) mengemukakan bahwa kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama: (a) Keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut, (b) Kemampuan dari pegawai untuk bekerja.

Hal tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan yaitu  $P=f(m \times a)$ . Maksud dari persamaan ini adalah  $P=$  *performance* (kinerja),  $M=$  *motivation* (motivasi), dan  $a=$  *ability* (kemampuan). Kemampuan disini merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1996). Jadi kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan dimana untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang

dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Robbins(2006:687) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

- a. Atasan langsung, semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.
- b. Rekan sekerja, evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.
- c. Pengevaluasi diri sendiri, mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisiten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.
- d. Bawahan lansung, evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.
- e. Pendekatan menyeluruh, pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontas sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai kepelanggan atasan rekan sekerja.

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika

motivasi yang sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah. Davis (1985:484) pun mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Adapun dimensi kinerja yang diambil oleh peneliti adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2001:232) ada 3 kriteria untuk mengetahui kinerja seseorang, yaitu :

*"a). Individual task outcomes, if ends count, rather than means, then management should evaluate an employee's task outcomes. Using task outcomes, a plant manager could be judged on criteria such as quality produced, scrap generated and cost per unit of production; b). Behaviors, it is difficult to identify specific outcomes that can be directly attribute to an employee's action. This is particularly true of personnel in staff position and individuals whose work assignments are intrinsically part of a group effort. c). Traits, the weakest set of criteria, yet one still widely used by organizations, is individual traits. They are weaker than either task outcomes or behaviors because they are farthest removed from the actual performance of the job itself."*

Berdasarkan pendapat Robbin tersebut maka kinerja seorang karyawan dapat dilihat dalam beberapa hal, *pertama*: adalah hasil tugas individu, menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu, seperti laporan harian, memenuhi tuntutan waktu, hasil kerja. Bila karyawan dapat mencapai standar yang

ditentukan berarti hasil tugasnya baik. *Kedua*, adalah perilaku, badan usaha tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan, yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti cekatan atau tanggap, hadir tepat waktu dan rajin. Dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat, maka karyawan tidak dapat mencapai standar kinerja, yang akibatnya tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Dalam perspektif model harapan, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi (Gibson et al, 1985:185 ). Apakah yang dimaksud dengan kemampuan seseorang, karena banyak faktor yang mempengaruhi.

Secara sederhana kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau *skill* yang dimiliki seseorang. Keahlian tersebut dipengaruhi diantaranya oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman. Kemampuan itu sendiri adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 1989:54). Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan (Gibson,1989:215). Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Blanchard : “Kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu.Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan” ( Blanchard, 1986:187). Selanjutnya Winardi (2002) menjelaskan : ”kemampuan dilain pihak berhubungan dengan kompetensi seseorang. Perbedaan antara kedua hal, yakni kemampuan dan motivasi sangat relevan bagi banyak situasi”. (Winardi, 2002:63).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disederhanakan bahwa kemampuan terdiri atas *skill* (keterampilan) dan *knowledge* (pengetahuan). Selain itu, Winardi(2002) menambahkan dengan pengalaman kerja (*work experience*) sumber daya manusia bersangkutan. Dalam penelitian ini variabel kemampuan akan difokuskan pada teori yang dikemukakan Winardi (2002) yang terdiri dari dimensi-dimensi berikut ini: Keterampilan (*Skill*), keterampilan dan kecakapan pegawai yaitu akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator *Skill* meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, kemampuan untuk menghitung secara cepat dan mengoperasikan computer. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator Pengetahuan (*Knowledge*) meliputi: Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya. Pengalaman Kerja (*Work Experience*), adalah pengalaman kerja yang dimiliki anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah motivasi. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, dengan adanya motivasi maka pegawai memiliki kekuatan pendorong untuk bekerja. Menurut Robbin (2002:166) motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap

tujuan yang fokusnya dipersempit terhadap tujuan organisasi, ketika unsur dalam definisi ini adalah upaya, tujuan dan kebutuhan.

a). Pemberdayaan Fungsi Legislasi DPRD

Aspek pertama dalam pembangunan kapasitas DPRD adalah meningkatkan kemampuan DPRD dalam merumuskan dan mensinkronkan berbagai Peraturan Daerah yang berkenaan dengan pemerintahan, kebijakan publik, dan pembangunan. Dengan keluarnya UU Nomor 32 Tahun 2004, menuntut DPRD dan Pemerintah Daerah membuat Peraturan Daerah, baik sebagai pelaksanaan kedua UU tersebut, termasuk perubahan terhadap puluhan Peraturan Daerah yang berinduk pada UU Nomor 22 dan UU Nomor 25 tahun 1999 dan undang-undang lainnya. Proses penguatan kapasitas legislasi harus dilakukan dengan peningkatan kemampuan alat kelengkapan DPRD dalam hal ini dan sekaligus memberikan dukungan keahlian sesuai dengan tugas-tugas khusus yang harus dilaksanakan. Untuk menjalankan fungsi legislasinya, seorang anggota DPRD bukan hanya memerlukan pengetahuan bidang hukum, akan tetapi juga memerlukan pengetahuan yang luas menyangkut persoalan mendasar kehidupan masyarakat.

Dalam beberapa daerah sering terjadi bahwa karena rendahnya kapasitas para anggota DPRD sehingga hampir tidak ada Peraturan Daerah yang berasal dari hak inisiatif DPRD. Kejadian ini sering dikeritik oleh Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) atau kelompok masyarakat dengan cacian bahwa DPRD hanya sebagai tukang stempel, tukang tidur, tukang studi banding, tukang korupsi, dan lain-lain.

Secara faktual sulit menafikkan tuduhan-tuduhan tersebut, karena sistem perekrutan anggota partai politik tidak atau belum transparan secara cermat dan konsekuen memperhitungkan kapasitas, kopetensi, dan integritas seorang calon anggota DPRD. Belajar dari fakta dan pengalaman pahit tersebut, DPRD atau dalam hal ini fraksi-fraksi harus mengambil langkah-langkah konkrit berupa aksi nyata, seperti :

- a. Mengadakan pelatihan "*legislative drafting*" bagi anggota.
- b. Membaca semua dokumen dan komentar yang berkaitan dengan subyek yang sedang dibahas.
- c. Menegur para anggota yang tidak mau mengikuti penataran dan pelatihan dengan sanksi sesuai ketentuan yang terdapat dalam Anggaran Dasar dari partai yang bersangkutan.
- d. Melibatkan publik dalam pembahasan Rancangan Peraturan Daerah (pers, LSM, tenaga ahli).

Pembaruan DPRD.

Sikap skeptis masyarakat dan pandangan remeh pihak eksekutif terhadap DPRD bukanlah lahir secara mendadak, tetapi merupakan hasil proses yang cukup lama dan bersinambung. Demi memulihkan citra (*image*) DPRD di mata masyarakat dan di kalangan pemerintah daerah, maka tidak boleh tidak DPRD harus membenahi diri secara nyata. Adapun cara pembenahan ini di samping pemenuhan ketentuan perundangan yang berlaku, mencakup tiga hal pokok yaitu :

1. Asal-usul dan tingkat pendidikan anggota DPRD.
2. Mekanisme kerja DPRD.
3. Komunikasi dengan pemerintah daerah dan masyarakat luas.

b). Asal-Usul dan Tingkat Pendidikan Anggota DPRD.

Partai dalam menyeleksi calon mereka untuk menduduki posisi di DPRD tidaklah cukup berdasarkan loyalitas dan membayar uang pencalonan yang banyak, berikut menyeteror uang kampanye pemilu yang tinggi, atau dekat tidaknya calon tersebut dengan pimpinan partai, tetapi terutama calon tersebut harus memiliki persyaratan atau kualifikasi minimal sebagai berikut:

- a. Fisik dan psikis yang sehat.
- b. Pendidikan yang relevan dan minimal sarjana muda.
- c. Mengerti Bahasa Inggris.
- d. Kemampuan intelektual yang memadai.
- e. Integritas pribadi yang mantap
- f. Kemampuan berkomunikasi lisan dan tulisan yang memadai dan teruji.
- g. Kemampuan konseptual mandiri.
- h. Pengetahuan yang memadai tentang tata cara, undng-undang ruang lingkup pemerintahan di daerah.
- i. Pengalaman kerja sebagai pimpinan minimal 3-5 tahun.
- j. Kedudukan finansial yang mantap.
- k. Tidak pernah korupsi atau dugaan KKN.

c). Mekanisme Kerja DPRD.

Sepintas lalu apa yang dirumuskan dalam Undang-undang dan Peraturan Tata Tertib DPRD, rasa-rasanya sudah cukup luas dan lengkap.

Menurut ketentuan perundang-undangan, setiap anggota DPRD memiliki hak dan kewajiban yang cukup luas dan mempunyai kedudukan terhormat di lingkungan Peraturan Daerah dan masyarakat. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa adanya peraturan dan hak serta kewajiban yang hebat dan luas belum menjamin mekanisme kerja demi tercapainya kinerja (*output*) yang memadai, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif dari anggota DPRD. Dalam usaha meningkatkan mutu DPRD dan anggota DPRD, di samping ketentuan peraturan perundang-undangan dan upaya yang sudah ada, dapat ditempuh upaya lain, diantaranya :

- a. Demi mensukseskan tugas-tugas DPRD yang notabene tercermin dalam dan dari kegiatan komisi, maka pemilihan anggota komisi, maka pemilihan anggota Komisi disamping berdasarkan jatah dan perembukan antar fraksi, juga harus disesuaikan dengan kemampuan formal, minat dan tingkat intelektual anggota yang bersangkutan. Juga demi mendapatkan pimpinan komisi (Ketua dan Wakil Ketua) yang mampu, berwibawa dan ideal serta rajin bekerja, maka pemilihan (penentuan) pimpinan komisi ada baiknya didasarkan atas kemampuan, pengetahuan, dan kepemimpinan (*leadership*).
- b. Demi mengimbangi pengetahuan dan keterampilan formal dan tingkat intelektual pihak eksekutif di daerah, ada baiknya seluruh anggota DPRD sebelum memulai tugas mendapatkan penataran yang lengkap

mengenai seluk beluk tugas DPRD dan ruang lingkup Peraturan Daerah. Penataran sebaiknya merupakan persyaratan wajib, dan diberikan oleh ahli-ahli yang independen.

- c. Mengingat Anggota DPRD bekerja hanya masa bakti 5 tahun dan kemudian tidak mendapatkan pensiun, maka ada baiknya kepada setiap anggota DPRD diwajibkan agar tidak mempunyai pekerjaan rangkap di luar; siapa yang tidak memenuhi tingkat kehadiran 75% di sidang Komisi dan sidang lain DPRD diusulkan untuk diganti.

Sebagai imbalan atas semua tugas berat dan tanggung jawab ini, kepada setiap anggota DPRD yang tidak terpilih lagi untuk periode ke-II hendaknya diberikan hak pensiun seperti DPR atau pegawai negeri. Kalau tidak, kurang dapat dipertanggungjawabkan bahwa setelah selesai masa bakti, anggota DPRD yang bersangkutan menjadi pengangguran dan gelandangan “intelektual”.

- d. Demi meningkatkan citra dan komunikasi yang efektif antara DPRD dan masyarakat hendaknya Humas DPRD berfungsi dengan baik lewat evaluasi periodik disamping memberikan penjelasan terperinci terhadap tugas yang dilaksanakan dan akan dilaksanakan DPRD. Anggota DPRD harus banyak mengadakan kunjungan kerja dan komunikasi dengan masyarakat. Kunjungan kerja ke luar negeri harus dikurangi.
- e. Anggota DPRD dipilih langsung lewat sistim distrik.

d). Komunikasi Dengan Pemerintah Daerah dan Masyarakat Luas.

Rumusan tentang Pemerintahan Daerah yang sering berubah dan membawa konsekuensi yang luas. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah mitra Pemerintah Daerah. Pemerintahan Daerah adalah Pemerintah Daerah dan DPRD. Untuk menjalin komunikasi dan kerja sama yang erat antara DPRD dan pihak eksekutif, maka perlu ditempuh langkah-langkah nyata (pasti) seperti antara lain :

- a. Pengikutsertaan DPRD dalam pra perencanaan setiap Rancangan Peraturan Daerah.
- b. Mengkomunikasikan ke DPRD setiap langkah-langkah dasar kepada daerah sehingga tidak terdapat senjang atau *miss-communication*.
- c. Adanya kesempatan yang luas dan tidak formal untuk berkomunikasi antara DPRD dan pihak eksekutif.
- d. Menghilangkan sikap konfrontatif dan “*gap*” antara DPRD dan kepala Daerah secara timbal balik.
- e). Definisi Peraturan Daerah

Peraturan Daerah adalah sebagaimana didefinisikan oleh Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Daerah adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan persetujuan bersama kepala daerah. Dalam ketatanegaraan, Peraturan Daerah pada umumnya dapat diartikan sebagai instrumen aturan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah di masing-masing daerah otonom, yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan

persetujuan bersama Kepala Daerah. Peraturan Daerah terdiri atas: Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan dibentuk Peraturan Daerah. Dengan kata lain Peraturan Daerah merupakan sarana yuridis untuk melaksanakan kebijakan otonomi daerah dan tugas-tugas pembantuan. Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah angka 7, antara lain mengemukakan: “Penyelenggaraan pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas, wewenang, kewajiban dan tanggungjawabnya serta atas kuasa peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dapat menetapkan kebijakan daerah yang dirumuskan antara lain dalam peraturan daerah”.

Peraturan Daerah lazim pula disebut sebagai produk legislasi daerah. Meskipun demikian di kalangan akademisi istilah legislasi daerah, masih menjadi perdebatan. Ada yang berpendapat bahwa istilah tersebut tidak tepat. Karena secara yuridis Peraturan Daerah lebih cocok disebut regulasi daripada produk legislasi. Peraturan Daerah menurut Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, merupakan penjabaran lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dengan memperhatikan ciri khas masing-masing daerah. Menurut Pasal 12 Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang pembentukan Peraturan Perundang-undangan materi muatan peraturan daerah adalah seluruh materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan, dan menampung kondisi khusus daerah serta penjabaran lebih lanjut peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

#### f). Materi Muatan Peraturan Daerah

Materi muatan peraturan daerah merupakan materi pengaturan yang terkandung dalam suatu peraturan daerah yang disusun sesuai dengan teknik legal drafting atau teknik penyusunan peraturan perundang-undangan. Dalam pasal 14, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan disebutkan bahwa materi muatan Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota berisi materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah dan atau penjabaran lebih lanjut dari Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi. Secara umum, materi muatan peraturan daerah dikelompokkan menjadi: ketentuan umum; materi pokok yang diatur; ketentuan pidana (jika memang diperlukan); ketentuan peralihan (jika memang diperlukan); dan ketentuan penutup. Materi muatan peraturan daerah dapat mengatur adanya ketentuan pidana. Namun, berdasarkan pasal 15, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, ketentuan pidana yang menjadi materi muatan peraturan daerah dibatasi, yakni hanya dapat mengatur ketentuan pidana berupa ancaman pidana paling lama 6 (enam) bulan kurungan penjara dan denda maksimal Rp. 50.000.000,00.

g). Mekanisme Pembentukan Perda

Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) dapat berasal dari DPRD atau kepala daerah (gubernur, bupati, atau wali kota). Raperda yang disiapkan oleh Kepala Daerah disampaikan kepada DPRD. Sedangkan Raperda yang disiapkan oleh DPRD disampaikan oleh pimpinan DPRD kepada Kepala Daerah. Pembahasan Raperda di DPRD dilakukan oleh DPRD bersama gubernur atau bupati/wali kota. Pembahasan bersama tersebut melalui tingkat-tingkat pembicaraan, dalam rapat komisi/panitia/alat kelengkapan DPRD yang khusus menangani legislasi, dan dalam rapat paripurna. Raperda yang telah disetujui bersama oleh DPRD dan Gubernur atau Bupati disampaikan oleh Pimpinan DPRD kepada Gubernur atau Bupati untuk disahkan menjadi Perda, dalam jangka waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak tanggal persetujuan bersama. Raperda tersebut disahkan oleh Gubernur atau Bupati/Walikota dengan menandatangani dalam jangka waktu 30 hari sejak Raperda tersebut disetujui oleh DPRD dan Gubernur atau Bupati. Jika dalam waktu 30 hari sejak Raperda tersebut disetujui bersama tidak ditandatangani oleh Gubernur atau Bupati/Walikota, maka Raperda tersebut sah menjadi Perda dan wajib diundangkan.

h). Pemahaman Tentang Kemampuan.

Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson,1989:54). Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan(Gibson,1989:215). Kemampuan pegawai dalam

melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Blanchard: “Kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan” (Blanchard, 1986:187). Gondokusumo mengemukakan :

“Bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.” (1983: 9-12).

Menurut Gondokusumo, pengetahuan adalah pengetahuan yang diperoleh dari kegiatan pendidikan, sedangkan keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan digunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat (1986:12). Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai, Paul Hersey dan Blanchard mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain:

- a) Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
- b) Kemampuan Sosial (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

- c) Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri (1986: 68).

Di dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, dijumpai bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Poerwadarminta, 1984 : 628). Sedangkan Stephen Robbins mengemukakan bahwa kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Menurut Robbins.

*"...Ability refers to an individual's capacity to perform the various tasks in the job. It's a current assessment of what one can do. An individual's overall abilities are essentially made up of two sets of skills : intellectual and physical."* (Robbins, 1995 : 97).

Maksudnya, kemampuan individu untuk menjalankan berbagai macam tugas dalam pekerjaan merupakan penilaian sekarang tentang apa yang bisa dikerjakan seseorang. Keseluruhan kemampuan individual pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik. Kemampuan berkaitan dengan karakter individu karena setiap individu pasti memiliki kemampuan tetapi tingkat kemampuannya berbeda, antara lain : pengetahuan, pengalaman, keterampilan, bakat, kepribadian dan pendidikan. Oleh karena itu, perlu penyesuaian antara kemampuan individu dengan pekerjaan yang diberikan akan meningkatkan kinerja individual sumber daya manusia organisasi publik. Selanjutnya Winardi (2002) menjelaskan : "kemampuan dilain pihak, berhubungan

dengan kompetensi seseorang. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disederhanakan bahwa kemampuan terdiri atas *skill* (keterampilan) dan *knowledge* (pengetahuan). Selain itu, Winardi (2002) menambahkan dengan pengalaman kerja (*workexperience*) sumber daya manusia bersangkutan. Menurut Gordon (1994:55) “ keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor”. Selain itu menurut Nadler (1986:74) “*skill* merupakan kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas”. Dunete (1976:33), mendefinisikan *skill* sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat. Jika disimpulkan maka keterampilan (*skill*) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*). *Knowledge* (pengetahuan) menurut Gordon (1994,:57) “ pengetahuan merupakan struktur organisasi pengetahuan yang biasanya merupakan suatu fakta prosedur dimana jika dilakukan akan memenuhi kinerja yang mungkin”.

Sedangkan menurut Nalder (1986,:62) “pengetahuan merupakan proses belajar manusia mengenai kebenaran atau jalan yang benar secara mudahnya mengetahui apa yang harus diketahui untuk dilakukan”. Dalam penelitian ini indikator-indikator kemampuan difokuskan pada teori yang dikemukakan oleh Winardi (2002) yang terdiri dari dimensi-dimensi berikut ini : 1). Keterampilan (*Skill*). Adalah keterampilan dan kecakapan

pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator *Skill* meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer. 2). Pengetahuan (*Knowledge*). Adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator *knowledge* meliputi: Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya. 3). Pengalaman Kerja (*Work Experience*). Adalah pengalaman kerja yang dimiliki anggota Dewan. Indikator pengalaman kerja meliputi: Menguasai pekerjaan dengan baik, frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi.

#### i). Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2001). Motivasi menurut Stoner, et al. (2003 : 134), “Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang”.

Seorang pemimpin memberi motivasi kepada bawahannya itu berarti bahwa pemimpin tersebut melakukan segala upaya yang diharapkan dapat memuaskan dorongan dan keinginan serta menyebabkan bawahan tersebut melakukan hal-hal yang diinginkan oleh pemimpin. Motivasi merupakan konsep dasar psikologis, dan bersama-sama dengan persepsi, kepribadian dan pembelajaran serta merupakan fokus penting dalam pendekatan mikro untuk

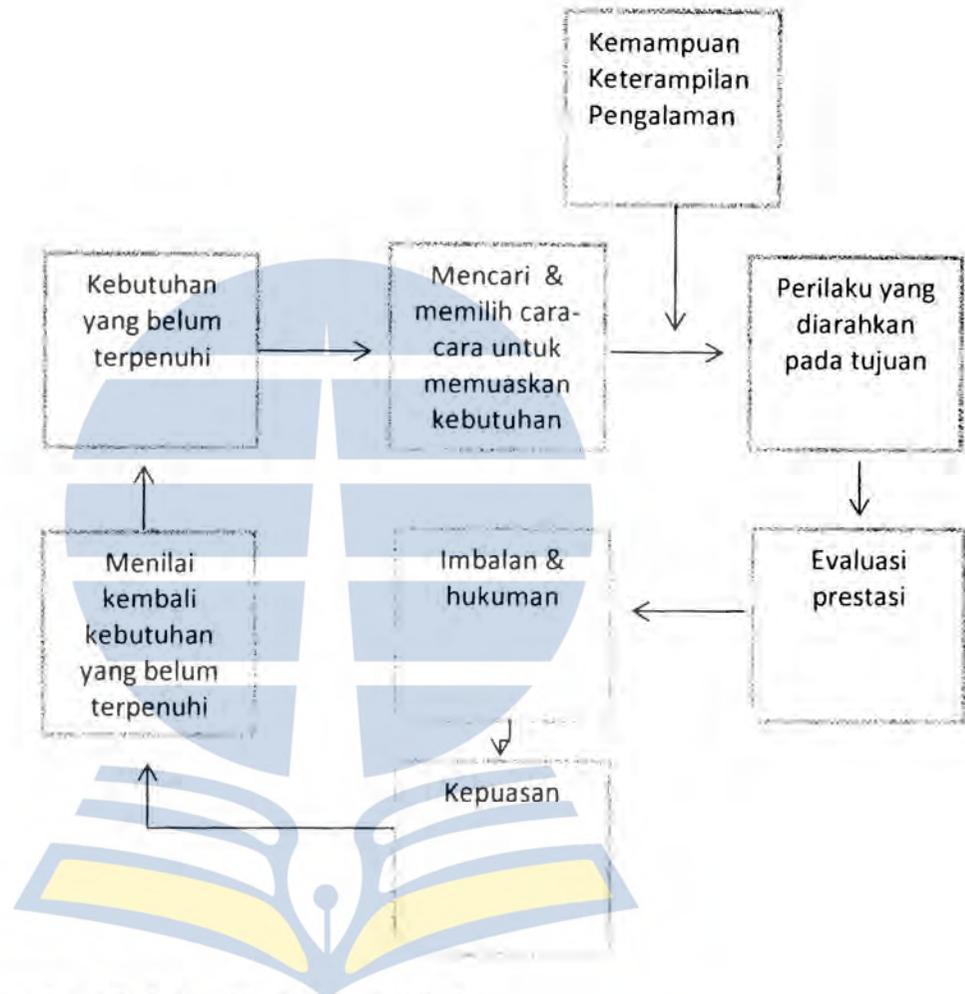
memahami perilaku organisasi. Berbeda dengan Stoner yang memandang motivasi kedalam aspek psikologi seseorang, Robbins, et al. memandang motivasi sebagai suatu bentuk kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu ( 2005:92). Siagian (dalam Mintorogo, 1997:55) memberikan definisi tentang motivasi sebagai “keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”. Lebih lanjut Mintorogo (1997:56) menyatakan bahwa “motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud”. Manulang (1995:128) mengemukakan bahwa “motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu”. Adapun menurut Stoner, et al. (2005:92) ada empat asumsi dasar dalam memahami motivasi yaitu : 1). Motivasi biasanya diasumsikan sebagai hal yang baik; 2). Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang; 3). Pasokan motivasi kurang banyak dan perlu penggantian secara periodik; 4). Motivasi merupakan peralatan yang dapat dipakai oleh manajer untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi. Oleh sebab itu motivasi merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kinerja seorang pegawai.

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses ( Gitosudarmo, 1997) sebagai berikut :

- Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi kebutuhannya.
- Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.



Tabel. 1  
Proses Timbulnya Motivasi Seseorang



Sumber : Indriyo Gitosudarmo, 1997

## 1. Pandangan Tentang Motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, namun di bawah ini disajikan beberapa pandangan tentang motivasi yang umum digunakan.

#### a. Model Tradisional

Model tradisional motivasi berhubungan dengan pandangan Taylor (nd) dan manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakan sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja. Lebih banyak produksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi, pegawai yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut manajer mengurangi besarnya upah insentif pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan pekerja akan mencari keamanan/jaminan kerja daripada kenikmatan upah kecil dan sementara.

#### b. Model Hubungan Manusiawi

Banyak praktik manajemen merasa bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial pegawai pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Mayo (nd) dan lain-lainnya

juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

Sebagai hasilnya, para pegawai diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada kelompok-kelompok kerja organisasi informal. Lebih banyak informasi disediakan untuk pegawai tentang perhatian manjernya dan operasi organisasi.

#### c. Model SDM

Para teoritis seperti Mc. Gregor dan Maslow dan para peneliti seperti Argyris dan Likert, melontarkan kritik kepada hubungan manusia dan mengemukakan pendekatan yang lebih "*Sophisticated*" untuk memanfaatkan pegawai. Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para pegawai lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Para pegawai dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas.

Tabel 2.  
Pandangan Mengenai Motivasi

NO	MODEL TRADISIONAL	MODEL HUBUNGAN MANUSIA	MODEL SDM
<b>ASUMSI</b>			
1.	Pekerjaan pasti tidak disukai oleh kebanyakan orang.	Orang ingin menjadi dan dihargai sebagai individu	Pekerjaan belum pasti disukai. Orang ingin memberikan kontribusi bagi sasaran yang berarti yang pembentukannya telah mereka bantu.
2.	Apa yang mereka kerjakan kurang penting daripada apa yang mereka peroleh untuk mengerjakannya.	Orang ingin menjadi dan dihargai sebagai individu.	Kebanyakan orang dapat bekerja lebih kreatif, mengarahkan diri, dan mengendalikan diri daripada yang dituntut oleh pekerjaan mereka saat ini.
3.	Beberapa ingin atau dapat menangani pekerjaan yang memerlukan kreativitas, pengarahan diri atau pengendalian diri.	Kebutuhan ini lebih penting daripada uang dalam memotivasi orang untuk bekerja.	
<b>KEBIJAKAN</b>			
1.	Manajer harus mengawasi secara ketat dan mengandalkan bawahan	Manajer harus membuat bawahan merasa berguna dan penting	Manajer harus menggunakan SDM yang kurang dimanfaatkan.
2.	Dia harus membagi pekerjaan menjadi operasi yang sederhana, dilakukan berulang-ulang, udah dipelajari.		Dia harus menciptakan lingkungan tempat semua anggota sampai batas kemampuan mereka
3.	Dia harus menetapkan pekerjaan rutin dan prosedur secara rinci, dan memaksakan ini dengan lembut tetapi tegas	Manajer harus memberi kesempatan bawahan untuk mengarahkan dari pada hal-hal yang rutin	Dia harus mendorong partisipasi penuh dalam hal-hal yang penting, terus menerus memperluas pengarahan diri dan pengendalian diri
<b>HARAPAN</b>			
1.	Orang dapat tahan terhadap pekerjaan kalau gajinya lumayan dan atasannya adil	Berbagi informasi dengan bawahan dan melibatkan mereka dalam keputusan rutin akan memuaskan kebutuhan dasar mereka untuk menjadi	Memperluas pengaruh bawahan, pengarahan diri akan menyebabkan perbaikan langsung dalam efisiensi operasi.

		dan merasa penting	
2.	Bila tugas cukup sederhana dan orang dikendalikan dengan ketat, mereka akan menghasilkan produk sesuai dengan standar	Memuaskan kebutuhan ini akan memperbaiki semangat dan mengurangi penolakan pada wewenang formal, bawahan akan bersedia bekerja sama	Kepuasan kerja mungkin diperbaiki sebagai "hasil sampingan" dari bawahan menggunakan secara penuh sumber daya mereka

*Sumber : Richard M. Steers dan Lyman W. Porter, eds, "Motivation and work behavior" (Stoner 2003 : 138)*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan tiga pandangan berbeda mengenai motivasi, model tradisional biasanya dikaitkan dengan Frederick Taylor yang terkenal dengan manajemen ilmiah. Adapun asumsi dasar dari motivasi model tradisional adalah manajer mengetahui mengenai pekerjaan lebih baik dari pada pegawai, yang pada dasarnya malas dan hanya dapat diberi motivasi dengan uang. Model yang kedua adalah model hubungan manusia dan seringkali dihubungkan dengan elton mayo, dengan asumsi dasar bahwa manajer dapat memberikan motivasi pegawai dengan memberikan kebutuhan sosial serta membuat mereka merasa bermanfaat dan penting.

Model terakhir dalam pandangan awal motivasi adalah model sumber daya manusia dan sering dikaitkan dengan Douglas Mc. Gregor dengan teori x dan y, dimana x lebih memandang pegawai dengan asumsi yang pesimis dan y lebih memandang pegawai dengan asumsi optimis.

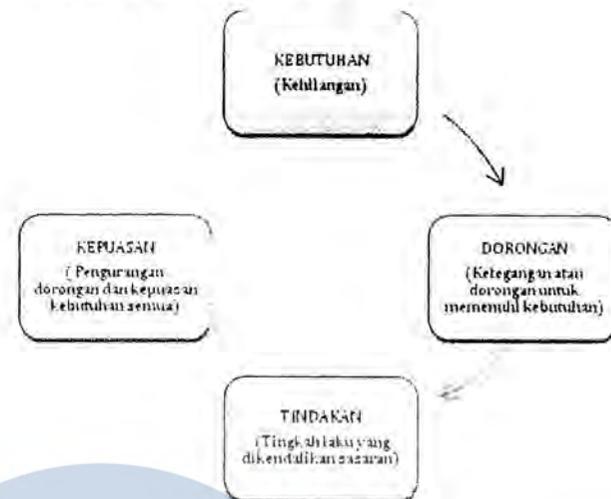
## b. Pandangan Kontemporer Motivasi

Landy dan Becker dalam Stoner, et al. (2003:139), mengelompokkan banyak pendekatan modern pada teori dan praktek motivasi menjadi lima kategori yaitu: teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan dan teori penentuan sasaran. Walaupun teori kontemporer mengenai motivasi tidak terkenal seperti teori pada pandangan awal motivasi, Robbins, et al. (2005:97), mengungkapkan bahwa teori-teori motivasi kontemporer cenderung lebih kuat karena didukung oleh hasil riset.

### 1. Teori Kebutuhan

Dalam pandangan teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dalam kehidupannya. Sehingga kebutuhan yang telah terpuaskan tidak akan lagi menjadi motivator. Adapun logika dasar dari teori kebutuhan dapat dilihat dari gambar dibawah ini :

Gambar 1.  
Logika Dasar Teori Kebutuhan



Sumber : James Af. Stoner, Freeman, Gilbert, "Manajemen"  
2003 hlm 140

Selanjutnya Abraham Maslow (dalam Stoner 2003:139), mengembangkan teori kebutuhan kedalam suatu bentuk hierarki yang dikenal dengan hierarki kebutuhan maslow, maslow memandang motivasi manusia sebagai hirarki lima macam kebutuhan. Kelima macam kebutuhan itu adalah fisiologi, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Tingkat kebutuhan yang pertama dan paling penting adalah suatu yang sifatnya biologis dan fisiologis yang perlu dijaga keberlangsungannya. Hal itu merupakan perangsang yang paling dasar, mencakup kebutuhan akan makan, istirahat, minum, dan papan. Kebutuhan akan perlindungan rasa aman. Ketika kebutuhan pada tingkat pertama benar-benar telah terpenuhi, tingkat kebutuhan yang lebih tinggi muncul berperan.

Kebutuhan Akan Perlindungan dan Rasa Aman, itu antara lain, bebas dari rasa takut, bahaya, ancaman, dan sebagainya. Jika menghadapi kebijakan tertentu yang menimbulkan rasa takut dan tidak pasti, maka kebutuhan-kebutuhan itu mungkin terjadi motivator yang paling dominan. Kebutuhan sosial, ketika tidak lagi merasa takut pada dua tingkat kebutuhan yang terdahulu, kebutuhan sosial akan muncul ke permukaan. Kebutuhan dan keterikatan serta penerimaan kawan sebaya sangat penting, yaitu mau memberi dan menerima bentuk persahabatan. Kebutuhan akan penghargaan rasa harga diri. Pengakuan pribadi, kebanyakan pribadi dan rasa harga diri, merupakan tingkatan bersusun yang keempat. Tepuk pada pundak bagian belakang dan prestasi kerja yang diraihinya atau kata pujian yang diberikan didepan peserta yang hadir lainnya merupakan metode penting untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan ini. Hal itu kadang kala disebut kebutuhan ego atau status. Puncak kebutuhan adalah pemenuhan diri kebutuhan akan pemenuhan diri ini merupakan kebutuhan yang jarang betul-betul bisa dipenuhi yang merupakan motivator yang konstan. Sebab kebanyakan orang tidak akan pernah betul-betul meraihnya, tetapi perlu “terus mencoba” merangsang untuk terus terpacu meraih tujuan itu. Maslow berpendapat bahwa tiap tingkatan dalam hirarki itu harus secara substansial terpuaskan sebelum hirarki berikutnya menjadi aktif

dan setelah kebutuhan itu secara substansial terpenuhi tidak lagi bisa memotivasi perilaku.

Selain itu Maslow membedakan kelima kebutuhan itu menjadi tingkat tinggi dan rendah, kebutuhan fisiologi dan keamanan menjadi kebutuhan tingkat rendah serta kebutuhan sosial, harga diri, aktualisasi diri menjadi kebutuhan tingkat tinggi. Sependapat dengan Maslow, Clayton Aldefer (dalam Stoner 2003:141) bahwa motivasi dapat diukur menurut hirarki kebutuhan. Akan tetapi Aldefer memecah kebutuhan hanya menjadi tiga jenis yaitu : kebutuhan eksistensi (*existence*) atau kebutuhan mendasar, kebutuhan keterkaitan (*relatedness*) atau kebutuhan hubungan antar pribadi, dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*) atau kebutuhan akan kreativitas dan produktivitas.

Sehingga ketiga kebutuhan yang diungkapkan oleh Aldefer ini dikenal dengan nama ERG. Perbedaan dari Maslow dan Aldefer adalah Maslow memandang manusia akan secara tetap menapaki hirarki kebutuhan sedangkan Aldefer memandang bahwa manusia akan bergerak naik turun dalam hirarki kebutuhan dari waktu ke waktu. Selanjutnya dalam teori kebutuhan John W. Atkinson mengusulkan ada tiga macam dorongan dalam diri orang yang termotivasi yaitu: kebutuhan untuk berprestasi (*need for Achievement*), kebutuhan akan kekuatan (*need for power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) atau berhubungan dekat dengan orang lain. Teori tiga kebutuhan yang

di kemukakan oleh Atkinson, didukung pula oleh hasil riset yang dilakukan oleh David Mc. Clelland. Pada akhir tahun 1950-an Frederick Herzberg mengemukakan dua faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja yang dikenal dengan teori dua faktor. Herzberg mengungkapkan bahwa yang disebut dengan faktor ketidakpuasan adalah *hygiene* yaitu semua konteks yang berhubungan dengan kondisi tempat pekerjaan termasuk gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivator yaitu semua yang berkaitan dengan isi kerja dan yang berkaitan dengan imbalan prestasi kerja (Stoner 2003 : 144).

## 2. Teori Keadilan

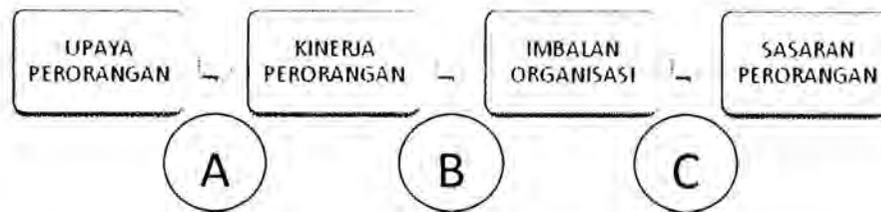
Pada teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam memotivasi adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Keadilan dapat didefinisikan sebagai rasio antara input pekerjaan individu dengan output atau imbalan yang diterima.

## 3. Teori Harapan

Menurut Robbins, et al. ( 2005:107) teori pengharapan merupakan penjelasan paling menyeluruh mengenai motivasi yang ada saat ini. Victor H. Vroom mengemukakan bahwa : Motivasi adalah produk tiga faktor, Valence (V) menunjukkan seberapa kuat keinginan seseorang untuk memperoleh suatu

*reward*, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh seseorang pada suatu saat, promosi, maka hal itu berarti baginya promosi menduduki valensi tertinggi; *Expectacy* (E), menunjukkan sebuah kemungkinan keberhasilan kerja (*performanceprobability*). *Probability* itu bergerak dari 0, (nol, tiada harapan) ke 1(satu, penuh harapan).*Instrumentality* (I), menunjukkan kemungkinan diterimanya reward jika pekerjaan berhasil. Victor Vroom mengemukakan bahwa teori harapan mencakup tiga variabel atau hubungan yaitu :1). Pengharapan atau kaitan usaha-kinerja, adalah kemungkinan yang dirasakan oleh orang tersebut bahwa melakukan sejumlah usaha tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu. 2). Instrumentalitas atau kaitan kinerja-imbalan yakni tingkat sejauh mana orang tersebut percaya bahwa bekerja pada tingkat tertentu itu menjadikan sarana untuk tercapainya hasil yang diinginkan.3). Valensi atau daya tarik imbalan yakni bobot yang ditempatkan oleh orang tersebut ke potensi hasil atau imbalan yang dapat dicapai di tempat kerja. Valensi mempertimbangkan sasaran dan juga kebutuhan orang tersebut.

Gambar 2.  
Valensi mempertimbangkan sasaran dan kebutuhan



Sumber : Stephen Robbins, et al., "Manajemen" 2005 Jilid II hlm 108

A :Upaya-kinerja

B : Keterkaitan kinerja-imbalan

C :Daya Tarik

#### 4. Teori Penentuan Sasaran

Terdapat dukungan kuat atas pendapat bahwa sasaran spesifik meningkatkan kinerja dan bahwa sasaran yang sulit, bila diterima menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada sasaran yang mudah. Pendapat ini kemudian dikenal dengan teori penentuan sasaran. Dengan sasaran yang sukar maka akan meningkatkan motivasi, kemauan untuk bekerja mencapai sasaran dan umpan baliknya akan muncul dengan sendirinya yang akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

#### 5. Teori Penguatan

Berlawanan dengan teori penentuan sasaran, teori penguatan mengatakan bahwa perilaku adalah fungsi dari akibat. Teori penentuan sasaran menyatakan bahwa maksud individu

mengarahkan perilakunya. Sedangkan teori penguatan mengatakan bahwa perilaku ditimbulkan dari luar. Dan apa yang mengendalikan perilaku tersebut adalah penguat *reinforcers*. Kunci dari teori penguatan adalah bahwa teori penguatan mengabaikan faktor-faktor seperti sasaran, harapan, dan kebutuhan. Sebagai gantinya teori penguatan memusatkan pada apa yang terjadi pada seseorang ketika ia mengambil tindakan tertentu. Menurut B.F.Skinner dalam Robbins, et al. (2005:101), teori penguatan dapat dijelaskan sebagai berikut: orang akan sangat cenderung melakukan perilaku yang dikehendaki jika mereka mendapatkan imbalan untuk berbuat begitu.

#### D. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Winardi (2002) yang mengungkapkan 3 (tiga) variabel sebagai acuan untuk menilai kinerja, terdiri dari dimensi-dimensi berikut ini:

- 1) Keterampilan (*Skill*) adalah keterampilan dan kecakapan anggota Dewan sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya.

Indikator *Skill* meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer.

- 2) Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator

knowledge meliputi: Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya.

- 3) Pengalaman kerja (*Work Experience*) adalah pengalaman kerja yang dimiliki. Indikator pengalaman kerja meliputi: Menguasai pekerjaan dengan baik, frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi.



### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Sebagaimana tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, serta untuk memperoleh pemahaman yang jelas dan mendalam tentang objek Jenis penelitian yaitu menyangkut kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif.

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan, Jalan Agatis Nomor. 1, Tanjung Selor Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara, dan waktu penelitian direncanakan selama 3 (tiga) minggu pada bulan Oktober 2015.

#### C. Informan

*Key Informan* yang dipilih pada penelitian ini adalah melalui “purposive sampling” dengan pemilihan mereka yang dianggap mengetahui secara persis permasalahan dan latar belakang kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan khususnya Periode 2014-2019, baik dari keilmuan maupun pengalaman. Adapun komposisi personil *Key Informan* yang terpilih adalah sebagai berikut :

Tabel 4  
Daftar Narasumber/*Informan*

No.	Narasumber	Keterangan	Jumlah
1.	Informan pertama	Sekretaris Dewan	1 orang
2.	Informan kedua	Staf Komisi II	1 orang
3.	Informan ketiga	Staf Bagian Hukum Setwan	1 orang
4.	Informan keempat	Kasubbag. Persidangan & Risalah	1 orang
5.	Informan kelima	Staf Humas Setwan	1 orang
6.	Informan keenam	LSM LAKIP	1 orang
7.	Informan ketujuh	Wartawan	1 orang
	<b>Jumlah</b>		<b>7 orang</b>

Informan tersebut di atas adalah dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti karena alasan bahwa : a). informan tersebut di atas adalah mereka yang bekerja di lingkungan Sekretariat DPRD, memiliki pengalaman kerja dalam melayani anggota Dewan dan sering mendampingi anggota Dewan dalam melaksanakan kegiatan, mengetahui sikap dan sifat individu anggota Dewan, b). informan yang berlatar belakang eksternal (LSM LAKIP, Wartawan) adalah mereka yang sangat intens sebagai pemantau kinerja anggota DPRD di Kabupaten Bulungan dan sering pula mengadakan peliputan kegiatan-kegiatan anggota DPRD, yang dipandang bahwa mereka lebih tahu khususnya individu anggota Dewan.

#### D. Sumber Data

Arikunto (2007) mengatakan bahwa yang dimaksud Sumber Data dalam penelitian yakni sumber objek darimana data diperoleh.

a. Data Primer

Adalah data yang secara langsung diperoleh dari sumbernya (*informan*) melalui *In-Depth Interview*, kemudian di cross-cek kebenarannya dengan sumber data pendukung (skunder). Untuk menguji kebenaran dan keabsahan data teknik yang dipakai adalah triangulasi sumber, suatu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang diluar data itu untuk mengecek atau seberapa perbandingan terhadap data itu. Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut; 1). membandingkan data hasil pengamatan dengan wawancara; 2). membandingkan dengan apa yang dilakukan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi; 3). membandingkan dengan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.

b. Data Sekunder

Adalah data yang secara tidak langsung diperoleh dari sumbernya. Data tertulis yang berasal dari dokumen, sehingga disebut data dokumen, yaitu data atau gambaran tentang lokasi penelitian, yang meliputi subjek dan objek penelitian yang diperoleh pada lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan, serta data statis maupun dinamis.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melalui :

### a) Teknik Wawancara Mendalam

Teknik wawancara mendalam adalah melalui suatu proses wawancara mendalam (*In-Depth Interview*), dengan menggunakan pedoman pada *Interview guide*, dimana peneliti bertindak sebagai instrumen utamanya (Crawford : 1928).

### b) Dokumentasi.

Dokumentasi adalah setiap bahan yang ditulis atau film yang dipersiapkan untuk penelitian, pengujian suatu peristiwa atau *rekord* maupun yang tidak dipersiapkan untuk itu (Maleong, 2007). Teknik pengumpulan data dokumentasi ini berkaitan dengan kinerja DPRD Kabupaten Bulungan serta informasi lainnya yang diperlukan.

## F. Metode Analisa Data

Teknik analisa data untuk masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, digunakan berdasarkan pengumpulan data, reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi sebagaimana model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1994).

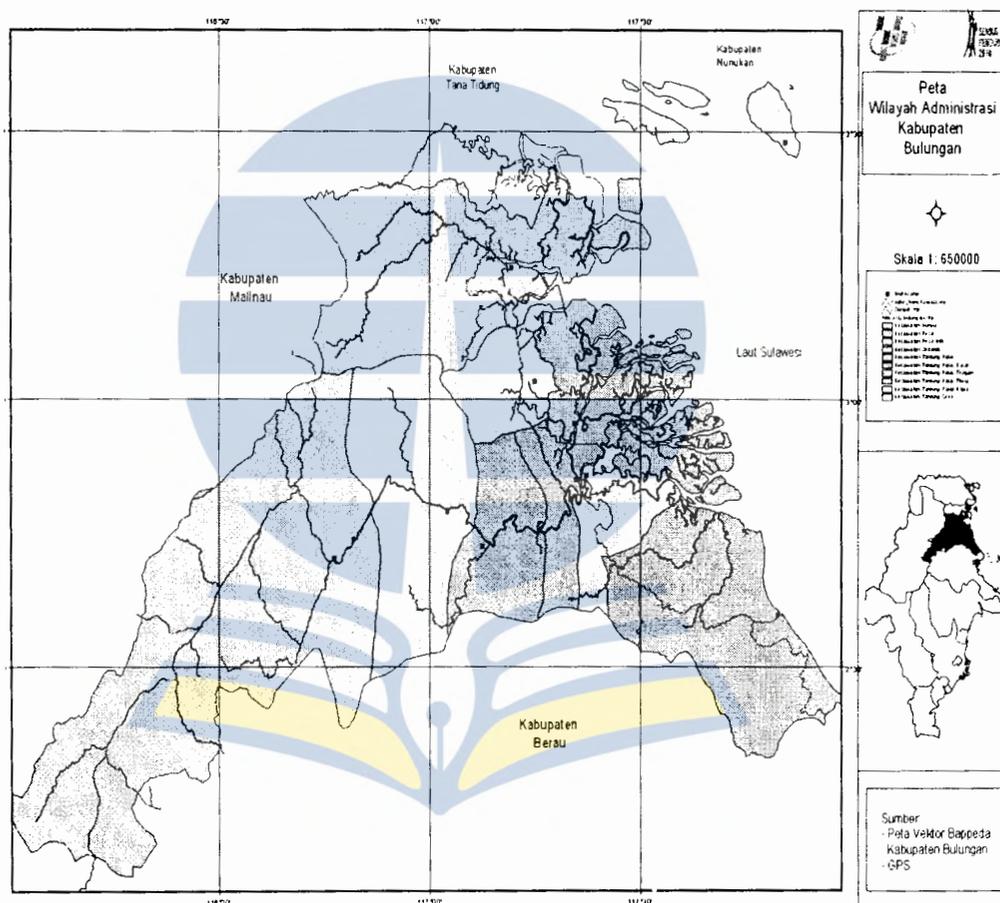
## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Profil Kabupaten Bulungan

Kabupaten Bulungan sebagai salah satu kabupaten di bagian utara pulau Kalimantan mempunyai luas 18.010,50 km<sup>2</sup> terletak antara 116°04'41" sampai dengan 117°57'56" Bujur Timur dan 2°09'19" sampai dengan 3°34'49" Lintang Utara. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 34 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Kabupaten Tana Tidung di Provinsi Kalimantan Utara maka Luas Kabupaten Bulungan berkurang menjadi 13.181,92 km<sup>2</sup>. Adapun batas-batas Kabupaten Bulungan adalah sebagai berikut: Sebelah Utara dengan Kabupaten Tana Tidung dan Kabupaten Nunukan, Sebelah Timur dengan Laut Sulawesi dan Kota Tarakan, Sebelah Selatan dengan Kabupaten Berau dan Sebelah Barat dengan Kabupaten Malinau. Kabupaten Bulungan memiliki beberapa pulau yang dialiri puluhan sungai besar dan kecil, serta secara topografi memiliki daratan yang berbukit-bukit, bergunung-gunung dengan tebing terjal dan kemiringan yang tajam. Adapun pulau yang terluas adalah Pulau Mandul di Kecamatan Bunyu (38.737,413 ha) dan sungai yang terpanjang adalah Sungai Kayan (576 km: termasuk yang berada di wilayah Kabupaten Malinau dan Kabupaten Tana Tidung) sedangkan gunung yang tertinggi adalah Gunung Kundas yang berada di Kecamatan Peso dengan ketinggian 1.670 m. Letak dan batas wilayah Kabupaten Bulungan: 1. Letak " 49 ' 34 ° - 3" 19 ' 09 °Lintang Utara

: 2 " 56 ' 57 ° - 117" 41 ' 04°Bujur Timur : 116 Batas Wilayah: Sebelah Utara  
: Kabupaten Tana Tidung dan Kabupaten Nunukan.  
Sebelah Timur : Laut Sulawesi dan Kota Tarakan→ Sebelah Selatan :  
Kabupaten Berau→ Sebelah Barat : Kabupaten Malinau→ 3. Luas Wilayah :  
13 181,92 km<sup>2</sup>.

Gambar 3.  
Peta Wilayah Kabupaten Bulungan



(Sumber : Kabupaten Bulungan Dalam Angka : BPS 2015)

Sejarah Pemerintahan Kabupaten Bulungan, berawal dari berdirinya Kesultanan Bulungan pada tahun 1731, dengan raja pertama bernama Wira Amir, bergelar Amiril Mukminin (1731-1777). Wilayah Kesultanan Bulungan

ketika itu sampai ke perbatasan Sabah dan semenanjung Filipina. Didahului oleh Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur No. 1886/ Orb/92/1950, kedudukan kesultanan Bulungan ditetapkan sebagai wilayah swapraja, kemudian Keputusan Gubernur itu disahkan menjadi Undang-undang Darurat RI No. 3 Tahun 1953.

Berdasarkan Undang-undang No. 22 Tahun 1955 wilayah kesultanan Bulungan ditetapkan sebagai daerah istimewa. Pada tahun 1959 status daerah istimewa ditetapkan lagi menjadi Daerah Tingkat II Kabupaten Bulungan berdasarkan Undang-undang Nomor 27 tahun 1959. Bupati kepala daerah yang pertama adalah Andi Tjatjo Datuk Wihardja pada tahun 1960. Kabupaten Bulungan adalah merupakan kabupaten induk pemekaran di wilayah Utara, dari beberapa kabupaten dan kota.

Pada tahun 1997 Kota Tarakan terbentuk berdasarkan Undang-Undang nomor 29 tahun 1997, kemudian pada tahun 1999 pemekaran Kabupaten Malinau dan Kabupaten Nunukan, dengan berdasarkan Undang-Undang nomor 47 tahun 1999, serta yang terakhir pemekaran Kabupaten Tana Tidung (KTT) terbentuk berdasarkan Undang-Undang nomor 34 tahun 2007. Hingga kini Kabupaten Bulungan telah melahirkan satu kota dan 3 (tiga) kabupaten pemekaran di wilayah Kalimantan Utara (Kaltara). Kemudian dengan 4 kabupaten dan 1 kota inilah menjadi “pendukung” atas pemekaran atau pembentukan Provinsi Kalimantan Utara sehingga Provinsi Kalimantan Utara menjadi provinsi ke 34 di Indonesia berdasarkan Undang-Undang nomor 20 tahun 2012 dengan ibukota berada di Tanjung Selor. Secara ringkas Bupati dan Wakil Bupati Bulungan telah selesai menjalankan tugasnya pada

tanggal 31 bulan Agustus 2015, dan digantikan oleh Pj. Bupati Syaiful Herman. Pelantikan Pj. Bupati Bulungan tertuang dalam Surat Edaran Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Nomor 131.64/2794/OTDA tertanggal 28 Agustus 2015 mengenai Keputusan Mendagri Nomor 131.64-4996 Tahun 2015 perihal pengangkatan Pj. Bupati Bulungan.

#### A. Visi dan Misi DPRD Periode 2014-2019

##### 1. Visi :

Terdepan mendorong Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

##### 2. Misi :

- a. Memelihara dan memantapkan persatuan dan kesatuan bangsa dalam kerangka menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- b. Memberdayakan masyarakat dan pengembangan organisasi kemasyarakatan serta menyerap aspirasi masyarakat.
- c. Mempercepat pelaksanaan Anggaran PBD setiap tahun agar tepat waktu.
- d. Mendorong pertumbuhan ekonomi di semua sektor.
- e. Melaksanakan pengawasan secara obyektif terhadap penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan daerah Kabupaten Bulungan.

3. Tujuan :

- a. Terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik, bersih, dan berwibawa.
- b. Terwujudnya pelaksanaan pembangunan yang tepat sasaran, adil dan merata.
- c. Terlaksananya kedaulatan rakyat yang mencerminkan nilai-nilai demokrasi serta menyerap aspirasi rakyat.

4. Sasaran :

- a. Terbentuknya produk Peraturan Daerah yang efektif dan efisien.
- b. Tersusunnya anggaran yang mengacu kepada prinsip-prinsip penganggaran, pendapatan dan pembiayaan.
- c. Terlaksananya peraturan perundang-undangan kebijakan pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Fungsi :

- a. Fungsi Legislasi diwujudkan dalam membentuk Peraturan Daerah bersama Kepala Daerah.
- b. Fungsi Anggaran diwujudkan dalam penyusunan dan menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersama Pemerintah Daerah.
- c. Fungsi Pengawasan diwujudkan dalam bentuk pengawasan Undang-Undang, Peraturan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Daerah dan

Kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah bersama Kepala Daerah.

6. Tugas Pokok :

- a. Membentuk Peraturan Daerah yang dibahas dengan Kepala Daerah untuk mendapatkan persetujuan bersama.
- b. Membahas dan menyetujui Rancangan Peraturan Daerah tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersama dengan Kepala Daerah.
- c. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan Peraturan Perundang-undangan lainnya, Peraturan Kepala Daerah, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, kebijakan pemerintah daerah dalam melaksanakan program pembangunan daerah dan kerjasama internal daerah.
- d. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur.
- e. Memilih Wakil Kepala Daerah dalam hal terjadi kekosongan jabatan Wakil Kepala Daerah.
- f. Memberi pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah terhadap rencana perjanjian internal di daerah.
- g. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah daerah.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan sebagai lembaga perwakilan rakyat di daerah, sebagaimana juga DPR yang ada di pusat, merupakan mitra kerja bagi eksekutif/pemerintah di daerah dalam rangka terselenggaranya proses pemerintahan dan pembangunan. Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 merupakan hasil pemilihan umum secara langsung, secara konstitusi merupakan pemilihan langsung sejak roda reformasi dan “gema” otonomi daerah bergulir seluruh Indonesia. Sebuah sistem pesta demokrasi yang dipandang paling demokratis dibandingkan pemilihan umum sebelumnya, dan merupakan pemilihan umum pertama di Kabupaten Bulungan yang bersinggungan dengan pisahnya Kabupaten Bulungan dari bagian Provinsi Kalimantan Timur dan menjadi bagian dari Provinsi pemekaran, Provinsi Kalimantan Utara.

Dari sudut pandang konstitusi yang berlaku, keanggotaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan secara sah menurut undang-undang beriringan dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Utara Nomor : 171.3.2/K.134/2014 Tentang Peresmian Pemberhentian Dan Pengangkatan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan. Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Utara tersebut memuat dua agenda transisi antara lain berbunyi :

- a). Peresmian pemberhentian dengan hormat anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan 2009-2014, b). Melantik anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan periode 2014-2019, dengan menimbang Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten

Bulungan Nomor : 34/KPTS/KPU-Bul/021.436132/2014 Tanggal 12 Mei 2014 Tentang Penetapan Perolehan Suara dan Kursi Partai Politik Serta Penetapan Calon Terpilih Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Dalam Pemilihan Umum Tahun 2014. Pengangkatan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan dilaksanakan pengambilan sumpah/janji pada tanggal 6 Agustus 2014 yang dilantik oleh PJ. Gubernur Kalimantan Utara, Dr. H. Irianto Lambrie di Tanjung Selor.

Tabel 3.  
Komposisi Anggota DPRD Kabupaten Bulungan  
Masa Bhakti 2014 - 2019

NO.	NAMA	PARTAI POLITIK	KET
1.	H. Abdul Rahman, SE	Nasdem	Bulungan 1
2.	Sunaryo, SE	Nasdem	Bulungan 3
3.	H. Karsim al Amrie	PKB	Bulungan 1
4.	Moh. Nafis, ST	PKS	Bulungan 1
5.	Slamet Hariyanto, ST	PKS	Bulungan 3
6.	Albertus S.M. Baya, ST	PDIP	Bulungan 1
7.	Markus Juk	PDIP	Bulungan 2
8.	H. Hamka, M	PDIP	Bulungan 3
9.	Hj. Aluh Berlian, SH, M.Si	Golkar	Bulungan 1
10.	dr. H. Amsal Anwar	Golkar	Bulungan 1
11.	Syarwani, S.Pd	Golkar	Bulungan 2
12.	Riyanto	Golkar	Bulungan 3
13.	Kilat, A.Md	Gerindra	Bulungan 1
14.	Nikodimus, U	Gerindra	Bulungan 2
15.	Frans Farlen, S.AB	Gerindra	Bulungan 3
16.	Ir. H. Hafidh Hasan, M.AP	Demokrat	Bulungan 1
17.	Livingston Daud	Demokrat	Bulungan 2
18.	Najamuddin	Demokrat	Bulungan 3
19.	H. Faisal Fikri	PPP	Bulungan 1
20.	Imam Bukori	PPP	Bulungan 2
21.	Masnur Anwar	PPP	Bulungan 3
22.	Abraham Mendan, SH	Hanura	Bulungan 1
23.	Elia DJ	Hanura	Bulungan 2
24.	H. Radiansyah, S.Sos	PBB	Bulungan 1
25.	Rustam	PBB	Bulungan 3

Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Bulungan 2015

Tabel 4.  
Komposisi Anggota Badan Legislasi Daerah  
Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan  
Masa Bhakti 2014 - 2019

NO.	NAMA	JABATAN	KET
1.	Drs. H. Karsim Alamri	Ketua	
2.	Albertus, S.M. Baya, S.T	Wakil	
3.	Sekretaris DPRD	Sekretaris	
4.	Riyanto, S.Sos	Anggota	
5.	Masnur Anwar	Anggota	
6.	Livingston Daud	Anggota	
7.	Kilat, A.Md	Anggota	
8.	Hj. Aluh Berlian, SH, M.Si	Anggota	
9.	Abraham Mendan, S.T	Anggota	

Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Bulungan 2015

Terkait anggota Dewan, kualitas kinerja kolektif dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi tingkat pendidikan para anggotanya. Pendidikan individu turut serta mempengaruhi hasil dan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Berikut informasi terkait dengan tingkat pendidikan, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan berlatar belakang pendidikan Magister (S-2) berjumlah = 2 orang, Sarjana (S-1) berjumlah = 13 orang, Sarjana Muda berjumlah= 1 orang, SLTA berjumlah = 8 orang, dan SLTP berjumlah = 0.

Tabel 5.  
Tingkat Pendidikan  
Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan  
Masa Bhakti 2014 - 2019

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Magister ( S-2)	2
2.	Sarjana (S-1)	13
3.	Sarjana Muda	1
4.	SLTA	9
5.	SLTP	0
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>

*Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Bulungan, 2015*

### 3. Tata Cara Pembentukan PERDA

Rancangan peraturan daerah dapat berasal dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau Kepala Daerah. Rancangan tersebut harus disertai penjelasan atau keterangan dan/atau naskah akademik. Rancangan Peraturan Daerah yang berasal dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dapat diajukan oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, komisi, gabungan komisi, atau Badan Legislasi Daerah. Rancangan Peraturan Daerah yang diajukan oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, komisi, gabungan komisi, atau Badan Legislasi Daerah disampaikan secara tertulis kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah disertai dengan penjelasan atau keterangan dan/atau naskah akademik, daftar nama dan tanda tangan pengusul, dan diberikan nomor pokok oleh sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Oleh pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah disampaikan kepada Badan Legislasi Daerah untuk dilakukan pengkajian melalui rapat paripurna Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Setelah dikaji oleh Badan Legislasi

Daerah disampaikan oleh pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kepada semua anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Rapat Paripurna Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Mekanisme dalam rapat paripurna Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menyangkut tahapan : 1). Pengusul memberikan penjelasan; 2). Fraksi dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah lainnya memberikan pandangan; dan 3). Pengusul memberikan jawaban atas pandangan fraksi dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah lainnya. Rapat paripurna Dewan Perwakilan Rakyat Daerah memutuskan usul rancangan peraturan daerah berupa: 1). Persetujuan; 2). Persetujuan dengan perubahan; atau 3). Penolakan. Dalam hal persetujuan dengan perubahan, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menugasi komisi, gabungan komisi, Badan Legislasi Daerah, atau panitia khusus untuk menyempurnakan rancangan peraturan daerah tersebut.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Secara konstitusional, kelembagaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan adalah merupakan suatu lembaga terhormat yang perwujudannya merupakan bagian dari pemerintahan daerah dengan dibantu oleh perangkat daerah. Tugas dan kewenang Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan berdasarkan konstitusi adalah: Membentuk Peraturan Daerah bersama bupati, membahas dan memberikan persetujuan mengenai Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), dan sebagainya.

Mengenai tata cara pelaksanaan tugas dan wewenang tersebut kemudian diatur dalam bentuk Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten

Bulungan tentang Tata Tertib Nomor 1 tahun 2014. Tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mencakup 3 (tiga) aspek tugas pokok yang melekat, yaitu Fungsi Anggaran, Fungsi Legislasi, dan Fungsi Pengawasan. Fungsi Legislasi, sebagaimana yang menjadi titik fokus didalam penelitian dan pembahasan ini adalah mengenai fungsilegisasi anggota Dewan dalam menggali sumber-sumber kebijakan yang beraplikasi pada kepentingan dan kebutuhan masyarakat dan daerah. Berdasarkan materi, Prolegda Kabupaten Bulungan terdiri dari 2 (dua) macam, yaitu : pertama adalah Prolegda atas usulan pemerintah daerah (Eksekutif), dan Prolegda atas Inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Prolegda Inisiatif atas inisiatif anggota Dewan adalah merupakan salah satu tolok ukur atas kinerja anggota Dewan itu sendiri. Berdasarkan pada fokus Analisis Kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2015, dari hasil wawancara yang telah dilaksanakan dengan beberapa informan atau narasumber dan hasil prefikasisumber pendukung di lapangan, maka penulis akan menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, sehingga dapat dijadikan informasi yang jelas.

Adapun dari hasil penelitian terhadap masing-masing aspek dapat dijelaskan sesuai dengan data yang telah diperoleh selama penelitian sebagai berikut :

#### 1. Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019.

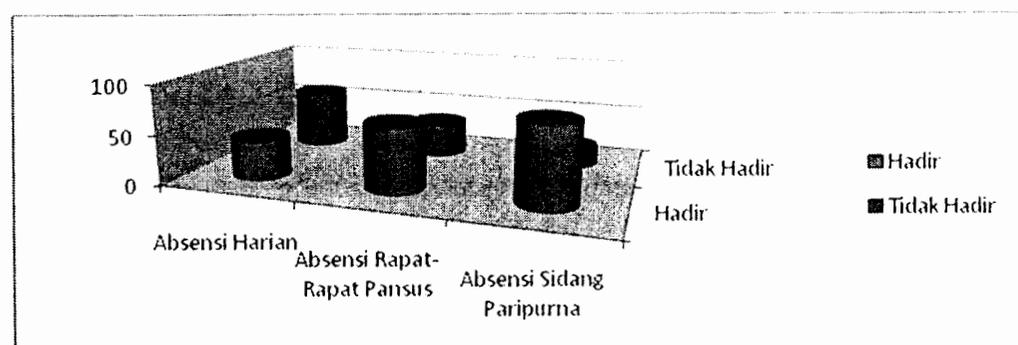
Secara filosofis, tanggung jawab anggota Dewan secara individu terhadap organisasi dan masyarakat yang berkaitan langsung dengan kinerja sebagai mana di ungkapkan di atas, di dalam penelitian yang telah

dilakukan, penulis menemukan beberapa kejanggalkan aktifitas yang secara umum dapat menggambarkan suatu kondisi riil anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan titik fokus anggota Dewan yang tergabung di dalam suatu Badan Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019. Dalam kurun waktu 2015, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan, baik secara individu maupun skala kelembagaan belum mampu membuat sebuah prestasi kebijakan yang berkualitas, dengan kata lain tidak ada Prolegda yang berasal dari inisiatif anggota Dewan.

Dari sudut pandang fasilitas, sarana dan prasarana, semuanya dalam kategori mendukung aktifitas anggota Dewan, atau jika dilihat dari segi ketercapainya standar korum ( $2/3$ ) kehadiran anggota Dewan dalam mengikuti acara rapat-rapat Dewan, Sidang Paripurna Dewan, serta ditambah tingkat kehadiran anggota Dewan yang bersifat harian itupun masih dalam batas kewajaran, seharusnya anggota Dewan mampu untuk menuangkan ide kreatifnya, namun kenyataannya kinerja anggota Dewan dalam bidang legislasi kurang baik.

Tabel 6.

Data Informasi Rangkuman Absensi DPRD Kabupaten Bulungan Tahun 2015



Sumber : Data olahan 2015

Berdasarkan rangkuman dari data global di lapangan, pada tahun 2015 Absensi harian menunjukkan 60% anggota Dewan sering tidak berada di tempat dengan keterangan atau alasan kegiatan dinas luar, sedangkan kehadiran di tempat kerja hanya sebesar 40 %. Mengenai absensi Rapat-rapat Pansus dan sidang paripurna relatif baik. Berdasarkan informasi yang diperoleh pada saat mengadakan penelitian bahwa ketidakhadiran tersebut adalah dalam rangka kegiatan penambahan wawasan dan mencari referensi di luar daerah. Berkaitan dengan persoalan ini, penulis menganalisa bahwa anggota Dewan kurang tepat dalam membagi peran dan memiliki kecenderungan untuk lebih berfokus pada kegiatan luar yang mengikutsertakan keanggotaan dalam komposisi yang tidak efektif.

Dengan demikian maka efek negatif dari kegiatan kerja luar daerah secara masal tersebut mengakibatkan rutinitas yang seharusnya diselesaikan tepat waktu dalam penyelesaian tidak tercapai dan bahkan cenderung mengalami penundaan-penundaan. Aktivitas harian anggota Dewan secara formal adalah menginventarisir dan menelaah surat-surat masuk. Kenyataan di lapangan adalah tidak semua anggota Dewan melakukan demikian untuk menginventaris permasalahan dari surat masuk tersebut, selebihnya tidak memiliki uraian tugas yang komperhensif. Oleh sebab itu tidak jarang anggota Dewan melakukan kesibukan sendiri di luar tugas utamanya. Selain itu tidak terdapatnya sebuah “target” kerja harian, apa yang dikerjakan hari ini dan apa yang harus diselesaikan hari ini. Berapa surat masuk yang harus masuk ke meja pimpinan dan kapan pembahasan dilakukan baik sektor komisi maupun fraksi.

Untuk menunjang keberhasilan tugas anggota Dewan dalam menjalankan fungsi legislasi ada beberapa dimensi yang menentukan keberhasilan dan ketercapainya tugas dan fungsi sebagaimana teori faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Faktor yang mempengaruhi mencakup kemampuan, dimensi keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan pengalaman kerja (*work experince*) (Winardi, 2002). Mengenai keterampilan (*skill*), anggota Dewan Kabupaten Bulungan dalam hal mengolah aspirasi masyarakat tergolong stabil, hal ini ditandai oleh suatu penyelesaian akhir penjangkaran aspirasi ditindaklanjuti dengan tindakan output konseptual sebagai bahan laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas, dan disampaikan dalam forum terbuka dalam Sidang Paripurna Dewan.

Namun demikian, masih terdapat suatu proses pembuatan LPT (laporan pelaksanaan tugas) yang lamban sebagai salah satu akibat dari ketidakmampuan daya dorong anggaran atau biaya yang relatif kecil. Fakta juga memberikan gambaran sebagian besar anggota Dewan dalam memberdayakan potensi intelektualnya mengarah pada perilaku “mencari aman”. Terdapat dua opsi kegiatan, yang pertama kegiatan dalam daerah, dan yang kedua kegiatan luar daerah. Walaupun kegiatan kedua-duanya menggunakan dana yang super minim, tetapi anggota Dewan sebagai pelaksana cenderung memilih kegiatan ke luar daerah.

Terkait permasalahan keterampilan (*skill*), diungkapkan oleh informan pertama dalam wawancara pada tanggal 3 Oktober 2015, dengan mengatakan :

“...Anggota DPRD adalah merupakan pejabat publik di daerah. Untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya dia dituntut untuk melaksanakan kewajibannya. Saya rasa titel pejabat publik yang melekat kepada anggota Dewan hanya nama saja, tidak ada kesesuaian dengan suatu penghargaan kapasitasnya sebagai pejabat daerah. Kalau saya lihat para anggota Dewan sekarang ini telah mengalami penurunan semangat kerja. Apalagi kerjanya.....untuk kepentingan masyarakat, mereka pasti tidak lagi konsentrasi untuk menyelesaikan apa yang menjadi tugas rutin mereka. Tetapi apakah semuanya anggota Dewan tidak ada satupun yang mempunyai inisiatif ? Rasanya tidak masuk akal. Tetapi itulah kenyataannya...kreativitas mereka benar-benar stagnan...mereka saling menunggu satu sama lain, masing-masing berharap....yang saya amati sebenarnya para legislator yang adadi DPRD memiliki keseimbangan potensial diri. Di sana ada beberapa orang yang sudah memiliki “jam terbang” yang cukup tinggi, pengalaman menjadi anggota Dewan lebih dari dua periode, saya berpendapat mungkin bisa terjadi transformasi keahlian atau *skill* antar sesama anggota Dewan dari yang lama ke anggota baru.....”

Ungkapkan diatas selaras dengan yang dikatan informan KEDUA pada saat wawancara pada tanggal 3 Oktober 2015, dengan mengatakan :

“Menurut saya, anggota Dewan kita sepertinya bingung mau kerja apa dan mau menyelesaikan apa. Mau bekerjakeras tetapi kemampuan tidak ada, atau kemampuan ada tetapi dana tidak penunjang, yang jelas hasil komunikasi interaktif dengan warga tidak serta-merta dapat diwujudkan jika persoalan yang mengganjal semangat bekerja tidak *clear*. Secara umum anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan sudah mengalami penurunan gairah mengkaji dan menggali potensi untuk menunjukan partisipasi dalam bentuk kebijakan-kebijakan untuk kepentingan daerah. Saya secara pribadi merasakan bahwa anggota Dewan sekarang ini kinerjanya lamban dan seperti tidak punya semangat untuk berjuang, seperti bekerja apa adanya, dan tidak memiliki target yang seharusnya perlu. Tingkat kehadiran misalnya, kehadiran anggota tiap bulannya lebih sedikit, waktu banyak tersita pada tugas luar....atau perjalanan dinas ke luar. Jadi, sekali lagi bagi saya pribadi, ini menyangkut faktor inisiatif dan kreatifitas anggota

Dewan saja yang tidak terpacu dengan baik. Pengalaman dan latar belakang pendidikan mereka sudah tentu membawa pengaruh tingkat kemampuan anggota yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas dengan tepat waktu yang diharapkan, tetapi dari segi pendidikan pun masih dalam koridor standarisasi undang-undang yang berlaku....”

Dari segi teoritis, salah satu indikator mengukur kinerja menurut Furtwengler(Mony:1996) adalah kualitas kerja, kretivitas, keinginan sukses, dan inisiatif.

Indikator *Skill* meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan alat pendukung pekerjaan. Dari hasil wawancara di atas menunjukkan suatu ulasan tentang ketidakmampuan atau ketidaksiapan anggota Dewan mengantisipasi dinamika yang terjadi di daerah. Berdasarkan dari pernyataan informan di atas dan dibuktikan dengan petunjuk di lapangan pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan dapat dikatakan dari segi kehadiran jauh lebih sedikit, dinas luar sangat mendominasi, hal ini potensial sekali perubahan dan pergeseran tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas pokok anggota Dewan. Fenomena yang terjadi di lingkungan dewan menunjukkan tidak ada kepastian jam masuk kerja, sehingga bisa dilihat anggota Dewan turun kerja lambat dan pulang cepat. Mengingat tugas anggota Dewan sangat berat, seharusnya, menurut penulis, tentang tingkat kehadiran dan jam kerja perlu dimusyawarahkan segenap anggota Dewan guna menghasilkan komitmen bersama mengenai kedisiplinan kerja. Besarnya otoritas kewenangan serta fungsi anggota Dewan segi tujuan

kelembagaanpun tidak mungkin terlaksana dan tercapai dengan efektif jika tidak diatur dengan sistem kerja yang semestinya.

Pengetahuan (*knowledge*) anggota Dewan, sebagaimana diketahui dalam ketatanegaraan, salah satu tugas dan fungsi anggota Dewan adalah fungsi Legislasi. Dalam konteks daerah, fungsi Legislasi adalah fungsi anggota Dewan membuat kebijakan berupa Peraturan Daerah untuk kesejahteraan masyarakat.

Untuk tercapainya pengimplementasian fungsi Legislasi tersebut faktor pengetahuan (*knowledge*) individu sangatlah mempengaruhi atas tercapainya tujuan tersebut. Secara teoritis, pengetahuan (*knowledge*) terkait tingkat pendidikan, anggota DPRD tergolong stabil S-2 = 2 orang, S-1 = 13 orang, Sarjana Muda = 1 orang, SLTA = 8 orang, dan SLTP = 0.

Tabel. 7  
Tingkat Pendidikan Anggota DPRD Kab. Bulungan 2015

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Magister ( S-2)	2
2.	Sarjana (S-1)	13
3.	Sarjana Muda	1
4.	SLTA	9
5.	SLTP	0
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>

Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Bulungan 2015

Mengingat tingkat persaingan kompetisi yang begitu tajam saat ini sehingga tingkat pendidikan SLTA sudah mulai ditinggalkan. Dalam kegiatan wawancara dengan informan KETIGA yang dilakukan pada tanggal 01 Oktober 2015 :

“...Sebenarnya Dewan sekarang ini harus melebihi dari yang terdahulu dari sisi pendidikannya, standar minimal untuk menjadi anggota Dewan adalah S-1. Kita lihat saja tingkat jenjang pendidikan eksekutif, untuk penerimaan CPNS berpendidikan SLTA sudah tidak dilirik lagi, mengingat standar pendidikan sekarang untuk berkiprah sebagai pejabat publik minimal S-1 dan bahkan berlomba-lomba mengejar S-2, S-3 dan seterusnya. Kalau mitra kerja Dewan saja rata-rata terendah S-2 dan mereka sudah melalui proses pelatihan teknis maupun non teknis, saya rasa yang paling siap adalah justru pihak eksekutif. Ini juga merupakan ‘PR’ untuk pemerintah bagaimana merumuskan kembali syarat pendidikan dalam pencalonan anggota DPRD. Menurut saya latar belakang pendidikan untuk menjadi anggota Dewan idealnya S-1. Anggota Dewan yang sekarang banyak juga yang SLTA, minim pengalaman pemerintahan dan administrasi. Saya rasa anggota Dewan akan lebih banyak menjadi penonton dari pada jadi pemain. Sifat menunggu hasil dari kinerja eksekutif, sebab mereka anggota Dewan diakui atau tidak sudah kalah dalam segi kemampuan untuk menjalankan roda pemerintahan daerah. Eksekutif sudah berkuat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang berbasis kinerja. Mereka secara berkala mendapat bimbingan dan sekaligus mempraktikan teori ke dalam tugas pokoknya. Mereka mendapatkan jenjang peningkatan kapasitasnya melalui PIM IV, PIM III, PIM II, dan pelatihan-pelatihan teknis lainnya yang sangat berpengaruh terhadap kualitas mereka sebagai abdi masyarakat. Oleh sebab itu perlu adanya suatu reformasi mental bagi kalangan anggota DPRD untuk benar-benar konsen untuk mengembangkan profesionalitas mereka.

Sebenarnya mereka anggota Dewan adalah para putra putri terbaik yang dipilih rakyat melalui pemilu, mereka punya kemampuan untuk menjalankan tugas...”

Informan KEEMPAT juga mengatakan dalam wawancara pada tanggal 2

Oktober 2015 sebagai berikut :

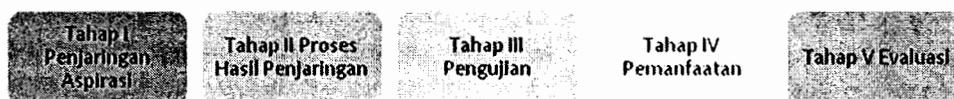
“...Saya sangat mengenali latar belakang pendidikan anggota yang sekarang ini, sulit untuk diandalkan. Ada yang lulusan SLTA , tetapi itu sudah bertahun-tahun. Atau walaupun sarjana, tetapi mereka sudah berkecimpung di dunia bisnis, dan usaha lainnya. Bagaimana mereka bisa menghasilkan produk unggulan untuk masyarakat. Apakah mereka bisa menjalankan tugasnya dengan latar belakang yang ada ? Saya melihat dengan jelas ada kekurangan segi kualitas sumber daya manusia yang harus diantisipasi dengan jalan memberikan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas. Berdasarkan individu, kinerja anggota DPRD...saya menangkap sebuah sinyal bahwa mereka

terkondisikan dengan hubungan komunikasi yang bersifat materialis. Suatu tugas diperhitungkan dari faktor menguntungkan atau merugikan. Jika tugas tersebut menguntungkan anggota, mereka antusias melaksanakan tugas tersebut secara cepat dan tuntas. Demikian juga sebaliknya, jika tidak menguntungkan, taruhlah sampai mengeluarkan dana dari kantong pribadi misalnya, tugas tersebut menjadi terkatung-katung dan cenderung untuk dihindari. Hal ini juga disebabkan adanya paradigma anggota Dewan dengan istilahnya “mumpung” menjadi anggota Dewan, makanya bebas berkreasi dan berinisiatif sesuai dengan keinginan individu dan partai masing-masing. Tetapi yang jelas arah inisiatif tersebut memiliki kecenderungan kearah yang menguntungkan. Saya pikir bahwa situasi di DPRD seperti musiaman, saatnya ramai dan sibuk sampai-sampai sulit untuk ditemui, ada pula kalanya sepi.....anggota Dewan kunjungan kerja secara berkelompok....disini saya tidak juga mengatakan bahwa anggota DPRD itu tidak berbuat sesuatu yang baik, di sana terdapat mantan-mantan birokrat handal dan memiliki segudang pengalaman dalam birokrasi, tentunya ecerdasan dan keahlian tersebut tentunya tergantung situasi dan kondisi sekarang yang ada di lembaga DPRD tersebut.....”

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa terkait pengetahuan (*knowledge*) dalam menjalankan fungsi legislasi, dalam hal ini bagaimana seorang anggota Dewan mampu secara keilmuan untuk meramu dan menginventarisir hasil-hasil dari masyarakat. Sesuai fakta di lapangan dapat ditemukan kegiatan pendidikan dan pelatihan anggota Dewan tidak diikuti sebagai kebutuhan kelembagaan melainkan keinginan yang bersifat personal. Efektifnya adalah bidang Legislasi memfokuskan pendidikan dan pelatihan berkaitan legislasi, peraturan, dan Undang-undang lainnya. Bidang Anggaran harus lebih fokus pada pendidikan dan peatihannya terkait kebijakan anggaran dan sebagainya. Bidang pengawasan tentunya menyertakan segenap alat kelengkapan

Dewan yang mana para anggota Dewan terlibat didalamnya. Terkait sensitifitas segi pengetahuan tersebut penulis mengilustrasikan sebagai berikut:

Gambar 4.  
Ilustrasi Pemanfaatan Tingkat Pendidikan



(Sumber : Data olahan peneliti 2015)

- ❖ Tahap I, Penjaringan Aspirasi.
- ❖ Memerlukan tingkat kompetensi pendidikan standar minimal S-1, S-2, dan seterusnya. Pada tahap ini seorang anggota Dewan selain dia pelaku pembuat undang-undang (fungsi Legislasi) dia juga bertindak sebagai narator kebijakan pemerintah.

Maka seorang anggota Dewan wajib memiliki kemampuan keilmuan yang luas dan mampu menjabarkan kebijakan pemerintah dengan tepat, akurat dan menarik kepada konstituen.

- ❖ Tahap II Proses Hasil Penjaringan.

Memerlukan tingkat kompetensi pendidikan standar minimal S-1, S-2, dan seterusnya. Memerlukan pengalaman kerja dibidang teknis administras, komputerisasi kebijakan daerah dan Undang-undang. Pada tahap II ini, seorang anggota Dewan dituntut untuk menginventarisir permasalahan, menguraikan dan memformulasikan hasil dari penjaringan aspirasi masyarakat sebagai bahan pertimbangan dan kajian di internal

Dewan. Pada tahap ini kegagalan fungsi sering terjadi, sebab tingkat kemampuan seorang anggota Dewan yang memiliki tingkat kompetensi Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) mengalami kesulitan dalam hal pengolahan data yang diterimanya, antara lain disebabkan kurangnya atau ketidakmengertian menggunakan alat bantu kerja (komputer) dan sebagainya. Ironisnya jika kegagalan tersebut terjadi, maka kegagalan total secara kelembagaan akan terjadi pula khususnya membuat Prolegda Inisiatif Dewan.

❖ Tahap III Pengujian.

Memerlukan tingkat kompetensi pendidikan standar minimal S-1, S-2, dan seterusnya. Memerlukan pengalaman kerja dibidang teknis administrasi dan perundang-undangan (Perda). Selain itu harus ada kemampuan lobi yang intens disertai dengan argumen-argumen pendukung yang ilmiah mengenai kebutuhan masyarakat.

❖ Tahap IV Pemanfaatan

Memerlukan tingkat kompetensi pendidikan standar minimal S-1, S-2, dan seterusnya. Memerlukan pengalaman kerja dibidang teknis administrasi dan perundang-undangan (Perda). Selain itu harus ada kemampuan mengkomunikasikan /mensosialisasikan kepada masyarakat mengenai kebijakan yang sudah diundangkan agar masyarakat mengerti fungsi dan tujuan dibuatnya kebijakan tersebut sekaligus

bertindak sebagai pengawas kebijakan daerah dan menampung kembali keluhan-keluhan masyarakat atas pengimplementasian Perda tersebut.

❖ Tahap Evaluasi

Memerlukan tingkat kompetensi pendidikan standar minimal S-1, S-2, dan seterusnya. Memerlukan pengalaman kerja dibidang teknis administrasi dan perundang-undangan (Perda). Pada tahap ini seorang anggota Dewan harus dapat memberikan jaminan bahwa produk kebijakannya dapat dirasakan secara positif oleh masyarakat. Selalu menjalin komunikasi dengan SKPD yang terkait untuk melihat ada tidaknya kelemahan yang terdapat pada produk Dewan tersebut.

Pengalaman Kerja (*Work Experience*), orang bijak mengatakan bahwa pengalaman adalah kunci keberhasilan. Kata-kata tersebut jika dilihat tidaklah salah. Terkait dengan kinerja anggota Dewan dalam menjalankan fungsi legislasi, pengalaman kerja anggota Dewan sangat kurang. Hal ini dipengaruhi oleh kurang profesionalitasnya partai politik dalam menjalankan fungsi menajemennya. Adanya perekrutan calon anggota legislatif yang tidak terencana dengan baik.

Seseorang diajak bergabung dan ditawarkan menjadi calon anggota Dewan dikarenakan faktor untuk memenuhi persyaratan partisipasi partai politik untuk ikut dalam pemilu. Jadi, imbasnya sampai pada ketika personil yang sebenarnya tidak siap dari segi mental dan kualitas terpilih menjadi anggota Dewan.

Mengenai Pengalaman ini sesuai dengan hasil wawancara dengan informan KELIMA yang dilakukan pada tanggal 6 Oktober 2015 dengan mengatakan :

“...Untuk hal ini seperti biasa masa transisi keanggotaan DPRD selalu dihiasi oleh wajah baru atau istilahnya pendatang baru. Bagi anggota yang terpilih lagi saya rasa sudah pasti mendapat pengalaman yang berharga selama dia menjabat, namun bagi anggota baru, sebab mereka sebagian besar belum memiliki pengalaman di lembaga DPRD, pada hal lembaga DPRD sangat memerlukan orang-orangnya yang berpengalaman dan memiliki kesiapan dan kematangan dalam segi kelembagaan dan segi politik. Saya khawatirkan anggota yang baru tersebut, mereka akan menjadi bulan-bulanan aparatur pemerintahan daerah, sebab hubungan kerja kedua lembaga tersebut tidak mengenal masa transisi, atau masyarakat juga tidak mau tahu mereka berpengalaman atau tidak, anggota Dewan sudah siap atau belum. Jelas ini merupakan rintangan yang memaksa para legislator merubah pola pikir kearah yang rasional. Sebagian besar yang saya lihat dan perhatikan anggota Dewan kita saat ini lebih cenderung pasif. Sepertinya tidak memiliki gairah kerja yang mencerminkan pejabat daerah, tidak bercermin pada visi dan misi Dewan secara organisasi. Saya sering melihat anggota Dewan begitu datang hanya ngobrol/bercerita, membaca Koran, dan tentunya sekitar jam 09 atau 10 mereka ke kantor, jam 12 pulang dan tidak kembali. Memang jam kerja Dewan tidak termaktub sebagaimana pegawai PNS lainnya (Eksekutif). Jika disadari bahwa di internal Dewan tidak mengenal jam kerja, namun secara moralitas mereka seharusnya lebih sadar untuk memberikan kemampuan ekstra untuk menjalankan fungsi dan kerjanya dengan tindakan konkrit sesuai dengan beban tugasnya masing-masing.

Informan KEENAM yang dilakukan pada tanggal 6 Oktober 2015 dengan mengatakan :

“...Kalau anggota DPRD itu kan artinya dia harus memahami tentang fungsi dan tugas legislasi artinya pembuat undang-undang itu harus dipahami sebelum menjadi anggota DPRD. Sekarang tinggal inovasi, kreatifitas anggota DPRD, karena anggota DPRD inikan bermacam-macam sektor sebelumnya. Ada yang dari swasta, pemerintahan birokrasi, dan sebagainya, tentu ada perbedaan-perbedaan dalam kreatifitas. Salah satu tugas anggota DPRD ini kolektif. Kalau sudah masuk menjadi anggota Dewan berarti semua menjadi anggota Komisi. Komisi adalah

melaksanakan pembangunan dan mengevaluasi pembangunan, serta penguasa pembangunan. Jadi, kalau dilihat kinerjanya sementara dari kemasyarakatan artinya kelihatannya melaksanakan dengan baik, cuma harusnya pembuat perda ini harus lebih luas lagi spesialis antara pemerintah, karena pemerintah dengan DPRD itu adalah pembuat Perda, kalau anggota DPRD mau A pemerintah mau B nah ini tidak bisa terjadi. Jadi ada inisiatif dari DPRD kemudian ada usulan dari pemerintah mengenai sesuatu program yang kemudian jadilah program ditungkan dalam suatu peraturan, peraturan yang kita kenal adalah peraturan daerah. Peraturan Daerah memang harus ada setiap kebijakan-kebijakan yang akan dituangkan dalam pelaksanaan nantinya. Jadi, secara hirarki peraturan perundang-undangan itu tidak bisa dilaksanakan kalau tidak ada peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah pusat tidak bisa dilakukan kalau tidak ada keputusan dari Presiden. Atau juga peraturan pemerintah tidak bisa dilakukan kalau tidak ada peraturan daerah. Peraturan daerah itu tingkatannya ada peraturan provinsi, peraturan daerah kabupaten. Secara individu memang penilaiannya kita tidak bisa menilai secara kedalaman karena secara gambaran umum sudah ada perbedaan-perbedaan. Tingkat pengalaman tingkat pendidikan, pengetahuan dari anggota Dewan. Kalau banyak pengetahuan banyak juga yang bisa dikeluarkan, kalau kurang pengetahuan artinya sulit juga untuk menyampaikan program. termasuk pendidikan. Kalau anggota DPRD kurang banyak membaca bagaimana bisa memberikan suatu keputusan. Sesuatu pembangunan kan...katakanlah tentang moneter...kalau tidak banyak membaca masalah kenaikan harga, masalah dolar naik, masalah rupiah yang tidak mau menurun. Menurut saya secara pribadi sementara ini kinerja anggota DPRD bagus aja, kalau tidak bagus kan anggota DPRD bisa di keluarkan atau pergantian antar waktu. Kesimpulannya sementara anggota DPRD berjalan dengan baik. Kalau pendidikan dan pelatihan seharusnya banyak yang harus diikuti, tidak bisa satu dua materi yang diikuti untuk menambah pengetahuan, jadi misalnya pelatihan tentang kepemimpinan, pelatihan tentang pendampingan, pelatihan tentang bagaimana membuat peraturan daerah itu kan pelatihannya memakan waktu dan banyak. Kalau saya melihat anggota DPRD hanya beberapa ikut pelatihan saja, akhirnya tidak bisa menunjang terlalu banyak. Waktu dan jadwal pelaksanaannya harus diperbanyak. Berpulang kepada anggota DPRDnya mampu atau tidak menyerap dari pelatihan itu. Ada anggota DPRD yang hanya sekedar mendengarkan saja tetapi memikirkan yang lain. anggota DPRD harus fokus menerima pelajaran itu. Setelah menerima materi pendidikan dan pelatihan artinya dipelajari dan harus dipahami lalu disampaikan kepada pemerintah.

Secara garis besar dari penyampaian-penyampaian tentang *Work Experience* di atas adalah masyarakat untuk sementara mengapresiasi cukup baik dengan dengan asumsi bahwa apabila anggota tidak baik dalam menjalankan fungsinya maka anggota Dewan tersebut diberhentikan atau di PAW (pergantian antar waktu). Secara berbeda penulis menggarisbawahi pernyataan tersebut diatas, bahwa anggota Dewan tidak bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru dan masih terbawa pola-pola atau perilaku sebelum menjadi pejabat publik. Kedisiplinan memanfaatkan waktu dan ketersediaan anggaran terlihat kurang dimanfaatkan dengan baik. Dengan kurangnya kedisiplinan dan inisiatif maka berpengaruh pula pada tingkat produktivitas anggota Dewan secara individu dan turut pula mempengaruhi kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Berdasarkan fakta menunjukkan pengalaman anggota Dewan berdasarkan yang pertama pengalaman keorganisasian atau di lingkungan partai politik dan keormasan, dari 25 anggota yang duduk menunjukkan :

Tabel 8.  
Tingkat Pengalaman anggota DPRD Kab. Bulungan tahun 2015

No	Pengalaman dibawah 1 th	Pengalaman 2 tahun	Pengalaman 3 tahun	Pengalaman diatas 5 tahun	Ket
01.	10 orang	4 orang	6 orang	5 orang	
JUMLAH 25 ORANG					

(Sumber :Data olahan Sekretariat DPRD Kab. Bulungan 2015)

Dapat disimpulkan bahwa segi pengalaman di luar kelembagaan Legislatif menunjukkan suatu pengalaman di bawah 1 tahun memiliki angka terbesar dengan berjumlah 10 orang. Dengan angka tersebut, terkait menjalankan fungsi Legislasi sangat berpengaruh tingkat kualitas individu dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan tujuan organisasi Legislatif. Pengalaman anggota Dewan dalam lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulunga Periode 2014-2019, penulis mengklasifikasikan berdasarkan biodata anggota Dewan dalam lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dengan tingkatan periode keanggotaan anggota yang bersangkutan mengacu pada masukan atau perolehan data yang berasal dari buku profile produk Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan, sebagaimana tergambar pada data tersebut di bawah ini:

Tabel 9.  
Tingkat Periode Anggota DPRD Kab. Bulungan Tahun 2016

No	Periode 2014-2019	Periode 2009-2014	Periode 2005-2009	Ket
01	13 orang	10 orang	2 orang	
JUMLAH 25 ORANG				

(Sumber :Data olahan Sekretariat DPRD Kab. Bulungan 2015)

Data diatas menunjukkan bahwa anggota yang baru (2014-2019) menempati posisi angka tetinggi sebanyak 13 orang. Dengan demikian tingkat pengalaman anggota terbesar sangat minim dan memerlukan penyesuaian-penyesuaian yang turut mempengaruhi tingkat kecepatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Berdasarkan uraian dari faktor yang turut mempengaruhi kinerja anggota Dewan tersebut di atas, setelah diadakan penelitian mendalam untuk mencari dan menggali sumber potensial utama yang turut mempengaruhi kinerja anggota Dewan, maka didapati satu permasalahan yang sangat inti yang turut memengaruhi keseluruhan dalam suatu lembaga DPRD, yaitu turunnya anggaran atau dana kegiatan yang diterima oleh masing-masing anggota yang melaksanakan. Perubahan penerimaan uang harian tersebut berkaitan erat dengan sebuah kebijakan Pemerintah Pusat, dalam hal ini yang dikeluarkan oleh Menteri Keuangan RI, yang tujuannya menyamaratakan segenap pelaku perjalanan dinas, antara anggota Dewan, PNS dan non PNS, bahan dengan tenaga honorer yang nyaris tidak memiliki perbedaan penerimaan dana (uang) harian tersebut. Kondisi seperti ini tampak

jelas terjadinya degradasi kreatifitas dan ide-ide serta penurunan daya semangat dalam menjalankan tugas organisasi legislatif.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 (Studi Kasus Fungsi Legislasi Anggota DPRD) tersebut di atas, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 di dalam menjalankan fungsi legislasi kurang baik. Hal ini tergambar dengan tidak terdapatnya Prolegda Inisiatif yang berasal dari anggota Dewan sebagaimana gambaran pada tahun 2015. Berdasarkan analisis penulis bahwa terdapat 2 (dua ) kategori yang dominan atas perilaku anggota Dewan tersebut, yang pertama adalah adanya kegiatan “di luar” atau dinas luar yang sangat signifikan yang dilakukan oleh anggota Dewan sebesar 60%. Walaupun alasan dari ketidakhadiran adalah dalam rangka untuk peningkatan sumber daya manusia, dan konsultasi, tetapi membawa dampak negatif kelancaran tugas. Hal ini tentunya menyisakan waktu yang relatif sedikit untuk melaksanakan tugas pokok untuk membentuk suatu kebijakan, khususnya kebijakan atas inisiatif Dewan. Kurang berfungsinya Badan Legislasi tersebut disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Dewan disebabkan : pertama, kurangnya suport keuangan yang memadai yang berdampak secara psikologis kepada para pelaku kegiatan di kalangan anggota Dewan yang dalam menjalankan fungsi di lapangan sering mengalami kekurangan

pembiayaan. Sebab, pola yang dilakukan oleh anggota Dewan dalam menjalankan pelayanan masyarakat ke daerah-daerah terpencil sering melibatkan dari elemen pendukung lainnya, seperti wartawan, anggota LSM, aparatur teknis SKPD, yang secara moralitas menjadi beban dan tanggung jawab anggota Dewan yang melakukan kegiatan sehingga sangat mempengaruhi bobot suatu gagasan, serta hal ini menimbulkan sikap apatis di kalangan anggota Dewan.

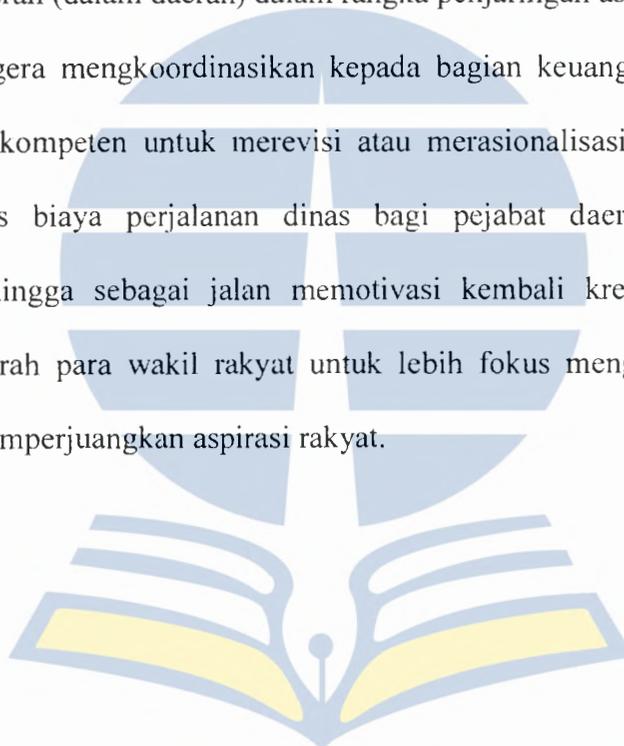
- 2) Bahwa yang memengaruhi kualitas kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 ternyata bukan semata faktor kelemahan dari tingkat pendidikan dan wawasan para anggota Dewan, sesuai kenyataan yang ada telah menunjukkan suatu bukti data bahwa anggota yang berpendidikan tinggi (S-1) dan SLTA masih relatif berimbang. Faktor pengalaman, *dan skill* pun demikian, tetapi lebih didasari oleh kebijakan Pemerintah Pusat, dalam hal ini Kebijakan Menteri Keuangan RI yang memberlakukan secara nasional dan berimbang pada kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah setempat.

## B. Saran

Sebagai mana yang telah diungkapkan di atas bahwa salah satu poin terpenting yang menentukan keberhasilan lembaga legislatif adalah berkenaan dengan kualitas kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019, yang mana kinerja anggota Dewan dinilai kurang baik, hal ini dapat dibuktikan dengan belum adanya Prolegda inisiatif Dewan dalam kurun waktu 2015. Oleh sebab itu maka

disarankan kepada pimpinan dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan untuk :

- 1) Menata kembali personalitas pelaksana kegiatan perjalanan dinas, khususnya kegiatan perjalanan dinas luar daerah jalan lebih merampingkan lagi komposisi anggota yang melakukan perjalanan dinas ke luar daerah dengan cara hanya mendelegasikan satu atau dua orang atau minimal 50%-50%. Lebih memfokuskan kegiatan-kegiatan di daerah (dalam daerah) dalam rangka penjaringan aspirasi.
- 2) Segera mengkoordinasikan kepada bagian keuangan atau pihak yang berkompeten untuk merevisi atau merasionalisasikan kembali kebijakan atas biaya perjalanan dinas bagi pejabat daerah dan seterusnya, sehingga sebagai jalan memotivasi kembali kreatifitas dan pemicu gairah para wakil rakyat untuk lebih fokus mengabdikan diri dalam memperjuangkan aspirasi rakyat.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Davis, Keith., & Newstrom. ( 1985). *Perilaku Dalam Organisasi*, ed. Ketujuh, jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi : “Teori, aplikasi, dan kasus”*, Bandung: CV. Alfabeta
- Irawan, Prasetya. (2005). *Metodologi Penelitian Administrasi: Buku Materi Pokok Mapu5103*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Legowo, TA. ( 2005). *Lembaga Perwakilan Rakyat di Indonesia : “Studi dan analisis sebelum dan sesudah Perubahan UUD 1945”*. Jakarta: FORMAPPI.
- Moorhead, Gregory, & Griffin, W. Ricky. ( 2013). *Perilaku Organisasi“ Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Kas, James E. Rosenzweig, 2002. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT.Adhitya Andrebina Agung.
- LAN RI. (2000). *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta: LAN-RI
- McClelland. (2014). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Nazir, Mohd( 2009). *Metode Penelitian*, cet.7, Jakarta: PT.Ghalia Indonesia
- Pabundu, Moh. ( 2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cet.kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani, 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. (2014). *Organisasi & manajemen “Prilaku, struktur, budaya & perubahan Organisasi”*. Bandung: Alfabeta
- Rue, Byar. (1981). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja “Proses Terbentuk, Tumbuh Keembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi”*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, ed. Kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sunyoto, Danang. ( 2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet.1, Yogyakarta: CAPS.
- Surjadi. ( 2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Refika Aditama.
-

Sudarmayanti. ( 2012). Good Governance “*Dalam rangka otonomi daerah upaya membangun organisasi efektif dan efisiensi melalui restrukturisasi dan pemberdayaan*”, Bagian Pertama, Ed. Revisi. Bandung: CV. Mandar Maju.

\_\_\_\_\_. ( 2012). Good Governance: *Sistem manajemen kinerja guna meningkatkan produktivitas menuju good governance*. Bagian Kedua, Ed. Revisi. Bandung: CV. Mandar Maju.

Suwatno, Juni & Priansa, Donni. ( 2011). *Manajemen SDM : dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, cet kedua. Bandung: CV. Alfabeta.

Torang Syamsir. (2014). *Organisasi & Manajemen*. Cet.kedua. Bandung: Alfabeta,

Uha, Nawawi Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : “Proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi”*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Winardi, J. ( 2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*, ed.revisi, Jakarta: PT. Prenada Media.

Kabupaten Bulungan Dalam Angka. (2003). *Badan Pusat Statistik Bulungan*.

Kompas Media Nusantara. ( 2014). Tinjauan Kompas. “*Menatap Indonesia 2014 Tantangan, Prospek Politik dan Ekonomi Indonesia*”. Jakarta.

Profil DPRD Kabupaten Bulungan 2014-2019.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, 2015. Kata Pena, Jakarta.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik, 2013. Jogjakarta: Laksana.

[www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-kinerja-definisi-teori.html](http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-kinerja-definisi-teori.html)

[https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen\\_kinerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_kinerja)

<https://patawari.wordpress.com/2010/10/27/fungsi-legislasi-dewan-perwakilan-rakyat-daerah/>

<http://iskandaaar.blogspot.co.id/2013/11/makalah-pengukuran-kinerja.html>

<http://homopolitica.blogspot.co.id/2014/05/fungsi-legislasi.html>

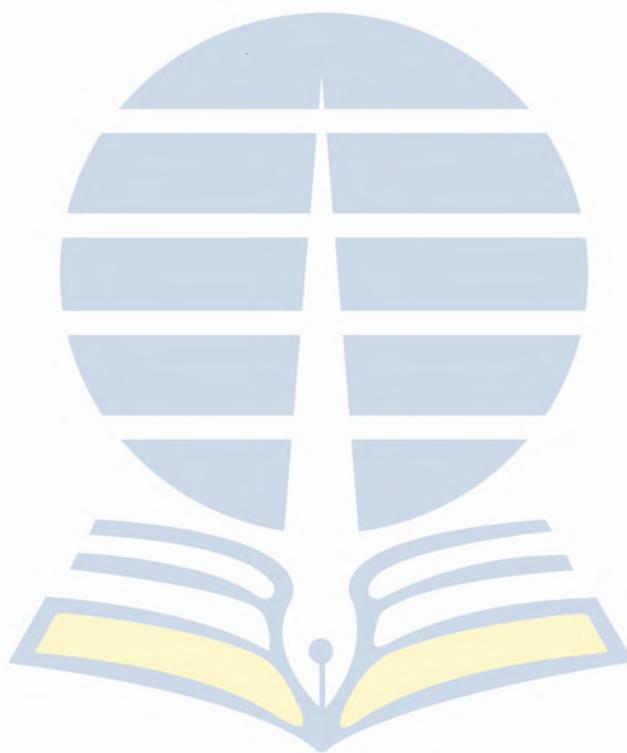
[http://media.unpad.ac.id/thesis/170720/2008/170120080007\\_2\\_9051.pdf](http://media.unpad.ac.id/thesis/170720/2008/170120080007_2_9051.pdf)

[http://repository.fisip-untirta.ac.id/41/1/SKRIPSI\\_NELA\\_DAYANI-2.pdf](http://repository.fisip-untirta.ac.id/41/1/SKRIPSI_NELA_DAYANI-2.pdf)

<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/governance/article/viewFile/1594/1284>

<http://mimbar.hukum.ugm.ac.id/index.php/jmh/article/view/393>

---





**BUPATI BULUNGAN**  
**PROVINSI KALIMANTAN UTARA**  
**PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**  
**NOMOR 09 TAHUN 2014**  
**TENTANG**  
**PERUBAHAN ATAS PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**  
**NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG KEDUDUKAN PROTOKOLER DAN KEUANGAN**  
**PIMPINAN DAN ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH**  
**KABUPATEN BULUNGAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI BULUNGAN,**

- Menimbang : a. bahwa sehubungan dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota DPRD, maka Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Bulungan perlu dilakukan perubahan dan penyesuaian;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Kedudukan Protokoler Dan Keuangan Pimpinan Dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Inedonesia Tahun 1953 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);

6. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5043);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5104);
8. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5362);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4416), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2006 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4712);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pengelompokan Kemampuan Keuangan Daerah, Penganggaran dan Pertanggungjawaban Penggunaan Belanja Penunjang Operasional Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah serta Tata Cara Pengembalian Tunjangan Komunikasi Intensif dan Dana Operasional;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 32);

16. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 14 Tahun 2005 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2005 Seri E Nomor 11);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 1 Tahun 2008 tentang Penerbitan Lembaran Daerah dan Berita Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2008 Nomor 1);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Bulungan (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2008 Nomor 2);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 1 Tahun 2011 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2011 Nomor 1);

**Dengan Persetujuan Bersama**  
**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**  
**dan**  
**BUPATI BULUNGAN**  
**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG KEDUDUKAN PROTOKOLER DAN KEUANGAN PIMPINAN DAN ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**

**Pasal I**

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 14 Tahun 2005 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Bulungan (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2005 Seri E Nomor 11), diubah sebagai berikut :

1. Di antara angka 20 dan angka 21 dalam Pasal 1 disisipkan 2 (dua) angka, yakni angka 20a dan angka 20b, sehingga berbunyi sebagai berikut :
  - 20a. Tunjangan Komunikasi Intensif adalah uang yang diberikan kepada pimpinan dan Anggota DPRD setiap bulan dalam rangka mendorong peningkatan kinerja pimpinan dan Anggota DPRD.
  - 20b. Belanja Penunjang Operasional Pimpinan adalah dana yang disediakan bagi pimpinan DPRD setiap bulan untuk menunjang kegiatan operasional yang berkaitan dengan representasi, pelayanan, dan kebutuhan lain guna melancarkan pelaksanaan tugas pimpinan DPRD sehari-hari.

2. Ketentuan Pasal 1 angka 21 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :
20. Tunjangan Kesejahteraan adalah tunjangan yang disediakan berupa pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan, pakaian dinas kepada Pimpinan dan Anggota DPRD, penyediaan rumah jabatan Pimpinan DPRD dan perlengkapannya, kendaraan dinas jabatan Pimpinan DPRD, serta rumah dinas bagi Anggota DPRD dan perlengkapannya.

3. Ketentuan Pasal 10 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :

#### Pasal 10

Penghasilan Pimpinan dan Anggota DPRD terdiri atas:

- a. Uang Representasi;
  - b. Tunjangan Keluarga;
  - c. Tunjangan Beras;
  - d. Uang Paket;
  - e. Tunjangan Jabatan;
  - f. Tunjangan Panitia Musyawarah;
  - g. Tunjangan Komisi;
  - h. Tunjangan Panitia Anggaran;
  - i. Tunjangan Badan Kehormatan; dan
  - j. Tunjangan Alat Kelengkapan Lainnya.
4. Di antara Pasal 10 dan Pasal 11 disisipkan 1 (satu) Pasal, yakni Pasal 10A yang berbunyi sebagai berikut :

#### Pasal 10A

Selain penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, kepada Pimpinan dan Anggota DPRD diberikan penerimaan lain berupa Tunjangan Komunikasi Intensif.

5. Ketentuan Pasal 11 ayat (3) dihapus, sehingga seluruhnya berbunyi sebagai berikut :

#### Pasal 11

- (1) Kepada Pimpinan dan Anggota DPRD diberikan Uang Representasi setiap bulan.
  - (2) Uang Representasi sebagaimana dimaksud dalam ayat ( 1 ) sebagai berikut:
    - a. Ketua DPRD setara dengan gaji pokok Bupati;
    - b. Wakil Ketua DPRD sebesar 80 % dari uang representasi Ketua DPRD;
    - c. Anggota DPRD sebesar 75 % dari uang representasi Ketua DPRD;
  - (3) Dihapus.
6. Di antara Pasal 11 dan Pasal 12 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 11A yang berbunyi sebagai berikut :

#### Pasal 11A

- (1) Pimpinan dan Anggota DPRD diberikan Tunjangan Keluarga dan Tunjangan Beras.
  - (2) Tunjangan Keluarga dan Tunjangan Beras sebagaimana dimaksud pada ayat (1), besarnya sama dengan ketentuan yang berlaku pada Pegawai Negeri Sipil.
7. Di antara Pasal 14 dan Pasal 15 disisipkan 2 (dua) Pasal, yakni Pasal 14A dan Pasal 14B, sehingga berbunyi sebagai berikut :

#### Pasal 14A

- (1) Tunjangan Komunikasi Intensif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10A diberikan kepada Pimpinan dan Anggota DPRD dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah.

- (2) Kemampuan keuangan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas 3 (tiga) kelompok, yaitu :
  - a. tinggi;
  - b. sedang;
  - c. rendah.
- (3) Bagi daerah dengan kemampuan keuangan daerah tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, Tunjangan Komunikasi Intensif bagi pimpinan dan Anggota DPRD diberikan paling banyak 3 (tiga) kali uang representasi Ketua DPRD.
- (4) Bagi daerah dengan kemampuan keuangan daerah sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, Tunjangan Komunikasi Intensif bagi pimpinan dan Anggota DPRD diberikan paling banyak 2 (dua) kali uang representasi Ketua DPRD.
- (5) Bagi daerah dengan kemampuan keuangan daerah rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, Tunjangan Komunikasi Intensif bagi pimpinan dan Anggota DPRD diberikan paling banyak 1 (satu) kali uang representasi Ketua DPRD.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelompokan kemampuan keuangan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 14B

Tunjangan Komunikasi Intensif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14A dibayarkan dihitung mulai tanggal 1 Januari 2014.

8. Ketentuan Pasal 15 diubah, sehingga Pasal 15 berbunyi sebagai berikut :

#### Pasal 15

- (1) Pajak penghasilan Pasal 21 Pimpinan dan Anggota DPRD atas penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dibebankan pada APBD.
  - (2) Pajak penghasilan Pasal 21 pimpinan dan Anggota DPRD atas penerimaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10A dibebankan kepada yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perpajakan.
9. Ketentuan Pasal 20 ayat (4) diubah dan ditambah 1 (satu) ayat (6), sehingga Pasal 20 berbunyi sebagai berikut :

#### Pasal 20

- (1) Dalam hal Pemerintah Daerah belum dapat menyediakan rumah jabatan Pimpinan atau Rumah Dinas Anggota DPRD, kepada yang bersangkutan diberikan tunjangan perumahan.
- (2) Tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk uang dan dibayarkan setiap bulan dihitung mulai tanggal pengucapan sumpah/janji.
- (3) Pemberian tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud ayat (2) harus memperhatikan asas kepatutan, kewajaran dan rasionalitas serta standar harga setempat yang berlaku.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai besarnya tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (5) Tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) dianggarkan dalam APBD Tahun Anggaran Berjalan pada pos Sekretariat DPRD dalam jenis Belanja Pegawai.
- (6) Apabila Pemerintah Daerah telah menyediakan rumah jabatan Pimpinan DPRD atau rumah dinas bagi Anggota DPRD maka kepada yang

10. Di antara Pasal 24 dan Pasal 25 disisipkan 5 (lima) Pasal baru, yakni Pasal 24A, Pasal 24B, Pasal 24C, Pasal 24D, dan Pasal 24E, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 24A

Selain belanja penunjang kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, kepada pimpinan DPRD disediakan Belanja Penunjang Operasional Pimpinan setiap bulan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14A ayat (2).

Pasal 24B

Belanja Penunjang Operasional Pimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24A disediakan paling banyak 6 (enam) kali uang representasi Ketua DPRD ditambah 4 (empat) kali jumlah uang representasi seluruh Wakil Ketua DPRD.

Pasal 24C

Belanja Penunjang Operasional Pimpinan DPRD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24A disediakan terhitung mulai tanggal 1 Januari 2014.

Pasal 24D

Penggunaan Belanja Penunjang Operasional Pimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24A berdasarkan pertimbangan kebijakan pimpinan DPRD dengan memperhatikan asas manfaat dan efisiensi dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pimpinan DPRD sehari-hari dan tidak untuk keperluan pribadi.

Pasal 24E

Penganggaran dan pertanggungjawaban penggunaan Belanja Penunjang Operasional Pimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24A disesuaikan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

11. Diantara ayat (3) dan ayat (4) Pasal 25 disisipkan 1 (satu) ayat yakni ayat (3a) dan ketentuan Pasal 25 ayat (4) diubah, sehingga Pasal 25 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 25

- (1) Sekretaris DPRD menyusun belanja pimpinan dan Anggota DPRD yang terdiri atas penghasilan, penerimaan lain, tunjangan PPh Pasal 21 dan tunjangan kesejahteraan serta belanja penunjang kegiatan DPRD yang diformulasikan ke dalam Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah Sekretariat DPRD.
- (2) Belanja pimpinan dan Anggota DPRD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Pasal 10 A, Pasal 20, Pasal 22, dan Pasal 23 dianggarkan dalam Pos DPRD.
- (3) Tunjangan Kesejahteraan pimpinan dan Anggota DPRD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, Pasal 17, Pasal 18, dan Pasal 21, serta Belanja Penunjang Kegiatan DPRD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1), dianggarkan dalam Pos Sekretariat DPRD yang diuraikan ke dalam jenis belanja sebagai berikut:
  - a. Belanja Pegawai;
  - b. Belanja Barang dan Jasa;
  - c. Belanja Modal.
- (3a) Belanja Penunjang Operasional Pimpinan DPRD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24A dianggarkan dalam Pos Sekretariat DPRD.

- (4) Sekretariat DPRD mengelola belanja DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pengelolaan keuangan daerah.

Pasal II

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan.

Ditetapkan di Tanjung Selor  
pada tanggal 3 Juni 2014

**BUPATI BULUNGAN,**

ttd

**BUDIMAN ARIFIN**

Diundangkan di Tanjung Selor  
pada tanggal 3 Juni 2014

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,**

ttd

**SYAFRIL**

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2014 NOMOR 09**

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Bagian Hukum,

**SULISTIA WIDARTI.SH**

Pembina / IVa

Nip.19650930 1998032 001

**PENJELASAN**  
**ATAS**  
**PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**  
**NOMOR 09 TAHUN 2014**  
**TENTANG**  
**PERUBAHAN ATAS PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN NOMOR 14**  
**TAHUN 2005 TENTANG KEDUDUKAN PROTOKOLER DAN KEUANGAN PIMPINAN**  
**DAN ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**

**I. UMUM**

Peraturan Daerah ini dimaksudkan untuk mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 14 Tahun 2005 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan, sehubungan dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2006 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Perubahan tersebut dalam rangka mendorong peningkatan kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan menciptakan kondisi sosial ekonomi negara yang baik dan seimbang.

Selain penerimaan penghasilan yang selama ini diterima oleh pimpinan dan Anggota DPRD, dalam Peraturan Daerah ini menetapkan pemberian Tunjangan Komunikasi Intensif setiap bulan yang digunakan untuk kegiatan menampung dan menjaring aspirasi masyarakat, khusus kepada Pimpinan DPRD, secara kolektif disediakan Belanja Penunjang Operasional Pimpinan setiap bulan guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pimpinan DPRD.

Pemberian Tunjangan Komunikasi Intensif bagi pimpinan dan Anggota DPRD serta Belanja Penunjang Operasional Pimpinan DPRD mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah yang mengelompokkan dalam 3 (tiga) kelompok, yakni daerah dengan kemampuan keuangan daerah tinggi, sedang, dan rendah. Selain itu penyediaan Belanja Penunjang Operasional Pimpinan DPRD mempertimbangkan prinsip kesetaraan. Disamping Tunjangan Komunikasi Intensif dan Belanja Penunjang Operasional Pimpinan juga penyesuaian terkait dengan masalah Tunjangan Keluarga, Tunjangan Beras, dan Tunjangan Perumahan.

Prinsip kesetaraan dicerminkan dari adanya kesetaraan antara Bupati/Wakil Bupati dengan Pimpinan DPRD yang masing-masing memperoleh dana operasional. Sejalan dengan itu penggunaan Belanja Penunjang Operasional Pimpinan DPRD didasarkan atas pertimbangan Pimpinan DPRD dengan memperhatikan asas manfaat dan efisiensi dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Pimpinan DPRD sehari-hari dan tidak untuk keperluan pribadi. Atas dasar pertimbangan tersebut, Pemerintah Daerah memandang perlu untuk melakukan Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 14 Tahun 2005 tentang tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal I

Angka 1

Cukup jelas.

Angka 2

Cukup jelas.

Angka 3

Pasal 10

Cukup jelas.

Angka 4

Pasal 10A

Cukup jelas.

Angka 5

Pasal 11

Cukup jelas.

Angka 6

Pasal 11A

Cukup jelas.

Angka 7

Pasal 14A

Cukup jelas.

Pasal 14B

Cukup jelas.

Angka 8

Pasal 15

Cukup jelas.

Angka 9

Pasal 20

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

- Yang dimaksud dengan “azas kepatutan” adalah bahwa tunjangan perumahan yang diberikan kepada anggota DPRD besarnya tidak boleh lebih besar jika dibandingkan dengan nilai rumah jabatan yang ditempati pimpinan DPRD apabila disewakan. Azas kepatutan juga harus memperhatikan asas berjenjang dalam arti bahwa tunjangan perumahan anggota DPRD tidak lebih besar dari tunjangan wakil ketua DPRD, tunjangan wakil ketua DPRD tidak lebih besar dari tunjangan ketua DPRD. Tunjangan perumahan pimpinan dan anggota DPRD kabupaten/kota tidak boleh lebih tinggi dari tunjangan pimpinan dan anggota DPRD provinsi.
- Yang dimaksud dengan “Azas kewajaran” adalah bahwa besarnya tunjangan yang diberikan tidak lebih besar dari harga sewa rumah yang berlaku umum untuk jenis rumah berdasarkan standar

- Yang dimaksud dengan “Azas rasional” adalah bahwa besarnya tunjangan perumahan yang diberikan untuk masa bhakti 60 (enam puluh) bulan lebih efisien dan menguntungkan apabila membangun rumah jabatan Pimpinan DPRD dan/atau rumah dinas Anggota DPRD

#### Angka 10

##### Pasal 24 A

Yang dimaksud dengan “disediakan” adalah penyediaan anggaran dalam Pos Sekretariat DPRD yang hanya dapat digunakan apabila diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan tugas pimpinan DPRD sehari-hari dan tidak untuk keperluan pribadi.

##### Pasal 24 B

Cukup jelas.

##### Pasal 24 C

Cukup jelas.

##### Pasal 24 D

Cukup jelas.

##### Pasal 24 E

Cukup Jelas.

#### Angka 11

##### Pasal 25

Cukup jelas.

#### Pasal II

Cukup jelas.

**TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN NOMOR 08**



**BUPATI BULUNGAN  
PROPINSI KALIMANTAN UTARA**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN  
NOMOR 15 TAHUN 2014**

**TENTANG**

**PERUBAHAN ATAS PERATURAN DAERAH NOMOR 01 TAHUN 2014  
TENTANG ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH  
TAHUN ANGGARAN 2014**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI BULUNGAN,**

- Menimbang : a. bahwa sehubungan dengan perkembangan yang tidak sesuai dengan asumsi kebijakan umum APBD, keadaan yang menyebabkan pergeseran antar unit organisasi, antar kegiatan dan antar jenis belanja, keadaan yang menyebabkan sisa lebih tahun anggaran sebelumnya harus digunakan untuk pembiayaan dalam Tahun Anggaran 2014, maka perlu dilakukan Perubahan terhadap Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2014;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2014;
- Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3312), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1994 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3569);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1997 tentang Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3688), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1997 tentang Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3988);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
7. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
8. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
9. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
10. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
11. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);
12. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
13. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5362);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4659) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 Tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4712);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4576) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem

18. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Uang Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5165);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2011 tentang Pinjaman Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5219);
26. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2012 tentang Hibah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5272);
27. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 103, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5423);
28. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara / Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5533);
29. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5334);
30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah;

32. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2014 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 690);
33. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2011 tentang Pedoman Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 450), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2011 tentang Pedoman Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 540);
34. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 694);
35. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Bulungan (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2008 Nomor 2);
36. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 1 Tahun 2011 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2011 Nomor 1);
37. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 01 Tahun 2014 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2014 (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2014 Nomor 01);

**Dengan Persetujuan Bersama**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**

**dan**

**BUPATI BULUNGAN**

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN DAERAH NOMOR 01 TAHUN 2014 TENTANG ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH TAHUN ANGGARAN 2014.**

**Pasal 1**

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2014, semula berjumlah Rp.2.340.282.422.870,00 bertambah sejumlah Rp.434.480.001.367,61 sehingga menjadi Rp.2.774.762.424.237,61 dengan rincian sebagai berikut :

a. Pendapatan Daerah :

1. Semula	Rp.1.367.278.855.994,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>(Rp. 79.188.335.092,20)</u>	
Jumlah Pendapatan setelah perubahan		Rp.1.288.090.520.901,80

b. Belanja :

1. Semula	Rp.2.340.282.422.870,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. 434.480.001.367,61</u>	
Jumlah Belanja setelah perubahan		<u>Rp.2.774.762.424.237,61</u>
Surplus/(Defisit) setelah perubahan		(Rp.1.486.671.903.335,81)

## c. Pembiayaan :

## 1. Penerimaan :

a) Semula	Rp.973.003.566.876,00	
b) Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp.533.668.336.459,81</u>	
Jumlah Penerimaan setelah perubahan		Rp.1.506.671.903.335,81

## 2. Pengeluaran :

a) Semula	Rp. NIHIL	
b) Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp.20.000.000.000,00</u>	
Jumlah Pengeluaran setelah perubahan		Rp. 20.000.000.000,00
Jumlah pembiayaan netto setelah perubahan		Rp.1.486.671.903.335,81
Sisa lebih pembiayaan anggaran setelah perubahan		Rp. NIHIL

**Pasal 2**

(1) Pendapatan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, terdiri dari :

## a. Pendapatan Asli Daerah :

1. Semula	Rp.70.730.005.222,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>	
Jumlah Pendapatan asli daerah setelah perubahan		Rp.70.730.005.222,00

## b. Dana Perimbangan :

1. Semula	Rp.1.099.716.884.772,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>(Rp. 48.198.560.092,20)</u>	
Jumlah Dana perimbangan setelah perubahan		Rp.1.051.518.324.679,80

## c. Lain-lain Pendapatan Daerah yang sah :

1. Semula	Rp.196.831.966.000,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>(Rp. 30.989.775.000,00)</u>	
Jumlah Lain-lain pendapatan daerah yang sah setelah perubahan		Rp.165.842.191.000,00

(2) Pendapatan Asli Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri dari jenis Pendapatan :

## a. Pajak Daerah :

1. Semula	Rp.4.066.000.000,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>	
Jumlah Pajak Daerah setelah perubahan		Rp.4.066.000.000,00

## b. Retribusi Daerah :

1. Semula	Rp. 2.806.000.000,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>	
Jumlah Retribusi Daerah setelah perubahan		Rp.2.806.000.000,00

## c. Hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan :

1. Semula	Rp.20.146.000.000,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>	
Jumlah Hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan setelah perubahan		Rp. 20.146.000.000,00

## d. Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah :

1. Semula	Rp.43.712.005.222,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>	

Jumlah Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah setelah perubahan Rp. 43.712.005.222,00

- (3) Dana Perimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri dari jenis pendapatan :
- a. Dana Bagi Hasil :
- |  |                               |                       |
|--|-------------------------------|-----------------------|
| 1. Semula                                | Rp.756.576.036.772,00         |                       |
| 2. Bertambah/(Berkurang)                 | <u>Rp. 48.198.560.092,20.</u> |                       |
| Jumlah Dana Bagi Hasil setelah perubahan |                               | Rp.708.377.476.679,80 |
- b. Dana Alokasi Umum :
- |  |                       |                       |
|--|-----------------------|-----------------------|
| 1. Semula                                  | Rp.332.429.548.000,00 |                       |
| 2. Bertambah/(Berkurang)                   | <u>Rp. NIHIL</u>      |                       |
| Jumlah Dana Alokasi Umum setelah perubahan |                       | Rp.332.429.548.000,00 |
- c. Dana Alokasi Khusus :
- |  |                       |                      |
|--|-----------------------|----------------------|
| 1. Semula                                    | Rp. 10.711.300.000,00 |                      |
| 2. Bertambah/(Berkurang)                     | <u>Rp. NIHIL</u>      |                      |
| Jumlah Dana Alokasi Khusus setelah perubahan |                       | Rp.10.711.300.000,00 |
- (4) Lain-Lain Pendapatan Daerah yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, terdiri dari jenis pendapatan :
- a. Hibah :
- |                                |                  |       |
|--------------------------------|------------------|-------|
| 1. Semula                      | Rp. NIHIL        |       |
| 2. Bertambah/(Berkurang)       | <u>Rp. NIHIL</u> |       |
| Jumlah Hibah setelah perubahan |                  | Rp. - |
- b. Dana Darurat :
- |                                       |                  |       |
|---------------------------------------|------------------|-------|
| 1. Semula                             | Rp. NIHIL        |       |
| 2. Bertambah/(Berkurang)              | <u>Rp. NIHIL</u> |       |
| Jumlah Dana Darurat setelah perubahan |                  | Rp. - |
- c. Dana Bagi Hasil Pajak :
- |   |                      |                      |
|---|----------------------|----------------------|
| 1. Semula                                 | Rp.94.712.000.000,00 |                      |
| 2. Bertambah/(Berkurang)                  | <u>Rp. NIHIL</u>     |                      |
| Jumlah Bagi hasil Pajak setelah perubahan |                      | Rp.94.712.000.000,00 |
- d. Dana Penyesuaian dan Otonomi Khusus :
- |  |                             |                      |
|--|-----------------------------|----------------------|
| 1. Semula  | Rp.43.193.166.000,00        |                      |
| 2. Bertambah/(Berkurang)                                     | <u>Rp. 1.660.225.000,00</u> |                      |
| Jumlah Dana penyesuaian dan otonomi khusus setelah perubahan |                             | Rp.44.853.391.000,00 |
- e. Bantuan Keuangan dari Provinsi atau dari Pemerintah Daerah lainnya :
- |   |                               |                      |
|---|-------------------------------|----------------------|
| 1. Semula   | Rp.58.926.800.000,00          |                      |
| 2. Bertambah/(Berkurang)  | <u>(Rp.32.650.000.000,00)</u> |                      |
| Jumlah Bantuan Keuangan dari Provinsi atau dari Pemerintah Daerah lainnya setelah perubahan |                               | Rp.26.276.800.000,00 |

### Pasal 3

(1) Belanja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, terdiri dari :

a. Belanja Tidak Langsung :

- |                          |                              |  |
|--------------------------|------------------------------|--|
| 1. Semula                | Rp.864.694.800.000,00        |  |
| 2. Bertambah/(Berkurang) | <u>Rp.126.736.692.739,29</u> |  |

Jumlah Belanja Tidak Langsung setelah perubahan	Rp.991.431.492.739,29
b. Belanja Langsung :	
1. Semula	Rp.1.475.587.622.870,00
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. 307.743.308.628,32</u>
Jumlah Belanja Langsung setelah perubahan	Rp.1.783.330.931.498,32
(2) Belanja Tidak Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri dari jenis belanja :	
a. Belanja Pegawai :	
1. Semula	Rp.574.783.692.000,00
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. 66.378.012.739,29</u>
Jumlah Belanja pegawai setelah perubahan	Rp.641.161.704.739,29
b. Belanja Bunga :	
1. Semula	Rp. NIHIL
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>
Jumlah Belanja Bunga setelah perubahan	Rp. -
c. Belanja Subsidi :	
1. Semula	Rp. NIHIL
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>
Jumlah Belanja Subsidi setelah perubahan	Rp. -
d. Belanja Hibah :	
1. Semula	Rp.231.139.890.000,00
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. 59.074.000.000,00</u>
Jumlah Belanja Hibah setelah perubahan	Rp.290.213.890.000,00
e. Belanja Bantuan Sosial :	
1. Semula	Rp.3.350.000.000,00
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp.1.174.680.000,00</u>
Jumlah Belanja Bantuan Sosial setelah perubahan	Rp.4.524.680.000,00
f. Belanja Bagi Hasil :	
1. Semula	Rp. NIHIL
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>
Jumlah Belanja Bagi Hasil setelah perubahan	Rp. -
g. Belanja Bantuan Keuangan :	
1. Semula	Rp.45.421.218.000,00
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. 110.000.000,00</u>
Jumlah Belanja Bantuan Keuangan setelah perubahan	Rp.45.531.218.000,00
h. Belanja Tidak Terduga :	
1. Semula	Rp.10.000.000.000,00
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>
Jumlah Belanja Tidak Terduga setelah perubahan	Rp.10.000.000.000,00
(3) Belanja Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri dari jenis belanja :	
a. Belanja Pegawai :	
1. Semula	Rp. 72.154.228.238,00
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. 2.655.539.000,00</u>
Jumlah Belanja pegawai setelah perubahan	Rp.74.809.767.238,00

## b. Belanja Barang dan Jasa :

1. Semula	Rp.448.147.722.058,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. 50.900.573.485,00</u>	
Jumlah Belanja barang dan jasa setelah Perubahan		Rp.499.048.295.543,00

## c. Belanja Modal :

1. Semula	Rp.847.390.512.427,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp.254.187.196.143,32</u>	
Jumlah Belanja modal setelah perubahan		Rp.1.209.472.868.717,32

**Pasal 4**

## (1) Pembiayaan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, terdiri dari :

## a. Penerimaan :

1. Semula	Rp.973.003.566.876,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp.533.668.336.459,81</u>	
Jumlah Penerimaan setelah perubahan		Rp.1.506.671.903.335,81

## b. Pengeluaran :

1. Semula	Rp. NIHIL	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. 20.000.000.000,00</u>	
Jumlah Pengeluaran setelah perubahan		Rp. 20.000.000.000,00

## (2) Penerimaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari Jenis Pembiayaan :

## a. Sisa Lebih Perhitungan Anggaran Tahun Anggaran sebelumnya (SiLPA) :

1. Semula	Rp.973.003.566.876,00	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp.533.668.336.459,81</u>	
Jumlah SILPA Tahun Anggaran sebelumnya setelah perubahan		Rp.1.506.671.903.335,81

## b. Pencairan Dana Cadangan :

1. Semula	Rp. NIHIL	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>	
Jumlah Dana Cadangan setelah perubahan		Rp. NIHIL

## c. Hasil penjualan kekayaan Daerah yang dipisahkan :

1. Semula	Rp. NIHIL	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>	
Jumlah Hasil Penjualan Kekayaan Daerah yang dipisahkan setelah perubahan		Rp. NIHIL

## d. Penerimaan Pinjaman Daerah :

1. Semula	Rp. NIHIL	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>	
Jumlah Penerimaan Pinjaman Daerah setelah perubahan		Rp. NIHIL

## e. Penerimaan Kembali Pemberian Pinjaman :

1. Semula	Rp. NIHIL	
2. Bertambah/(Berkurang)	<u>Rp. NIHIL</u>	
Jumlah Penerimaan Kembali Pemberian Pinjaman setelah perubahan		Rp. NIHIL

## f. Penerimaan Piutang Daerah :

1. Semula Rp. NIHIL
2. Bertambah/(Berkurang) Rp. NIHIL.

Jumlah Penerimaan Piutang Daerah setelah Rp. NIHIL perubahan

## (3) Pengeluaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri dari Jenis Pembiayaan :

## a. Pembentukan Dana Cadangan :

1. Semula Rp. NIHIL
2. Bertambah/(Berkurang) Rp. NIHIL.

Jumlah Pembentukan Dana Cadangan setelah Rp. NIHIL perubahan

## b. Penyertaan Modal (Investasi) Pemerintah Daerah :

1. Semula Rp. NIHIL
2. Bertambah/(Berkurang) Rp. 20.000.000.000,00

Jumlah Penyertaan modal (investasi) Pemerintah Daerah setelah Rp. 20.000.000.000,00 perubahan

## c. Pembayaran Pokok Hutang :

1. Semula Rp. NIHIL
2. Bertambah/(Berkurang) Rp. NIHIL.

Jumlah Pembayaran Pokok Hutang setelah Rp. NIHIL perubahan

## d. Pemberian Pinjaman Daerah :

1. Semula Rp. NIHIL
2. Bertambah/(Berkurang) Rp. NIHIL.

Jumlah Pemberian Pinjaman Daerah setelah Rp. NIHIL perubahan

### Pasal 5

Uraian lebih lanjut Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah ini, terdiri dari :

- a. Lampiran I Ringkasan Perubahan APBD;
- b. Lampiran II Ringkasan Perubahan APBD menurut Urusan Pemerintah Daerah dan organisasi SKPD;
- c. Lampiran III Rincian Perubahan APBD menurut Urusan Pemerintah Daerah, organisasi SKPD, pendapatan, belanja dan pembiayaan ;
- d. Lampiran IV Rekapitulasi belanja menurut Urusan Pemerintah Daerah, organisasi SKPD, program dan kegiatan;
- e. Lampiran V Rekapitulasi belanja daerah untuk keselarasan dan keterpaduan urusan pemerintah daerah dan fungsi dalam kerangka pengelolaan keuangan negara;
- f. Lampiran VI Daftar jumlah pegawai per golongan dan per jabatan;
- g. Lampiran VII Daftar Piutang Daerah;
- h. Lampiran VIII Daftar Penyertaan Modal (Investasi) Daerah;
- i. Lampiran IX Daftar perkiraan penambahan dan pengurangan aset tetap daerah;

- j. Lampiran X Daftar perkiraan penambahan dan pengurangan aset lainnya;  
k. Lampiran XI Daftar kegiatan-kegiatan tahun anggaran sebelumnya yang belum diselesaikan dan dianggarkan kembali dalam tahun anggaran ini;  
l. Lampiran XII Daftar Dana Cadangan Daerah ;dan  
m. Lampiran XIII Daftar Pinjaman Daerah dan Obligasi Daerah.

### **Pasal 6**

Bupati menetapkan Peraturan tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagai landasan operasional pelaksanaan APBD.

### **Pasal 7**

Peraturan Daerah ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan.

Ditetapkan di Tanjung Selor  
pada tanggal 9 September 2014

**BUPATI BULUNGAN,**

**Ttd.**

**BUDIMAN ARIFIN**

Diundangkan di Tanjung Selor  
pada tanggal 3 Oktober 2014

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,**

**Ttd.**

**SYAFRIL**

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2014 NOMOR 15.**

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Bagian Hukum,

**Sulistia Widarti, SH**

**Pembina / IVa**

**Nip.196509301998032001**



**BUPATI BULUNGAN**  
**PROVINSI KALIMANTAN UTARA**  
**PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**  
**NOMOR 16 TAHUN 2014**  
**TENTANG**  
**ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH**  
**TAHUN ANGGARAN 2015**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**  
**BUPATI BULUNGAN,**

- Menimbang : a. bahwa untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal 316 ayat (5) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka Rancangan Peraturan Daerah tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2015 dan Rancangan Peraturan Bupati tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2015 yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, kepentingan umum, RKPD, KUA dan PPAS, serta RPJMD ditetapkan menjadi Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
- b. Bahwa berdasarkan hasil evaluasi Pj. Gubernur Provinsi Kalimantan Utara Nomor : 900/k.303/2014 tanggal 29 Desember 2014 tentang Hasil Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2015 dan Rancangan Peraturan Bupati tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2015, maka Rancangan Peraturan Daerah tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2015 yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, kepentingan umum, RKPD, KUA dan PPAS, serta RPJMD ditetapkan menjadi Peraturan Daerah.
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bulungan Tahun Anggaran 2015.
- Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72);

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3312), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1994 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3569);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1997 tentang Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3688);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
8. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
9. Undang - Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);
10. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
11. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5362);
12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tamabhan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggaran DPRD (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4459) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2007 (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4712);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4576), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 110, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5155);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Uang Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5165);

24. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2011 tentang Pinjaman Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5219);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2012 tentang Hibah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5272);
26. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 103, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5423);
27. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5533);
28. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5334);
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah;
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2011 tentang Pedoman Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 450), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2012 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2011 tentang Pedoman Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 540);
32. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 694);
33. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan APBD Tahun Anggaran 2015 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 680);
34. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Bulungan (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2008 Nomor 2);
35. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 01 Tahun 2011 tentang Pokok - Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2011 Nomor 1);

36. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 06 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2010-2015 (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2012 Nomor 06);
37. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 01 Tahun 2014 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2014 (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2014 Nomor 01).

**Dengan Persetujuan Bersama**  
**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**  
**dan**  
**BUPATI BULUNGAN**

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH TAHUN ANGGARAN 2015.**

**Pasal 1**

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2015 sebagai berikut :

1. Pendapatan Daerah		Rp. 1.069.448.045.058,00
2. Belanja Daerah		<u>Rp. 2.115.511.208.420,60 (-)</u>
	Surplus / (Defisit)	(Rp 1.046.063.163.362,60)
3. Pembiayaan Daerah :		
a. Penerimaan	Rp. 1.046.063.163.362,60	
b. Pengeluaran	Rp. N I H I L	
	<b>Pembiayaan Netto</b>	<u>Rp. 1.046.063.163.362,60(-)</u>
Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran tahun berkenaan		Rp. N I H I L

**Pasal 2**

- (1) Pendapatan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 terdiri dari :
  - a. Pendapatan Asli Daerah sejumlah Rp. 77.009.063.897,00
  - b. Dana Perimbangan sejumlah Rp. 818.658.207.164,00
  - c. Lain-lain Pendapatan Daerah yang sah sejumlah Rp. 173.780.773.997,00
- (2) Pendapatan Asli Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari jenis Pendapatan :
  - a. Pajak Daerah sejumlah Rp. 5.117.800.000,00
  - b. Retribusi Daerah sejumlah Rp. 2.642.889.225,00
  - c. Hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan sejumlah Rp. 21.200.000.000,00
  - d. Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah

- |          |                       |
|----------|-----------------------|
| sejumlah | Rp. 48.048.374.672,00 |
|----------|-----------------------|
- (3) Dana perimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari jenis pendapatan :
- |                                 |                       |
|---------------------------------|-----------------------|
| a. Dana Bagi Hasil sejumlah     | Rp.495.498.945.164,00 |
| b. Dana Alokasi Umum sejumlah   | Rp.305.134.612.000,00 |
| c. Dana Alokasi Khusus sejumlah | Rp. 18.024.650.000,00 |
- (4) Lain-Lain Pendapatan Daerah yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari jenis pendapatan :
- |  |                       |
|--|-----------------------|
| a. Hibah sejumlah  | Rp. NI H I L          |
| b. Dana darurat sejumlah   | Rp. NI H I L          |
| c. Dana bagi hasil pajak sejumlah  | Rp. 94.712.000.000,00 |
| d. Dana Penyesuaian dan Otonomi Khusus sejumlah                                | Rp. 66.843.825.997,00 |
| e. Bantuan Keuangan dari Provinsi atau dari Pemerintah Daerah lainnya sejumlah | Rp. 12.224.948.000,00 |

### Pasal 3

- (1) Belanja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 terdiri dari :
- |                                    |                         |
|------------------------------------|-------------------------|
| a. Belanja Tidak Langsung sejumlah | Rp. 836.097.823.741,00  |
| b. Belanja Langsung sejumlah       | Rp 1.279.413.384.679,60 |
- (2) Belanja Tidak Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari jenis belanja :
- |                                      |                        |
|--------------------------------------|------------------------|
| a. Belanja pegawai sejumlah          | Rp. 587.269.122.063,40 |
| b. Belanja bunga sejumlah            | Rp. NI H I L           |
| c. Belanja subsidi sejumlah          | Rp. NI H I L           |
| d. Belanja hibah sejumlah            | Rp. 170.451.580.000,00 |
| e. Belanja bantuan sosial sejumlah   | Rp. 4.000.000.000,00   |
| f. Belanja bagi hasil sejumlah       | Rp. NI H I L           |
| g. Belanja bantuan keuangan sejumlah | Rp. 64.377.121.677,60  |
| h. Belanja tidak terduga sejumlah    | Rp. 10.000.000.000,00  |
- (3) Belanja Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari jenis belanja :
- |                                     |                        |
|-------------------------------------|------------------------|
| a. Belanja pegawai sejumlah         | Rp. 78.199.777.286,00  |
| b. Belanja barang dan jasa sejumlah | Rp. 473.731.500.400,60 |
| c. Belanja modal sejumlah           | Rp. 727.482.106.993,00 |

### Pasal 4

- (1) Pembiayaan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 terdiri dari :
- |                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| a. Penerimaan sejumlah  | Rp. 1.046.063.163.362,60 |
| b. Pengeluaran sejumlah | Rp. NI H I L             |
- (2) Penerimaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari Jenis Pembiayaan :
- |   |                          |
|---|--------------------------|
| a. Sisa Lebih Perhitungan Anggaran Tahun Anggaran sebelumnya (SiLPA) sejumlah | Rp. 1.046.063.163.362,60 |
|---|--------------------------|

- |   |     |       |
|---|-----|-------|
| b. Pencairan dana cadangan sejumlah                         | Rp. | NIHIL |
| c. Hasil penjualan kekayaan Daerah yang dipisahkan sejumlah | Rp. | NIHIL |
| d. Penerimaan pinjaman daerah sejumlah                      | Rp. | NIHIL |
| e. Penerimaan kembali pemberian pinjaman sejumlah           | Rp. | NIHIL |
| f. Penerimaan piutang daerah sejumlah                       | Rp. | NIHIL |
- (3) Pengeluaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari Jenis Pembiayaan :
- |  |     |       |
|--|-----|-------|
| a. Pembentukan dana cadangan sejumlah                      | Rp. | NIHIL |
| b. Penyertaan modal (Investasi) Pemerintah Daerah sejumlah | Rp. | NIHIL |
| c. Pembayaran pokok hutang sejumlah                        | Rp. | NIHIL |
| d. Pemberian Pinjaman Daerah sejumlah                      | Rp. | NIHIL |

### Pasal 5

Uraian lebih lanjut Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah ini, terdiri dari :

1. Lampiran I Ringkasan APBD;
2. Lampiran II Ringkasan APBD menurut urusan pemerintah daerah dan organisasi SKPD;
3. Lampiran III Rincian APBD menurut urusan pemerintah daerah, organisasi SKPD, pendapatan, belanja dan pembiayaan ;
4. Lampiran IV Rekapitulasi belanja menurut urusan pemerintah daerah, organisasi SKPD, program dan kegiatan;
5. Lampiran V Rekapitulasi belanja daerah untuk keselarasan dan keterpaduan urusan pemerintah daerah dan fungsi dalam kerangka pengelolaan keuangan negara;
6. Lampiran VI Daftar jumlah pegawai per golongan dan per jabatan;
7. Lampiran VII Daftar piutang daerah;
8. Lampiran VIII Daftar penyertaan modal (investasi) daerah;
9. Lampiran IX Daftar perkiraan penambahan dan pengurangan aset tetap daerah;
10. Lampiran X Daftar perkiraan penambahan dan pengurangan aset lainnya;
11. Lampiran XI Daftar kegiatan-kegiatan tahun anggaran sebelumnya yang belum diselesaikan dan dianggarkan kembali dalam tahun anggaran ini;
12. Lampiran XII Daftar dana cadangan daerah ;dan
13. Lampiran XIII Daftar pinjaman daerah dan obligasi daerah.

**Pasal 6**

Bupati menetapkan Peraturan tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagai landasan operasional pelaksanaan APBD.

**Pasal 7**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2015.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan.

Ditetapkan di Tanjung Selor  
pada tanggal 31 Desember 2014

**BUPATI BULUNGAN,**

ttd

**BUDIMAN ARIFIN**

Diundangkan di Tanjung Selor  
pada tanggal 31 Desember 2014

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,**

ttd

**SYAFRIL**

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2014 NOMOR 16

**Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Bagian Hukum,**

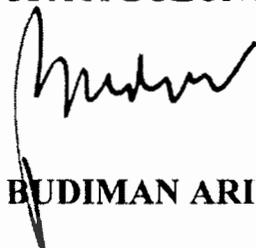
ttd

**Sulistia Widarti, SH.**

**Pembina/IVa**

**Nip. 196509301998032001**

**BUPATI BULUNGAN,**



**BUDIMAN ARIFIN**



Wawancara kepada  
.....

**PANDUAN  
WAWANCARA MENDALAM  
(In-Depth Interview)**

**Jabatan Informan** : .....

**Tgl/Bln/Th. Wawancara** : .....

**Nama Informan** : .....

**Nomor Telp. HP** : .....

**Tanda tangan Informan** : .....

**Waktu**

**Hari** : .....

**Tanggal** : .....

**Mulai** : .....

**Selesai** : .....

**PERTANYAAN** :

- 1) Bagaimana pendapat bapak/sdr mengenai kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan fungsi Legislasi ?
- 2) Apa saja yang mempengaruhi kualitas kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan fungsi Legislasi ?

.....  
.....  
.....

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
	<p>Bagaimana pendapat bapak/sdr mengenai kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan fungsi Legislasi ?</p> <p>Apa saja yang mempengaruhi kualitas kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulungan Periode 2014-2019 dalam menjalankan fungsi Legislasi ?</p>	
01.	<p>Sekretaris DPRD Kabupaten Bulungan (Riduansyah, SE)</p>	<p>Anggota DPRD adalah merupakan pejabat publik di daerah. Untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya dia dituntut untuk melaksanakan kewajibannya. Saya rasa titel pejabat publik yang melekat kepada anggota Dewan hanya nama saja, tidak ada kesesuaian dengan suatu penghargaan kapasitasnya sebagai pejabat daerah. Kalau saya lihat para anggota Dewan sekarang ini telah mengalami penurunan semangat kerja. Apalagi kerjanya.....untuk kepentingan masyarakat, mereka pasti tidak lagi konsentrasi untuk menyelesaikan apa yang menjadi tugas rutin mereka. Tetapi apakah semuanya anggota Dewan tidak ada satupun yang mempunyai inisiatif ? Rasanya tidak masuk akal. Tetapi itulah kenyataannya...kreativitas mereka benar-benar stagnan...mereka saling menunggu satu sama lain, masing-masing berharap....yang saya amati sebenarnya para legislator yang ada di DPRD memiliki keseimbangan potensial diri. Di sana ada beberapa orang yang sudah memiliki “jam terbang” yang cukup tinggi, pengalaman menjadi anggota Dewan lebih dari dua periode, saya berpendapat mungkin bisa terjadi transformasi keahlian atau <i>skill</i> antar sesama anggota Dewan dari yang lama ke anggota baru.....”</p>

02	Staf Komisi I Hikmad Budiman, SE	<p>Menurut saya, anggota Dewan kita sepertinya bingung mau kerja apa dan mau menyelesaikan apa. Mau bekerjakeras tetapi kemampuan tidak ada, atau kemampuan ada tetapi dana tidak penunjang, yang jelas hasil komunikasi interaktif dengan warga tidak serta-merta dapat diwujudkan jika persoalan yang mengganjal semangat bekerja tidak <i>clear</i>. Secara umum anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan sudah mengalami penurunan gairah mengkaji dan menggali potensi untuk menunjukkan partisipasi dalam bentuk kebijakan-kebijakan untuk kepentingan daerah. Saya secara pribadi merasakan bahwa anggota Dewan sekarang ini kinerjanya lamban dan seperti tidak punya semangat untuk berjuang, seperti bekerja apa adanya, dan tidak memiliki target yang seharusnya perlu. Tingkat kehadiran misalnya, kehadiran anggota tiap bulannya lebih sedikit, waktu banyak tersita pada tugas luar...atau perjalanan dinas ke luar. Jadi, sekali lagi bagi saya pribadi, ini menyangkut faktor inisiatif dan kreatifitas anggota Dewan saja yang tidak terpacu dengan baik. Pengalaman dan latar belakang pendidikan mereka sudah tentu membawa pengaruh tingkat kemampuan anggota yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas dengan tepat waktu yang diharapkan, tetapi dari segi pendidikan pun masih dalam koridor standarisasi undang-undang yang berlaku....”</p>
03	Staf Bag, Hukum Sekretariat DPRD Kab. Bulungan (Danil Mawuntu)	<p>Sebenarnya Dewan sekarang ini harus melebihi dari yang terdahulu dari sisi pendidikannya, standar minimal untuk menjadi anggota Dewan adalah S-1. Kita lihat saja tingkat jenjang pendidikan eksekutif, untuk penerimaan CPNS berpendidikan SLTA sudah tidak dilirik lagi, mengingat standar pendidikan sekarang untuk berkiprah sebagai pejabat publik minimal S-1 dan bahkan berlomba-lomba mengejar S-2, S-3 dan seterusnya. Kalau mitra kerja Dewan saja rata-rata terendah S-2 dan mereka sudah melalui proses pelatihan teknis maupun non teknis, saya rasa yang paling siap adalah justru pihak eksekutif. Ini juga merupakan ‘PR’ untuk pemerintah bagaimana merumuskan kembali syarat pendidikan dalam pencalonan anggota</p>

		<p>DPRD. Menurut saya latar belakang pendidikan untuk menjadi anggota Dewan idealnya S-1. Anggota Dewan yang sekarang banyak juga yang SLTA, minim pengalaman pemerintahan dan administrasi. Saya rasa anggota Dewan akan lebih banyak menjadi penonton dari pada jadi pemain. Sifat menunggu hasil dari kinerja eksekutif, sebab mereka anggota Dewan diakui atau tidak sudah kalah dalam segi kemampuan untuk menjalankan roda pemerintahan daerah. Eksekutif sudah berkuat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang berbasis kinerja. Mereka secara berkala mendapat bimbingan dan sekaligus mempraktikan teori kedalam tugas pokoknya. Mereka mendapatkan jenjang peningkatan kapasitasnya melalui PIM IV, PIM III, PIM II, dan pelatihan-pelatihan teknis lainnya yang sangat berpengaruh terhadap kualitas mereka sebagai abdi masyarakat. Oleh sebab itu perlu adanya suatu reformasi mental bagi kalangan anggota DPRD untuk benar-benar konsen untuk mengembangkan profesionalitas mereka. Sebenarnya mereka anggota Dewan adalah para putra putri terbaik yang dipilih rakyat melalui pemilu, mereka punya kemampuan untuk menjalankan tugas...”</p>
04	<p>Kasubbag Persidangan &amp; Risaalah Sekretariat DPRD Kab. Bulungan (H. Agus Sopian)</p>	<p>Saya sangat mengenali latar belakang pendidikan anggota yang sekarang ini, sulit untuk diandalkan. Ada yang lulusan SLTA , tetapi itukan sudah bertahun-tahun. Atau walaupun sarjana, tetapi mereka sudah berkecimpung di dunia bisnis, dan usaha lainnya. Bagaimana mereka bisa menghasilkan produk unggulan untuk masyarakat. Apakah mereka bisa menjalankan tugasnya dengan latar belakang yang ada ? Saya melihat dengan jelas ada kekurangan segi kualitas sumber daya manusia yang harus diatisipasi dengan jalan memberikan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas. Berdasarkan individu, kinerja anggota DPRD...saya menangkap sebuah sinyal bahwa mereka terkondisikan dengan hubungan komunikasi yang bersifat materialis. Suatu tugas diperhitungkan dari faktor menguntungkan atau merugikan. Jika tugas tersebut menguntungkan anggota,</p>

		<p>mereka antusias melaksanakan tugas tersebut secara cepat dan tuntas. Demikian juga sebaliknya, jika tidak menguntungkan, taruhlah sampai mengeluarkan dana dari kantong pribadi misalnya, tugas tersebut menjadi terkatung-katung dan cenderung untuk dihindari. Hal ini juga disebabkan adanya pradigma anggota Dewan dengan istilahnya “mumpung” menjadi anggota Dewan, makanya bebas berkreasi dan berinisiatif sesuai dengan keinginan individu dan partai masing-masing. Tetapi yang jelas arah inisiatif tersebut memiliki kecenderungan kearah yang menguntungkan. Saya pikir bahwa situasi di DPRD seperti musiaman, saatnya rami dan sibuk sampai-sampai sulit untuk ditemui, ada pula kalanya sepi.....anggota Dewan kunjungan kerja secara berkelompok....disini saya tidak juga mengatakan bahwa anggota DPRD itu tidak berbuat sesuatu yang baik, di sana terdapat mantan-mantan birokrat handal dan memiliki segudang pengalaman dalam birorasi, tentunya kecerdasan dan keahlian tersebut tentunya tergantung situasi dan kondisi sekarang yang ada di lembaga DPRD tersebut.....”</p>
05	<p>Staf Bag.Humas Setwan Kab. Bulungan (Ramadan, SE)</p>	<p>Untuk hal ini seperti biasa masa transisi keanggotaan DPRD selalu dihiasi oleh wajah baru atau istilahnya pendatang baru. Bagi anggota yang terpilih lagi saya rasa sudah pasti mendapat pengalaman yang berharga selama dia menjabat, namun bagi anggota baru, sebab mereka sebagian besar belum memilki pengalaman di lemabaga DPRD, pada hal lembaga DPRD sangat memerlukan orang-orangnya yang berpengalaman dan memiliki kesiapan dan kematangan dalam segi kelembagaan dan segi politik. Saya khawatirkan anggota yang baru tersebut, mereka akan menjadi bulan-bulanan aparatur pemerintahan daerah, sebab hubungan kerja kedua lembaga tersebut tidak mengenal masa transisi, atau masyarakat juga tidak mau tahu mereka berpengalaman atau tidak, anggota Dewan sudah siap atau belum. Jelas ini merupakan rintangan yang memaksa para legislator merubah pola pikir kearah yang rasional. Sebagian besar yang saya lihat dan perhatikan anggota Dewan kita saat ini lebih</p>

		<p>cenderung pasif. Sepertinya tidak memiliki gairah kerja yang mencerminkan pejabat daerah, tidak bercermin pada visi dan misi Dewan secara organisasi. Saya sering melihat anggota Dewan begitu datang hanya ngobrol/bercerita, membaca Koran, dan tentunya sekitar jam 09 atau 10 mereka ke kantor, jam 12 pulang dan tidak kembali. Memang jam kerja Dewan tidak termaktub sebagaimana pegawai PNS lainnya (Eksekutif). Jika disadari bahwa di internal Dewan tidak mengenal jam kerja, namun secara moralitas mereka seharusnya lebih sadar untuk memberikan kemampuan ekstra untuk menjalankan fungsi dan kerjanya dengan tindakan konkrit sesuai dengan beban tugasnya masing-masing.</p>
06	LSM Lakip Bulungan Hery	<p>Kalau anggota DPRD itukan artinya dia harus memahami tentang fungsi dan tugas legislasi artinya pembuat undang-undang itu harus dipahami sebelum menjadi anggota DPRD. Sekarang tinggal inovasi, kreatifitas anggota DPRD, karena anggota DPRD inikan bermacam-macam sektor sebelumnya. Ada yang dari swasta, pemerintahan birokrasi, dan sebagainya, tentu ada perbedaan-perbedaan dalam kreatifitas. Salah satu tugas anggota DPRD ini kolektif. Kalau sudah masuk menjadi anggota Dewan berarti semua menjadi anggota Komisi. Komisi adalah melaksanakan pembangunan dan mengevaluasi pembangunan, serta penguasa pembangunan. Jadi, kalau dilihat kinerjanya sementara dari masyarakat artinya kelihatannya melaksanakan dengan baik, cuma harusnya pembuat perda ini harus lebih luas lagi spesialis antara pemerintah, karena pemerintah dengan DPRD itukan adalah pembuat Perda, kalau anggota DPRD mau A pemerintah mau B nah ini tidak bisa terjadi. Jadi ada inisiatif dari DPRD kemudian ada usulan dari pemerintah mengenai sesuatu program yang kemudian jadilah program ditungkan dalam suatu peraturan, peraturan yang kita kenal adalah peraturan daerah. Peraturan Daerah memang harus ada setiap kebijakan-kebijakan yang akan dituangkan dalam pelaksanaan nantinya. Jadi, secara hirarkiperaturan perundang-undangan itu tidak bisa dilaksanakan kalau tidak ada</p>

		<p>peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah pusat tidak bisa dilakukan kalau tidak ada keputusan dari Presiden. Atau juga peraturan pemerintah tidak bisa dilakukan kalau tidak ada peraturan daerah. Peraturan daerah itu tingkatannya ada peraturan provinsi, peraturan daerah kabupaten. Secara individu memang penilaiannya kita tidak bisa menilai secara kedalaman karena secara gambaran umum sudah ada perbedaan-perbedaan. Tingkat pengalaman tingkat pendidikan, pengetahuan dari anggota Dewan. Kalau banyak pengetahuan banyak juga yang bisa dikeluarkan, kalau kurang pengetahuan artinya sulit juga untuk menyampaikan program, termasuk pendidikan. Kalau anggota DPRD kurang banyak membaca bagaimana bisa memberikan suatu keputusan. Sesuatu pembangunan kan...katakanlah tentang moneter...kalau tidak banyak membaca masalah kenaikan harga, masalah dolar naik, masalah rupiah yang tidak mau menurun. Menurut saya secara pribadi sementara ini kinerja anggota DPRD bagus aja, kalau tidak bagus kan anggota DPRD bisa di keluarkan atau pergantian antar waktu. Kesimpulannya sementara anggota DPRD berjalan dengan baik. Kalau pendidikan dan pelatihan seharusnya banyak yang harus diikuti, tidak bisa satu dua materi yang diikuti untuk menambah pengetahuan, jadi misalnya pelatihan tentang kepemimpinan, pelatihan tentang pendampingan, pelatihan tentang bagaimana membuat peraturan daerah itu kan pelatihannya memakan waktu dan banyak. Kalau saya melihat anggota DPRD hanya beberapa ikut pelatihan saja, akhirnya tidak bisa menunjang terlalu banyak. Waktu dan jadwal pelaksanaannya harus diperbanyak. Berpulang kepada anggota DPRDnya mampu atau tidak menyerap dari pelatihan itu. Ada anggota DPRD yang hanya sekedar mendengarkan saja tetapi memikirkan yang lain. Anggota DPRD harus fokus menerima pelajaran itu. Setelah menerima materi pendidikan dan pelatihan artinya dipelajari dan harus dipahami lalu disampaikan kepada pemerintah.</p>
--	--	---

07	Wartawan Saprudinnur	<p>Anggota Dewan periode sekarang secara kualitas antar personal sepanjang yang saya ketahui adalah mereka anggota Legislatif cukup memiliki kualitas untuk menjalankan tugasnya masing-masing. Mereka orang yang telah melalui suatu “proses” pemilihan, baik itu melalui penjurangan internal partai politik maupun proses penjurangan dalam proses pemilihan umum. Lagipula mereka telah memenuhi persyaratan pendidikan dalam penjurangan tersebut. Kalau saya amati sepak terjang para anggota Dewan dalam menjalankan fungsinya, khususnya fungsi untuk membuat Perda, memang belum terlihat hasilnya, dan saya pun menangkap ada sinyal bahwa problem yang sangat mendasar sekali adalah begitu lemahnya dukungan operasional biaya kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan dan kewajiban-kewajiban personal anggota Dewan. Berdasarkan fakta di lapangan cukup jelas bahwa mereka atau para anggota tersebut harus menambah sendiri biaya perjalanan mereka, dan bahkan mereka harus mencari pinjaman guna terlaksananya tugas yang dijalani. Disini jelas pengaruh dana perjalanan dinas yang turut mengambil bagian atas lemahnya kreatifitas para anggota Dewan masa sekarang ini.</p>
----	-------------------------	---