

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia menganut sistem pembagian kekuasaan, yang di mana sistem ini sangat dipengaruhi oleh gagasan Trias Politica oleh Montesquieu. Dalam pengimplementasiannya, tidak secara murni dan mutlak menggunakan perspektif Montesquieu yang merupakan pemisahan kekuasaan. Konsep yang digunakan di Indonesia, yaitu memiliki keterkaitan dan hubungan kekuasaan di antara lembaga-lembaga tersebut. Sistem pembagian kekuasaan di Indonesia terbagi menjadi 3 lembaga, yaitu lembaga legislatif, lembaga eksekutif, dan lembaga yudikatif (Marlina, 2018: 173). Lembaga legislatif adalah lembaga yang memiliki kekuasaan untuk membentuk dan merumuskan Undang-Undang. Lembaga eksekutif adalah lembaga yang memiliki kekuasaan untuk melaksanakan Undang-Undang. Kekuasaan ini dipegang oleh Presiden sesuai dengan Pasal 4 Ayat 1 UUD RI 1945 yang menyatakan bahwa Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan. Lembaga yudikatif adalah lembaga yang memiliki kekuasaan untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang atau menyelenggarakan peradilan untuk menegakkan hukum dan keadilan. Perlu ditegaskan kembali bahwa lembaga ini tidak murni berdiri sendiri dalam pelaksanaan kekuasaannya. Contohnya, lembaga legislatif dan lembaga eksekutif mempunyai kewenangan dalam membentuk peraturan. Salah

satu tujuannya adalah memperkuat *check and balances* antar lembaga tersebut (Anam, Khairil, 2020).

Di Indonesia, terdapat beberapa lembaga legislatif, seperti Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), dan Dewan Perwakilan Daerah (DPD). Lembaga legislatif ini memiliki fungsi yang sama, antara lain fungsi legislasi, fungsi pengawasan, dan fungsi anggaran. Namun, lembaga-lembaga tersebut memiliki tugas dan wewenang yang berbeda. Pada tingkat provinsi terdapat lembaga legislatif, yaitu Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi. Menurut Undang-Undang No. 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, DPRD Provinsi memiliki tugas dan wewenang, yaitu membentuk peraturan daerah bersama gubernur, membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai APBD Provinsi yang diajukan oleh gubernur, melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan APBD Provinsi, mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Gubernur dan/atau Wakil Gubernur kepada Presiden melalui Menteri Dalam Negeri untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan/atau pemberhentian, serta masih banyak tugas dan wewenang lainnya.

Selain memiliki tugas dan wewenang, DPRD Provinsi juga memiliki fungsi, yaitu fungsi legislasi, fungsi pengawasan, dan fungsi anggaran. Fungsi legislasi untuk membentuk peraturan daerah dengan kepala daerah. Fungsi anggaran untuk menyusun dan menetapkan APBD bersama pemerintah daerah. Fungsi pengawasan untuk melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan

peraturan daerah dan berbagai program kerja daerah. 3 fungsi tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya karena saling berkaitan. Misalnya, setiap tahun adanya pengesahan APBD. Setelah disahkan, dibentuklah Peraturan Daerah yang berkaitan dengan anggaran tersebut. Tidak lupa juga, diperlukan pengawasan pelaksanaan anggaran supaya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Setelah era Orde Baru mulai jatuh, Indonesia melakukan berbagai reformasi. Salah satu tuntutan reformasi adalah amandemen Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 yang berdampak luas, salah satunya adalah reformasi parlemen. Hal ini dikarenakan parlemen ketika era Orde Baru dibatasi fungsi pengawasannya terhadap pemerintah. Reformasi parlemen ini penting karena berbagai kebijakan yang dikeluarkan dapat mendorong perubahan dalam pemerintahan sehingga diharapkan dapat merepresentasikan kepentingan masyarakat. Hal ini sudah tertuang di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat, yaitu "... kerakyataan dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan".

Sayangnya, reformasi di era Orde Baru tidak menyelesaikan permasalahan pada lembaga legislatif secara tuntas. Krisis kepercayaan terhadap lembaga legislatif di negara kita, baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah masih sangatlah tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil survey dari Cirrus Surveyor Group yang dilakukan pada tahun 2013. Survei tersebut menyatakan bahwa sebanyak 58,4% responden menilai bahwa anggota DPRD Provinsi tidak memperjuangkan aspirasi masyarakat (Wartakota Tribun News, 2014). Hasil Lembaga Survei Indonesia (LSI) yang digelar pada tahun 2021 menyatakan

bahwa sebanyak 71% responden percaya terhadap DPR dan 65% responden percaya terhadap Partai Politik, yang berarti peringkat 2 terbawah lembaga yang dipercaya publik. Sedangkan, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten / Kota tidak jauh berbeda juga dengan tingkat kepercayaan DPR dan Partai Politik, yaitu sebesar 75% responden (Tempo.co, 2021). Berbeda jauh dengan lembaga lainnya, seperti TNI yang memiliki tingkat kepercayaan dari 95% responden, Gubernur memiliki tingkat kepercayaan sebesar 91% responden, Walikota / Bupati sebesar 90%, Presiden sebesar 88%, Pemerintah Pusat sebesar 85%, KPK sebesar 83%, dan lain-lain. Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap DPR maupun DPRD harus menjadi tanggung jawab agar dilakukannya pembenahan dan mencari akar permasalahan lembaga tersebut.

Terlebih lagi, terdapat beberapa anggota dewan yang perilakunya menimbulkan kontroversi (Merdeka.com, 2013). Misalkan, pada Tahun 2011, salah satu anggota DPR RI dari Fraksi PKS, Arifinto tertangkap sedang menonton video porno ketika rapat paripurna. Selain itu, Roy Suryo ketika masih menjabat sebagai anggota DPR terdapat sedang tidur ketika sidang paripurna membahas kenaikan BBM pada tahun 2012. Kasus bolos anggota DPR juga seringkali terjadi. Ketika rapat paripurna pembukaan masa sidang IV Tahun 2012 – 2013, sebanyak 233 dari 560 anggota DPR bolos. Ada juga anggota DPR yang terlihat merokok di dalam ruangan rapat. Masih banyak perilaku anggota dewan yang tidak terpuji sehingga membuat kepercayaan masyarakat kepada lembaga tersebut menjadi turun bebas.

Untuk melihat optimalisasi pelaksanaan tugas dan wewenang, serta fungsi dari DPRD Provinsi dapat dilihat dari kinerja lembaga tersebut. Tolak ukur dari efektivitas kinerja DPRD Provinsi dilihat dari *output* yang dihasilkan oleh lembaga tersebut (Sulistiyowati, 2015: 74). Di dalam mengukur kinerja DPRD, diperlukan analisis yang mendalam terkait seberapa efektif DPRD di dalam melaksanakan tugas dan wewenang, serta fungsinya; seberapa banyak produk legislasi yang sudah diundangkan; sejauh mana respon DPRD terhadap suara masyarakat; dan seluas apa transparansi anggaran yang ditetapkan oleh DPRD. Dalam konteks ini, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan, kinerja merupakan suatu prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh kelompok, badan usaha, maupun perseorangan.

Kinerja akan efektif jika seseorang mempunyai keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. Menurut Bass dan Daft (1989), tolak ukur efektivitas kinerja individu adalah keterampilan kerja, peningkatan prestasi, kemampuan untuk beradaptasi, dan mampu menghadapi perubahan. Baik dan buruknya kemampuan dari sekumpulan sumber daya manusia akan berdampak pada kinerja dari lembaga. Sebaliknya, efektif atau tidaknya kinerja lembaga juga dipengaruhi oleh sekumpulan sumber daya manusia. Menurut Timpe (2001), kinerja yang baik dari individu ini akan menggambarkan kinerja organisasi, kinerja individu sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Dari segi efektivitas kinerja, DPRD Kabupaten Sitiro telah cukup baik di dalam melaksanakan fungsi anggarannya (Rawung, 2016: 2). Hal ini

dikarenakan pengusulan rancangan APBD yang diajukan oleh lembaga eksekutif selalu ditindaklanjuti oleh DPRD dan tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan pembahasan tersebut. Selain itu, tanggung jawab fungsi anggaran yang dimiliki oleh DPRD sudah dijalankan dengan baik. Di sisi lain, masih terdapat kekurangan dari sisi kedisiplinan anggota dewan, seperti telat di dalam rapat dan tidak hadir di dalam rapat sehingga beberapa pembahasan harus ditunda. DPRD Kabupaten Sitiro ini juga tidak pernah menggunakan hak inisiatifnya dalam mengajukan rancangan anggaran bahkan tidak ada inisiatif ide-ide yang baru terkait sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah di dalam Rancangan Peraturan Daerah. Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kendala DPRD Kabupaten Sitiro dalam melaksanakan fungsinya, yaitu faktor individual dan faktor institusional. Faktor individualnya, antara lain adalah kapasitas anggota dewan yang minim, latar belakang keilmuan yang tidak sesuai dengan pekerjaan anggota dewan, dan kemauan belajar yang rendah. Selain faktor individual yang mempengaruhi tugas DPRD dalam memproduksi Rancangan Peraturan Daerah, yaitu faktor institusional. Faktor institusional meliputi tidak adanya inisiatif dalam membentuk Badan Legislasi Daerah, tidak ada database permasalahan pemerintahan, budaya politik DPRD yang sudah mengakar, pengaruh kekuatan politik dari pasar, dan belum terdapat Badan Kehormatan Dewan.

Selain itu, terdapat penelitian yang berkaitan dengan kinerja DPRD Kabupaten Badung yang menyatakan bahwa kedisiplinan anggota dewan akan berpengaruh pada efektivitas kinerja dari DPRD itu sendiri (Atmaja, dkk, 2017). Hasil perhitungan diperoleh sebesar 38% kinerja dipengaruhi oleh

kedisiplinan sehingga 62% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pendidikan, kompetensi, lingkungan sekitar, dan loyalitas. Jika dilihat realitanya, DPRD Kabupaten Badung juga masih belum mewujudkan responsibilitas dalam kinerja organisasi pemerintahan, responsivitas yang masih rendah, belum mengutamakan kepentingan masyarakat, dan lain-lain.

Berbeda dengan DPRD Provinsi Jawa Tengah periode 2009 – 2014, 3 fungsi utama DPRD sudah berjalan, namun belum dapat memuaskan keinginan masyarakat. Hal ini dikarenakan Rancangan Peraturan Daerah yang sudah direncanakan selalu tersisa dan tidak terlaksana, pengurangan kewenangan DPRD dalam merencanakan sendiri Peraturan Daerah tentang APBD serta rancangan anggaran DPRD itu sendiri, dan masih belum efektif dan efisien dalam melaksanakan Peraturan Daerah dan Peraturan Daerah APBD walaupun sudah didukung dengan instrument hak-hak DPRD.

Di tengah dunia yang bergerak secara dinamis sehingga menghasilkan banyak perubahan, DPRD juga memiliki tantangan tersendiri yang harus dilalui dalam memaksimalkan kinerjanya. Terlebih lagi, pada tahun 2019, dunia baru saja dilanda pandemi Covid-19. Masalah ini dimulai dari Wuhan di Tiongkok yang diduga ada kaitannya dengan hewan seperti kelelawar, tikus, ular, dan lain-lain. Negara Indonesia sendiri baru terdampak pada tahun 2020 awal (Ashari, Marliyah, 2022: 1581). Covid-19 ini merupakan wabah yang menyerang sistem aliran pernapasan yang ditandai dengan gejala yang ringan ataupun berat. Virus ini menular melalui kontak fisik, droplet yang menyebar ketika berbicara, penggunaan barang secara bergantian, dan lain-lain. Pada masa pandemi Covid-19, seluruh aktivitas manusia mengalami perubahan

signifikan. Manusia terpaksa beradaptasi dengan kebiasaan baru guna mencegah penularan virus corona yang cepat. Masyarakat yang tadinya digambarkan sebagai makhluk sosial menjadi makhluk teknologi. Berbagai kegiatan dilakukan secara daring. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh DPRD ini adalah bagaimana lembaga tersebut dapat menjalankan tugas dan fungsinya atau kinerjanya dengan efektif di masa pandemi Covid-19 (EMedia DPR RI. 2021). Apalagi masyarakat akan memperhatikan dan memantau kinerja DPRD ini karena masyarakat membutuhkan peran aktif dari lembaga tersebut.

Dengan dinamika perkembangan peradaban era digital ini, seluruh sektor penyelenggaraan negara harus dapat beradaptasi dengan keadaan tersebut. Kebutuhan akan informasi harus disalurkan secara cepat, tepat, maupun akurat, termasuk cara anggota dewan dalam menyerap aspirasi masyarakat yang akan dijadikan sebuah kebijakan publik. Menangani persoalan pandemi Covid-19 ini harus dijalankan dengan kinerja anggota DPRD dengan optimal, jika tidak hal ini akan berdampak pada seluruh aspek, seperti ekonomi, keuangan daerah, sosial, kemanusiaan, dan lain-lain.

Berangkat dari fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait efektivitas kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jawa Tengah di masa pandemi Covid-19.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka yang akan menjadi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah di masa pandemi Covid-19 (tahun 2020-2022)?
2. Apa saja faktor pendorong dan penghambatnya?

1.3. Studi Terdahulu

Pertama, terdapat penelitian terdahulu yang ditulis oleh Sulistyowati pada tahun 2015. Penelitian ini berjudul “Kinerja Anggota DPRD Provinsi Jawa Tengah Periode 2009 – 2014”. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Jenis penelitian ini adalah analitis deskriptif dengan observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja anggota DPRD Jawa Tengah periode 2009 – 2014 yang berkaitan dengan 3 fungsi utamanya itu sudah berjalan dengan baik, namun belum memuaskan masyarakat karena fungsi legislasi dalam menghasilkan Peraturan Daerah selalu di bawah target yang sudah ditetapkan di awal, fungsi pengawasan ini menemukan pertanggungjawaban LKPJ gubernur tahun 2010 adalah plagiat dari LKPJ di tahun sebelumnya, dan fungsi anggaran DPRD menunjukkan bahwa memiliki peran yang lemah karena campur tangan lembaga eksekutif juga dalam penetapan anggaran DPRD Provinsi Jawa Tengah ini.

Selain itu, terdapat penelitian terdahulu juga yang ditulis oleh Rendy Jayana Syahputra, Muhammad Jamal Amin, dan Anwar Alaydrus (2018) yang berjudul “Efektivitas Kerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kutai Timur”. Penelitian ini berjenis deskriptif kualitatif dan mengambil data dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa efektivitas kerja DPRD Kabupaten Kutai Timur jika

diukur dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan program yang dijalankan. Di sisi lain, terdapat faktor penghambat dari efektivitas kerja DPRD ini, yakni pendanaan yang kurang sehingga program-program pembangunan berjalan terhambat.

Meskipun penelitian dengan topik-topik terkait efektivitas kinerja DPRD sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, namun saya akan menegaskan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Salah satu hal yang menjadi perbedaan mencolok antara penelitian saya dengan penelitian Sulistyowati (2015) adalah periode penelitian tersebut. Penelitian yang saya lakukan ini memiliki batasan waktu penelitian, yaitu pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 di Indonesia terjadi pada awal tahun 2020. Berbeda sekali dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan sebelum pandemi Covid-19, tepatnya periode DPRD Jawa Tengah 2009 hingga 2014. Sedangkan, yang menjadi perbedaan dari penelitian saya dengan penelitian Syahputra, dkk (2018) adalah ruang lingkup penelitian dan fokus penelitian yang berfokus hanya pada prestasi kerja dan kepuasan kerja saja. Penelitian Syahputra, dkk ini memilih ruang lingkup pada DPRD Kabupaten Kutai Timur, sedangkan penelitian saya memilih ruang lingkup pada DPRD Provinsi Jawa Tengah dan indikator penelitian yang lebih luas.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa efektivitas kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah di masa pandemi

Covid-19 (tahun 2020 hingga 2022) serta faktor pendorong dan penghambat efektivitas kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah.

1.5. Manfaat Penelitian

Terdapat hal-hal yang menjadi manfaat atau kegunaan dari penelitian ini, antara lain adalah :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini agar dapat menyumbangkan maupun menghasilkan pemikiran yang dapat memperbanyak literatur pengetahuan dalam studi Ilmu Pemerintahan terkait efektivitas kinerja DPRD Provinsi Jawa Tengah di masa pandemi Covid-19. Hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai masukan bagi studi Ilmu Pemerintahan dalam melihat efektivitas kinerja DPRD Jawa Tengah dan masukan bagi masyarakat umum untuk melihat kinerja lembaga tersebut, serta dijadikan informasi awal untuk kajian-kajian serupa di hari yang akan datang.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dijadikan pedoman serta evaluasi untuk pemerintah dan masyarakat. Untuk pemerintah, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi DPRD Provinsi Jawa Tengah untuk kinerjanya ke depan. Anggota DPRD Provinsi Jawa Tengah dapat meningkatkan efektivitas kinerjanya dengan berbagai cara, seperti bekerja dengan optimal menyesuaikan

dengan tantangan zaman yang ada dan masih banyak cara lainnya untuk meningkatkan efektivitas kinerja lembaga tersebut.

Untuk masyarakat, harapannya penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan umum terkait sejauh mana efektivitas kinerja DPRD Provinsi Jawa Tengah di masa pandemi Covid-19 ini. Selain itu, penelitian ini dapat menimbulkan sikap maupun pola pikir masyarakat agar terus mengawal kinerja DPRD Provinsi Jawa Tengah sehingga tetap sesuai dengan tugas dan fungsi DPRD sebagaimana mestinya.

1.6. Kerangka Teori

1.6.1. Efektivitas

Konsep efektivitas adalah konsep yang bersifat multidimensional karena terkadang makna yang diungkapkan seringkali berbeda, walaupun tujuan akhirnya dari efektivitas adalah mencapai tujuan (Sujana, 2017:35). Secara terminologi, kata efektivitas berasal dari kata *effect*, yang artinya adalah pengaruh dan kata sifatnya adalah *effective* yang artinya adalah berasal (Rizal, 2013:7). Jika dilihat dari Ilmu Manajemen, terdapat pendapat dari T. Horngem dan Foster (2002:112) terkait efektivitas, yaitu pencapaian tujuan yang diinginkan atau menghasilkan akibat yang diinginkan. Efektivitas juga dapat dikatakan bahwa tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai tanpa harus memperhatikan biaya atau korban, serta investasi yang akan dikeluarkan sehingga hal ini berhubungan dengan perkembangan dalam menunjang pembangunan seperti yang

diharapkan. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa suatu yang efektif belum tentu dapat efisien, sedangkan sesuatu yang efisien belum tentu dapat efektif. Organisasi merupakan tempat atau wadah berkumpul suatu individu ataupun kelompok yang memiliki keterikatan fungsi dan tugas dalam rangka melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka pelaksanaan mencapai sasaran yang diinginkan ini biasa disebut dengan efektivitas.

Beberapa ahli mengungkapkan pendapatnya terkait efektivitas. Menurut Emerson dalam Hasibuan (2005:242), efektivitas yang dimaksud adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Miller dalam Mellyza yang dikutip oleh Sujana (2017:35), efektivitas adalah tingkatan sejauh mana sistem sosial dapat mencapai tujuannya. Efektivitas harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi merupakan perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas adalah dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan. Menurut Drucker dalam Mellyza yang dikutip oleh Sujana (2017:35), efektivitas adalah melakukan hal yang benar dan sejauh mana mencapai sasaran, sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar dan mencampur sumber daya dengan cermat. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas ini adalah cara untuk mendapatkan tujuan terhadap sasaran yang ingin benar-benar dicapai.

Terdapat 2 sudut pandang apabila efektivitas dapat dikatakan sebagai pencapaian suatu organisasi, yaitu dari hasil dan dari usaha

(Rofai, 2006). Yang dimaksud dari hasil artinya tujuan yang dikehendaki telah tercapai. Sedangkan, yang dimaksud dari usaha adalah yang telah dilaksanakan sudah tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dari pengertian ini dapat kita simpulkan bahwa efektivitas adalah taraf tercapainya suatu tujuan, baik dilihat dari hasil ataupun usaha yang diukur dengan mutu, jumlah, dan ketepatan waktu sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan di dalam peraturan yang ada.

1.6.1.1. Faktor-Faktor Pengaruh Efektivitas

Menurut Richard M. Steers (2002:42), terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi efektivitas yang menggunakan kerangka kerja yang terdiri dari 4 variabel yang berhubungan dengan efektivitas, yaitu :

- a. Ciri organisasi, yang di mana efektivitas dapat lancar apabila penyusunan struktur dari sumber daya manusia (SDM) dapat sedemikian rupa.
- b. Ciri lingkungan, yang di mana lingkungan eksternal ataupun internal dapat berpengaruh terhadap efektivitas.
- c. Ciri pekerja, yang di mana beban yang diberikan kepada pekerja itu harus disesuaikan dengan dirinya supaya usaha dari mereka dapat mencapai suatu tujuan.
- d. Kebijakan dan praktek manajemen, yang meliputi penetapan tujuan strategi, pencarian dalam pemanfaatan sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan

prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, adaptasi, serta inovasi organisasi.

Menurut Richard M Steers (1995) dalam suatu buku yang ditulis oleh Khaerul Umam (2012) terdapat 5 faktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu :

- a. Karakteristik organisasi.
 1. Struktur
 - Departementalisasi.
 - Spesialisasi.
 - Formulasi.
 - Rentang kendali.
 - Besarnya organisasi.
 2. Teknologi
 - Besarnya unit kerja.
 - Operasi.
 - Bahan.
 - Pengetahuan.
- b. Karakteristik Pekerja
 1. Keterkaitan pada organisasi.
 2. Ketertarikan.
 3. Kemantapan kerja.
 4. Keikatan.
- c. Prestasi Kerja
 1. Motivasi tujuan dan keterbukaan.

2. Kemampuan.
 3. Kejelasan peran.
- d. Karakteristik Lingkungan
1. Ekstern
 - Kekompakan.
 - Kestabilan.
 - Ketidakstabilan.
 2. Intern
 - Orientasi pada karya.
 - Pekerja sentris.
 - Orientasi pada imbalan hukuman.
 - Keamanan versus resiko.
 - Keterbukaan versus pertahanan.
- e. Kebijakan dan Praktek Manajemen
1. Penyusunan tujuan strategik.
 2. Pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya.
 3. Penciptaan lingkungan prestasi.
 4. Proses komunikasi.
 5. Kepemimpinan dan pengambilan keputusan.
 6. Inovasi dan adaptasi organisasi.

Menurut Gulick dan Urwick dalam Sutarto (1992:42) yang dikutip oleh Rofai (2006) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dari sebuah organisasi, antara lain :

- a. Penempatan orang pada struktur harus benar-benar dengan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang karena dapat berpengaruh dengan kinerja dan produktivitas dari organisasi.
- b. Kepemimpinan karena berkaitan dengan cara mempengaruhi dan menggerakkan anggota-anggota organisasi agar tercapainya tujuan organisasi.
- c. Kesatuan perintah dengan garis-garis perintah yang jelas supaya tidak menimbulkan kebingungan terhadap siapa setiap orang harus bertanggung jawab.
- d. Staf khusus dan staf umum diperlukan karena di dalam sebuah organisasi terdapat berbagai pekerjaan berbagai macam jenis yang terkadang diperlukan penanganan khusus.
- e. Unit kerjaisasi juga diperlukan karena banyak aktivitas untuk menyusun satuan-satuan organisasi yang diserahkan kepada bidang kerja tertentu.
- f. Faktor keseimbangan, yang di mana satuan-satuan organisasi dapat ditempatkan sesuai dengan perannya.
- g. Rentangan kontrol, yang di mana ditunjukan untuk menentukan jumlah bawahan yang ideal yang dapat dipimpin dengan seorang atasan.

1.6.1.2. Pengukuran Efektivitas

Menurut Cambell yang dikutip Richard M. Steers (2002:97), terdapat ukuran daripada efektivitas :

- a. Produktivitas yang berarti jumlah dari jasa yang telah dihasilkan.
- b. Kesiagaan yang berarti siap sedia dalam penyelesaian suatu tugas.
- c. Efisiensi, perbandingan aspek prestasi dengan biaya dan waktu dalam menghasilkan prestasi tersebut.
- d. Penghasilan, sumber daya yang tersisa setelah seluruh kewajiban dipenuhi.
- e. Pertumbuhan, suatu perbandingan antara kondisi sekarang dengan kondisi yang lalu.
- f. Stabilitas adalah pemeliharaan struktur, fungsi, dan sumber daya dengan konsisten dari waktu ke waktu.

Richard M. Steers (2002:192) sendiri berpendapat bahwa terdapat 3 alat ukur efektivitas kerja, antara lain :

- a. Kemampuan menyesuaikan diri.

Setiap manusia memiliki keterbatasan sehingga dalam pemenuhan suatu kebutuhan diperlukan kerja sama dengan orang lain. Kunci dari keberhasilan suatu organisasi adalah kerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Setiap anggota yang masuk ke dalam suatu organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang

sekelilingnya dalam pekerjaan organisasi. Jika anggota tersebut dapat menyesuaikan diri untuk bekerja sama, maka organisasi tersebut dapat mencapai suatu tujuannya.

b. Prestasi kerja.

Prestasi kerja ini merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugasnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, waktu, dan kesungguhan. Jika anggota memiliki itu semua, maka tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai tanggung jawab yang dibebankan.

c. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas pekerjaan dalam organisasinya. Misalkan, mendapat imbalan setimpal.

Menurut Thorndike dalam Richard M. Steers (1985:45), pengukuran efektivitas bergantung pada 5 aspek, yaitu produktivitas, keuntungan bersih, kemampuan menyelesaikan misi, pertumbuhan, dan timbulnya stabilitas dalam suatu organisasi. Tidak jauh berbeda juga dengan perspektif dari Budiani (2007:53) bahwa untuk mengukur efektivitas dapat menggunakan 4 variabel, yaitu ketepatan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program.

1.6.2. Kinerja

Secara terminologis, kinerja merupakan arti dari *performance* (Rizal, 2013:7). Kata tersebut berasal dari akar kata, yaitu *to perform* yang berarti melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. Kata *performance* sendiri merupakan kata benda yang mencerminkan sesuatu hasil yang telah dikerjakan. *Istilah* kinerja berasal dari kata 'kinetika' artinya adalah kemampuan atau prestasi kerja. Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2014:131), kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik ataupun non fisik. Menurut Fahmi (2015:2), kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari organisasi, baik *profit oriented* ataupun *non profit oriented* yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Bacal (2002), kinerja merupakan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini tercakup 4 poin penting, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menunjukkan keahlian dan keterampilan dalam pekerjaan, menunjukkan kreativitas dan inisiatif, dan memenuhi target kuantitatif hasil kerja yang telah ditentukan. Menurut Lyas dalam Diah (2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja personal maupun organisasi. Penampilan ini tidak hanya terbatas pada personal yang sedang menjabat pada jabatan fungsional ataupun struktural, melainkan kepada seluruh jajaran yang ada dalam sebuah organisasi.

Penggunaan istilah kinerja ini sudah cukup populer dalam swasta ataupun organisasi pemerintahan. Menurut Mardiasmo (2005), kinerja adalah konsep yang penting dalam tata pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab. Dari definisi kinerja yang sudah dipaparkan oleh para ahli di atas, konsep kinerja tidak hanya ditekankan pada prestasi kerja saja atau cara kerja dalam mencapai tujuan, melainkan meliputi kedua aspek tersebut. Contohnya, prestasi kerja yang dihasilkan suatu organisasi sudah banyak, namun cara untuk mencapai prestasi kerja tersebut melanggar peraturan yang berlaku ataupun sebaliknya sehingga dapat dikatakan bahwa kinerjanya sangat buruk.

1.6.2.1. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menjadi penting dalam menilai akuntabilitas. Menurut Lenvine, dkk (1990) terdapat 3 konsep yang digunakan untuk mengukur kinerja dari birokrasi publik, yaitu :

- a. *Responsiveness* adalah kemampuan dari organisasi dalam mengenali kebutuhan publik dengan menyusun agenda, prioritas pelayanan, dan pengembangan program pelayanan yang sesuai dengan kepentingan masyarakat. Misi dan tujuan organisasi publik memang diperuntukkan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Rendahnya responsivitas dapat dilihat dari ketidakselarasan antara pelayanan yang diberikan dengan kebutuhan masyarakat.

- b. *Responsibility* adalah organisasi publik dalam menjalankan kegiatan harus sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi atau kebijakan organisasi.
- c. *Accountability* adalah kemudahan akses masyarakat dalam menilai kegiatan dan kebijakan dari organisasi publik ini yang disesuaikan dengan pandangan masyarakat.

Menurut Dwiyanto (1995:60), indikator untuk menilai organisasi publik, yaitu :

- a. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur pada tingkat efisiensi saja, melainkan efektivitas dari pelayanan.
- b. Kualitas layanan dibutuhkan dalam indikator pengukuran kinerja dikarenakan isu terkait pandangan negatif dari organisasi publik seringkali didengar karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan dari organisasi publik. Hal ini membuat kepuasan masyarakat terhadap layanan ini dapat dijadikan indikator dalam kinerja organisasi publik.

1.6.2.2. Pengukuran Kinerja DPRD

Menurut Kadji, dkk (2011:19-22), dalam konteks DPRD Provinsi Jawa Tengah, pengukuran kinerja akan dilihat dari beberapa fungsi, yaitu :

- a. Kinerja Fungsi Legislasi.

DPRD, sebagai lembaga legislatif memiliki fungsi dalam pembentukan peraturan daerah yang bisa dikatakan sebagai fungsi utama dari lembaga legislatif karena di dalam fungsi tersebut, DPRD dapat menunjukkan warna, karakter, dan kualitas lembaga. Dalam hal ini, yang menjadi pengukur dalam kemampuan DPRD melaksanakan fungsi legislasi adalah kadar peraturan daerah yang dihasilkan DPRD. Menurut Soejito (1983: 22), peraturan daerah yang baik harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu peraturan daerah harus ditetapkan oleh kepala daerah dan disetujui oleh DPRD, peraturan daerah dibuat sesuai dengan bentuk yang ditentukan Menteri Dalam Negeri, peraturan daerah harus ditandatangani oleh Kepala Daerah dan Ketua DPRD, peraturan daerah yang memerlukan pengesahan tidak boleh diundangkan sebelum pengesahan diperoleh atau sebelum jangnan waktu yang ditentukan oleh pengesahan berakhir, dan peraturan daerah baru memiliki kekuatan hukum dan mengikat setelah diundangkan dalam lembaran daerah. Terlaksananya beberapa persyaratan di atas akan dipengaruhi oleh pemahaman dari anggota legislatif terkait kebutuhan daerah, aspirasi masyarakat, proses pembentukan kebijakan, serta pengawasan dari kebijakan yang telah dihasilkan.

b. Kinerja Fungsi Pengawasan

Pengawasan terhadap lembaga eksekutif merupakan fungsi pengawasan DPRD. Hal ini penting untuk menjaga keserasian penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan yang efisien dan berhasil guna menghindari segala bentuk penyelewengan yang merugikan negara dan masyarakat. Terlebih lagi, fungsi ini merupakan refleksi partisipasi masyarakat dan kedaulatan rakyat yang dilaksanakan melalui para anggota legislatif yang terpilih mewakili suara masyarakat.

c. Kinerja Fungsi Anggaran.

Dalam konteks fungsi anggaran, terdapat ketentuan konstitusional yang menegaskan bahwa DPRD memiliki kedudukan yang kuat dan tanggung jawab yang besar terhadap masyarakat yang diwakili. Kenyataannya, DPRD belum pernah menolak RAPBD yang disampaikan oleh lembaga eksekutif di permulaan tahun, kecuali perubahan-perubahan yang ada.

Menurut Manin, Przeworski, Stoker dalam Irtanto (2008:80) mengatakan bahwa terdapat 3 indikator dalam melihat kinerja anggota dewan dalam menyikapi aspirasi masyarakat, yaitu responsivitas, reabilitas, dan akuntabilitas. Responsivitas ini berhubungan dengan kemampuan anggota legislatif untuk mentransformasikan aspirasi masyarakat dalam kebijakan publik. Anggota legislatif dapat dikatakan responsif

apabila kebijakan yang diadopsi adalah hasil preferensi masyarakat. Reabilitas sendiri berhubungan dengan kemampuan anggota legislatif dalam mentransformasikan isu dan program yang ditawarkan ketika kampanye ke dalam kebijakan publik. Kinerja anggota legislatif dikatakan baik apabila memenuhi 2 kriteria, yaitu kebijakan yang dibentuk sesuai dengan platform politik yang ditawarkan pada kampanye dan usaha pencapaian platform politik diperuntukkan mencapai kesepakatan yang terbaik untuk konstituen. Akuntabilitas berhubungan dengan kemampuan anggota legislatif bertindak yang sesuai dengan kepentingan masyarakat

Menurut Laode Ida (2002:40), eksistensi DPRD dalam hal kinerja dapat diukur dengan 2 kriteria, yaitu secara kuantitatif menghasilkan peraturan daerah dan memvalidasi peraturan daerah yang berorientasi kerakyatan dan berbasis lokal dan mengakomodasi aspirasi rakyat, serta pengembangan iklim transparansi dalam pengambilan dan menjalankan kebijakan publik.

1.6.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja DPRD

Menurut Fried (1966), terdapat 10 faktor yang menghambat berfungsinya lembaga politik, salah satunya adalah lembaga legislatif daerah yang biasa disebut DPRD. Faktor-faktor tersebut terdiri atas informasi, keahlian, *social power*, popularitas, legitimasi,

kepemimpinan, kekerasan, peraturan, *economic power*, *man power*, dan jabatan. Menurut Curtis (1978) terdapat beberapa sumber kelemahan lembaga legislatif, seperti fasilitas kerja, sarana penelitian dan kepustakaan, tenaga sekretariat, dan spesialisasi komisi-komisi yang terdapat pada lembaga tersebut.

Menurut Imawan (1993:79) di dalam Paputungan (2017), terdapat faktor-faktor yang akan menghambat anggota legislatif dalam melaksanakan fungsinya, yaitu :

a. Peraturan Tata Tertib.

Peraturan diciptakan agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan tertib dan efisien. Namun, jika peraturan terlalu detail tentu saja akan menghambat pelaksanaan tugas.

b. Data dan Informasi.

Anggota legislatif seringkali telat dalam mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dibandingkan lembaga eksekutif. Hal ini dikarenakan lembaga eksekutif yang seringkali menghadapi masalah terkait pemerintahan dalam sehari-hari. Namun, pemutusan suatu kebijakan yang bersifat kolektif, lembaga legislatif lebih sulit dikarenakan banyaknya kepentingan yang ada sehingga diperlukan *bargaining* yang besar dari anggota.

c. Kualitas Anggota Legislatif.

Kualitas teknis dari anggota legislatif memang mengalami peningkatan, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota legislatif. Titik letak permasalahan ini pada mental dan juga tekad anggota legislatif dalam mewakili masyarakat.

Pandangan di atas sejalan dengan pendapat dari Thaib (2000:65) yang menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota legislatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yaitu :

a. Faktor Internal

1. Peraturan Tata Tertib.

Mekanisme kerja internal lembaga legislatif diatur dalam peraturan Tata Tertib yang dilihat terlalu rumit. Hal ini membuat anggota legislatif menjadi sulit melaksanakan tugas dan berperan besar. Misalkan, penggunaan hak DPRD yang harus diusulkan 20 orang dari 2 fraksi. Hal ini sulit dilakukan karena minimal anggota untuk melaksanakan hak tersebut terlalu besar. Parahnya lagi, penolakan dari fraksi lain hanya karena kompetisi yang tidak sehat antar fraksi.

2. Kualitas Anggota.

Faktor ini penting karena mengoptimalkan peran dari lembaga legislatif. Peran lembaga legislatif tidak akan dapat tercapai jika anggota legislatif memiliki kualitas yang baik.

3. Sarana dan Anggaran.

Dana yang terbatas akan menghambat pengembangan sarana penunjang untuk kelancaran lembaga legislatif. Misalkan, ruang kerja untuk anggota dan staf ahli, pelayanan informasi untuk anggota, dan lain-lain.

4. Faktor penghambat lain adalah tradisi dan sejarah dalam lembaga legislatif setelah kembali pada UUD 1945 yang menempatkan DPRD dalam posisi yang lemah jika dibandingkan pemerintah.

b. Faktor Eksternal

1. Sistem Pemilihan.

Calon anggota legislatif biasanya diajukan oleh partai politik sehingga banyak tokoh yang karbitan. Sistem pemilihan ini tidak mendukung adanya calon legislatif yang berkualitas.

2. Latar Belakang Sejarah dan Iklim Politik yang Berlaku.

Dominasi lembaga eksekutif terhadap lembaga legislatif sangat kuat. Hal ini dibuktikan pada pasal 4 UUD 1945 yang berbunyi “Presiden memegang kekuasaan pemerintah”. Dalam konteks DPRD juga terdapat UU No. 5 Tahun 1974 yang mengatakan bahwa Kepala Daerah memiliki kekuasaan yang lebih daripada kekuasaan DPRD sendiri.

3. Kurang Kesadaran terhadap Amanat Kontitusi.

UUD 1945 menjelaskan bahwa “... yang penting dalam pemerintahan dan dalam hal hidupnya Negara ialah semangat,

semangat para penyelenggara Negara, semangat para pemimpin pemerintahan ...” Kenyatannya, suara lembaga legislatif tidak pernah didengar dengan sungguh-sungguh oleh lembaga eksekutif sehingga bertentangan dengan amanat konstitusi.

Dari kumpulan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lembaga legislatif adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ini terdiri atas peraturan tata tertib, data dan informasi, kualitas anggota, serta sarana dan prasarana. Faktor eksternalnya terdiri dari mekanisme sistem pemilihan dan keselarasan hubungan antara lembaga eksekutif dan lembaga legislatif.

1.7. Operasionalisasi Konsep

1. Efektivitas adalah taraf atau level tercapainya suatu tujuan, baik dilihat dari hasil ataupun usaha yang diukur dengan mutu, jumlah, dan ketepatan waktu sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Pengukuran efektivitas kerja berdasarkan beberapa indikator, yaitu :
 - a. Penempatan orang pada struktur.
 - b. Kepemimpinan yang persuasif.
 - c. Kesatuan perintah dengan garis-garis perintah yang jelas.
 - d. Staf khusus dan staf umum.
 - e. Unit kerjaisasi.
 - f. Faktor keseimbangan.
 - g. Rentangan kontrol.

2. Kinerja DPRD diukur dari beberapa fungsi yang dijalankan, yaitu fungsi legislasi, fungsi pengawasan, dan fungsi anggaran.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja DPRD ada 2, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal tersebut terdiri dari peraturan tata tertib, kualitas anggota, sarana dan anggaran, dan faktor internal lainnya. Faktor eksternal terdiri dari sistem pemilihan, latar belakang sejarah dan iklim politik yang berlaku, serta kesadaran terhadap amanat konstitusi.

1.8. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif akan menggambarkan kondisi sosial yang akan diteliti secara luas dan mendalam. Sedangkan, pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data bersifat deskriptif bisa tertulis maupun lisan dari objek yang diamati. Tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah menggambarkan dan menjawab permasalahan yang diteliti dengan mempelajari suatu objek yang ingin diteliti. Peneliti akan mengumpulkan data dan informasi melalui wawancara yang mendalam, pengamatan atau observasi, dan informasi-informasi lainnya, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

1.8.1. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di wilayah Jawa Tengah. Adapun yang menjadi subjek penelitiannya adalah informan yang dapat menjelaskan hal-hal yang akan diteliti, seperti anggota dewan yang bersangkutan ataupun staf-staf dewan tersebut yang mengurus terkait kinerja anggota ataupun lembaga di DPRD Provinsi Jawa Tengah.

1.8.2. Jenis dan Sumber Penelitian

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan di lapangan, baik hasil wawancara maupun hasil pengamatan atau observasi. Data primer ini akan menjadi data pokok yang akan digunakan sebagai bahan analisis dari penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sekumpulan data-data atau berkas-berkas yang berkaitan dengan penelitian, seperti catatan, laporan, dan data-data lainnya yang akan diolah. Data sekunder pelengkap lainnya bisa berasal dari buku, jurnal, skripsi, maupun tesis.

1.8.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diteliti berdasarkan fakta pendukung yang ada di lapangan untuk keperluan penelitian. Peneliti akan menggunakan teknik triangulasi, yang teknik tersebut adalah pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

a. Pengamatan / Observasi

Observasi merupakan teknik mengumpulkan data dengan cara mendapatkan informasi dari tangan pertama, berupa pengamatan. Menurut Gulo (2002), observasi adalah teknik secara

langsung melihat keadaan yang terjadi. Tujuan dari observasi adalah menggambarkan objek yang diamati, mendapatkan kesimpulan tentang hasil pengamatan, dan mendapatkan data maupun informasi.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik mengumpulkan data-data maupun informasi dari seorang narasumber dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Biasanya wawancara ini dilakukan secara langsung atau tatap muka antara pewawancara dengan narasumber, dengan mengajukan pertanyaan, meminta tanggapan, dan melaporkan tanggapan tersebut secara tertulis (Gulo, 2002).

Peneliti akan mewawancarai beberapa anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Tengah sebagai orang yang mempengaruhi efektivitas kinerja DPRD dan memiliki kewenangan untuk mengurus penilaian kinerja anggota dewan dengan teknik *snowball*. Peneliti juga akan mewawancarai beberapa tenaga ahli dan pihak-pihak dari DPRD Provinsi Jawa Tengah yang menangani penilaian kinerja DPRD, khususnya Badan Kehormatan DPRD Provinsi Jawa Tengah.

Selain mewawancarai orang-orang yang berkecimpung di dunia pemerintahan, peneliti juga akan mewawancarai akademisi serta masyarakat.

c. Dokumen

Menurut Gulo (2002), dokumen merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa waktu yang lalu. Data-data yang dikumpulkan akan dianalisis. Data-data tersebut didapatkan dari beberapa laporan, arsip, maupun literatur-literatur yang relevan dengan efektivitas kinerja DPRD Provinsi Jawa Tengah. Segala dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang bersangkutan perlu ditulis sebagai sumber informasi.

1.8.4. Pengolahan Data

Data-data terkumpul yang bersifat mentah perlu diolah agar dapat menjadi bahan analisis. Pengolahan data menggunakan teknik :

a. Reduksi data

Reduksi data atau yang biasa disebut kategorisasi data merupakan tahap pertama mengolah data yang bersifat kualitatif. Caranya adalah memilah data-data dengan mengkategorisasi data-data yang ada. Peneliti akan menyeleksi informasi-informasi yang berkaitan maupun tidak dengan penelitian. Namun, reduksi ini tidak dapat dilakukan sekali saja, melainkan berkali-kali agar data yang tersajikan interaktif dan sekuensial.

b. Penyajian data

Setelah data-data sudah tersajikan, maka tahap berikutnya adalah penyajian data. Menurut Miles & Huberman di dalam tulisan Fadli (2021), penyajian data ini bisa dilakukan dalam bentuk naratif. Tujuannya untuk mempermudah dan memahami apa yang terjadi.

c. Pengambilan keputusan dan verifikasi

Setelah data-data sudah tersajikan sesuai dengan teori yang ada, tahap berikutnya adalah menarik kesimpulan. Kesimpulan ini akan menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan temuan data dan analisis. Pengambilan keputusan dengan penarikan kesimpulan dilakukan setelah seluruh permasalahan yang menjadi objek penelitian dapat menemukan jawabannya.