

ANALISIS PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN TANAH BUMBU

**Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin**

Abstrak: Kewajiban DPRD yaitu memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat di daerah, dengan cara menyerap, menampung, menghimpun, dan menindaklanjuti aspirasi masyarakat. Adapun tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan juga menganalisa pengaruh Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu. Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause- effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan. Hasil penelitian diperoleh Kompetensi Sumber Daya Manusia didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Di DPRD Kabupaten Tanah Bumbu. Dengan demikian kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan Kinerja Anggota Di DPRD Kabupaten Tanah Bumbu. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, semakin tinggi pula Kinerja Anggota anggota. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi sumber daya manusia, semakin rendah pula Kinerja Anggota anggota.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja

Abstract: The obligation of the DPRD is to fight for the improvement of the welfare of the people in the regions, by absorbing, accommodating, collecting, and following up on the aspirations of the people. The purpose of this study is to determine and also analyze the effect of increasing the competence of human resources on the performance of members of the DPRD Tanah Bumbu Regency. This research uses quantitative data analysis methods. This type of research is included in the type of research that is explanatory in nature. It can be classified in the type of causality research, namely research that wants to find an explanation in the form of a cause-effect relationship between several concepts or several variables or several strategies, developed in management and directed to describe the cause and effect between several situations described in the variable, and on the basis of which a conclusion is drawn. The results of the study obtained that Human Resource Competence obtained a sig value. = 0.000 (Sig. <0.05) is smaller than 0.05, which means that the Human Resource Competence variable has a significant effect on the performance of DPRD members in Tanah Bumbu Regency, so the following conclusions can be drawn: Human resource competence has a significant effect on performance Member of the DPRD Tanah Bumbu Regency. Thus the competence of human resources has an important role in improving the performance of members in the DPRD Tanah Bumbu Regency. The higher the competence of human resources, the higher the performance of members. On the other hand, the lower the competence of human resources, the lower the performance of members

Keywords: Human Resources Competence, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Hakikat otonomi yang diberikan kepada daerah guna mencapai tujuan negara, berdasarkan kedaulatan rakyatnya saat ini lebih diartikulasikan sebagai friksi, karena sejatinya kedaulatan rakyat dapat diwakilkan kekuasaannya melalui Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah digariskan secara tegas mengenai hak dan wewenang Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Adapun hak DPRD antara lain, hak interpelasi, hak angket, dan hak menyatakan pendapat. Tugas pokok DPRD adalah menetapkan kebijaksanaan daerah yang diwujudkan dalam bentuk Peraturan Daerah maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Sedangkan esensi kewajiban DPRD yaitu memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat di daerah, dengan cara menyerap, menampung, menghimpun, dan menindaklanjuti aspirasi masyarakat. Di samping harus mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, kelompok, dan golongan, dan pada akhirnya memberikan pertanggungjawaban atas tugas dan kinerjanya sebagai wujud tanggung jawab moral dan politis. Dengan tetap berpedoman pada peraturan tata tertib, kode etik dan sumpah janji anggota DPRD.

Fungsi legislasi merupakan proses mengakomodasi berbagai kepentingan stakeholders, untuk menetapkan bagaimana pembangunan di daerah akan diselenggarakan. Ihwal tersebut mengartikan posisi krusial DPRD sebagai kompas penentu arah pembangunan di daerah sekaligus merupakan ujung tombak dalam upaya memajukan dan mensejahterakan masyarakat, artinya DPRD merupakan rahim kontrak sosial penyambung lidah rakyat di daerah. Lebih dari itu, dalam menjalankan fungsi legislasi DPRD berperan pula sebagai *policy maker*, dan bukan *policy implementer* di daerah. Artinya, DPRD sebagai pejabat publik idealnya bersinergi dengan masyarakat sebagai stakeholders

Berdasarkan rancangan peraturan daerah (Ranperda) di atas, fungsi legislasi DPRD di Kabupaten Tanah Bumbu tidak berjalan optimal. Tidak optimalnya fungsi legislasi DPRD

tersebut dapat dilihat rendahnya kuantitas dalam melaksanakan fungsi legislasi yang dihasilkan DPRD Kabupaten Tanah Bumbu. Bahwasanya dari sisi kuantitas, eksekutif lebih banyak mengajukan Ranperda termasuk hak inisiatifnya dibandingkan dengan legislatif atau DPRD Kabupaten Tanah Bumbu. Akibat yang timbulkan dari minimnya Program Legislasi Daerah (Prolegda), maka dalam melaksanakan fungsi legislatif yang ditetapkan dalam beberapa tahun ini merupakan Peraturan Daerah (Perda) rutin, seperti Perda Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) murni, Perda APBD perubahan dan Perda APBD pertanggungjawaban.

Ranperdaranperda di atas lebih banyak merupakan Ranperda yang berasal dari prakarsa Pemerintah Daerah (eksekutif). Keadaan tersebut menggambarkan anomali/tidak produktifnya DPRD dalam pelaksanaan fungsi legislasi di daerah, ihwal tersebut sekaligus menggambarkan lemahnya pengawasan kepada eksekutif.

Memperbaiki kondisi lemahnya penyelenggaraan fungsi legislasi oleh DPRD Kabupaten Tanah Bumbu tersebut diperlukan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang memahami akan tugas pokok dan fungsinya, di samping terdapat responsivitas tinggi, pemahaman analisis yang peka terhadap kondisi dalam menjangkau aspirasi atau permasalahan masyarakat daerah yang berorientasi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui perumusan kebijakan dalam memecahkan permasalahan di lapangan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Analisis Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan pada penelitian ini adalah : Apakah Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu ?

Batasan Masalah

Agar dalam pembahasan penelitian ini tidak terlalu menyimpang dan terfokus kepada masalah-masalah pokok, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut: Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan juga Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan juga menganalisa pengaruh Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dengan alat analisis statistik berupa *software* SPSS Versi 21. Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regresi linear berganda yang akan digunakan dianggap layak atau bebas dari pelanggaran asumsi klasik agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan dengan tepat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Responden Berdasarkan Fraksi

Tabel 4.1
Persentase Fraksi Responden

Fraksi	Frekuensi (Orang)	Persentase
Golkar	5	14,28
Gerindra	5	14,28
PAN	2	5,71
Nasdem	1	2,85

PPP	1	2,85
PKS	1	2,85
PKB	4	11,42
PDI-P	12	34,28
Total	35	100

Dari data karakteristik responden berdasarkan **Fraksi** pada tabel 4.1 jumlah responden terendah adalah responden dengan partai Nasdem, PPP, dan PKS yaitu sebanyak 1 orang atau 2,85%. Sedangkan jumlah responden tertinggi adalah responden dengan partai PDI-P yaitu sebanyak 12 orang atau 34,28%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah dari fraksi PDI-P.

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki – Laki	20	57,14
Perempuan	15	42,85
Total	35	100

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 di atas, maka jumlah responden terendah adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 15 orang atau 42,85. Sedangkan jumlah responden tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang atau 57,14%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)

Pertanyaan / Indikator	Skor										mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya mampu mengerjakan tugas, meskipun tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki	0	0	2	5.7	18	51.4	10	28.6	5	14.3	3.5143
Saya mampu menggunakan sarana dan prasarana dengan baik	0	0	3	8.6	14	40.0	18	51.4	0	0	3.4286
Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja	0	0	3	8.6	17	48.6	12	34.3	3	8.6	3.4286
Saya senang menerima kritik dan saran yang	0	0	5	14.3	16	45.7	9	25.7	5	14.3	3.4000

membangun dari masyarakat											
Saya merasa malu jika melakukan kesalahan maupun melakukan korupsi	0	0	1	2.9	16	45.7	16	45.7	2	5.7	3.5429
Saya mampu menepatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisi saat bertugas	0	0	1	2.9	16	45.7	15	42.9	3	8.6	3.5714
Saya selalu setuju dan menjalankan dengan baik setiap keputusan yang diambil dan diputuskan pada saat sidang	0	0	1	2.9	18	51.4	14	40.0	2	5.7	3.4857
Total Rata-Rata											3,48

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Anggota

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Anggota (Y)

Pertanyaan / Indikator	Skor										mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0	0	1	2.9	16	45.7	15	42.9	3	8.6	3.5714
Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan selama ini dapat saya capai dengan baik	0	0	1	2.9	18	51.4	14	40.0	2	5.7	3.4857
Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0	0	2	5.7	19	54.3	12	34.3	2	5.7	3.4000
Rat-rata											3,48

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Uji Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas		
		r	Sig	Ket
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)	X1	0,862	0,000	Valid
	X2	0,683	0,000	Valid
	X3	0,882	0,000	Valid
	X4	0,877	0,000	Valid
	X5	0,888	0,000	Valid
	X6	0,889	0,000	Valid
	X7	0,894	0,000	Valid
Kinerja Anggota (Y)	Y1	0,950	0,000	Valid
	Y2	0,970	0,000	Valid
	Y3	0,927	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliability
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)	0,936	Reliabel
Kinerja Anggota (Y)	0,944	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari hasil uji reliabilitas terhadap kuisioner yang disebarkan, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir adalah reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

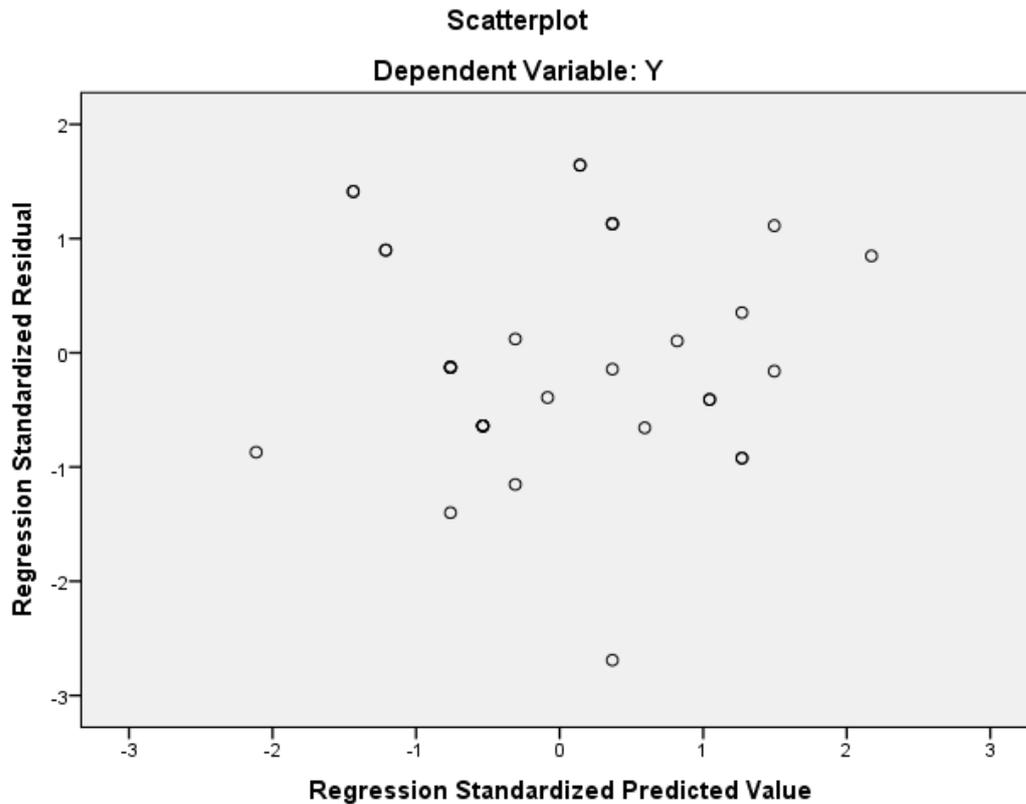
Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)	1.000	1.000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan hasil Uji Multikolinearitas melalui Variance Inflation faktor (VIF) pada hasil output SPSS versi 21.0 model regresi ini bebas masalah dari Multikolinearitas karena variabel independen memiliki VIF tidak lebih besar dari 10 maka pada hasil penelitian ini Tidak Terjadi Multikolinearitas

b. Uji Heterokedastisitas

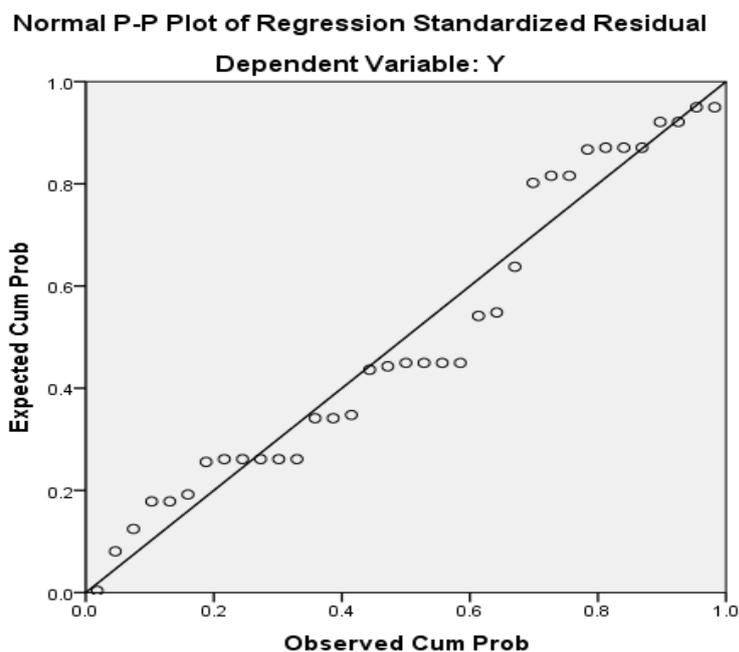


Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heterodasitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

c. Uji Normalitas



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini tidak ada masalah dalam pengujian normalitas karena residual data bergerak seiring dengan kurva normal, maka penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Maka grafik tersebut layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 4.8
Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.643	.752		.855	.398
	X	.403	.030	.918	13.257	.000

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

$$Y = 0,643, + 0,403 X + e$$

Dimana

Y = Kinerja Anggota

X = Kompetensi Sumber Daya Manusia

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa :

Nilai koefisien regresi variabel X Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 0,403 atau memiliki nilai positif, dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan searah antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel. 4.9
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.343	1	108.343	175.755	.000 ^b
	Residual	20.343	33	.616		
	Total	128.686	34			

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai sig 0,000 < 0,005 maka model regresi bisa dipakai untuk mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Anggota.

b. Uji Determinasi

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.837	.78514

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R dengan nilai sebesar 0,918 atau 91,8% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) dengan variable Kinerja Anggota (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat karena berada di antara 0,800 sampai dengan 1,000

Tabel 4.11
Tabulasi interpretasi nilai R

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2013)

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square nilai sebesar 0,842 atau dengan kata lain 84,2%, yang artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja Anggota. Sedangkan sisanya (100%-84,2% = 15,8%) dijelaskan oleh faktor lain, dimana peneliti tidak melakukan penelitian faktor tersebut.

c. Uji-t

Tabel. 4.12
Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.643	.752		.855	.398
X	.403	.030	.918	13.257	.000

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Variabel X Kompetensi Sumber Daya Manusia didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu.

Pembahasan

Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD

Kabupaten Tanah Bumbu, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu.

Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Anggota di DPRD Kabupaten Tanah Bumbu. Kompetensi yang baik dalam hal pegawai berorientasi pada prestasi dan tindakan dalam melakukan pekerjaan, membantu dan melayani pengguna pelayanan dan rekan kerja, kemampuan mempengaruhi dalam hal positif dan menciptakan dampak lingkungan kerja yang nyaman membuat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu kemampuan manajerial sebagai pimpinan dalam suatu kelompok kerja, kemampuan dalam membuat inovasi dan pemikiran untuk meningkatkan kualitas serta pengendalian diri akan meningkatkan kinerja pegawai DPRD Kabupaten Tanah Bumbu

Kompetensi merupakan karakteristik pribadi yang mendasari seseorang dalam berperilaku di dalam melaksanakan kegiatan atau tugas pekerjaannya yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga dapat menghasilkan kinerja yang superior atau efektif. Pada dasarnya, kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja, yaitu: sebagai kebutuhan, tetapi bukan merupakan kondisi yang mencukupi, kompetensi tetap diperlukan untuk mendukung kinerja.

Para pegawai DPRD Kabupaten Tanah Bumbu tidak hanya membantu di dalam organisasi saja akan tetapi membantu para pengguna pelayanan apabila mengalami kesulitan. Para pegawai berusaha untuk mendengar apa yang disarankan oleh rekan kerjanya. Adanya saling membantu antar rekan kerja dapat meningkatkan kuantitas kerja yang semakin banyak dan kualitas kerja yang semakin baik. Hal ini dikarenakan para pegawai saling mengingatkan apabila ada kesalahan

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan Kompetensi Sumber Daya Manusia didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Bumbu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Di DPRD Kabupaten Tanah Bumbu. Dengan demikian kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan Kinerja Anggota Di DPRD Kabupaten Tanah Bumbu. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, semakin tinggi pula Kinerja Anggota anggota. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi sumber daya manusia, semakin rendah pula Kinerja Anggota anggota.

Saran

1. Di dalam variabel kompetensi sudah baik, namun masih harus ditingkatkan lagi. Di dalam pemberian pekerjaan dan pembagian tugas, pemimpin harus memperhatikan kapasitas anggota untuk dapat menyelesaikannya dan kompetensi yang dimiliki anggota.
2. Mengadakan lebih banyak bintek, pelatihan-pelatihan, seminar-seminar dan pengaplikasian tentang Tugas, Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sesuai dengan tugas masing-masing.
3. Di dalam variabel kinerja anggota sudah tergolong baik dan harus lebih ditingkatkan. Meningkatkan kinerja dapat dengan cara melakukan evaluasi untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat pencapaian target. Bagi anggota yang masih hadir tidak tepat waktu seharusnya instansi memberikan sanksi yang tegas. Sanksi dapat berupa teguran, jika masih mengulangi lagi dapat diberikan surat peringatan, atau dengan memberikan skorsing