

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Ojek Penelitian

1.1.1 Profil Kantor DPRD Provinsi Lampung



Gambar 1.1 logo DPRD Provinsi Lampung

(Sumber: Karlina, 2018).

Provinsi Lampung adalah Provinsi yang awalnya adalah bagian dari Provinsi Sumatra Selatan, tetapi pada tanggal 18 Maret 1964 dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 3/1964 yang kemudian menjadi undang-undang nomor 14 tahun 1964 ditetapkan dan lahirnya sebuah Provinsi baru yang bernama Provinsi Lampung. Sebuah Provinsi yang memiliki struktur pemerintahan yang terdiri dari Gubernur, Walikota, DPRD, Bupati dan beserta jajarannya. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Lampung (disingkat DPRD Lampung) adalah Lembaga legislatif yang menjadi mitra kerja Pemerintah Provinsi Lampung. Pada hasil Pemilu 2014, DPRD Lampung memiliki anggota 85 orang, dengan jumlah kursi terbanyak diraih oleh PDIP 17 kursi, disusul partai demokrat 11 kursi, dari 85 orang anggota DPRD tersebut terdiri dari wanita dan pria, dimana terdapat 12 orang wanita dan 73 orang laki-laki. (Sumber: Karlina, 2018).

1.1.2 Visi dan Misi DPRD Provinsi Lampung

Visi

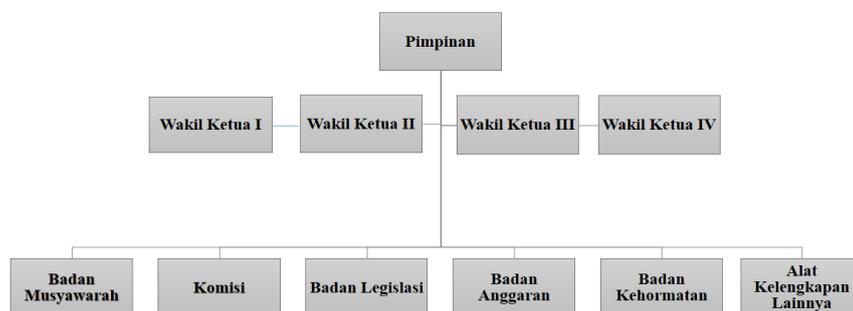
Lampung Maju dan Sejahtera 2019 (Sumber: Karlina, 2018).

Misi

1. Meningkatkan Pembangunan Ekonomi dan Memperkuat Kemandirian Daerah.
2. Meningkatkan Infrastruktur Untuk Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Sosial
3. Meningkatkan Kualitas Pendidikan, Kesehatan, Iptek, Inovasi, Budaya Masyarakat dan Kehidupan beragama yang toleransi
4. Meningkatkan Pelestarian SDA dan Kualitas Lingkungan Hidup yang berkelanjutan
5. Menegakan Supremasi Hukum, Mengembangkan Demokrasi Berbasis Kearifan Lokal dan Memantapkan Kepemerintahan yang Baik dan Antisipatif. (Sumber: Karlina, 2018).

1.1.3 Struktur Kelengkapan Lembaga Legislatif DPRD Provinsi Lampung

Berdasarkan hasil wawancara dengan Karlina selaku anggota DPRD provinsi Lampung komisi IV DPRD pada bulan November 2018, struktur pada alat kelengkapan lembaga legislatif DPRD Provinsi Lampung terdiri dari beberapa unsur, berikut adalah gambar struktur organisasi anggota DPRD.



Gambar 1.2 Struktur Kelengkapan DPRD Provinsi Lampung

(Sumber: Karlina, 2018)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Salah satu hal yang menjadi fokus perhatian pemerintah atau birokrat yaitu adalah bagaimana usaha untuk mengefektifkan sebuah organisasi dan sumber daya yang ada serta memperbaiki produktivitas, kualitas dan layanan, dimana kebutuhan manusia yang semakin hari semakin bertambah yang terdiri dari bermacam-macam jenis kebutuhan, mulai dari kebutuhan akan jasmani, rohani dan kebutuhan penunjang lainnya yang semakin hari semakin meningkat dan berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu aparatur sebagai sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi pemerintah perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak agar produktivitas, kualitas dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai (Marandeka, 2015).

Menurut Lenni (2014) sumber daya manusia merupakan suatu aset kekayaan yang paling penting, yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah suatu kunci kesuksesan dari organisasi tersebut. Berbagai cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Setiap kegiatan atau usaha yang dikerjakan oleh manusia dalam suatu organisasi tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia dituntut untuk bekerja dalam suatu organisasi ataupun non organisasi, hal tersebut dilakukan agar mendapatkan kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kinerja yang baik adalah langkah untuk mencapai suatu tujuan organisasi, sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan dalam suatu organisasi (Samudra *et al.*, 2014).

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Naibaho *et al.* (2016) menunjukkan hasil yang selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, dimana hasil dari uji t menghasilkan nilai negatif untuk variabel kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2017) juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh

penulis, hal tersebut dibuktikan oleh hasil uji hipotesis kelima yaitu kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja, semakin tinggi kompensasi maka berpengaruh terhadap penurunan kinerja atau dengan kata lain, semakin tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan akan berpengaruh terhadap peningkatan kerjanya apabila menginginkan kompensasi yang tinggi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan referensi dari penelitian terdahulu salah satunya yang telah diteliti oleh penulis lain, hal tersebut peneliti lakukan untuk mencari tau hubungan yang selaras dalam penelitian penulis. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Marandeka (2015) dengan objek penelitian kantor sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur yang menunjukkan hasil positif terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Penelitian yang berasal dari negara Amerika Serikat oleh Harris *et al.* (2017) menyatakan bahwa pemberian kompensasi insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja *spillover* dengan ditandai terjadinya kenaikan kuantitas dari 8,80 menjadi 8,32. Sementara penelitian yang dilakukan di negara Amerika Serikat oleh Sun (2013) menyatakan bahwa penelitian yang telah dilakukan memiliki hasil pengaruh positif dan signifikan terkait dengan kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian selanjutnya yang dilakukan di negara Indonesia oleh Angga *et al.* (2014) dengan objek penelitian pada Bank Jatim memiliki hasil signifikan positif dimana variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi kompensasi yang telah diberikan oleh negara kepada anggota legislatif, dimana anggota legislatif memiliki kedudukan yang sejajar dengan Gubernur/Bupati/Walikota pada suatu daerah sebagaimana yang mengacu kepada undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah. Dimana pemerintah daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Berdasarkan ketentuan yang mengacu kepada Pasal 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 24 tahun 2004 dan berdasarkan

ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang hak keuangan dan administratif pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat. Didalam dua peraturan tersebut tampak adanya perbedaan komponen yang terlihat yaitu:

Pada tabel 1.1 dibawah ini terlihat adanya perbandingan besaran jumlah kompensasi atau hak-hak yang diterima oleh anggota DPRD Provinsi Lampung untuk masa bakti 2014-2019 yang mengacu pada PP NO.24/2004 dan PP NO.18/2017 didapati perbedaan yang terlihat, dimana pada masa bakti anggota DPRD periode tahun 2014-2017 terjadi perubahan hak-hak yang diterima oleh anggota DPRD sebagai berikut:

Tabel 1.1 Perbandingan Gaji DPRD Menurut PP NO.24/2004 dan PP NO.18/2017

NO	JABATAN	URAIAN	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN
1	KETUA DPRD	Uang Representatif	3000.000	3000.000
		Tunjangan Keluarga	420.000	420.000
		Tunjangan Pangan	289.000	289.000
		Uang Paket	300.000	300.000
		Tunjangan Jabatan	4.340.000	4.340.000
		Tunjangan Anggaran	326.250	326.250
		Tunjangan Badan Musyawarah	326.250	326.250
		Tunjangan Komunikasi Insentif	9.000.000	15.000.000
		Jumlah		18.012.180
2	Wakil Ketua DPRD	Uang Representatif	2.400.000	2.400.00
		Tunjangan Keluarga	336.000	336.000
		Tunjangan Pangan	289.680	289.680
		Uang Paket	240.000	240.000

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.1 Perbandingan Gaji DPRD Menurut PP NO.24/2004 dan PP NO.18/2017)

		Uang Representatif	2.400.000	2.400.00
		Tunjangan Keluarga	336.000	336.000
		Tunjangan Pangan	289.680	289.680
		Uang Paket	240.000	240.000
		Tunjangan Jabatan	3.480.000	3.480.000
		Tunjangan Anggaran	-	-
		Tunjangan Badan Musyawarah	217.500	217.500
		Tunjangan Komunikasi Insentif	15.800.000	14.000.000
		Tunjangan Transportasi	9.000.000	15.000.000
		Jumlah	31.980.680	36.180.680
3	Anggota DPRD	Uang Representatif	2.250.000	2.250.000
		Tunjangan Keluarga	315.00	315.000
		Tunjangan Pangan	289.680	289.680
		Uang Paket	225.500	225.000
		Tunjangan Jabatan	3.262.500	3.262.500
		Tunjangan Anggaran	130.500	130.500
		Tunjangan Badan Musyawarah	130.500	130.000
		Tunjangan Komunikasi Insentif	13.600.000	12.000.000
		Tunjangan Transportasi	-	-
		Jumlah	29.203.180	42.402.150

(Sumber: Karlina, 2018)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terdapat perbedaan jumlah kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD berdasarkan jabatan yang dimiliki, dimana jumlah kompensasi yang diterima oleh ketua DPRD lebih kecil dibandingkan dengan jumlah kompensasi yang diterima oleh wakil ketua DPRD dan anggota DPRD. Hal tersebut terjadi karna, ketua DPRD mendapatkan fasilitas- fasilitas lain yang tidak didapatkan oleh wakil ketua dan anggota DPRD, seperti rumah dinas, mobil dinas, sehingga dengan begitu ketua DPRD tidak menerima lagi uang tunjangan transportasi pada gaji yang didapatkannya. Hal tersebut yang menyebabkan besarnya gaji ketua DPRD lebih keci dibandingkan dengan wakil ketua dan anggota DPRD.

Untuk melihat bagaimana kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD Provinsi Lampung, penulis melakukan *Pillot Study* berupa kuesioner yang diberikan kepada 30 anggota DPRD Provinsi Lampung. Responden yang digunakan pada penelitian *pillot study* ini berjumlah 30 responden yang di ambil secara acak dari 5 komisi yang yang ada pada kantor DPRD Provinsi Lampung, dimana responden dipilih secara acak tanpa melihat jenis kelamin ataupun jabatan yang ada. Berikut penulis menampilkan hasil *Pillot Study* yang telah disebarakan oleh penulis kepada 30 responden pada kantor DPRD Provinsi Lampung pada tabel 1.2.

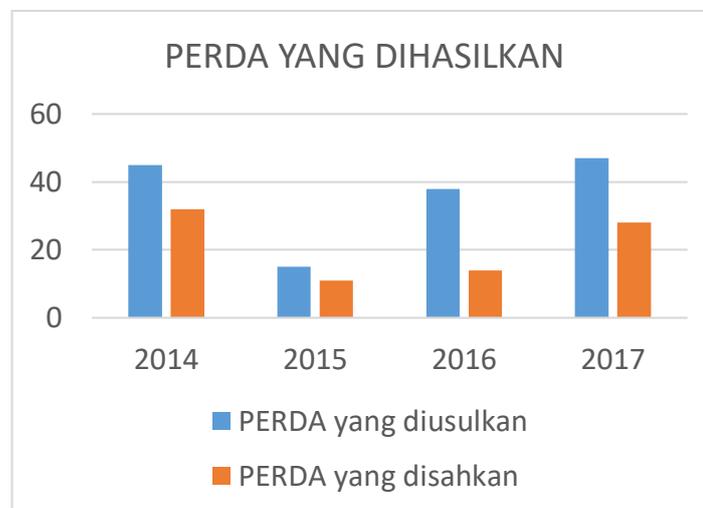
Tabel 1.2 Table Pillot Studi Kompensasi Anggota DPRD Provinsi Lampung (2018)

No	Pertanyaan	Keterangan skor					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
		Sts=1	Ts=2	Cs=3	St=4	Ss=5					
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan aturan yang ada	0	0	0	3	27	30	147	150	98%	Sangat Tinggi
2	Saya menerima tunjangan kesehatan	0	0	2	5	23	30	141	150	94%	Sangat Tinggi
3	Saya menerima tunjangan raya/hari besar keagamaan	0	0	9	18	3	30	114	150	76%	Tinggi
4	Saya menerima tunjangan profesi atau junjangan jabatan dari kantor	0	0	0	24	6	30	126	150	84%	Tinggi
5	Jika saya berhalangan masuk kerja, maka gaji yang saya terima langsung dipotong oleh kantor	24	6	0	0	0	30	36	150	24%	Sangat Rendah
6	Mendapatkan liburan gratis	25	5	0	0	0	30	35	150	23%	Sangat Rendah
Total								599	900		Sedang
Rata-Rata										66%	

Sumber: Pillot Study yang telah diolah, 2018

Berdasarkan hasil *pilot study* yang telah disebarakan oleh penulis kepada responden anggota DPRD Provinsi Lampung untuk mengetahui kompensasi, maka didapatkan hasil rata-rata sebesar 66% yang menandakan bahwa *pilot study* mengenai kompensasi tersebut termasuk kedalam kategori sedang. Sedangkan untuk melihat indikator kinerja baik atau buruknya kinerja DPRD dapat terlihat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota DPRD. Dimana DPRD dalam menjalankan tugas dan kewajibannya harus sesuai atau berlandaskan dengan fungsi dan aturan yang ada, dalam menjalankan tugasnya anggota DPR, DPRD provinsi atau DPRD kota haruslah berlandaskan dengan ketiga fungsi, yaitu fungsi legislasi, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan. Berikut ini adalah data kinerja anggota DPRD dalam kurun waktu 4 tahun.

1. Fungsi Legislasi



Gambar 1.3 Grafik PERDA Tahun 2014-2017

(Sumber: Data Internal yang telah diolah kembali, 2018).

Berikut adalah hasil kinerja dari anggota DPRD Provinsi Lampung pada periode tahun 2014 - 2017. Dimana terlihat terjadinya kenaikan dan penurunan untuk PERDA yang dihasilkan, setiap tahunnya, berikut ini adalah hasil kinerja anggota legislatif berupa PERDA yang dihasilkan setiap tahunnya dalam periode tahun 2014-2017.

- a. Pada tahun 2014 dari 45 PERDA yang ditargetkan terdapat sebanyak 32 PERDA yang disahkan.

- b. Pada tahun 2015 dari 15 PERDA yang ditargetkan terdapat sebanyak 11 PERDA yang disahkan.
- c. Pada tahun 2016 dari 38 PERDA yang ditargetkan terdapat sebanyak 14 PERDA yang disahkan.
- d. Pada tahun 2017 dari 47 PERDA yang ditargetkan terdapat sebanyak 28 PERDA yang dihasilkan disahkan.

2. Fungsi Anggaran

Berikut adalah fungsi anggaran oleh anggota DPRD berupa perbandingan Rancangan APBD provinsi Lampung untuk tahun 2014 dan tahun 2017. Dalam hal ini penulis membandingkan jumlah anggaran APBD untuk tahun 2014 dan 2017 dimana terlihat besaran jumlah anggaran yang dikeluarkan pada tahun 2014 memiliki perbedaan dengan jumlah besaran yang dikeluarkan pada tahun 2017.

Tabel 1.3 Dana Anggaran

NO	Tanggal Disahkan RAPBD	Uraian	Jumlah Dana RAPBD (2014)	Jumlah Dana RAPBD (2017)
1	16 Desember 2013 dan 28 November 2016	Total Pendapatan Daerah	4.298.707.767.170,70	6.723.785.171.614,00
		Total Belanja Daerah	4.318.205.382.172,29	6.802.928.254.614,00
		Defisit	19.497.615.001,59	79.143.083.000,00

(Sumber: Karlina, 2018)

Berdasarkan fungsi anggaran diatas terjadi perbedaan besaran anggaran untuk tahun 2014 dan tahun 2017. Terjadi perbedaan yang sangat jauh, dimana pada tahun 2014 total pendapatan daerah provinsi Lampung lebih sedikit dibandingkan dengan total pendapatan daerah provinsi Lampung pada tahun 2017, sedangkan untuk total belanja daerah pada tahun 2014 uang yang dipakai atau dibelanjakan lebih sedikit dibandingkan dengan tahun 2017, namun defisit yang terjadi pada tahun 2017 lebih besar dibandingkan dengan tahun 2014, berdasarkan hasil wawancara dengan

Karlina selaku anggota DPRD provinsi Lampung komisi V DPRD pada bulan November 2018 menjelaskan bahwa hal tersebut terjadi karna suatu daerah selalu melakukan pembangunan infrastruktur pada daerahnya, sehingga dalam melakukan pembangunan- pembangunan infrastruktur yang ada suatu provinsi atau daerah tersebut melakukan peminjaman uang ke pihak ketiga, sehingga pada tahun 2017 jumlah total belanja daerah provinsi Lampung mengalami kenaikan yang signifikan dikarenakan uang tersebut digunakan untuk membangun infrastruktur yang ada di provinsi Lampung, seperti pembangunan bendungan batu tegi, perbaikan ruas jalan provinsi dan pembangunan infrastruktur yang ada di provinsi Lampung, dengan begitu ketika total belanja yang dikeluarkan dalam jumlah besar, maka akan mengalami defisit dana dalam jumlah yang besar juga.

3. Fungsi Pengawasan

untuk menguku kinerja anggota DPRD dapat dilihat dengan cara melihat hasil kinerja berdasarkan fungsi-fungsi DPR. Berikut ini adalah salah satu fungsi yang ada, yaitu berupa fungsi pengawasan anggota DPRD Provinsi Lampung pada tanggal 10 Juni 2015 melaksanakan Rapat Paripurna tentang pembahasan Laporan Pertanggungjawaban (LKPj) Kepala Daerah LKPj Provinsi Lampung tahun 2014 menghasilkan rekomendasi sebagai berikut:

- a. Agar LKPj dapat dinilai secara maksimal, diharapkan Kepala Daerah untuk memaparkan program dan kegiatan pada LKPj tahun mendatang disajikan secara lengkap, komprehensif, sistematis dan kontinuitas.
- b. Menyarankan kepada Kepala Daerah menginstruksikan Biro Bina sosial untuk memaksimalkan kinerjanya pada tahun berikutnya
- c. Merekomendasikan kepada Kepala Daerah Provinsi Lampung Tahun 2014 dalam bidang Teknik/Pembangunan fisik
- d. Kepala Daerah diharapkan berkordinasi dengan seluruh SKPD, Bupati/Walikota dan pengusaha untuk menginventarisasi hal-hal yang sudah dilakukan Provinsi Lampung (Sumber: Karlina, 2018).

LKPj Provinsi Lampung tahun 2017 menghasilkan rekomendasi sebagai berikut, Secara umum, LKPj dibentuk sebagai pertanggung jawaban kepala

daerah menjalankan pemerintahan dan pembangunan di Provinsi Lampung sudah BAIK, namun

- a. Menjalankan pembangunan Provinsi Lampung harus lebih terintegrasi, lebih fokus dan terarah
- b. Fungsi kordinasi dan komunikasi antara Pemerintah Provinsi dengan seluruh kabupaten/kota se Provinsi Lampung serta dengan seluruh OPD dibawahnya harus lebih ditingkatkan sehingga terarah dan terintegrasi (Sumber: Karlina, 2018)

Selain dari penelitian terdahulu, penulis juga mengambil latar belakang dari beberapa artikel yang membahas mengenai kinerja anggota legislatif, dimana Forum Masyarakat Peduli Parlemen (Formappi) menilai, kinerja kelembagaan dan pengawasan DPR tahun 2017 sangat buruk. Hal itu disebabkan oleh beragam masalah, mulai dari pimpinan DPR, pelanggaran etik, hingga kehadiran dalam sidang (Sasongko, 2017). Sedangkan Praja (2014) menyatakan bahwa agar anggota dewan tidak sembrono menyangang jabatan anggota Dewan, UU MPR, DPR, DPD, dan DPRD (MD3) yang lama ataupun yang baru mewajibkan anggota dewan bertanggung jawab secara moral dan politis kepada konstituen di daerah pemilihannya. Namun, kenyataannya cenderung diabaikan. Bahkan, klausul yang mewajibkan fraksi mengevaluasi kinerja anggotanya dan melaporkan hasilnya kepada publik yang semula ada dihapus. UU MD3 yang baru tak mengakomodasi rekomendasi KPK agar pertanggungjawaban diperluas meliputi pula semua anggota DPRD.

Siena (2017) bahwa selama tahun 2017 kinerja anggota dewan perwakilan rakyat menurun yang dibuktikan dengan minimnya kehadiran dalam rapat paripurna dan dalam bidang legislasi, baru 12 persen dari seluruh RUU Prolegnas Prioritas 2017 DPR RI yang telah disahkan, sedangkan sisanya masih dalam pembahasan. Pernyataan dari seorang peneliti senior formappi Lucius Karus yang mengatakan bahwa Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) periode 2014-2019 saat ini merupakan DPR dengan catatan kinerja terburuk. Berdasarkan catatan Formappi, dimana pencapaian DPR saat ini di bidang legislasi selalu saja berbanding terbalik dengan target prioritas tahunan yang mereka buat. DPR saat ini

merupakan DPR dengan kinerja terburuk. Jika dibandingkan dengan DPR periode 2009-2014, DPR saat ini kalah jauh (Paat, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) menghasilkan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain faktor kompensasi. Faktor-faktor tersebut yaitu pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Mamahit (2013) terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain faktor kompensasi, yaitu faktor pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai peranan dan fungsi untuk mendidik seorang warga negara agar memiliki dasar-dasar karakteristik seorang tenaga kerja yang dibutuhkan terutama oleh masyarakat modern dan dengan adanya pelatihan juga maka instansi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal.

Semakin tinggi motivasi kerja dan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradi Tirtonegoro Klaten. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Saputri *et al.*, 2014). Sedangkan menurut Lusri dan Siagian (2017) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja selain faktor kompensasi, yaitu faktor motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Naibaho *et al.*, (2016) menyatakan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang padahal Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. Artinya setiap peningkatan disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya penerapan kedisiplinan maka karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab akan organisasi serta pekerjaannya, sehingga mereka akan bekerja sebaik mungkin yang berdampak pada peningkatan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2017) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri

dari faktor karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan data yang didapatkan bahwa kinerja anggota legislatif memiliki tingkat kinerja yang rendah dibuktikan dengan pernyataan bahwa seorang anggota DPR hanya di-back-up oleh seorang tenaga ahli. Akibatnya DPR hampir selalu kalah dalam penguasaan detil informasi dengan pihak eksekutif serta lemah dalam bidang pengkajian. Maka terjadilah ketimpangan dalam arena rapat (Anonim, 2010). Berdasarkan latar belakang fenomena yang ada di atas, dimana banyaknya berita yang ada pada media online yang menyatakan bahwa kinerja seorang anggota legislatif terus mengalami penurunan dan berdasarkan pada aturan PP NO.24/2004, dan aturan PP NO.18.2017, yang memiliki perbedaan jumlah besaran kompensasi yang diterima anggota DPR, dan DPRD, maka dengan latar belakang diatas penulis ingin meneliti apakah dengan adanya perubahan aturan tentang tunjangan/ kompensasi yang diterima pada tahun 2014 dan 2017 dengan peraturan yang berbeda memiliki pengaruh atau tidak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh anggota DPRD. Untuk itu penulis mengangkat judul penelitian yang berjudul” **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA LEGISLATIF**”

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian mengenai pengaruh kompensasi erhadap kinerja sebagai anggota legislatif. Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan atas jasa atau tindakan yang diterima oleh karyawan terhadap pekerjaan yang telah ia hasilkan. Dimana ketika seorang karyawan mendapatkan atau tidak mendapatkan kompensasi yang diberikan oleh sebuah organisasi baik kompensasi tersebut berupa gaji, tunjangan, fasilitas, dan asuransi apakah akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi baik, sangat baik atau biasa saja. Sehingga dengan begitu perlu dilakukan sebuah penelitian, apakah dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh institusi atau organisasi kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang ada mengenai masalah pengaruh hubungan kompensasi dengan kinerja anggota DPRD. Dengan demikian, maka pernyataan penelitian pengaruh kompensasi anggota DPRD terhadap kinerja sebagai anggota legislatif adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD di Provinsi Lampung?
2. Bagaimana tingkat kinerja sebagai anggota legislatif di Provinsi Lampung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi anggota DPRD dengan tingkat kinerja sebagai anggota legislatif?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang ada perlu diadakannya penelitian yang bertujuan untuk:

1. Mengetahui kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD di Provinsi Lampung.
2. Mengetahui bagaimana tingkat kinerja anggota DPRD sebagai anggota legislatif
3. Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi anggota DPRD dengan tingkat kinerja sebagai anggota legislatif?

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian berupa:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai aspek baik bagi anggota DPRD, struktur pemerintahan dan kalangan lainnya, melalui penelitian yang telah dihasilkan tersebut dapat menjadi masukan dan acuan untuk lebih baik lagi.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada masyarakat luas mengenai kinerja dan kompensasi yang di dapatkan oleh

anggota DPRD sehingga dengan begitu masyarakat dapat mengawasi proses jalannya roda pemerintahan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka penulis perlu kiranya membuat suatu batasan masalah agar ketika penulis membahas masalah tersebut hanya fokus terhadap permasalahan yang ada pada kerangka pemikiran dan tidak menyimpang ke hal-hal lainya.

1.7.2 Variabel dan Sub Variabel Penelitian

Pada penelitian ini berfungsi untuk meneliti dua variable yang terdiri dari variable independen (variable bebas) yaitu variable X sebagai kompensasi dan variabel dependen (variable terikat) yaitu variable Y sebagai kinerja.

1.7.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian

Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Lampung
Alamat: Jl. Wolter Monginsidi No.69

Kecamatan: Teluk Betung Selatan

Kota: Bandar Lampung

Objek penelitian adalah anggota Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Lampung

1.7.4 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu yang dilakukan untuk melakukan penelitian ini oleh penulis adalah sejak 1 September 2018- 30 Desember 2018 periode selama 3 bulan.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 berisikan tentang tinjauan umum objek penelitian yang berisikan tentang latar belakang dari penelitian, rumusan masalah, tinjauan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II berisikan tentang teori teori yang digunakan pada penelitian tersebut.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisikan tentang pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisikan tentang penguraian secara kronologis dan membahas permasalahan yang diteliti dalam penelitian tersebut secara detail.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab IV berisikan mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

Halaman ini sengaja dikosongkan