

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Yoyoh Indaryanti (2008) mengenai kinerja kecamatan ditingkat lokal dalam menjalankan fungsi dan perannya serta bagaimana persepsi atau pandangan publik terhadap kinerja kelembagaan kecamatan di enam lokasi penelitiannya, yaitu Kabupaten Aceh Besar Provinsi NAD, Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumbar, Kabupaten Bantul Provinsi DIY, Kabupaten Karangasem dan Kabupaten Bangli Provinsi Bali, dan Kabupaten Sambas Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada persoalan ketidakjelasan informasi mengenai prosedur dan mekanisme pelayanan dan jenis-jenis pelayanan yang diselenggarakan oleh kecamatan serta persoalan ketidakpastian besar tarif biaya pelayanan adalah persoalan-persoalan yang paling banyak dikeluhkan oleh masyarakat di enam lokasi studi. Masyarakat di enam lokasi tersebut memandang bahwa keberadaan kecamatan selama ini sangat berarti sebagai lembaga administrative, penyampaian (*delivery*), pelayanan publik, dan fungsinya dalam tanggap masalah kritis/bencana. Dengan kata lain, Kecamatan dipandang sudah berperan cukup baik dalam menjalankan ketiga fungsi tersebut. Temuan lainnya mengungkapkan bahwa penyebab belum efektifnya peran serta dan fungsi kecamatan selama ini kemungkinan disebabkan karena masih terbatasnya kewenangan yang diberikan kabupaten kepada kecamatan yang menyebabkan kecamatan “ragu-ragu” untuk melakukan tindakan jika timbul persoalan-persoalan sosial di wilayah kerjanya. Selain itu,

sampai saat ini belum ada sinkronisasi aktivitas antara kecamatan dengan kelembagaan lain di tingkat kecamatan (baik vertikal maupun horizontal).

2. Penelitian lain yang dilakukan Ambeng (2009) mengangkat masalah kinerja PNS pada kantor Camat Lumar hasil pemekaran Kecamatan Ledo di Kabupaten Bengkayang Provinsi Kalbar. Hasil penelitian menjelaskan tentang kinerja pegawai yang meliputi responsivitas, efektivitas dan kualitas pelayanan secara umum dapat dikatakan cukup baik, yaitu telah memenuhi standar minimal pelayanan, namun masih terdapat kelemahan terutama tentang etos kerja yang kurang kuat dan fasilitas kantor yang masih minim sehingga berimplikasi pada pelayanan yang kurang optimal. Dilihat dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terutama komitmen pimpinan (Camat) sudah cukup baik, yaitu Camat selalu melakukan koordinasi dengan bawahan. Jika dilihat dari faktor motivasi pegawai sudah cukup baik terutama jika pegawai mempunyai motivasi untuk meningkatkan jenjang karier. Selanjutnya faktor masyarakat tentang kesadaran tertib administrasi dan partisipasi program pemerintah yang kurang, bisa mengakibatkan kerja pegawai menjadi terhambat.
3. Penelitian lainnya dilakukan Murniati sebagaimana dipublikasikan dalam Jurnal Ilmu Administrasi DELEGASI Nomor I Tahun VIII, April 2009. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Kantor Kecamatan di wilayah Kabupaten Banjar belum memuaskan masyarakat Kabupaten Banjar, hal ini ditandai dengan waktu penyelesaian pelayanan publik yang tidak bisa cepat, terutama untuk pelayanan yang mengharuskan keterlibatan atau memerlukan tanda tangan Camat. Prosedur dan persyaratan pelayanan pun sebagian

besar belum diketahui dan dipahami masyarakat, masih adanya praktek pemberian imbalan oleh masyarakat untuk mendapatkan prioritas pelayanan, walaupun pada sebagian pelayanan tidak terjadi. Akuntabilitas pelayanan publik belum baik, yang ditunjukkan oleh sebagian besar petugas pelayanan masih menjadikan petunjuk pelayanan dan prosedur serta persyaratan sebagai acuan utama yang harus dipenuhi. Hal ini terbukti dengan sikap petugas yang selalu menolak jika ada persyaratan yang belum lengkap, dan petugas lebih mementingkan loyalitas kepada pimpinan daripada untuk pelayanan publik sebagai tugas yang diberikannya. Selain itu, ditemukan pula bahwa responsivitas petugas belum baik karena masih menunggu instruksi dari atasan sebelum melakukan perbaikan atau perubahan terhadap kondisi pelayanan.

4. Penelitian yang dilakukan Made Karepesina (2007) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan civil menyimpulkan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi kerja terhadap kualitas layanan civil pada Kecamatan Jailolo dan Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat khususnya dalam memberikan pelayanan KTP membawa konsekuensi terjadinya kenaikan atau penurunan kualitas layanan civil. Apabila motivasi kerja mampu ditingkatkan maka kualitas layanan civil yang memiliki aspek kecepatan, ketepatan, kemudahan dan keadilan akan meningkat pula. Motivasi kerja aparat yang dikaji berdasarkan aspek motif, pengharapan dan insentif memiliki hubungan yang erat dengan kualitas layanan civil. Disamping memiliki hubungan, motivasi kerja juga mempengaruhi kualitas layanan civil. Dengan demikian maka baik buruknya kualitas layanan civil pada Kecamatan Jailolo dan Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat tergantung

kepada baik buruknya motivasi kerja aparatnya.

Dari keempat kajian penelitian terdahulu, maka dapat dijelaskan tentang perbedaan dan kesamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan penulis. Adapun perbedaan dan kesamaan penulisan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : pertama, penelitian yang diteliti oleh Yoyoh Indaryanti sama-sama meneliti tentang kinerja kecamatan dalam memberikan pelayanan. Perbedaannya ada pada lokasi penelitian, instrumen penelitian dan indikator kajian yang lebih difokuskan pada kinerja dan pelayanan masyarakat di Kecamatan Sanaman Mantikei.

Penelitian kedua yang dilakukan Ambeng hampir memiliki kesamaan topik penelitian, perbedaannya adalah pada indikator penilaian kinerja pegawai kecamatan dan cara menilai atau metode analisis kinerja dan mutu pelayanannya saja. Lokasinya pun memiliki perbedaan, dimana lokasi Ambeng berada pada kantor camat hasil pemekaran, sedangkan penulis berada pada Kecamatan Sanaman Mantikei yang merupakan kecamatan intu dan bukan hasil pemekaran.

Penelitian ketiga yang dilakukan Murniati pada dasarnya memiliki persamaan antara topik dan fokus penelitian. Yang membedakannya adalah pada lokasi penelitian yang hanya pada satu kecamatan saja, sedangkan lokasi penelitian Murniati meliputi seluruh kecamatan di Kabupaten Banjar. Selain itu, konsep yang dijadikan ukuran kinerja birokrasi publik hanya terdiri dari *responsiveness*, *responsibility*, dan *accountability*. Adapun untuk indikator yang peneliti gunakan selain ketiga ukuran tersebut juga akan dikembangkan 10 indikator kualitas pelayanan lainnya sebagaimana terdapat pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/2003.

Pada penelitian ketiga yang dilakukan oleh Made Karepesina,

persamaannya adalah pada variabel kualitas layanan pada Kantor Kecamatan. Perbedaan dengan yang dilakukan penulis adalah pada metode penelitiannya yang dimana penulis menggunakan metode kualitatif sedangkan Made Karepesina menggunakan metode kuantitatif. Selain itu, dalam kajian variabelnya diikutkan sertakan pula variabel motivasi kerja dan fokus penelitiannya hanya pada Pelayanan KTP saja.

## B. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja dapat di lihat dari berbagai sudut pandang tergantung pada tujuan organisasi masing-masing. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai suatu organisasi atau sekelompok orang atau individu atas suatu pelaksanaan tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar, oleh karena itu setiap karyawan harus memiliki kemampuan dan keahlian untuk melaksanakan tanggung jawab yang di percayakan kepadanya (Sianipar dan Entang, 2005:67).

Kinerja (*performance*) adalah suatu gagasan abstrak yang umumnya di gunakan sebagai suatu kriteria dalam menentukan keberhasilan organisasi. August w. Smith (Serdamayanti, 2006:49) menyatakan bahwa *performance* (Kinerja) adalah: "*output drive procces, human or otherwise*" jadi dikatakannya kinerja merupakan hasil atau keluaran dari satu proses.kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan ialah suatu yang di capai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja (Sianipar, 2006:43). Pemahaman kinerja DPRD adalah sebagai prestasi kerja seorang pegawai dan prestasi kerja tersebut dinilai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang di tetapkan oleh



lembaga/organisasi. Menurut Prabu Mangkunegara (2007:56) defenisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Keban T Yermias (2010:12), Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau suatu prestasi kerja. Namun sebenarnya Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Wibowo, (2010:21) juga mengatakan bahwa Kinerja adalah menunjukkan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Keban T. Yeremias (2010:32) mengatakan bahwa istilah kinerja yang sering diartikan oleh para cendikiawan sebagai penampilan, untuk kerja atau prestasi. Sehingga dapat di tarik sebuah defenisi tentang kineja adalah kerja seorang pegawai secara terstruktur berdasarkan tugas dan wewenang sesuai dengan tanggung jawabnya dan hasil kerja tersebut terus menerus di evaluasi

Prawirosentono (1999:27) mengemukakan beberapa faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, yaitu:

1. Efektivitas
2. Otoritas dan tanggung jawab

### 3. Disiplin

### 4. Inisiatif

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut :

Ad.1 Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

Ad.2 Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

Ad.3 Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

Ad.4 Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (*Ability*)
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Berikut adalah penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah :

Ad.1 Faktor kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Ad.2 Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja. Dari uraian diatas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

Keempat indikator inilah yang menjadi dasar teori dalam penelitian ini, sehingga dijadikan dalam fokus penelitian.

Menurut Meriam Budiarjo. Menurut Teori yang berlaku (Konsep Perwakilan Politik) maka rakyatlah yang berdaulat, berkuasa dan mempunyai suatu kemauan yang oleh Rousseau disebut keinginan umum (*volonte general atau general will*). Selanjutnya ia juga berpendapat Dewan



Perwakilan Rakyat dianggap merumuskan kebijakan umum (*public policy*) yang mengikat seluruh rakyat dalam bentuk Undang-undang. Sehingga dapat dikatakan lembaga Perwakilan merupakan badan yang membuat keputusan yang menyangkut dengan kepentingan umum (Meriam Budiarjo, 2007:90).

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance*, yang diartikan sebagai perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan berdaya guna. "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period*". Arti kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcomes* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu" (Bemadian, Jhon dan Joyje E.A Russel, dikutip oleh Sedamaryanti, 2001:4). Sedangkan kinerja (*performace*) dalam arti yang sederhana adalah prestasi kerja (Sadu Wasistiono, 2002:45). Sementara itu menurut Rue dan Byars (1981:375) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau "*The degree of accomplishment*". Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kamus *The New Webster Dictionary* yang dikutip oleh Ruky (2002) memberikan tiga arti bagi kata *performance* yaitu :

1. Adalah prestasi yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya tentang mobil yang sangat cepat.
2. Adalah pertunjukan yang biasanya digunakan dalam kalimat "*Folk Dance Performance* " atau "Pertunjukan tarian Rakyat".
3. Adalah "Pelaksanaan Tugas" misalnya dalam kalimat "*In performing his/her duties*".

Ilyas (1999:65) menerjemahkan *performance* menjadi unjuk kerja, sedangkan Wahyudi (1996:34) menerjemahkan menjadi prestasi kerja.

Menurut The Scribner-Bantam English Dictionary, terbitan Amerika dan Canada tahun 1979, (dalam Prawirosentono, 2000:1) kinerja berasal dari akar kata "*to form*" yang mempunyai beberapa "*entries*" berikut :

1. *To do carry out; execute* (melakukan, menjalankan, melaksanakan).
2. *To discharge or fulfil; as a vow* (memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar).
3. *To portray, as a character in a play* (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan).
4. *To render by voice or a musical instrument* (menggambarkan dengan suatu atau alat musik).
5. *To execute or complete an undertaking* (melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab).
6. *To act a part in a play* (melakukan sesuatu kegiatan dalam suatu permainan).
7. *To perform music* (memainkan/pertunjukan musik)
8. *To do what is expected of a person or machine* (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Bernardin dan Russel (1993:397), mengatakan pengertian bahwa: "kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari out put". Timpe (1993:ix), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: "Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Menurut Nawawi (2000:97), dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran

kinerja, adalah :

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Sejalan dengan pendapat tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Kumorotomo (1996:55) tentang kinerja BUMN, menunjuk sejumlah indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik antara lain : 1) efisiensi, 2) efektivitas, 3) keadilan, dan 4) daya tanggap.

Levine dalam Agus Dwiyanto (1995:7) mengatakan bahwa : “Ada 3 konsep yang bisa digunakan sebagai indikator kinerja organisasi pemerintah antara lain *responsiveness*, *responsibility* dan *accountability*. Responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat. Semakin banyak keinginan dan kebutuhan masyarakat yang bisa diwujudkan oleh organisasi publik tersebut, maka kinerjanya akan dinilai semakin baik. Responsibilitas menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip yang implisit atau eksplisit, baik secara administratif maupun secara yuridis formal. Semakin sesuai dengan prinsip-prinsip administratif dan peraturan serta kebijakan maka kinerjanya juga dinilai semakin baik. Sedangkan akuntabilitas mengarah pada seberapa besar kegiatan yang dilakukan sesuai/tunduk dengan para pejabat politik dalam rangka memenuhi kepentingan masyarakat.

Sementara itu menurut Mulyadi dan Setiawan (dalam Tangkilisan,

2005:171) indikator kinerja adalah : 1) Membangun kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*) 2) Produktivitas kerja karyawan, dan 3) Menghasilkan *financial returns* yang memadai.

Dimensi Yang Menunjang Kinerja Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

### C. Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014:198) "Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi. Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 tentang aparatur sipil negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta

Efektif dan Efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: 1. Profesionalisme 2. Proporsional 3. Akuntabel 4. Efektif dan Efisien Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut: 1. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan 2. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. 3. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja. Menurut Sedarmayanti (2014:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia. Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja pegawai. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah akan berlangsung secara



maskimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Lebih lanjut, Dwiyanto (dalam Pasolong, 2013:178) sendiri mengungkapkan beberapa indikator untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu :

#### 1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak saja mengukur tingkat efisiensi namun juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

#### 2. Kualitas Pelayanan

Isu mengenai kualitas pelayanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja pelayanan publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan sebagai indikator pelayanan publik adalah :

- a. Informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah.
- b. Informasi mengenai kepuasan terhadap kualitas pelayanan seringkali dapat diperoleh dari media massa ataupun diskusi publik.
- c. Akses terhadap informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran

kinerja pelayanan publik yang mudah dan murah. Kepuasan masyarakat bisa dijadikan indikator untuk menilai kinerja organisasi publik.

### 3. Responsivitas

Responsifitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsifitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsifitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsifitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsifitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal itu jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misinya. Organisasi yang memiliki responsifitas yang lemah dengan sendirinya memiliki kinerja yang buruk.

### 4. Responsibilitas

Responsifitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik eksplisit maupun implisit (Lenvine, 1990). Oleh karena itu responsibilitas bisa saja ada suatu ketika berbenturan dengan responsifitas.

### 5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik mengarah pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih

oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan masyarakat. Dalam konteks ini maka akuntabilitas dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kegiatan dan kebijakan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak bisa hanya dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai, norma, yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Selanjutnya, Mitchel yang dikutip Sedarmayanti dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001:51), menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang, yaitu sebagai berikut : (1) Kualitas Kerja (*quality of work*); (2) Ketepatan waktu (*promptness*); (3) Inisiatif (*inisiative*); (4) Kemampuan (*capability*); dan (5) Komunikasi (*communication*)

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernardian & Russell (dalam Faustino Cardoso Gomes 2005 : 142) :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*) : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*) : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan Terhadap Pekerjaan (*Job Knowledge*) : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. Kreativitas (*Creativeness*) : keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerjasama (*Cooperation*) : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Keteguhan dalam bekerja (*Dependability*) : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Inisiatif (*Initiative*) : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. Kualitas Pribadi (*Personal Qualities*) : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.

Dalam penelitian ini, penulis mengukur kinerja Pegawai Kecamatan Sanaman Mantikei dengan 8 (delapan) indikator, yaitu Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), Kualitas pekerjaan (*Quality of work*), Pengetahuan Terhadap Pekerjaan (*Job Knowledge*), Kreativitas (*Creativeness*), Kerjasama (*Cooperation*), Keteguhan dalam bekerja (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*) dan Kualitas Pribadi (*Personal Qualities*). Alasannya, karena penulis menilai kedelapan indikator tersebut sudah cukup untuk dijadikan alat penelitian dalam menganalisis Kinerja Pegawai dalam Pelayanan kepada Masyarakat di lokasi penelitian.

#### **D. Manajemen Kinerja**

Secara mendasar, Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan. Trinanto dalam Robert Bacaal (2001) : Manajemen kinerja

merupakan sebuah proses yang berkesinambungan dan dilakukan dengan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyelia lansungnya. Javed Iqbal dalam Fryer et al. (2009) menyatakan : *“performance management is action, based on performance measures and reporting, which results in improvements in behaviour, motivation and processes and promotes innovation”*.

“Manajemen kinerja manajemen kinerja adalah tindakan, berdasarkan pada ukuran kinerja dan pelaporan, yang menghasilkan peningkatan perilaku, motivasi dan proses dan menghasilkan inovasi.” Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi SDM.

Dalam manajemen kinerja kemampuan SDM sebagai kontributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan daripada instruksi. Kesepakatan ini meliputi tujuan (*objectives*), persyaratan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta pengembangan kinerja dan perencanaan pengembangan pribadi. Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh SDM. Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan SDM dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja. Manajemen kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensinya agar dapat mencapainya. Berdasarkan tugasnya ini, manajemen kinerja dapat dijadikan landasan bagi



promosi, mutasi dan evaluasi, sekaligus penentuan kompensasi dan penyusunan program pelatihan.

Manajemen kinerja juga dapat dijadikan umpan balik untuk pengembangan karier dan pengembangan pribadi SDM. Adapun fungsi manajemen kinerja adalah mencoba memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, sehingga apayang dialami pada saat ini tidak membawa pengaruh yang negative bagi aktifitas organisasi pada saat ini dan yang akan datang. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi agar berfungsi dan berperannya manajemen kinerja dengan baik, yaitu :

1. Pihak manajemen organisasi harus mengedepankan konsep komunikasi yang bersifat multi komunikasi. Multi komunikasi artinya pihak manajemen organisasi tidak menutup diri dengan berbagai informasi yang masuk dan mengkomunikasi berbagai informasi tersebut namun tetap mengedepankan konsep *filter information*.
2. Perolehan berbagai informasi yang diterima dari proses filter information di jadikan sebagai bahan kajian pada forum berbagai pertemuan dalam pengembangan manajemen kinerja terhadap pencapaian hasil kerja dan sebagainya.
3. Pihak manajemen suatu organisasi menerapkan system standar prosedur yang bersertifikasi dan diakui oleh lembaga yang berkompeten dalam bidangnya.
4. Pihak manajemen organisasi menyediakan anggaran khusus untuk pengembangan manajemen kinerja yang diharapkan.
5. Pembuatan time schedule kerja yang realistis dan layak. Pembuatan *time schedule* kerja bertujuan agar tercapainya pekerjaan sesuai yang

ditargetkan, manfaat dari *time schedule* kerja ini yaitu : pihak organisasi dapat menjadikan *time schedule* kerja sebagai salah satu acuan dalam melihat prestasi kerja pegawai, para pegawai dapat bekerja secara lebih fokus dan bisa mengantisipasi berbagai permasalahan yang akan timbul bahkan mereka bisa melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi:

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya. (Ruky, 2001:7).

### E. Aspek Penilaian Kinerja

Moekijat (1989) menyebutkan bahwa dalam penilaian kinerja harus dipertimbangkan sifat individu dan faktor kontribusi pegawai tersebut terhadap organisasi/kelompok seperti inisiatif, semangat, kepercayaan yang mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Penilaian kinerja tersebut dikenal dengan istilah sistem Grafik Scales. Dengan demikian, aspek-aspek penilaian kinerja meliputi (Moekijat, 1989):

1. Pekerjaan yang dihasilkan
2. Kerjasama
3. Inisiatif
4. Pengetahuan
5. Kehadiran
6. Kesetiaan

### F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang 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 dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan (Prawirosentono, 2006). 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 memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah:

1. Faktor motivasi Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Faktor kepuasan kerja Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Faktor kondisi fisik pekerjaan Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja, hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya perasaan was-was karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerjanya akan rendah. Sebaliknya, jika karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas, maka kinerjanya akan meningkat.
4. Faktor kemampuan kerja karyawan Kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan. Karyawan harus memiliki kemampuan yang cukup, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (intelektual/mental). Kemampuan fisik

adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian kajian pustaka di atas, dimensi untuk pengukuran kinerja, peneliti mengadopsi dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Moekijat (2012), yaitu:

1. pekerjaan yang dihasilkan,
2. kerjasama,
3. inisiatif,
4. pengetahuan,
5. kehadiran, dan
6. kesetiaan.

#### **G. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah**

Dalam Badan Perwakilan ini pada hakikatnya terdapat hubungan antara wakil dengan konstituen dimana suatu kelompok masyarakat memiliki wakilnya untuk mewakili berbagai macam aspirasi yang disuarakan. Sebagai hubungan diantara dua pihak, yaitu wakil dan terwakili dimana wakil memegang kewenangan untuk melakukan berbagai tindakan yang berkenaan dengan kesepakatan yang dibuat dengan terwakili (Toni Adrianus Pito, efriza, Kemal Fasyah :2006). Dalam ruang lingkup lokal Lembaga Legislatif atau yang disebut dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah pada substansinya sama halnya dengan lembaga Perwakilan pada tataran nasional, tapi dari segi tugas dan wewenang disesuaikan dengan konteks daerah yang berlandaskan pada Undang-undang yang berlaku Legislatif daerah atau dalam hal ini DPRD dalam menjalankan tugasnya mempunyai hak dan kewajiban sesuai rumusan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.



Esensi DPRD mempunyai hak dan kewajiban tersebut adalah supaya dapat mengemban tugasnya sebagai wakil rakyat, dan penyambung pikiran aspirasi rakyat yang diwakilinya sehingga dalam rumusan kebijakan sesuai dengan aspirasi rakyat di daerah. DPRD adalah suatu lembaga yang dibentuk mewakili rakyat daerah dalam kaitan dengan pengawasan atas pelaksanaan kebijaksanaan yang harus dilaksanakan di daerahnya (Arbi Sanit, 1990). merupakan suatu badan yang terbentuk dari unsur-unsur masyarakat, dimana setiap lapisan masyarakat mengirimkan utusannya/wakilnya untuk menjadi anggota badan ini dengan tujuan menyusun, merumuskan dan menentukan kebijaksanaan yang harus dilaksanakan di daerahnya (Bintan Saragi,1993). DPRD merupakan suatu badan yang terbentuk dari unsur-unsur masyarakat dimana setiap lapisan masyarakat mengirimkan utusannya atau wakilnya untuk menjadi anggota badan ini yang dipilih lewat proses pemilihan umum, dan mempunyai tugas menyusun, merumuskan dan menentukan kebijaksanaan yang harus dilaksanakan di daerahnya. Badan yang beranggotakan wakil-wakil dari seluruh rakyat didaerah yang merupakan wujud dari pemusatan kekuasaan seluruh rakyat didaerah. DPRD adalah lembaga perwakilan yang terdapat didaerah otonom sebagai bentuk perwakilan suara rakyat local dengan tugas menyusun, merumuskan dan menentukan kebijaksanaan yang harus di tetapkan didaerah.

### **Fungsi Anggaran/Budgeting**

**Secara etimologis** perhitungan jumlahnya pengeluaran atau belanja yang akan dikeluarkan oleh Negara.Legislatif adalah struktur politik yang fungsinya membuat Undang-undang, lembaga tersebut di sebut dengan Dewan Perwakilan Rakyat, dalam tataran daerah maka disebut peraturan daerah (Seta Basri : 2011). Berikut adalah Fungsi DPRD dalam ungsi

Anggaran Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 41, 2005:32. Kinerja DPRD dalam menjalankan fungsi anggaran diwujudkan dalam bentuk pembahasan dan penetapan bersama rancangan peraturan daerah tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah bersama kepala daerah. anggaran adalah fungsi yang di berikan kepada anggota DPRD yang merupakan suatu bentuk Tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan pemerintah daerah berupa menyusun dan menetapkan perkiraan penerimaan dan belanja keuangan pemerintah daerah.

#### **H. Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Seruyan**

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektifitas produktivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas, wewenang dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

##### **1. Tugas dan Wewenang**

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tugas dan wewenang:

- a. Membentuk Peraturan Daerah bersama-sama Bupati.
- b. Membahas dan memberikan persetujuan rancangan Peraturan Daerah mengenai Anggaran Pendapatan Belanja Daerah yang diajukan oleh Bupati.
- c. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan APBD.

- d. Mengusulkan pengangkatan dan atau pemberhentian bupati dan atau wakil bupati kepada menteri dalam negeri melalui gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan atau pemberhentian.
  - e. Memilih wakil bupati dalam hal terjadi kekosongan jabatan wakil bupati.
  - f. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah terhadap rencana perjanjian internasional di daerah.
  - g. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah.
  - h. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.
  - i. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah.
  - j. Mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan
  - k. Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Fungsi
- DPRD mempunyai fungsi :
- a. Legislasi
    - Fungsi legislasi diwujudkan dalam bentuk peraturan daerah bersama-sama bupati.
  - b. Anggaran
    - Fungsi anggaran diwujudkan dalam membahas dan menyetujui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersama-sama bupati.
  - c. Pengawasan

- Fungsi pengawasan diwujudkan dalam bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan, Peraturan Bupati, Keputusan Bupati dan Kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.

Ketiga fungsi tersebut dijalankan dalam rangka representasi rakyat di daerah.

### 3. Hak-Hak DPRD

DPRD mempunyai hak:

#### a. Interpelasi

- Hak interpelasi sebagaimana yang dimaksud adalah DPRD mempunyai hak untuk meminta keterangan kepada bupati mengenai kebijakan pemerintah daerah yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

#### b. Angket

- Hak Angket adalah hak DPRD untuk melakukan penyelidikan terhadap kebijakan pemerintah daerah yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan bermasyarakat dan bernegara yang diduga bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### c. Menyatakan Pendapat

- Hak DPRD untuk menyatakan pendapat terhadap kebijakan bupati atau mengenai kejadian luar biasa yang terjadi di daerah disertai dengan rekomendasi penyelesaiannya atau sebagai tindak lanjut pelaksanaan hak interpelasi dan hak angket.

#### 4. Hak dan Kewajiban Anggota DPRD

##### a. Hak Anggota DPRD

- Mengajukan Rancangan Peraturan Daerah
- Mengajukan pertanyaan
- Menyampaikan Usul dan Pendapat
- Memilih dan dipilih
- Membela diri
- Imunitas
- Mengikuti orientasi dan pendalaman tugas
- Protokoler; dan
- Keuangan dan administratif.

##### b. Kewajiban Anggota DPRD

- Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila.
- Melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan mentaati peraturan perundang-undangan.
- Mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, kelompok dan golongan.
- Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat.
- Mentaati prinsip demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah.
- Mentaati tata tertib dan kode etik.
- Menjaga etika dan norma dalam hubungan kerja dengan lembaga lain dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.



- Menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala.
- Menampung dan menindaklanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat dan
- Memberikan pertanggungjawaban secara moral dan politis kepada konstituen di daerah pemilihannya.

